

Freie wissenschaftliche Arbeit
zur Erlangung
des Grades eines Diplom-Soziologen
über das Thema

Arbeitsmarktstrukturierung und Übergang in den Ruhestand

Eine empirische Untersuchung mit Daten des
Sozioökonomischen Panels
zu Altersübergängen
westdeutscher Arbeitnehmer/innen
in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten

eingereicht bei

I. Gutachter: Professor Dr. Martin Kohli

II. Gutachter: Professor Dr. Wolfgang Zapf

von

cand. Gunther Knauthe
Prenzlauer Allee 35
Berlin, 10405

5. Februar 1997

„Als Bundesarbeitsminister Norbert Blüm zu Beginn dieses Jahres zum zweiten Mal in seiner dreizehn Jahre währenden Amtszeit eine Kabinettsitzung leitete, kommentierte der dienstälteste Minister seinen Auftritt so: 'Im Rahmen des Programms zur Bekämpfung der Frühverrentung und zum Beweis für die gestiegene Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer hat mich der Herr Bundeskanzler beauftragt, heute die Kabinettsitzung zu leiten.'“

(FAZ-Magazin vom 23. Februar 1996)

Übersicht

1. Einleitung	1
2. Theoretische Grundlagen	4
3. Datenbasis und Operationalisierung (Datenmanagement)	55
4. Ergebnisse der Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente	73
5. Ergebnisse zum Übergang in den Ruhestand	83
6. Zusammenfassung und Würdigung	116

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theoretische Grundlagen	4
2.1 Der Übergang in den Ruhestand	4
2.2 Das Konzept der Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand	17
<i>Die abhängigen Variablen:</i>	
2.3 Die Dimensionen des Übergangs in den Ruhestand	22
2.4 Die Arbeitsmarktsegmentationstheorien	23
2.5 Die Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente	33
<i>Die unabhängige Variable Segmentzugehörigkeit:</i>	
2.6 Operationalisierung des internen Segmentes	34
2.6.1 Die möglichen Fehler der Indikatoren Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit	39
2.6.2 Die Messung von Seniorität	42
2.6.3 Die Akkumulierung der Wellen des SOEP	43
2.6.4 Individualebene versus Betriebsebene bei der Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988)	44
2.7 Berufsfachliche Märkte	45
2.8 Unstrukturierte Märkte	46
2.9 Gesamtmodell	47
2.10 Operationalisierung der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation in Krisenzeiten	49
2.10.1 Charakteristika der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation in Krisenzeiten und Bedeutung für die Untersuchung des Verrentungsgeschehens	49
2.10.2 Die Operationalisierung betrieblicher Binnenmobilität mit dem SOEP	50

3. Datenbasis und Operationalisierung (Datenmanagement)	55
3.1 Das Sozioökonomische Panel (SOEP)	55
3.2 Die Operationalisierungsschritte anhand der SOEP-Daten und das Datenmanagement mit dem SOEP-Archiv	57
3.2.1 Datenmanagement bei der Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand	58
3.2.1.1 Der Zugang in Altersruhegeld	61
3.2.1.2 Der Austritt aus dem Erwerbsleben	62
3.2.2 Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente anhand der Daten des SOEP-Archivs	64
3.2.2.1 Die soziodemographischen und Arbeitsmarktvariablen im SOEP	64
3.2.2.2 Die Selektion nach Zensierung	65
3.2.2.3 Betriebszugehörigkeit und Datenmanagement - die Erfassung des internen Segmentes	66
3.2.2.4 Die Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz - die Erfassung des berufsfachlichen und des unstrukturierten Segmentes	69
3.2.3 Gesamtmodell der Selektion des Samples mit der Teilpopulation des SOEP zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation	70
4. Ergebnisse der Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente	73
4.1 Bivariate Deskriptionen von internem und externem Segment	76
4.1.1 Kontrollvariable: internes/externes Segment nach Betriebsgröße	76
4.1.2 Internes und Externes Segment nach Geschlecht	78
4.1.3 Internes und Externes Segment nach (einfachem) ISCO-Berufsstatus	79
4.2 Das berufsfachliche Segment	80
4.3 Das unstrukturierte Segment	81
4.4 Zusammenfassung der empirischen Befunde der Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente	82
5. Ergebnisse zum Übergang in den Ruhestand	83
5.1 Hypothesen	83
5.2 Univariate / Bivariate / Trivariate Ergebnisse	85
5.2.1 Rentenzugänge nach Jahr	86
5.2.2 Rentenzugangsalter und bivariate Verteilung von Rentenzugangsalter nach Jahr	87
5.2.3 Verteilung von Rentenzugangsalter nach Geschlecht	89
5.2.4 Erwerbsaustritte und bivariate Verteilung der Erwerbsaustrittsalter nach Jahren	90
5.2.5 Erwerbsaustrittsalter nach Geburtsjahren	92
5.2.6 Erwerbsaustrittsalter nach Geschlecht	94
5.2.7 Erwerbsaustrittsalter nach Segment	96
5.2.7.1 Internes versus externes Segment	96
5.2.7.2 Internes Segment	102

5.2.7.3 Berufsfachliches Segment	103
5.2.7.4 Unstrukturiertes Segment	104
5.2.7.5 Zusammenfassende Darstellung der Segmente unter Verwendung der Alterskategorien	105
5.2.8 Die Dauer des Übergangs in den Ruhestand	108
5.3 Vergleich der Hypothesen mit den empirischen Ergebnissen	110
5.4 Zusammenfassung der empirischen Befunde des Übergangs in den Ruhestand und Ausblick auf weitere Forschungsfragen	113
6. Zusammenfassung und Würdigung	116
Anhang	119

1. Einleitung

Die Rente ist in aller Munde. Allein die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* erschien in der letzten Januarwoche 1997 drei mal mit einer Hauptschlagzeile zum Thema Rentenreform. Und die erste Februarnummer des *Spiegel* trägt den Aufmacher: „Die Rentenreform oder Wie die Alten die Jungen ausplündern.“ Nachdem sich die Bundesregierung über *die* Steuerreform des Jahrhunderts, wie sie von ihren Protagonisten genannt wird, geeinigt hat, ist die Gestalt einer neuen Rentenreform zum politischen Hauptereignis geworden. Just in den Tagen der Fertigstellung dieser Arbeit legte die sogenannte Rentenreformkommission, eine Expertenrunde unter Verantwortung von Bundesminister Blüm, ihren Vorschlag für ein Rentensystem vor, das bis ins nächste Jahrtausend Bestand haben soll. So heißt es; und so wird es heftig kritisiert. Die Debatte um die Sicherheit und die Höhe der Einkommen aus gesetzlicher Rente ist jedoch nicht wirklich neu. Nur hat das Thema in der politischen Öffentlichkeit seit dem Jahr 1996 wieder Konjunktur. Sogar die Philologen folgten diesem Trend: Die „Rentnerschwemme“ wurde zum „Unwort“ des letzten Jahres gekürt. Besonders verwerflich sei, so die Sprachforscher, daß der steigende Anteil der Älteren an der Gesellschaft als eine Bedrohung vom Ausmaß einer Naturkatastrophe dargestellt werde. Die Mathematik läßt sich jedoch nicht außer Kraft setzen. Bildlich gesprochen heißt das: Der Kassenwart der Rentenversicherung will - der demographischen Entwicklung folgend - mehr Einnahmen von den Jungen um damit mehr Ausgaben für die Alten zu decken. Im Kern geht es also um die Frage, wieviel die Erwerbstätigen für die Renteneinkommen der älteren Generationen zu leisten willens und in der Lage sind. Noch vor zwei Jahren wurde dem Publikum ein dauerhafter Beitragssatz zur Rentenversicherung von keinesfalls mehr als 20 Prozent versprochen. Das neuerliche „Blüm-Modell“ sieht einen Beitragssatz von mindestens 22 Prozent und dennoch ein deutliches Absinken des Rentenniveaus vor. Beobachter der politischen Landschaft sagen dieser Reform dennoch gute Chancen voraus. Gleichzeitig erwarten sie aber auch, daß die Reform nicht viel länger als bis ins Jahr 2000 halten wird. Dabei wäre das schon die 2. Rentenreform in diesem Jahrzehnt. Die letzte trat 1992 in Kraft und verfolgte genau dasselbe Ziel: das Rentensystem trotz alternder Bevölkerung stabil zu halten. Den durchschlagenden Steuerungserfolg hat die Reform von 1992, durch Zufall am Abend des spektakulären 9. November 1989 im Bundestag beschlossen, nicht gebracht. Vier Jahre nach Inkrafttreten der Rentenreform, im Februar 1996, initiierte die Bundesregierung den sogenannten Montagskompromiß. Die seit 1992 vorgesehene *Anhebung der Altersgrenzen* wird von 2001 auf 1997 vorgezogen. Gleichwohl ist der Ruf nach zum Teil grundlegenden Veränderungen im Rentensystem weiterhin unüberhörbar.

Je nach politischem Gesichtskreis steht dabei das Umlageverfahren (gegenüber dem Kapitaldeckungsverfahren), der Umfang der einzelnen Leistungen (Beitrags- und Rentenhöhe) oder die Art der versicherten Risiken („versicherungsfremde Leistungen“) zur Disposition. Merkwürdigerweise wird von den radikalen Kritikern des gegenwärtigen Rentensystems eines selten in Frage gestellt: die Altersgrenze. Sie ist eher der Gegenstand von Reformbemühungen, die sich auf den Erhalt des gegenwärtigen Rentensystems richten. Nur sind sie bislang ziemlich erfolglos geblieben. Die Verlagerung des

Rentenzuganges in ein höheres Alter gestaltet sich extrem schwierig. Nach 35 bis 40 Jahren Berufsleben scheint der übergroßen Mehrheit ein Übergang in den Ruhestand „so um die Sechzig“ opportun. „Je früher, desto besser“¹, heißt es dann, „wer später in Rente geht, muß länger arbeiten und nimmt den Jungen nur die Jobs weg“. Das ist bei über vier Millionen Arbeitslosen ein gewichtiges Argument. Ein späterer Übergang in den Ruhestand ist daher denkbar unpopulär. Denn in der Tat: Der Konnex zwischen Austritt aus dem Erwerbsleben und Arbeitsmarktlage ist nicht aus der Welt zu schaffen. Der zwischen Dauer der Ruhestandsphase und Finanzierbarkeit derselben natürlich auch nicht. Und so werden, sozialpolitischen Konjunkturzyklen gleich, die Bälle einander vice versa zugespielt. Gelöst wird der gordische Knoten so gewiß nicht. Wenigstens solange nicht, wie der Arbeitsalltag dem Jammertal irdischen Daseins gleichkommt auf den der mehr oder minder *verdiente* Ruhestand als ein säkularisierter Siebenter Himmel folgt.

Um die Verzahnung zwischen *Übergang in den Ruhestand* und *Arbeitsmarkt* geht es auch in der vorliegenden Arbeit. Ich versuche zu zeigen, daß die Form des Erwerbsaustrittes von abhängig Beschäftigten - neben individuellen Merkmalen - auf der Strukturebene vor allem von der Position im Arbeitsmarkt abhängig ist. Die *Arbeitsmarktposition* bezieht sich auf den Ansatz der Arbeitsmarktsegmentationstheorie, welche für die Bedingungen des westdeutschen Arbeitsmarktes insbesondere durch Werner Sengenberger und Burkart Lutz geprägt ist (Sengenberger 1975, 1978, 1979, 1987; Lutz 1987; Lutz/Sengenberger 1974). Diese Arbeit ist demnach durch *zwei* Themenkreise gekennzeichnet. Zum einen geht es um den Komplex *Arbeitsmarktsegmentation*, zum anderen um die Abhängigkeit der *Übergänge in den Ruhestand* von den Arbeitsmarktsegmenten. Diese Polarität hat die Arbeiten von Beginn an gekennzeichnet und sie schlägt sich auch im Aufbau der vorliegenden Textfassung nieder.

Im Theorieteil werden beide Themen nacheinander vorgestellt und eine Konzept zur Operationalisierung entwickelt (Kapitel 2). Sowohl für den Übergang in den Ruhestand als auch für die Arbeitsmarktsegmentationstheorie lehnt sich die Operationalisierung zwar an bestehende Konzepte an, wird aber dennoch gänzlich neu entworfen. Die neue Operationalisierung der Segmentationstheorie trägt dem Umstand Rechnung, daß bei der Untersuchung des Altersübergangs nur abgeschlossene Erwerbsbiographien vorliegen. Daher kann eine sichere Aussage über die Seniorität der Beschäftigten gemacht werden. Mit dieser Arbeit liegt folglich nicht nur eine empirische Untersuchung von Segmentation und Altersübergängen vor, sondern auch eine neues bzw. weiterentwickeltes Operationalisierungskonzept der Segmentationstheorie.

¹ Dieses Schlagwort hat auch Eingang in die wissenschaftliche Rezeption der Frühverrentung gefunden: Kohli (1989a).

Leider ist es trotz langer Arbeit nicht gelungen, den Fall *betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation* (Lutz 1987) hinreichend zu operationalisieren. Das liegt daran, daß sich die betriebliche Binnenmobilität mit den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) nicht in der gewünschten Weise erfassen läßt. Der Abschnitt 2.10 (Seite 49) stellt dies - eher prozeß- als ergebnisorientiert - ausführlich dar. Auch Abschnitt 3 (Seite 55) dient eher der systematischen und soliden Darstellung der empirischen Arbeit als dem unmittelbaren Erkenntnisgewinn. In diesem Teil wird die Bildung der notwendigen Informationen aus dem Datenbankarchiv des SOEP beschrieben.

Der Ergebnisteil ist wiederum in die beiden Themenkreise gespalten. Das Kapitel 4 (Seite 73) stellt die Resultate der Segmentoperationalisierung dar. Hier wird die Segmentinformation für jede/n Arbeitnehmer/in als abhängige Variable betrachtet. Dagegen gilt diese Information im Kapitel 5 (Seite 83) als unabhängige Variable. Dort wird das Übergangsgeschehen in Abhängigkeit von der Segmentation untersucht - gewissermaßen der Kernpunkt dieser Arbeit.

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Der Übergang in den Ruhestand

Der Übergang in den Ruhestand gehört zu den wesentlichen Statuspassagen einer modernen Biographie. Er markiert das *Ende des Erwerbslebens* - mithin eine Zäsur, die in Arbeitsgesellschaften² als eine der bedeutendsten anzusehen ist. Die Bezeichnung *Arbeitsgesellschaft* unterstreicht den besonderen Stellenwert des sozialen Systems Wirtschaft mit der zentralen Bedeutung der Erwerbsarbeit. Für den Einzelnen ist, unter Berücksichtigung des Haushaltskontextes, die Beteiligung am Erwerbsleben grundsätzlich das bedeutendste Vergesellschaftungsmerkmal.

Zudem strukturiert die Erwerbsarbeit die individuelle Biographie. Letztere ist *um das Erwerbsleben herum organisiert*. Dieser Befund korrespondiert mit der *Institutionalisierung und Dreiteilung* des Lebenslaufes. Die *Institutionalisierung* des Lebenslaufes meint die Entwicklung der individuellen Biographie zu einem Regelsystem, welches den Ausgangspunkt eines *spezifischen Vergesellschaftungsprogramms* bildet³. In biographischer Hinsicht läßt sich Modernisierung im letzten Jahrhundert als „Übergang von einem Muster der Zufälligkeit der Lebensereignisse zu einem des vorhersehbaren Lebenslaufs“ (Kohli 1985: 5) beschreiben. Dieser Prozeß stützt sich insbesondere auf die demographischen Konsequenzen stark steigender Lebenserwartung. Heute kann jede/r mit einer Lebensphase im höheren Alter rechnen. Daß der Tod vor dem Erreichen *höheren Alters* eintritt, gehört nicht zur normalen Erwartung und wird durch *tragische* Umstände wie Unfall oder Krankheit beschrieben. Hinzu kommt, daß die Rentenversicherung für diese Lebensphase nicht lediglich Risiken absichert, sondern darüber hinaus die Basis für stabile materielle Verhältnisse und eine gewisse Einkommenskontinuität bildet⁴.

Die Dreiteilung des Lebenslaufs wird bestimmt durch die Vorbereitungsphase auf das Erwerbsleben, die Erwerbsphase und zuletzt eine - materiell am Erwerbsleben orientierte - Ruhestandsphase. Das Durchlaufen dieser Phasen drückt - als soziale Konstruktion - einen Aspekt des Prozesses des Alterns aus. Dabei sind die Übergänge an den Schnittstellen der Erwerbsphase kritische Wendepunkte. Ihre unterschiedliche Gestalt steht im Zentrum soziologischer Alternsforschung. So ließ sich am Verrentungsgeschehen in den 1960er Jahren - zumindest bei den Männern - die starke Institutionalisierung des Lebenslaufs ablesen. Die Übergänge in den Ruhestand fanden unter normalen Umständen mit

² Der Topos *Arbeitsgesellschaft* ist in der soziologischen Fakultät verbreitet und anerkannt. Die Erwerbsarbeit ist u.a. in den westlichen Industriegesellschaften wesentliches Strukturmerkmal. Das zeigt sich für individuelle Biographien genauso wie für die Gesamtgesellschaft. Arbeit ist mehr als die Basis der Möglichkeit zu Überleben und der Ursprung materiellen Wohlstands. In Form der betriebsgebundenen Lohnarbeit ist sie Ausgangspunkt der Strukturierung von Interessen, Institutionen und Identitäten. Der Begriff *Arbeitsgesellschaft* stammt ursprünglich von Hannah Arendt, ist in seiner heutigen Form allerdings stark von der westdeutschen Soziologie geprägt (vgl. Matthes 1983).

³ Vgl. dazu die Theorie der Institutionalisierung des Lebenslaufs. Kohli in zahlreichen Publikationen, v.a. 1985, 1989.

⁴ So insbesondere Kohli 1987 und 1989.

dem 65. Lebensjahr statt. Dieses Alter markierte eine standardisierte Verrentungsgrenze im Zuge der ersten Rentenreform der Bundesrepublik von 1957. Die Altersversorgung wurde damals als *Ausgleich des Einkommens* auf abgesenktem Niveau konzipiert. Das bedeutete eine relative Sicherung des sozialen Status' auch im Ruhestand. Zur Berechnung wurden die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des Einkommens zugrunde gelegt. Hinzu kamen sogenannte beitragslose Zeiten wie Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Ausbildung. Damit wurde der Wegfall eines staatlichen Grundbetrages kompensiert. Der „Standardrentner“ mit einer Berufstätigkeit von 40 Jahren sollte als Rente etwa 60 % des Erwerbseinkommens erhalten. Indem die Renten *dynamisiert* wurden, trugen sie der allgemeinen Einkommensentwicklung Rechnung. Die Anpassung der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung stand neben der Umstellung auf das Umlageverfahren zur Finanzierung der Rentenkassen im Mittelpunkt der Rentenreform von 1957. Seither ist für die Alterssicherung in der Bundesrepublik Deutschland eine sozialpolitische Zielsetzung maßgeblich geworden, zu deren Kernstück Renten mit *Lohnersatzfunktion* gehören (vgl. Kolb 1983 und Kohli 1987, 1989). Damit war es für Rentner/innen (erstmalig) möglich, ihren Lebensunterhalt allein durch Leistungen der Rentenkassen abzusichern und endgültig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Das macht den Rang der *Epochenzäsur* (Hockerts 1990) dieser Reform aus.

Eine weitere einschneidende - und heute von der politischen Öffentlichkeit zunehmend in Frage gestellte - Weichenstellung war der Beschluß der *Bundesregierung Konrad Adenauer*, das bis dahin für die Finanzierung der Renten angewandte *Kapitaldeckungsverfahren* durch das *Umlageverfahren* zu ersetzen. Die Renten der älteren werden seitdem durch die jüngeren Generationen finanziert. Dafür ist das Schlagwort vom „*Generationenvertrag*“ populär geworden. Den Hintergrund für die Abschaffung des Kapitaldeckungsverfahrens bildeten die Erfahrungen der Wirtschaftskrisen und der beiden Weltkriege, verbunden mit drastischen Geldentwertungen. Durch den Generationenvertrag sollte vor allem mehr Sicherheit für die Rentner hinsichtlich ihrer Bezüge, aber auch für die staatlichen Versicherungen für den Bestand der Rentenkasse geschaffen werden.

Neben diesen strukturellen Änderungen wurden mit der 1. Rentenreform auch neue Altersgrenzen eingeführt. Die fixen Altersgrenzen, die seit 1916 ein Alter von 65 Jahren für die Verrentung vorsahen, wurden für einen eng begrenzten Teil von Anspruchsberechtigten ersetzt. Diese erste Flexibilisierung der Altersgrenzen wurde durch eine Reihe *verschiedener Altersruhegelder* (ARG) geschaffen. Seit 1957 gibt es das *Frauenaltersruhegeld* und das *Arbeitslosenruhegeld*. Wenn Frauen eine längere Versicherungszeit nachweisen konnten, war es für sie von nun an möglich, schon mit dem 60. Lebensjahr in Rente zu gehen. Auch Arbeitslose konnten schon vor der Regelaltersgrenze in den Ruhestand wechseln. Allerdings wurden diese Möglichkeiten vorerst nur wenig genutzt. Zu Beginn der 1970er Jahre erhielten noch 93 % aller in den Ruhestand wechselnden Männer „normales“ Altersruhegeld und nur ungefähr 6 % nahmen Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch. Die weiblichen Zugänge in Altersruhegelder verteilten sich etwa zur Hälfte auf Altersruhegeld für langjährig versicherte Frauen (*Frauenaltersruhegeld*) und „normales“ Altersruhegeld mit 65 Jahren (vgl. Schüle 1988).

Im Jahre 1972 beschloß der Gesetzgeber die 2. Rentenreform, die 1973 wirksam wurde⁵. Mit der 2. Rentenreform wurden das vorgezogene Altersruhegeld für langjährig Versicherte, das hinausgeschobene Altersruhegeld⁶ und das Altersruhegeld für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige eingeführt⁷. Zwischen der Regierung Willy Brandt und der CDU/CSU-Opposition bestand über die Notwendigkeit der flexiblen Altersgrenzen Konsens. Die Bundesregierung führte dafür gesundheitspolitische und humanitäre Argumente an und verwies auch auf ein Absinken der Inanspruchnahme von Invaliditätsrenten. Strittig war zwischen Regierung und Opposition die Gestaltung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenem Rentenbezug. Die CDU/CSU-Opposition wollte auf eine solche Beschränkung ganz verzichten und hatte dabei den Fall einer durch wirtschaftlichen Aufschwung motivierten Übernachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei beschränktem Arbeitsangebot im Auge⁸. Für die sozialliberale Koalition war die Weiterarbeit bei gleichzeitigem Rentenbezug jedoch ein Makel. Immerhin verband sie die Reform mit einer sozial- und gesundheitspolitischen Intention. Dies war eine Konfliktlinie der politischen Akteure. Überhaupt erfuhr die 2. Rentenreform eine konservative Prägung durch die Stärke der Unionsopposition im Jahre 1972 (kurzfristige Einstimmenmehrheit der CDU/CSU-Opposition). Gleichwohl wurde die Rentenreform, nach Kampfabstimmungen zu einzelnen Elementen, im Ganzen dann mit einer breiten Mehrheit im Bundestag beschlossen. Das (neue) vorgezogene Altersruhegeld für langjährig Versicherte konnte in Anspruch nehmen, wer mehr als 35 Jahre Beitragszeiten nachzuweisen hatte. Die Rentengrenze dafür lag (und liegt noch) bei 63 Jahren. Damit waren nun die Bedingungen geschaffen, die es auch einer großen Zahl von Arbeitnehmern erlaubten, früher als mit 65 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Das ist der Grund, warum, trotz des Bestehens des Frauenaltersruhegeldes und des Arbeitslosenruhegeldes seit 1957, von einer flexiblen Altersgrenze erst infolge dieser 2. Rentenreform von 1972 gesprochen wird.

In der Folge kam es in der Bundesrepublik Deutschland zu dem *anhaltenden Trend zum frühen Ruhestand* (vgl. Jacobs/Kohli 1990; Kohli u.a. 1991). Er fand seine Begründung - außer in den gesetzlichen Neuregelungen - auch in den drastischen Veränderungen der Arbeitsmarktlage. Seitdem es infolge der Rezession und der nachfolgenden Beschäftigungskrisen Mitte der 1970er und Anfang der 1980er Jahre zu anhaltend hoher Arbeitslosigkeit kam, steht es um die Beschäftigungschancen der älteren Arbeitnehmer besonders schlecht. Vor allem die Möglichkeit, nach einer Periode der Arbeitslo-

⁵ Vgl. hierzu auch Rosenow/Naschold 1994: 282ff.

⁶ Beim hinausgeschobenen Altersruhegeld bleibt die Person über das 65. Lebensjahr hinaus versicherungspflichtig beschäftigt. Die im 66. und 67. Lebensjahr geleisteten Beiträge zur Rentenversicherung führen bei der späteren Rentenzahlung zu einem Zuschlag. Dieser Weg in die Rente spielte allerdings quantitativ nie eine herausgehobene Rolle. Sein Anteil lag fast immer unter 1 % von allen Rentennewegungen.

⁷ Die Altersgrenzen im Beamtenrecht sowie in der Knappschaftlichen Rentenversicherung werden wegen ihrer *relativen* Bedeutungslosigkeit hier nicht beachtet. Gleiches gilt für die Besonderheiten bei bestimmten Berufsgruppen. Zum Vergleich hierzu siehe die Zusammenstellung der zur Zeit der SOEP-Erhebungen wirksamen Rentenzugangspfade im Anhang, Seite 121.

⁸ Vom heutigen Standpunkt mag das absonderlich erscheinen: *Arbeitskräftemangel*. Im Zuge des Stabilitätsgesetzes 1967, des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 und der folgenden antizyklischen Fiskalpolitik erwartete die konservative Seite einen raschen Aufschwung für die ersten Jahre des achten Jahrzehnts und eine schnelle Belegung des Arbeitsmarktes.

sigkeit wieder eine Arbeit zu finden, ist für Ältere nahezu ausgeschlossen. So sind die Quoten der Inanspruchnahme von Altersruhegeld für Arbeitslose auch ein Spiegel der Situation auf dem Arbeitsmarkt und es verwundert nicht, daß sie Mitte der 1970er und Anfang der 1980er Jahre stark angestiegen sind. Dazu kommt, daß viele große Unternehmen ihre „betriebliche Beschäftigungskrise“ auf dem Rücken der Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer lösen. Dabei werden die Älteren - oft in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat - mit Hilfe betrieblicher Vorruhestandsregelungen, die auf vorgezogene Altersruhegelder aufbauen, in den Ruhestand geschickt. So können die Unternehmen bei anhaltendem Rationalisierungsdruck die Belegschaft verkleinern und verjüngen, ohne durch Massenentlassungen den Betriebsfrieden zu gefährden (vgl. Abschnitt 2.10.1 und 5.1). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflußt aber auch mittelbar die Inanspruchnahme einzelner Rentenzugangspfade. Ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist Arbeitnehmern auch über Inanspruchnahme von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten möglich. Diese sind zunächst an eine Einschränkung des Gesundheitszustandes gebunden. Weitere Voraussetzung ist der Nachweis einer bestimmten Versicherungszeit, nicht jedoch ein bestimmtes Lebensalter. Seit 1976 ist nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichtes die Möglichkeit der Inanspruchnahme der EU-Rente auch an die Verhältnisse auf dem Teilzeitarbeitsmarkt gebunden. Diese *konkrete Betrachtungsweise* bedeutet, daß auch Personen, die noch eine eingeschränkte Zahl an Stunden arbeiten können, dann einen Anspruch auf Vollrente haben, wenn ihnen die Arbeitsverwaltung keinen Teilzeitarbeitsplatz nachweisen kann. Bei den ohnehin schon schlechten Beschäftigungsaussichten für ältere Arbeitnehmer führt die zusätzliche Einschränkung einer verminderten zeitlichen Arbeitsleistung zu einem praktisch verschlossenen Arbeitsmarkt⁹. So stiegen infolge der Bundessozialgerichtsentscheidung die Zahlen der Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten. Ihr Anteil bei den Männern erhöhte sich beispielsweise von 32 % im Jahr 1976 auf über 40 % in den Jahren nach 1978 und bei den Frauen von 40 auf über 50 % (Anteil aller Rentenzugänge von Arbeitern und Angestellten, vgl. Schüle 1988). Auf diesem Weg übernehmen die Rentenversicherungen Lasten, die eigentlich von der Bundesanstalt für Arbeit versichert werden. Nach Angaben des *Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger* kosten diese Art von *versicherungsfremden Leistungen* die Rentenkassen gegenwärtig Mehraufwendungen von jährlich 4 Milliarden DM .

Die Renten wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wurden darüber hinaus neben ihrer eigentlichen Funktion, dem Ersatz des Einkommens im Fall von Invalidität, häufig auch als Weg in einen vorzeitigen Altersruhestand genutzt (vgl. Kohli u.a. 1991). Der Gesetzgeber reagierte darauf mit einer Verschärfung der Voraussetzungen für BU und EU-Rentenansprüche. So konnte ab 1984 eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente nur noch in Anspruch genommen werden, wenn ihr Empfänger mindestens drei Jahre in den letzten fünf Jahren versicherungspflichtig beschäftigt war¹⁰. Erklärtes Ziel dieser Regelung war es, die *Lohnersatzfunktion* dieser Renten zu stärken und die Funktion als Altersruhegeld-

⁹ Bei über 60jährigen wird ohne nähere Prüfung von einem verschlossenen Teilzeit-Arbeitsmarkt ausgegangen.

¹⁰ Bis dahin genügte es, eine Mindestversicherungszeit von fünf Jahren nachweisen zu können.

Ersatz zu vermindern. So konnten nun Personen, die vor Rentenbeginn ohne Erwerbseinkommen waren (wie etwa Hausfrauen), diese Renten nicht mehr als eine frühzeitige Altersrente benutzen.

Neben diesen altersunabhängigen Renten wegen Gesundheitseinschränkungen gibt es seit 1973 die *Altersruhegelder* wegen Gesundheitseinschränkung (vorgezogenes ARG für Schwerbehinderte, EU und BU). Für diese gilt ebenfalls eine Rentengrenze unterhalb des 65. Lebensjahres (bei Nachweis einer besonderen Wartezeit von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren). Im Jahre 1979 wurde das notwendige Lebensalter für die Inanspruchnahme von Altersruhegeld für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige von bisher 62 Jahren auf 61 Jahre gesenkt. Es stieg daraufhin die Zahl dieser Fälle bei den Männern¹¹ von ehemals knapp 7 % (aller männlichen Altersrentenzugänge 1978) stark an. Als 1980 das notwendige Alter für die Inanspruchnahme von Altersruhegeld für Schwerbehinderte, BU und EU nochmals auf 60 Lebensjahre gesenkt wurde, betrug der Anteil der Fälle 31,4 % (vgl. Schüle 1988). Der Anteil derer, die „normales“ Altersruhegeld erhielten, d.h. ab Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld bezogen, erreichte schon 1982 mit nur noch 18,9 % aller Zugänge in Altersruhegeld den tiefsten Stand. Die Voraussetzungen für den Bezug von „normalem“ Altersruhegeld wurden dann 1984 durch eine Herabsetzung der Wartezeit von 180 auf 60 Versicherungsmonate erleichtert. Die Inanspruchnahme stieg in der Folge 1984 wieder auf 23,4 % und bis 1986 noch weiter auf 31,7 % an. Gleichzeitig gingen die Zahlen bei den Männern, die Altersruhegeld für Schwerbehinderte, BU und EU in Anspruch nahmen, wieder zurück. Auch die Verschärfung der Zugangsmöglichkeit zu altersunabhängigen EU und BU-Renten (durch die Notwendigkeit der versicherungspflichtigen Beschäftigung vor Renteneintritt, siehe oben) stützte diese Entwicklung. Der Anteil der Zugänge in diese Rentenart lag nach 1984, dem Jahr der Verschärfung, deutlich unter den Vorjahren. Besonders drastisch verlief der Rückgang bei den Frauen, von denen 1984 45,6 % eine EU-Rente und 52,1 % ein Altersruhegeld in Anspruch nahmen; 1986 lagen die Zahlen bei 18,2 % (EU-Rente) und 80,5 % (Altersruhegelder). Dies lag aber vor allem auch daran, daß eine weitere rentenrechtliche Veränderung in diese Richtung wirkte. Es wurden 1986 erstmals Kindererziehungszeiten bei der für Rentenansprüche zu berücksichtigenden Versicherungszeit anerkannt.

An den Effekten, die einzelne institutionelle Regelungen auf andere ausüben und die hier nur abgekürzt dargestellt sind, ist erkennbar, daß sie in einem gegenseitigen Ergänzungs-, teilweise Substitutionsverhältnis, stehen. Ein einzelner Rentenzugangspfad mit seinen besonderen Merkmalen ist daher nur im Kontext der „konkurrierenden“ Rentenzugangspfade zu erklären. Über die Jahre betrachtet, *markiert die Rentenreform 1972 eine Trendwende der staatlichen Sozialpolitik*. Hatte die Bundesanstalt für Arbeit bisher immer versucht, ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu *integrieren*, so *hat sich seit Mitte der 1970er Jahre das Muster einer frühzeitigen Ausgliederung auf Kosten der Rentenkassen durchgesetzt*. Das zeigen auch gesetzliche Regelungen, die nicht primär zum Rentenrecht gehören. So insbesondere die Normen aus dem Arbeitsrecht der 1980er Jahre, die für ältere Arbeitnehmer den

¹¹ Bei den Frauen wurde diese Altersrente durch die Möglichkeit des vorgezogenen ARG für langjährig versicherte Frauen mit 60 Jahren gewissermaßen ausgestochen.

Anspruch auf Arbeitslosengeld zeitlich ausdehnten und damit die Basis für ein sinkendes Ausgliederungsalter bei anschließendem Bezug von *Arbeitslosenruhegeld* bildeten (sogenannte 59er-Regelungen), sowie das Vorruhestandsgesetz, mit dem der gewerkschaftlichen Forderung nach Wochenarbeitszeitverkürzung das Konzept der Lebensarbeitszeitverkürzung entgegengestellt wurde.

In der betrieblichen Praxis hat sich nach und nach das vorgezogene Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit zur sogenannten *59er-Regelung* entwickelt. Im Regelfall verläßt dabei ein Arbeitnehmer mit 59 Jahren seinen Betrieb, um nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in die Altersrente (wegen Arbeitslosigkeit) zu gehen. Im Jahr 1987 wurde der Anspruch auf Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer auf 32 Monate ausgedehnt¹². Damit kann ein Arbeitnehmer schon mit 57 Jahren aus dem Arbeitsleben ausscheiden - es handelt sich nun praktisch um eine „57-und-vier-Monate-Regelung“. Dieser Weg wird von vielen Unternehmen zur Verrentung genutzt. Er ist oft mit Vereinbarungen verbunden, die dem Ausscheidenden eine weitergehende soziale Absicherung bieten, wie etwa betriebliche Leistungen neben dem Arbeitslosengeld oder Weitergewährung betrieblicher Sozialleistungen. Das Prinzip einer *sozialen Absicherung individueller Risiken* (an dieser Stelle als Altersrente für den Fall, daß ein Arbeitnehmer keine Stelle mehr bekommt), schlägt hier insofern fehl, als daß viele, vor allem große Unternehmen, gerade die sozialstaatlichen Sicherungssysteme als Basis für betriebliche Vorruhestandsregelungen benutzen. Es geht also nicht um individuelle Risiken, sondern die Betriebe nehmen auf dem beschriebenen Weg Verrentungen, de facto Entlassungen, von ansonsten kündigungsgeschützten Arbeitnehmern vor und *ergänzen* die staatlichen Leistungen (Arbeitslosengeld und -hilfe). So sichern sie ihren ehemaligen Beschäftigten oft bis zu 90 % des letzten Nettoeinkommens. Der übergroße Teil der Beschäftigten und in der Regel auch die Betriebsräte sind mit diesem Vorgehen einverstanden, werden doch so die Stellen der jüngeren Arbeitnehmer gesichert. Der Gesetzgeber hat oft versucht, dieser betriebswirtschaftlich kalkulierten Inanspruchnahme der sozialen Sicherungssysteme einen Riegel vorzuschieben. So wurde beispielsweise eine Erstattungspflicht der Unternehmen für an ältere Arbeitslose gezahltes Arbeitslosengeld und entgangene Beiträge zur Rentenversicherung eingeführt - der in den einschlägigen Personalabteilungen gut bekannte § 128 AFG. Im ersten Anlauf scheiterte diese Erstattungspflicht allerdings weitgehend und schaffte Arbeit allenfalls bei den Gerichten aller Instanzen. Der Gesetzgeber hatte im Dezember 1981 die ursprüngliche Norm erlassen¹³. Diese sah dann eine Erstattungspflicht der Arbeitgeber für die Arbeitslosengelder vor, wenn Arbeitnehmer nach dem 59. Lebensjahr entlassen wurden. Mit der Einführung des *gesetzlichen Vorruhestandes* (siehe unten, S. 13) 1984 wurde die Erstattungspflicht noch erweitert bzw. verschärft¹⁴. Damit sollten die Ar-

¹² Schon seit 1985 wurde für Arbeitslose, die älter als 49 Jahre alt waren, 18 (statt 12) Monate Arbeitslosengeld gezahlt. Im Jahr 1986 wurde die Dauer des Arbeitslosengeldanspruches auf 16 Monate für die 44 bis 48jährigen und 20 Monate für die 49 bis 53jährigen und 24 Monate für die 54jährigen und ältere verlängert. Im Jahr 1987 wurde dann das Mindestalter der ersten Gruppe von 44 auf 42 gesenkt und die Dauer des Arbeitslosengeldanspruches bis auf 32 Monate für die 54jährigen und ältere ausgedehnt.

¹³ Der § 128 AFG a.F. (alte Fassung) wurde im Rahmen des *Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes* (AFKG) erlassen worden.

¹⁴ Vorruhestands-Anpassungsgesetz vom 13. 4. 1984.

beitgeber für die Anwendung des gesetzlichen Vorruhestandes statt der präferierten 59er-Regelung gewonnen werden. Unmittelbar nach dem Inkrafttreten wurde die Erstattungspflicht gerichtlich angefochten. In der Hauptsache war strittig, ob die Erstattungspflicht nicht zu weit ginge, d.h. davon auch Unternehmen betroffen seien, die keine besondere Verantwortung für den Eintritt der Arbeitslosigkeit und damit für die Gewährung der zu erstattenden Leistungen trügen. Eine solche *besondere Verantwortung* trifft den Arbeitgeber nach Auffassung der Gerichte vorderhand schon dann nicht, wenn der entlassene Arbeitnehmer eine andere Sozialleistung beanspruchen kann, die den Anspruch auf Arbeitslosengeld oder -hilfe ruhen oder entfallen ließe. Im Mai 1986 entschied das Bundessozialgericht¹⁵. Es ging von der Verfassungswidrigkeit des § 128 AFG a.F. aus. Letztlich bestätigte jedoch im Januar 1990¹⁶ das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die umstrittene Rechtsnorm¹⁷ als *weitgehend* verfassungskonform; eine Verletzung der begrenzten Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers stellte es im Urteil (vgl. NZA 1990: 161ff) jedoch unter dem Gesichtspunkt des Art. 12 I GG (Berufsfreiheit) fest und verlangte,

1. daß dem Arbeitgeber keine Erstattungspflicht erwachse, wenn der Arbeitnehmer andere Sozialleistungen als das Arbeitslosengeld oder die Arbeitslosenhilfe in Anspruch nehmen könne und
2. den Ausbau der bereits bestehenden gesetzlichen Befreiungstatbestände für den Arbeitgeber. Darunter fielen insbesondere der wichtige Grund zur Kündigung nach § 128 I 2 AFG a.F. und die erstattungsrechtliche Behandlung von Personalabbaumaßnahmen.

Diese erheblichen Einschränkungen bedeuteten ein *Gebot zur verfassungskonformen Auslegung und Handhabung* des § 128 AFG a.F. Diese Auslegungsbedürftigkeit führte zu einer diffusen Rechtslage, die das Vorgehen der Arbeitsverwaltung gegen mögliche Erstattungspflichtige beträchtlich behinderte. Die Unternehmen suchten gerichtliche Klärung und ließen sich auf immer neue Einzelprozesse ein. Noch Anfang 1991 liefen ca. 200.000 (meist mehrstufige) Klageverfahren. Außerdem hatte das BVerfG bestimmt, daß die Ermittlungspflicht und Feststellungslast über mögliche andere Sozialleistungsansprüche des Arbeitnehmers bei der Bundesanstalt für Arbeit liegen solle. Für diese bedeutete das eine derartige verfahrensmäßige Belastung, daß sie in der Praxis nicht vollzogen werden konnte¹⁸. Im Dezember 1990 machte daher das für die Arbeits- und Sozialverwaltung verhandlungsführende Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den Vorschlag, die anhängigen Fälle des § 128 AFG a.F. *pauschal zu bereinigen*:

1. Zu den von den Arbeitgebern seit 1982 bereits gezahlten 820 Mio. DM sollten noch 500 Mio. DM von der Wirtschaft aufgebracht werden. Die Zahlungen gingen anteilig an die Bundesanstalt für Arbeit (400 Mio. DM) und die Rentenversicherungsträger (100 Mio. DM).

¹⁵ Vorlagebeschluß vom 21. Mai 1986.

¹⁶ Urteil vom 23. Januar 1990.

¹⁷ Vgl. Verfassungsrechtliche Prüfung des § 128 AFG, NZA 1990, 161.

¹⁸ Vgl. Reß in NZA 20/1992, 913; AFG-Kommentar, Nomos Baden-Baden 1993.

2. Die bisher entstandenen Erstattungspflichten der Arbeitgeber sollten aufgehoben werden und die Sozialversicherungsträger auf noch offene Forderungen in Höhe von insgesamt 1,2 Mrd. DM verzichten; Verfahren sollten nur im Einzelfall, auf Wunsch des Arbeitgebers, fortgeführt werden.
3. An die Stelle des § 128 AFG a.F. sollte in absehbarer Zeit eine neue, praktikable Lösung treten.

Im Frühjahr 1991 gelang es mit Beteiligung von ca. 1.900 Unternehmen, den Betrag von 500 Mio. DM aufzubringen und damit dem Vorschlag des Bundesarbeitsministeriums zu folgen. Schließlich hob der Gesetzgeber den § 128 AFG a.F. im Juli 1991 auf. Ein Jahr später, im Juli 1992, beschloß die Bundesregierung die Neuregelung des § 128 AFG und legte dem Bundestag einen entsprechenden Regierungsentwurf zur Verabschiedung vor. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren wurden dann insbesondere die Befreiungstatbestände, unter denen für die Arbeitgeber keine Erstattungspflicht eintritt, erheblich erweitert (vgl. Anhang, Seite 119). Der bis heute wirksame § 128 AFG n.F. trat dann am 1. Januar 1993 innerhalb der 10. Novelle des AFG in Kraft. Er verpflichtet Arbeitgeber zur Erstattung des an 58jährige und ältere Arbeitnehmer gezahlten Arbeitslosengeldes bzw. Arbeitslosenhilfe einschließlich der darauf entfallenden Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge für maximal 20 Monate. Die Erstattungspflicht tritt dann ein, wenn ein Arbeitnehmer entlassen wird, der innerhalb der letzten vier Jahre mindestens 720 Kalendertage beitragspflichtig bei dem erstattungspflichtigen Unternehmen beschäftigt war und das Beschäftigungsverhältnis nach Vollendung des 56. Lebensjahres¹⁹ des Arbeitnehmers beendet wurde. Unter verschiedenen Umständen (Befreiungstatbeständen) wird der Arbeitgeber jedoch von der Erstattungspflicht freigestellt. Dazu zählen insbesondere *die Zeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers* bei dem in Frage kommenden Arbeitgeber, *die Berechtigung des Arbeitnehmers, eine andere Sozialleistung in Anspruch zu nehmen*, *eine kleine Betriebsgröße*, *die soziale Rechtfertigung der Kündigung*, *der Personalabbau im größeren Umfang* und *eine Gefährdung für das Unternehmen* und die verbleibenden Arbeitnehmer (siehe detailliert im Anhang, Seite 119). Schon bei der Einführung des neuen § 128 AFG wurden Zweifel laut, ob er nicht die Fehler der alten Norm wiederhole. Es war vor allem fraglich, ob nicht die Arbeitsverwaltung erneut überlastet und durch die komplizierte Vorschrift blockiert werde. Die Unternehmen reagierten zunächst gelassen (vgl. Kohli 1995). Zum einen vertrauten sie auf die praktische Undurchführbarkeit der Vorschrift und spekulierten auf langwierige Prozesse mit dem Ergebnis einer Minderung der Erstattungspflichten. Andere hatten in kluger Vorausschau noch vor dem 1. 7. 1992 Beendigungstatbestände für Arbeitsverträge geschaffen oder griffen einem für Folgejahre erwarteten Personalabbau vor und vereinbarten betrieblich Ausgliederungen noch bis zum 31. 12. 1992²⁰. So konnten diese Unternehmen möglichen Ausgleichs-

¹⁹ Für Beendigungen nach Vollendung des 56., aber vor Vollendung des 58. Lebensjahres sind die Voraussetzungen an die Dauer der beitragspflichtigen Beschäftigung weniger streng. Vgl. im einzelnen die im folgenden aufgeführten Befreiungstatbestände, insbesondere 6).

²⁰ Die *Beendigungstatbestände*, d.h. der Auflösungsvertrag oder die Kündigung, muß vor dem 1. 7. 1992 datieren, um eine Befreiung von der Erstattungspflicht zu erreichen. Der 1. 7. 1992 war der Tag des Kabinettsbeschlusses der Bundesregierung über die Neufassung des § 128 AFG. Der Anspruch auf Erstattung ist ein weiteres Kriterium. Wenn er vor dem 1. 1. 1993 entstanden ist, ist ebenfalls keine Erstattungspflicht gegeben. Der *Anspruch auf Erstattung* ist die Arbeitslosigkeit, begründet durch Auflösungsvertrag oder Kündigung.

zahlungen für die nächsten 2 bis 3 Jahre vorbeugen. Wieder andere nahmen die Erstattungspflicht hin. Das waren vor allem solche, die auch früher schon (insbesondere aus Prestige Gründen) die Vorruhestandsgelder ohne Rückgriff auf öffentliche Kassen aus betrieblichen Mitteln gewährten, wie zum Beispiel ein renommiertes Bankunternehmen (vgl. Kohli 1995: 211). Darüber hinaus gab es den Trend, Arbeitnehmer noch vor ihrem 56. Lebensjahr zu entlassen. Sie erhielten dann 32 Monate Arbeitslosengeld²¹ in vollem Umfang von der BA, ohne daß nach Befreiungstatbeständen gefragt wurde, da die Erstattungspflicht bei 55jährigen und jüngeren gar nicht eintrat. Für die restliche Zeit (ca. 2,5 Jahre) bis zum Rentenbeginn mit 60 Jahren werden für den Arbeitgeber dann in der Regel hohe Zahlungen erforderlich, wenn er dem „Vorruheständler“ einen bestimmten Prozentsatz seines letzten Arbeitsentgeltes zugesagt hat. Denn die Arbeitslosenhilfe wird regelmäßig gemindert, wenn Leistungen des Arbeitgebers erfolgen bzw. ein Vermögen (wie zum Beispiel aus Abfindungen) vorhanden ist. So ist es den Unternehmen, die betriebliche Vorruhestandsregelungen anwenden, bisher mehr oder weniger gut gelungen, die Klippen der Erstattungspflicht zu umschiffen. Wenigstens hat sie den Trend zum Personalabbau durch Frühverrentung der Älteren in diesen Betrieben nicht drastisch mindern oder gar brechen können. Die Kosten der Erstattungsleistungen werden notfalls kalkuliert und in Kauf genommen, wenn damit nur ein dauerhafter Abbau des Personals möglich ist. In den vom SOEP-Datensatz erfaßten Zeitraum fallen noch nicht die Verschärfung der Erstattungsregelungen durch die Verlängerung von Sperrzeiten²² (§ 110 AFG) und die Anrechnung von Abfindungen²³ (§ 117a AFG). Diese sind seit Januar 1995 wirksam. Aus soziologischer Perspektive veranschaulichen diese mehr oder minder mißglückten Erstattungsregelungen das Dilemma der staatlichen Sozialpolitik in Bezug auf Arbeitsmarkt- und Altersgrenzenpolitik. Durch eine *passive Arbeitsmarktpolitik dergestalt, daß es vorderhand nur darum ging, älteres Arbeitskräftepotential zu reduzieren* (d.h. aus dem Arbeitsmarkt auszugliedern, statt Beschäftigung für Ältere zu fördern und Arbeitsüberangebot zu integrieren), hatte der Staat selber die Grundlage für die Überwälzung betrieblicher Kosten auf die sozialstaatlichen Sicherungssysteme

²¹ Das galt lediglich in den Jahren 1993 und 1994. Seit 1. Januar 1995 sind erweiterte Sperrzeiten und Anrechnung von Abfindungszahlungen wirksam (§§ 110, 117a AFG).

²² Eine Sperrzeit, also die vorübergehende Aussetzung von Arbeitslosengeldzahlungen (verbunden mit einer Minderung der Gesamtdauer des Arbeitslosengeldanspruches), wird regelmäßig dann verhängt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis *ohne wichtigen Grund gelöst* hat oder dem Arbeitgeber durch (*arbeits-*) *vertragswidriges Verhalten* Anlaß zur Kündigung gegeben hat. Diese Sperrzeit betrug bis Ende 1994 zwölf Wochen. Seit 1. Januar 1995 beträgt die Sperrzeit *ein Viertel* der Gesamtanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld. Das sind bei älteren Arbeitnehmern mit einem 32monatigen Anspruch auf Arbeitslosengeld *8 Monate*.

²³ Abfindungen wurden bis Ende 1994 regelmäßig dann auf den Arbeitslosengeldanspruch angerechnet, wenn der Arbeitnehmer ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist - also vorzeitig - ausgeschieden ist. Dahinter steht der Gedanke, daß nur dann Arbeitslosengeld gezahlt werden soll, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Vorfristiges Ausscheiden heißt, auf Arbeitsentgelt zu verzichten. Für einen bestimmten Zeitraum, den sogenannten *Ruhenszeitraum*, wurde kein Arbeitslosengeld gezahlt. Seit 1. Januar 1995 wird eine Abfindung auch dann angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis zwar unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, aber *ohne wichtigen Grund* beendet wurde. Dabei bleibt ein Freibetrag in Höhe von 3 Monatsgehältern unberücksichtigt. Vom Rest werden 20 % auf den gesamten Arbeitslosengeldanspruch (32 Monate *./.* Sperrzeit) angerechnet. Dabei wird dieser anzurechnende Betrag durch die monatlich zu erwartenden Arbeitslosengeldbeträge geteilt und um diese Zahl an Monaten die Zahlung von Arbeitslosengeld ausgesetzt. Der Gesamtleistungsanspruch von ursprünglich 32 Monaten verkürzt sich nun also um die Sperrzeit und den Ruhenszeitraum.

geschaffen. Nun nutzten die Unternehmen diese Sicherungssysteme, um „ihre“ Beschäftigungskrise zu lösen.

Auch mit der *gesetzlichen Vorruhestandsregelung* hatte der Staat versucht, die entstehenden Kosten der frühen Ausgliederung den Unternehmen wieder aufzubürden. Dabei mußten die Unternehmen ihren Beschäftigten mit der Vollendung des 58. Lebensjahres anbieten, in den Vorruhestand zu wechseln. Der Arbeitgeber zahlte dann zwischen 65 und 75 % des letzten Bruttolohnes bis zum ordentlichen Anspruch auf Altersrente weiter. Davon bekam er im Falle einer Wiederbesetzung der Stelle mit einem vorher arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer 35 % von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet. Durch die Lebensarbeitszeitverkürzung sollte sich eine Umverteilung der Arbeit von den Älteren auf die Jüngeren ergeben und der Arbeitsmarkt entlastet werden. Das war gerade auch bei Arbeitnehmern und Gewerkschaften populär. Letztere hatten von den Unternehmen nachdrücklich wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen (35-Stunden-Woche) gefordert und hatten dies auch durch entschlossene Streiks demonstriert. Zwischen den Gewerkschaften und der neuen konservativen *Bundesregierung Helmut Kohl* gerieten diese teuren Arbeitsniederlegungen zum Kräfte messen. Vor diesem Hintergrund kam es zur Einführung des für die Unternehmen relativ kostspieligen gesetzlichen Vorruhestandes. Nichtsdestoweniger bedeutete auch diese Option strategisch eine Externalisierung älterer Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt. Der gesetzliche Vorruhestand war bei seiner Einführung 1984 befristet. Er wurde nach seinem Auslaufen 1988 nicht verlängert und sonach nur von 1984 bis 1988 wirksam. Im Interesse des Staates stand unter den Bedingungen einer alternden Gesellschaft nunmehr langfristig eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die Problematik der Finanzierbarkeit der öffentlichen Rentenkassen hatte gegen Ende der 1980er Jahre stark an politischem Gewicht gewonnen. Hinzu kam, daß für die Unternehmen die Kosten der gesetzlichen Vorruhestandsregelung noch höher als erwartet ausgefallen waren und ihnen tendenziell die Kontrolle über das Austrittsgeschehen verloren ging. So votierten nur noch Gewerkschaften (und Arbeitnehmer selbst) für eine Verlängerung des gesetzlichen Vorruhestands. Um dem etwas entgegenzustellen, führte der Gesetzgeber das Altersteilzeitgesetz ein. Es trat an die Stelle des gesetzlichen Vorruhestands, blieb aber praktisch bedeutungslos. Das Altersteilzeitgesetz war insofern symbolische Politik, als daß von allen Beteiligten seine Bedeutungslosigkeit hätte erwartet werden können. Es wälzte den größten Teil der Kosten auf die älteren Arbeitnehmer über und gab ihnen zudem nur wenig Macht hinsichtlich der Entscheidung des Austrittszeitpunktes. Mithin mußten sich nach Lage der gesetzlichen Rahmenbedingungen die Chancen für Arbeitnehmer, frühzeitig in den Ruhestand zu wechseln, im Westteil Deutschlands mit dem Ende der 1980er Jahre verschlechtert haben. Sofern es keine branchen- oder betriebsspezifische Regelung über ein finanziell abgesichertes früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gab, kam dafür nur die vorgezogene Altersrente (unter bestimmten Bedingungen mit 60 Jahren, siehe im Anhang, Seite 121) eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder die Arbeitslosigkeit (mit Einschränkungen durch Sperrzeiten und Anrechnungen) in Frage. Jedoch sind vorzeitige Verrrentungen auf der Grundlage von betriebs- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen - wie gesagt - noch bis weit in die 1990er Jahre hinein verhältnismäßig häufig geblieben. Ein Grund dafür war auch die tarifvertragliche Ausgestaltung der gesetzli-

chen Vorruhestandsregelung in den Jahren ihrer Wirksamkeit. Sie wurde oft auf betrieblicher oder branchenweiter Ebene mit besonderen Vergünstigungen für die Arbeitnehmer versehen. Dies hat zugleich zur Beliebtheit des Vorruhestandes und der frühen Verrentung beigetragen. So läßt sich feststellen, daß bis heute eine frühzeitige Verrentung bei genügender finanzieller Ausstattung durchweg populär ist. Allein dagegen steht der Gesetzgeber mit dem Problem, die Rentenkassen langfristig stabil zu halten und den Druck der finanziellen Lasten von den Trägern der sozialen Sicherungssysteme wieder auf die Unternehmen zurückzuverlagern.

Unter diesen Vorbedingungen wurde die Rentenreform '92 (RR '92) angestrebt, in deren Mittelpunkt die Anhebung der Rentengrenzen vom Jahr 2001 an stand. Wenngleich Arbeitgeber und Gewerkschaften der Verlängerung der Lebensarbeitszeit ablehnend gegenüberstanden (und immer noch stehen), konnte zwischen den politischen Parteien ein breiter Konsens erreicht werden. Am 9. November 1989 wurde im Bundestag die Rentenreform '92 von allen Parteien (mit Ausnahme der Grünen) getragen. In der Öffentlichkeit fand sie jedoch vergleichsweise wenig Beachtung, wofür freilich - angesichts des historischen Datums, mit dem ihre Entstehung zusammenfiel - im wesentlichen zeitgeschichtliche Gründe bestimmend waren. Am 1. Januar 1992 trat die Rentenreform '92 in Kraft. Ihr erklärtes Ziel war es, die institutionellen Bedingungen so zu gestalten, daß sie den Herausforderungen für das Rentensystem durch den veränderten Altersaufbau der Bevölkerung Rechnung tragen. In den 1980er Jahren wurde der Handlungsbedarf unter den Prämissen sinkender Gesamtbevölkerung, gesteigener Lebenserwartung und niedriger Geburtenraten deutlich. Für die nächsten Jahrzehnte kann man (bei Extrapolation unter Konstanthalten der Rahmenbedingungen, vor allem der Migration) eine stark schrumpfende und zudem alternde Bevölkerung erwarten (vgl. Kohli u.a. 1994). Die Rentenreform '92 wurde vor dem Hintergrund dieses demographischen Wandels konzipiert und beschlossen. Die unerwarteten Umbrüche nach 1989 in Ostdeutschland fanden erst nachträglich, als es um die Vereinheitlichung der sozialen Systeme in Deutschland ging, Eingang in die Reformgesetzgebung. Das neue Rentenrecht ist als das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) grundsätzlich einheitlich in ganz Deutschland - also auch in den neuen Bundesländern - in Kraft getreten. Die wichtigsten Veränderungen bedeuteten für die Finanzierung der Rentenkassen eine Erhöhung der Beitragszahlungen der Versicherten und der Leistungen der Bundesrepublik Deutschland aus dem allgemeinen Steueraufkommen. *Bedeutender und umstrittener waren allerdings die Veränderungen bei den Altersgrenzen für den Bezug von Altersruhegeld.* Vom Jahre 2001 an sollten die Altersgrenzen für den Bezug von Altersrente aus den allgemeinen Rentenkassen von 60 und 63 Jahren schrittweise bis zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren angehoben werden. Das Jahr 1996 brachte hier jedoch einige einschneidende Veränderungen. Die Anhebung der Altersgrenzen wird für einen Teil der Altersruhegelder schon vorzeitig geschehen (siehe unten, Seite 16).

Mit der Rentenreform '92 hatte der Gesetzgeber auch die *Möglichkeit* des gleitenden Übergangs in den Ruhestand ausgebaut. Der gleitende Übergang sieht das langsame (gleitende) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben über die teilweise Inanspruchnahme von Rentenzahlungen vor. So kann ein Arbeit-

nehmer seine Arbeitszeit schrittweise senken, statt abrupt aus der beruflichen Beschäftigung auszuscheiden. Alle Beschäftigten, die ein Altersruhegeld in Anspruch nehmen können²⁴, haben die Möglichkeit, sich dieses als Teilrente zahlen zu lassen. Sie können dann bis zu einem bestimmten maximalen Hinzuverdienst weiterarbeiten. Ihr späterer Rentenanspruch erhöht sich gemäß dem Anteil der Teilrente. Auch die reguläre Altersrente ab 65 kann als Teilrente bezogen werden. In diesem Fall führen die während dieses Teilrentenbezuges erworbenen Beitragszeiten bei späterem Vollrentenbezug durch Gewährung eines Rentenzuschlages zu einer noch höheren Rentensteigerung als die Rentensteigerung durch Beitragszeiten, die während einer sonstigen Altersteilrente erworben worden sind. So kann beispielsweise durch Weiterarbeit bis zum 66. Lebensjahr der Verlust durch Teilrenteninanspruchnahme vor Vollendung des 65. Lebensjahres mehr als ausgeglichen werden. Entscheidend für die Möglichkeit des Teilrenten-Bezugs ist die Hinzuverdienstgrenze, nicht die Arbeitszeit. Das heißt, es kann bei Inanspruchnahme einer Teilrente zeitlich unbeschränkt weitergearbeitet werden. Lediglich die Hinzuverdienstgrenzen dürfen nicht überschritten werden. In seltenen Fällen (bei sehr geringem Arbeitseinkommen) ist eine Erhöhung des Einkommens möglich, indem die betreffende Person - zu ihrem geringen Arbeitseinkommen - noch Teilrente erhält. Um dieses Modell, das auch die Verfügbarkeit eines ausreichenden *Angebots* an Teilzeitarbeitsplätzen voraussetzt, zu stärken, hat der Gesetzgeber eine *arbeitsrechtliche Flankierung* bestimmt. Das bedeutet, daß der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zu erörtern. Auf den Vorschlag eines Arbeitnehmers hin, einen Teilarbeitsplatz einzurichten, muß der Arbeitgeber Stellung nehmen (§ 42 SGB VI). Es gibt also weder ein „Recht auf einen Teilzeitarbeitsplatz“ noch darauf, einen Vollzeit- in einen Teilzeitarbeitsplatz umzuwandeln. Oft ist es jedoch nicht einmal die mangelnde Möglichkeit oder Bereitschaft, einen Teilzeitarbeitsplatz einzurichten, an dem der gleitende Übergang in die Rente scheitert. Da ein Anspruch auf eine Teilrente einen Anspruch auf Vollrente voraussetzt („spätes Gleitzeitmodell“), bedeutet die Inanspruchnahme einer Teilrente: *Weiterarbeit trotz Rentenanspruch*. Die Weiterarbeit bei bestehendem Anspruch auf Altersversorgung läuft nicht selten gegen die Interessen der Arbeitgeber - und oft auch gegen die Neigungen der Beschäftigtenvertretung und der Gewerkschaften. Letztere wenden sich auch beharrlich gegen die neuerlichen Versuche der Sozialpolitik, den frühen Austritt aus dem Erwerbsleben - zumindest unter Inanspruchnahme sozialstaatlicher Leistungen - zu erschweren. Dabei stehen seit spätestens Januar 1996 die politischen Signale auf *Verlängerung der Lebensarbeitszeit*. Den Ausgangspunkt bildeten nicht ungeschickt lancierte Gutachten der Rentenversicherungsträger, wonach die sogenannten *versicherungsfremden Leistungen* die Stabilität des Rentensystems nachhaltig gefährden²⁵. Der öffentliche Vorwurf der Politik richtete sich vor allem an große renommierte Unternehmen, deren Vorruhestandsmodelle würden die Rentenkassen mit Mil-

²⁴ Das kann sein: Regelaltersrente, Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten, Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, Altersrente für Frauen und Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute.

²⁵ Franz Ruland, Geschäftsführer des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, beziffert die von der gesetzlichen Rentenversicherung getragenen Leistungen, denen keine adäquaten Beiträge gegenüberstehen (*darunter* die Frühverrentung) für das Jahr 1995 auf 102 Mrd DM. Der ausgleichende Bundeszuschuß betrage lediglich 59,5 Mrd DM (FAZ vom 23. Oktober 1996).

liardenbeträgen belasten (siehe Steffen 1996, auch: Sozialpolitische Umschau vom 15. Juli 1996). Das Ausmaß dieser Regelungen wurde für 1996 in 100.000en Fällen beziffert (Steffen 1996 und DAng-Vers). Die Sozialpolitiker von Unionsfraktion wie Opposition, sahen für 1996 dadurch Mehrbelastungen in Höhe von 12,7 Mrd Mark auf die Rentenversicherung zukommen²⁶. Was dabei oft unberücksichtigt blieb: Die Anteile der Inanspruchnahme dieses Verrentungspfades verteilten sich zu 14 % auf die alten und zu 42 % auf die neuen Bundesländer (Anteile gemessen an allen Zugängen in Versichertenrente). Das Problem war sozialpolitisch - gewissermaßen - hausgemacht. Denn die hohe Quote im Osten läßt sich durch die Kohorten erklären, die in den Jahren 1990 bis 1992 einen Anspruch auf Altersübergangsgeld (Alüg) erwarben und dieses in den Folgejahren bezogen. Nach und nach vollenden nun die Bezieher von Alüg ihr 60. Lebensjahr und erwerben einen Anspruch auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (detailliert Steffen 1996 und Noll 1996). Im Zuge des sogenannten Sparpaketes kam es schließlich am 9. Juli 1996 zum Bundestagsbeschluß über eine frühere (als im Rentenreformgesetz '92 vereinbarte) Anhebung der Altersgrenze für die Rente wegen Arbeitslosigkeit. Laut dieser - als Montagskomproiß bekannt gewordener - Regelung wird die Altersgrenze für diesen Rentenzugangspfad ab 1997 bis 1999 von 60 auf 63 Jahre angehoben²⁷. Davon nicht betroffen sind lediglich Arbeitnehmer, die vor dem 14. Februar 1996 das 55. Lebensjahr vollendet hatten und an diesem Tag bereits arbeitslos oder schon gekündigt waren (Vertrauensschutz). Diese Veränderung wurde in ein Modell zur Förderung des *gleitenden Übergangs in den Ruhestand* (siehe oben Seite 14) eingebettet. Die Form der Altersrente nennt sich dementsprechend nunmehr *Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit*²⁸, wobei das „und“ alternativ zu verstehen ist.

Das neue Alters-Gleitzeitmodell hatte der Bundestag schon im Juni 1996 beschlossen. Von der alten Teilrentenregelung trennt dieses Modell die Anspruchsgrundlage auf Arbeitnehmerseite. Während das alte Modell auf einen vollen Rentenanspruch (der *später* erworben wird) zurück ging, handelt es sich nun um ein *frühes Gleitzeitmodell*. Ab dem 55. Lebensjahr kann dabei ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit auf die Hälfte vermindern. Dies kann die Hälfte vom Tag, der Woche, dem Jahr oder auch dem 5-Jahres-Zeitraum bedeuten. Stockt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Teilzeitarbeitsentgelt um 20 % auf und entrichtet er Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung auf der Basis von 90 % des Vollzeitarbeitsentgelts, so erstattet die BA dem Arbeitgeber diese Leistungen. Da der Aufstockungsbeitrag um 20 % steuer- und sozialabgabenfrei ist, soll der Arbeitnehmer - so sieht es das Modell vor - mindestens 70 % des ehemaligen Vollzeitnettoarbeitsentgelts erhalten. Jedoch: Die Voraussetzung für die Erstattung durch die BA ist, daß der „freiwerdende Arbeitsplatz durch die Einstellung eines Arbeitslosen oder die Übernahme eines Ausgebildeten wiederbesetzt wird“ (vgl. Sozialpolitische Informationen).

²⁶ FAZ vom 23. Januar 1996; Manuskript DeutschlandRadio Berlin, Zeitfragen vom 15. Oktober 1995.

²⁷ Das Rentenreformgesetz von 1992 sah eine Anhebung erst ab dem Jahre 2001 vor.

²⁸ Dies trat in Form des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Überganges in den Ruhestand am 1. August 1996 in Kraft.

Ob die geschilderte Anhebung der Altersgrenzen und die Modifikationen des Gleitzeitmodells die bisherige Entwicklung und die Popularität des frühen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben in der gewünschten Weise stoppen kann, ist durchaus fraglich. Eine noch stärkere Entkopplung von Erwerbsaustritt und Rentenzugang ist durchaus denkbar: die Belastungen tragen dann weiterhin sozialstaatliche Sicherungssysteme oder sie gehen auf Kosten einer Prekärisierung der Lebensverhältnisse (Noll 1996) der am Ende ihres Erwerbslebens stehenden Erwerbstätigen. Dabei ist eine Flexibilisierung in der Tat zu erwarten - einfach aufgrund der Einschränkungen, die der Gesetzgeber beim Zugang in Altersruhegelder gemacht hat. Fraglich ist jedoch, ob diese Restriktionen wirklich auf die Unternehmen durchschlagen oder ob nicht die Arbeitnehmer die „Flexibilisierungslasten“ tragen werden. Dies hieße - unter Beachtung der segmentationstheoretischen Annahmen²⁹ -, daß sich a) *in externen Arbeitsmärkten* die Beschäftigungschancen und die soziale Absicherung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer weiter verschlechtern und b) *in internen Arbeitsmärkten* Ältere länger arbeiten oder bei gesundheitlicher Indikation eine EU/BU-Verrentung versuchen. Denkbar sind auch weiterhin betriebliche Frühverrentungsregelungen bei häufig schlechteren Konditionen.

Nach diesem Ausblick auf die gegenwärtige sozialpolitische Entwicklung und mögliche Konsequenzen, wird es im folgenden darum gehen, das Verrentungsgeschehen der 1980er und frühen 1990er Jahre dergestalt zu fassen, daß es sich mit den quantitativen Daten des Sozioökonomischen Panels abbilden läßt. Mit anderen Worten: Bei der Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand muß ein Scharnier gefunden werden, das den notwendigen Nexus zwischen den sozialpolitischen Tatbeständen und individuell-erwerbsbiographischen Daten herstellt.

2.2 Das Konzept der Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand

Vor der Operationalisierungskonzeption des Ruhestandsüberganges steht die Abgrenzung, sprich die genaue Definition dessen, was als *Übergang in den Ruhestand* verstanden werden soll.

In der Literatur finden sich verschiedene Konzepte zur Beschreibung dieser Statuspassage. Es existiert jedoch kein umfassender Entwurf und eine pragmatische Herangehensweise scheint zu dominieren (vgl. Kohli 1995: 54). Im Bericht des Forschungsprojekts *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* (Kohli 1995: 59) definiert Ernst den Übergang in den Ruhestand - wiederum pragmatisch - durch das Merkmal der Beendigung der Erwerbstätigkeit und ein besonderes Lebensalter. Der Wechsel von „Erwerbstätigkeit in Nichterwerbstätigkeit soll den Beginn der Übergangsphase markieren“ (Kohli 1995: 55). Ein Übertritt in den Ruhestand wird dann angenommen, wenn die Person mindestens 55 und höchstens 70 Jahre alt ist.

Im folgenden sollen zu diesem empirischen Konzept noch einige weiterführende Überlegungen angestellt bzw. soll es weiterentwickelt werden. Im allgemeinen ist der *Übergang in den Ruhestand* die

²⁹ Vgl. zur Arbeitsmarktsegmentationstheorie: Seite 30.

Phase zwischen „richtiger“ Erwerbstätigkeit und „richtigem“ Ruhestand. „Richtig“ stellt dabei schon auf einen normativen Punkt ab: Richtige Erwerbstätigkeit heißt für nichtselbständig Beschäftigte in der Regel Vollerwerbstätigkeit (vgl. Konzept der Arbeitsgesellschaft, Abschnitt 2.1, Seite 4); richtiger Ruhestand meint den Bezug von Altersruhegeld einer staatlichen Rentenversicherung (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Landesversicherungsanstalten, Knappschaftliche Versicherung). Im allgemeinen stellt diese Alterssicherung einen Lohnersatz dar, aus dem der Lebensunterhalt im Alter bestritten werden kann, so daß eine weitere Erwerbstätigkeit nicht notwendig ist. In Deutschland beträgt das Rentenniveau derzeit durchschnittlich rund 70 % des ehemaligen Einkommens³⁰. An der Regelmäßigkeit dieser Lohnersatzleistung soll sich die Definition zunächst orientieren. Zudem kann auf einen manifesten sozialen Sachverhalt aufgebaut werden, der die normative Kraft des regulären Rentenzugangs auch ausdrückt: das staatliche Rentenrecht bzw. relevante Tatbestände aus dem Arbeitsrecht.

Im *Sozialgesetzbuch VI* (SGB VI) findet sich die Kodifikation des Rechts der sozialen Sicherung im Alter. Daneben sind die einschlägigen Bestimmungen zum Erwerbsaustritt und zur Verrentung im *Arbeitsförderungsgesetz* (AFG) maßgeblich. Diese gesetzlichen Vorschriften bestimmen maßgeblich das Verrentungsgeschehen - schlicht deshalb, weil die sozialpolitischen Leistungen die *notwendige Basis* für den Ruhestand ausmachen.

Daher sollte eine Definition des Übergangs in den Ruhestand zum einen an den *Eckwerten der Arbeitsgesellschaft*, zum anderen *sozialpolitisch und rentenrechtlich orientiert* sein. Mithin beschreibt der Übergang in den Ruhestand

das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit Blick auf den Bezug der Regelaltersrente.

Damit sind die notwendigen Kriterien der Definition zunächst abstrakt genannt. Im Regelfall beginnt der Übergang also mit dem *Ausscheiden aus Vollerwerbstätigkeit zum Zweck der Verrentung (ökonomischer Faktor)*. Den Abschluß des Überganges bildet der *Bezug der (regulären) Altersrente (sozialpolitischer Faktor)*. Diese beiden Zeitpunkte können zusammenfallen, müssen es jedoch nicht. Im letzteren Fall ergibt sich eine (zeitlich ausgedehnte) Phase des Überganges, die durch weitere Kennziffern (v.a. die Absicherung des Einkommens während der Übergangsphase) beschrieben werden kann (vgl. die vier Dimensionen des Übergangs in den Ruhestand, Abschnitt 2.3, Seite 22). Im seltenen Fall einer *Weiterarbeit im Ruhestand* liegt der Austritt aus dem Erwerbsleben *nach* dem erstmaligen Bezug einer Altersrente. Da der Austritt auf Vollerwerbstätigkeit definitionsgemäß den Anfang der Übergangsphase bestimmen soll, kann auch eine vorübergehende Teilzeittätigkeit vor dem Ruhe-

³⁰ In den Tagen der Fertigstellung dieser Arbeit werden öffentlich Vorschläge der „Rentenkommission“ (unter Federführung von Bundesminister Blüm) kontrovers diskutiert, welche die Absenkung des Rentenniveaus auf 65 bzw. 63 % oder die - höhere - Besteuerung verlangen. Den Hintergrund bilden zum einen die andauernden Reformbestrebungen des Sozial- bzw. Rentenversicherungssystems v.a. wegen den höheren Belastungen durch gestiegene Lebenserwartung und veränderten Altersaufbau der Bevölkerung sowie die anhaltend kritische Haushaltslage der öffentlichen Hand.

stand abgebildet werden - ebenso Arbeitslosigkeit, Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit etc. Diesem ökonomisch und sozialpolitisch orientierten Konzept bleiben lebensweltliche Aspekte vorbehalten. Weder eine Versetzung im Unternehmen mit Blick auf die anstehende Verrentung, noch die *Vollendung* des Übergangs aus dem Blickwinkel des Ruheständlers bei anhaltendem Arbeitslosengeldbezug und betrieblichen Leistungen kann erfaßt werden. Auch das Ende der Karriere wegen Alters, die nichterfolgte Bewerbung auf eine bessere Stelle oder die erste Kontenklärung bei der Rentenversicherungsanstalt bleiben verborgen. Das mikrosoziologische, subjektive Moment wird hier zugunsten der Untersuchung von Strukturdaten ausgeklammert. Das bedeutet unter Umständen, daß aus Sicht dieser Definition auch ein Arbeitnehmer erst mit 60 Jahren in Altersrente geht, der bei betrieblichem Vorruhestand seit seinem 58. Lebensjahr den Fuß nicht mehr hinter das Werkstor gesetzt hat und sich „in Rente“ fühlt. Das ist sicherlich ein Extremfall. Es wird jedoch deutlich, daß bei der Definition nicht auf die Wahrnehmung der Arbeitnehmer abgestellt wird, sondern objektive Tatbestände erfaßt werden. Die Anlehnung an ökonomische und sozialpolitische Umstände bringt andere wesentliche Merkmale ans Licht. Dazu zählt insbesondere die Inanspruchnahme und Entwicklung der institutionellen Rentengrenzen, der ökonomischen Bedingungen, die Verlagerung betrieblicher Lasten auf die Sozialversicherungssysteme.

Vor dem Hintergrund dieser abstrakten Definition läßt sich nun die „harte“, also an Merkmalen bzw. Variablen exakte Operationalisierung mit den Variablen des Sozioökonomischen Panels leichter bestimmen. Die erste wichtige Kennziffer ist der *letzte Austritt aus Vollerwerbstätigkeit*³¹. Dieser ist auf Monatsbasis mit den Kalendarien des SOEP erhoben (siehe Abschnitt 3.2.1, Seite 58). Die Bestimmung des Zweckes *zur Verrentung* erfolgt *zum einen* durch den späteren Rentenbezug, zum zweiten durch die Einschränkung auf Erwerbsaustritte nach dem 55. Lebensjahr. Diese Fixierung verlangt einige Erläuterungen. Denn auch eine Zäsur beim Alter von 50. Jahren wäre plausibel. Sie stützte sich auf zwei empirische Momente. Das erste sind die Erfahrungen des qualitativen Teils des Forschungsprojektes *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergang in den Ruhestand* (vgl. Kohli 1995: 208) Die Betriebsfallstudien zeigen, daß auch schon am Beginn des 6. Lebensjahrzehnts Austritte in den Ruhestand vorkommen. Zum anderen zeigen auch die quantitativen Daten des SOEP, daß die frühesten Erwerbsaustritte ohne die Möglichkeit einer EU/BU-Rente vor dem 60. Lebensjahr schon mit dem 52. Lebensjahr erfolgen³².

³¹ Innerhalb dieser Arbeit soll das Verrentungsgeschehen der Personen unbeobachtet bleiben, die keiner Vollerwerbstätigkeit nachgegangen sind. Das blendet - soviel ist klar - einen ganzen Teil, insbesondere der weiblichen Bevölkerung aus. Dennoch würde es den Rahmen dieser Arbeit sprengen, neben dem Verrentungsgeschehen der Vollerwerbstätigen (in Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsegmentation), auch die Beziehung von nicht bzw. teilweise Erwerbstätigen zu Arbeitsmarktsegmenten und Verrentungsmustern zu untersuchen. Zumal in diesem Fall die Untersuchung individueller Merkmale und v.a. der Haushaltszusammenhänge nicht unterbleiben dürfte. Im Gegensatz dazu, soll hier auf strukturelle Merkmale (Arbeitsmarktsegmentation) abgestellt oder das Verrentungsgeschehen sozial-statistisch aggregiert beschrieben werden.

³² Dazu wurde ein Teilsample gebildet, in dem nur Austritte aus Vollerwerbstätigkeit und *Zugänge in Altersrente, d.h. mit einem Lebensalter von mindestens 60 bei Rentenzugang* enthalten waren. Somit sind alle frühen EU/BU-Verrentungen ausgeschlossen und nur Übergänge in *Altersrente* möglich.

Leider verbietet die Tatsache der Akkumulierung der SOEP-Wellen eine solche frühe Altersgrenze. Denn es entstünde eine Lücke von mindestens 10 Jahren zwischen Erwerbsaustritt und frühestmöglichem *Altersrentenzugang*. Demnach hätten nur Personen, die in den Jahren 1983 bis 1984 ihren Erwerbsaustritt im 50. Lebensjahr realisieren eine Chance, im vom Panel erfaßten Zeitraum auch den Rentenzugang zu vollziehen. Die extrem frühen betrieblichen Vorruhestandsregelungen werden vor allem Anfang der 1990er Jahre erwartet. Diese Population hätte jedoch auch bei einer Altersgrenze von 50 Jahren keine Chance, im Teilsample enthalten zu sein. Gleichzeitig entstünde eine noch stärkere systematische Begünstigung kürzerer Übergangsdauern im Verlauf des Erhebungszeitraumes der Längsschnittstudie (vgl. unten Seite 21). Daher soll die Zäsur für das Erwerbsaustrittsalter der einbezogenen Arbeitnehmer bei 55 Jahren gemacht werden. So geschieht es auch in der vergleichbaren Untersuchung von Szydlik/Ernst (1995 und 1996).

Eine andere Qualifizierung des Erwerbsaustrittes als ein solcher *zum Zwecke der Verrentung* außer über das Lebensalter bei Erwerbsaustritt und den nachfolgenden Rentenzugang ist mit den Daten des SOEP leider nicht möglich. Das ist deshalb unbefriedigend, da sich somit nicht abbilden läßt, wo „wirkliche“ Austritte in Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit vorliegen und wo demgegenüber die EU/BU-Verrentungen durch die Aussicht auf vorgezogene Altersrente, schlechte Arbeitsmarktchancen³³ und betrieblichen Personalabbau motiviert sind. Mithin bleibt unscharf, ob einer EU/BU-Rente, denn nur eine solche kann der Rentenzugang vor dem 60. Lebensjahr bedeuten, gesundheitliche Defizite zugrunde liegen, oder letztere der mehr oder weniger weit hergeholte Grund für einen Erwerbsaustritt ist, der eigentlich jedoch mangelnde Beschäftigungschancen ausweist.

Die zweite wichtige Kennziffer ist der Zugang in Altersrente. *Zusammen mit der Art der Altersrente* (z.B.: Regelaltersrente, flexible Rentengrenze, Altersrente wegen Arbeitslosigkeit) gehört das *Lebensalter bei Inanspruchnahme der Altersrente* zu den entscheidenden Daten der Verrentung. Letzteres läßt sich ebenfalls auf Monatsbasis mit den SOEP-Daten abbilden, auf ersteres läßt sich leider nur unter gewissen Umständen schließen. Die wichtigste dieser Konklusionen ist, daß ein Altersrentenzugang frühestens mit dem 60. Lebensjahr stattfinden kann. Das heißt, daß Rentenzugänge zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr frühe Zugänge in EU/BU-Renten sind³⁴.

Die Verknüpfung des Erwerbsaustrittes mit dem Rentenzugang, wie es für einen Teil der Auswertungen (Teilsample Arbeitsmarktsegmentation) geschehen ist, wirft verschiedene praktische Probleme auf. Es können keine Übergänge untersucht werden, die noch nicht abgeschlossen sind. Das heißt vor

³³ Die Möglichkeit, eine EU/BU-Rente in Anspruch zu nehmen, hängt nicht allein vom Grad der gesundheitlichen Einschränkung ab. Wiewohl es auch dabei einigen Spielraum gibt: Insbesondere durch die „konkrete Betrachtungsweise“ haben eingeschränkt Erwerbsfähige dann Anspruch auf Vollrente, wenn ihnen die Arbeitsverwaltung bei Nachfrageüberhang auf dem Arbeitsmarkt keine Stelle anbieten kann. Auf diese Weise interagieren Inanspruchnahme dieses Verrentungspfades, Arbeitsmarktlage, gesamtwirtschaftliche Situation, Jurisprudenz usw. Bleibt festzuhalten, daß auf die EU/BU-Renten nicht allein die Gesundheit als unabhängige Größe Einfluß nimmt - was mit den SOEP-Daten jedoch nicht zu kontrollieren ist.

³⁴ Es gibt demgegenüber auch *spätere* EU/BU-Rentenzugänge. Personen, die nach dem 60. Lebensjahr eine EU/BU-Rente erhalten, deren Versicherungszeit jedoch nicht für die *Altersrente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit* ausreicht.

allem, daß trotz Akkumulation der zwölf vorliegenden Wellen des SOEP, jüngere Erwerbsaustritte durch das Raster der Selektion fallen, weil die Personen ihren Rentenzugang (noch) nicht realisiert haben. Außerdem verringert sich die Wahrscheinlichkeit langer Übergangszeiträume relativ zu kurzen Übergängen bzw. Übergängen ohne Verzögerung nach dem Erwerbsaustritt. Und schließlich nimmt die Wahrscheinlichkeit langer Übergänge mit dem Zeitverlauf des „Panel-Fensters“ ab. Während bei einem Erwerbsaustritt am Beginn des beobachteten Zeitraumes (1983) noch zwölf Erhebungsjahre für die Realisierung des Rentenzuganges zur Verfügung stehen, kann - das ist das andere Extrem - ein Austritt, der 1994 erfolgt, den Übergang nur sofort realisieren, um im Teilsample erhalten zu bleiben. Auf elegante Weise läßt sich diesem Problem nur mit Ereignisdatenanalyse begegnen, was jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Daher wird hier folgender Ausweg gewählt: Bei den univariaten Analysen werden Erwerbsaustritte und Rentenzugänge nicht verknüpft. Bei der Untersuchung der Übergangszeiträume wird das Problem beachtet und diskutiert. Gleiches geschieht bei den Untersuchungen zum Verrentungsgeschehen in Verbindung mit der Arbeitsmarktsegmentation. Die Verknüpfung des Erwerbsaustrittes mit dem Rentenzugang soll hier jedoch erhalten bleiben, um einem anderen - auch gravierenden - Problem zu entgehen. Es ließe sich sonst unter Verwendung der SOEP-Daten nicht mit Gewißheit sagen, daß der letzte bislang realisierte Austritt aus Vollerwerbstätigkeit (nach Vollendung des 55. Lebensjahres) auch der letzte bleibt. Mit anderen Worten: Nur der Zugang in Rente kann identifizieren, ob es sich um eine Unterbrechung oder das Ende einer Erwerbskarriere handelt³⁵.

Zwischen den beiden Eckpunkten des Übergangs (Erwerbsaustritt und Rentenzugang) liegt unter Umständen eine zeitlich ausgedehnte Phase. Diese kann, neben der Zeitdimension, vor allem durch ihre sozialpolitische Gestalt charakterisiert werden. Dabei werden Arbeitslosigkeit und EU/BU-Rente die häufigsten Formen sozialpolitischer Leistungen an Personen mit vorgezogenem Erwerbsaustritt darstellen. Mit den Daten des SOEP kann ein großer Teil davon beschrieben werden.

Die Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand (insbesondere für das Teilsample zur Untersuchung von Arbeitsmarktsegmentation und Übergang in den Ruhestand) wird also auf die Austritte aus Vollerwerbstätigkeit bei mindestens vollendetem 55. Lebensjahr und späterem Rentenzugang (Alters- bzw. EU/BU-Rente) zurückgehen bzw. diese genannten Merkmale als erwerbsbiographische Daten voraussetzen.

³⁵ Es sei denn, man zieht das Lebensalter als Indikator heran. Aber auch das ist problematisch. Es finden Erwerbsaustritte mit dem Ziel eines „Vollzeit-Ruhestands“ z.T. mit dem 53. Lebensjahr auf der einen, z.T. mit dem 65. Lebensjahr auf der anderen Seite, oder - als Weiterarbeit im Ruhestand - weit später statt (vgl. Kohli 1995).

Die abhängigen Variablen:

2.3 Die Dimensionen des Übergangs in den Ruhestand

Wie schon anhand der Definition deutlich wurde, kann der Übergang in den Ruhestand mit Hilfe bestimmter Kriterien abgebildet werden. Diese wurden zum Teil schon genannt. Eine genaue *Bestimmung der abhängigen Variable* der Untersuchung kann jedoch nicht ausbleiben.

Zunächst läßt sich der Übergang in den Ruhestand durch vier Dimensionen ausdrücken (vgl. Kohli 1995: 126). Das sind:

- (1) Lebensalter bei Übergang
- (2) Varianz der Lebensalter zwischen verschiedenen Arbeitnehmern
- (3) Dauer und Gestalt der Phase des Überganges (gleitender oder abrupter Übergang)
- (4) Art des in Anspruch genommenen sozialpolitischen Verrentungspfades.

Mit Hilfe quantitativer Datenanalyse und bei Beachtung der im SOEP erhobenen Daten lassen sich diese Dimensionen durch folgende Variablen abbilden: Erwerbsaustritts- und Rentenzugangsalter, Übergangsdauer und Verrentungspfad. Die ersten drei genannten Variablen können als intervallskaliert angesehen werden. Hingegen ist die Annahme der Normalverteilung dieser Variablen um den Mittelwert beim Erwerbsaustritts- und (noch stärker) beim Rentenzugangsalter sehr kritisch, da hier die institutionellen Verrentungsgrenzen von großer Bedeutung sind. Da insofern allein die Untersuchung der durchschnittlichen Alter keine gute Analyse des Übergangsgeschehens ist, sollen die Alter bei Erwerbsaustritt und Rentenzugang zu Klassen zusammengefaßt werden, anhand deren Besetzung sich das Lebensalter widerspiegelt. Das Verhältnis der Besetzung dieser Klassen untereinander bzw. gegenüber den Klassen anderer Teilarbeitsmärkte kann, ähnlich wie die Varianz, die Gleich- bzw. Ungleichverteilung der Austrittsalter verschiedener Arbeitnehmer ausdrücken - ein Sachverhalt, auf den die zweite Dimension des Übergangs abstellt.

Die abhängigen Variablen sind demnach in ihrer exakten statistischen Fassung: Erwerbsaustritts- und Rentenzugangsalter sowie Dauer der Übergänge. Die Darstellung dieser Größen geschieht in Form statistischer Maße der Zentraltendenz und Verteilung (Durchschnittswerte, Median, Standardabweichung), in Tafeln und Graphiken sowie in Alterskategorien der Erwerbsaustritts- und Rentenzugangsalter.

2.4 Die Arbeitsmarktsegmentationstheorien

Im folgenden Abschnitt wird der theoretische und theoriegeschichtliche Kontext der Arbeitsmarktsegmentationstheorien erläutert. Die empirische Umsetzung des Segmentationsansatzes für den (west-) deutschen Arbeitsmarkt findet sich im nachfolgenden Abschnitt³⁶. Sowohl die Existenz wie auch das Wesen der Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes lassen sich am ehesten unter **Bezugnahme auf ökonomische Theorien** verstehen, deren Widerpart bzw. Ergänzung (je nach theoretischem Duktus) sie sind. Dabei lassen sich zwei grundlegend verschiedene Paradigmen unterscheiden. Zum einen die in der Ökonomie dominierende *deduktive Herangehensweise*, zum anderen die in der soziologischen Fakultät bestimmende *induktive Systematik*. Die ökonomisch deduktive Herangehensweise fragt vor allem nach den *Abweichungen von ihrem theoretisch konsistenten Modell*. Sie sucht nach Begründungen dafür. Für die Ökonomie ist die Treffsicherheit der aus ihren Grundmodellen abgeleiteten (deduzierten) Aussagen von besonderer Bedeutung.

Die Herangehensweise der Vertreter der Segmentationstheorien ist vornehmlich soziologisch induktiv. Indem sie fragen, wie sich unterschiedliche Positionen und Chancen am Arbeitsmarkt denken lassen, verweisen sie schon a priori auf eine Strukturiertheit dieser sozialen Konstruktion. Die Annahme einer sozialen Ordnung liegt als *unmittelbare* Erfahrung bzw. Ausgangspunkt der Überlegung *vor der Erklärung* derselben. Somit geht bei der Suche nach der Denk- und Erklärbarkeit eines Phänomens die Soziologie weniger theoriegeleitet als die Ökonomie *in dem Sinne* vor, daß sie ihr Augenmerk stärker auf empirische Wahrnehmung unabhängig von ökonomischer Rationalität legt. Im Kern ließe sich auch dieses Problem als eine Frage nach der Gültigkeit der Vorstellung eines *homo oeconomicus* deklinieren. Vilfredo Pareto drückte dies unter Anfügung einer disziplinären Arbeitsteilung lakonisch so aus: Die menschlichen Handlungen zerfallen in logische einerseits und nichtlogische andererseits. Diese seien Forschungsfeld der Ökonomie, jene Forschungsfeld der Soziologie.

Für die **klassische ökonomische Theorie** genauso wie für die Neoklassik gibt es keine eigentlichen und dauerhaften Strukturen auf ökonomischen Märkten. Dagegen haben sich *Jüngere ökonomische Theorien* mit den aus dieser Grundannahme resultierenden problematischen und gemessen an der empirischen Wirklichkeit unhaltbaren Axiomen auseinandergesetzt. Zunächst zur Eingrenzung der problematischsten Axiome der neoklassischen Theorie: Das ist

- I. *Die Annahme der Marktform Polypol/Polypson*³⁷. Und darüber hinaus
- II. *Die Annahme der Vollkommenheit des Marktes*³⁸.

³⁶ Abschnitt 2.5, Seite 33.

³⁷ Dies würde aber - im Fall eines vollkommenen Marktes - trotzdem keine dauerhafte Strukturierung von Märkten erklären können.

Daß die letztere Annahme nicht haltbar ist, bestimmen wiederum zwei Faktorengruppen:

1. Die Inhomogenität der Arbeit
2. Mobilitätshemmnisse der Arbeit.

In neueren theoretischen Ansätzen der Neoklassik sind diese Defizite unterschiedlich aufgenommen worden und durch die Revision *einzelner* Annahmen des neoklassischen Grundmodells ist versucht worden, den Erklärungswert und die Plausibilität der (neoklassischen) Theorie zu verbessern. Im Mittelpunkt der Modifizierung des neoklassischen Modells stand insbesondere der Versuch, die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Menschen in die Theorie einzubeziehen. So wurde die Homogenitätsannahme des Faktors Arbeit aufgegeben. Für theoretische Ansätze, die Unterschiede im *quantitativen* Bildungsverhalten der Arbeitnehmer als Ausgangspunkt der Inhomogenität der Arbeit ansehen, ist die Bezeichnung *Humankapitaltheorie* als Oberbegriff gebräuchlich, aber auch mehrdeutig. Es bleiben weiterhin die neoklassische Annahme vollständiger individueller Wahlfreiheit (sowohl der Ausbildung, wie auch der Arbeit) und die Vorstellung, daß alle Arbeitskräfte alle Arbeiten ausführen können (nur gemäß ihrer Qualifikation mit unterschiedlicher Produktivität), erhalten. So kann die Ausbildung in Analogie zum Sachkapital investitionstheoretisch interpretiert werden. Im folgenden werden wichtige humankapitaltheoretische Ansätze in den Grundzügen vorgestellt.

J. Mincer (1974) bildet aus diesen humankapitaltheoretischen Thesen den sogenannten „schooling“-Ansatz (auch: *einfaches schooling-Modell*). Die zentrale Determinante unterschiedlicher Arbeitsmarktpositionen und Arbeitseinkommen ist demnach die *Dauer der formalen Schulausbildung*. Die Individuen entscheiden, ob sie ihre Zeit für produktivitätserhöhende Schulausbildung verwenden oder durch umgehende Vermarktung ihrer Arbeitskraft ein Einkommen erzielen. Die durch längere Ausbildung angefallenen Opportunitätskosten könnten durch den künftig höheren Einkommensstrom zumindest kompensiert werden. Mögliche (Weiter-) Ausbildungen nach Beginn der Erwerbstätigkeit, insbesondere arbeitsplatzbezogene Ausbildungen, finden hier keine Beachtung. Dieser Ansatz ist zwar angesichts des langen Defizitkatalogs neoklassischer Grundannahmen wenig gehaltvoll, zeigt aber immerhin, „daß und wie unterschiedliche Fähigkeiten der Menschen unterschiedliche Lohneinkommen erzeugen könnten“ (Brinkmann 1984: 252).

Die *generalisierte Einkommensfunktion (general earnings function)* von G. S. Becker ist eine Weiterentwicklung des Mincer-Modells. Sie trägt dem Umstand Rechnung, daß auch im Verlauf des Erwerbslebens kontinuierlich Ausbildungsentscheidungen getroffen werden müssen. Eine explizite Unterscheidung von schulischen und postschulischen Ausbildungsmomenten unterbleibt aber dabei. Mit

³⁸ Ein vollkommener Markt erfordert die folgenden notwendigen und hinreichenden Bedingungen (vgl. Brinkmann 1984: 82):

- der Markt ist *homogen*, es werden nur homogene Güter getauscht
- der Markt ist *punktförmig*, keine Transportkosten oder mehrstufige Märkte
- keine *ungerechtfertigten (außerökonomischen) Präferenzen* der Marktteilnehmer
- volle *Transparenz*, d.h. alle relevanten Informationen, vor allem über den Preis eines Gutes, sind den Marktteilnehmern uneingeschränkt zugänglich.

diesem Modell lassen sich individuelle Einkommensunterschiede und Arbeitsmarktpositionen durch die in der Vergangenheit akkumulierten Humankapitalinvestitionen abzüglich der in der gegenwärtigen Periode geleisteten Investitionen erklären. Im Gegensatz zu Mincers schooling-Modell kennt dieser Ansatz auch individuelle Unterschiede in Ausbildungsrenditen, für die er einen Index enthält. Motiviert werden solche interpersonalen Unterschiede in Ausbildungsrenditen durch ein Modell, das von Humankapitalnachfrage- und Angebotskurven einzelner Individuen ausgeht (vgl. Friderichs 1986: 21).

Eine weitere Differenzierung der Theorie von Becker unterscheidet postschulische Qualifikationen („on-the-job-training“) *allgemeiner (general training) und betriebsspezifischer (specific training) Natur*. General training steigert demzufolge die Produktivität der Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie in dem Unternehmen verlangt wird, in dem sie die Ausbildung erlangt haben. Dagegen ist eine betriebs-spezifische Ausbildung dadurch gekennzeichnet, daß ihre produktivitätserhöhende Wirkung nur im Ausbildungsunternehmen genutzt werden kann. Ein Firmenwechsel führt also zur Entwertung eines Teiles der Qualifikation. Das grenzt zum einen die Mobilität der Arbeit ein und führt zum anderen zu unterschiedlicher Bereitschaft der Arbeitnehmer sowie der Unternehmen, Kosten für die Ausbildung zu übernehmen. Becker geht davon aus, daß die rational handelnden Arbeitnehmer grundsätzlich bereit sind, für ihre allgemeinen Qualifikationen die Kosten zu tragen. Durch die überbetriebliche Verwertbarkeit tragen die Arbeitnehmer ein geringes Amortisationsrisiko. Anders stellt sich die Lage für den Betrieb dar, der bestrebt ist, Humankapital zu binden. Er scheut das Risiko der Abwerbung von Arbeitnehmern und vermeidet Investitionen in überbetrieblich nutzbare Ausbildung. Dagegen sind die Unternehmen bereit, die Kosten betriebsspezifischen „on-the-job-trainings“ zu tragen. In diesem Fall liegt die Notwendigkeit nahe, die Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden; mit anderen Worten, den betrieblichen Markt abzuschotten und zwischenbetriebliche Mobilität zu unterbinden. Das zeigt, daß es für interne Märkte nicht nur eine politische Begründung (Schutzrechte für Stelleninhaber), sondern auch eine ökonomische Rationalität gibt. Letzteres wird von ökonomischer Seite nicht selten geleugnet - wenigstens in der Form, daß mit der Forderung nach Abbau von Schutzrechten für Arbeitnehmer die Erwartung höherer Mobilität verknüpft wird (vgl. die Auseinandersetzung *ökonomischer vs. politischer Erklärungsansätze* der Segmentation bei Lutz 1987: 8ff).

Neben diesen Erweiterungen der theoretischen Annahmen gibt es weitere und noch detailliertere Modelle, die auf dem Humankapitalansatz basieren. So hat z.B. Mincer den Beckerschen Ansatz aufgenommen und seine Arbeitseinkommensfunktion weiter vervollständigt³⁹. Auch wurde der Ansatz für das Erwerbsverhalten von Frauen weiter spezifiziert. Dieses Modell geht von „interrupted earning profiles“ aus (vgl. Friderichs 1986: 31). In der Hauptsache stellen diese Theorien auf die Erklärung unterschiedlicher Einkommen ab. Da sie hier nur als historisches Fundament für die Auseinandersetzung mit der Segmentationstheorie dienen sollen, kann auf eingehendere Ausführungen verzichtet werden. Dagegen bleibt festzuhalten, daß die Humankapitaltheorien als „aufgeklärte“ Versionen des neoklassi-

³⁹ Dazu findet sich zahlreiches Material in Friderichs (1986: 25 ff).

schen Ansatzes verstanden werden können. Die Strukturierung⁴⁰ von Arbeitsmärkten wird mit der Entscheidung zum Erwerb unterschiedlicher Qualifikationen der Erwerbstätigen begründet. Innerhalb dieser individualistischen Betrachtungsweise wird Ausbildung nur als Investition bzw. Investitionsentscheidung verstanden und der konsumptive Aspekt von Bildung vernachlässigt. Es wird - wohl zu Unrecht - davon ausgegangen, daß die Individuen die Bildungsentscheidungen frei treffen können und diese dabei nur an monetären Nutzenkalkülen ausrichten. Auch andere theoretische Defizite bleiben offensichtlich. In der starken Betonung des Investitionsaspekts von Bildung und vielmehr noch in der Vernachlässigung strukturell bzw. institutionell unterschiedlicher Zugangschancen und -möglichkeiten zu Bildung liegt eine unzulässige Abstraktion.

Neben der Homogenität der Arbeit revidieren jüngere ökonomische Theorien auch andere Annahmen des klassischen Modells, so etwa die Annahme der vollkommenen Information.

Die suchtheoretischen Modelle *job-search-Theorie* und *screening-Modell* sind ursprünglich konzipiert, um Arbeitsmarkteffekte wie vor allem (freiwillige) Arbeitslosigkeit zu erklären. Sie beschreiben unter Rationalitätsannahmen das Verhalten von Arbeitsanbietern und -nachfragern an der Schwelle zwischen betriebsinternen und -externen Arbeitsmärkten. Dabei handelt es sich, so Ross (1981), um einen *prozeßtheoretischen Beitrag*, was heißt, daß die unterschiedlichen Logiken der Allokationsentscheidungen untersucht bzw. modelliert werden. Damit wird eine Allokation am Gleichgewichtspunkt zumindest *in the long run* nicht in Frage gestellt. Beide Modelle erklären mit Hilfe ökonomischer (also nicht politischer) Annahmen einen Teil *betriebsinterner* Lohnstrukturierung (vgl. Ross 1981: 86). Der Erklärungswert der arbeitsangebotsorientierten *job-search-Theorie* fällt dabei weniger weitreichend aus. Sie geht für die Dauer des Suchprozesses von einer gegebenen, nach Qualifikationsgraden gestaffelten Lohnstruktur aus und sagt insofern selbst wenig über die Entstehung und Verfestigung dieser Strukturen. Stärker ist der Erklärungswert der arbeitsnachfrageorientierten *screening-Modelle*. Diese stellen dem Lohnmechanismus einen alternativen, konjunkturabhängigen Mechanismus gegenüber. Dieser besteht in der Variation der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsnachfrager. Er variiert antizyklisch, fungiert so als Stabilisationsmechanismus und begründet (prozeßtheoretisch) eine inflexible interne Lohnstruktur. Durch die Abschottung betriebsinterner Arbeitsmärkte können betriebsexterne Störfaktoren ausgegrenzt werden. *So wird eine betriebsinterne (Lohn-) Struktur* und die Inflexibilität interner Lohnrelationen motiviert.

Auch die *Kontrakttheorien* leisten einen Erklärungsbeitrag für *betriebsinterne (Lohn-) Strukturierung*. Die Grundidee dieser Theorien basiert auf den Überlegungen von *Knight* über das unterschiedliche Risikoverhalten von Individuen: Risikoavers sind Beschäftigte, weniger risikoavers die Beschäftiger. Zur Begründung zieht er - neben einer psychologischen Komponente - das höhere Vermögen heran und weist auf die unterschiedlichen Chancen der Risikominimierung von Humankapital und Firmen

⁴⁰ Insbesondere hinsichtlich der Lohnhöhe: Einkommensunterschiede gehen ausschließlich auf „differentielle individuelle Allokationsentscheidungen zurück (‘methodologischer Individualismus’)“, Friderichs 1986: 67.

wegen des unterschiedlichen Zugangs zu Kapitalmärkten. Die Beschäftigten können, anders als Humankapital, ihre Vermögensmasse besser diversifizieren und so das Risiko ihrer Sachkapitalanlage minimieren (vgl. Ross 1981: 92). In einer dem Versicherungsprinzip vergleichbaren Politik übernehmen der Theorie gemäß die Unternehmen Risiken der Beschäftigten über die künftige unsichere Lohn- und Beschäftigungsentwicklung. Die Beschäftigten nehmen dafür einen (geringfügig) niedrigeren Lohn in Kauf. Aus diesem Versicherungsprinzip resultiert eine konjunkturunabhängige Lohn- und Beschäftigungsstabilität, die im Ergebnis (Lohn-) *Flexibilität und Mobilität einschränkt* (vgl. Ross 1981: 96) und - soziologisch gedacht - für Strukturierung verantwortlich ist. In den Augen von Vertretern eines *ökonomisch-individualistischen Paradigmas* können mit Hilfe der Kontrakttheorie *betriebliche Vorgänge* erklärt werden, die sonst nur von *Segmentationstheorien mit institutionellem Paradigma* (ökonomisch-exogen) erfaßt werden können⁴¹.

Die Segmentationstheorien haben sich in Abgrenzung zu den eben dargestellten *jüngeren ökonomische Theorien* des Arbeitsmarktes entwickelt. Die Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes werden hier nicht *ökonomisch-individualistisch* erklärt, sondern können auch auf *strukturelle bzw. institutionelle* Bedingungen zurückgeführt werden.

Einer der ersten Segmentationsansätze (für den Arbeitsmarkt der USA) ist die Teilarbeitsmarkttypologie Clark Kerrs. Sie übt vor allem an der neoklassischen Vorstellung Kritik, der Arbeitsmarkt sei ein (strukturloses) System, in dem der Lohnsatz das einzige Regulativ zwischen Beschäftigten und Beschäftigten ist (Kerr 1954). Vielmehr sei der Gesamtarbeitsmarkt durch eine ganze Reihe von *formellen und informellen institutionellen Arrangements* geprägt, die wie Barrieren fungieren. So konstituieren sich systematisch Teilarbeitsmärkte. Kerr entwirft eine Arbeitsmarkttypologie mit drei relativ abgeschotteten Segmenten:

- (1) ▪ *(betriebs-) interne Arbeitsmärkte*, die wiederum zerfallen in
- (2) ▪ *berufsbezogene* („crafts labor markets“) und
- *betriebsinterne Arbeitsmärkte* („plant labor markets“)
- (3) ▪ *externe Arbeitsmärkte*, die eine Art Rekrutierungsreservoir darstellen.

zu (1.) *Betriebsinterne Arbeitsmärkte* resultieren im wesentlichen aus bilateralen Präferenzen von Beschäftigten und Beschäftigten und den daraus entstandenen zwischenbetrieblichen Mobilitätsbarrieren. Die Arbeitnehmerseite vermeidet Kosten, die durch den Transfer ihrer betriebsspezifischen Qualifikation auf andere Beschäftigungsverhältnisse entstünden. Hinzu kommt ihr Streben nach sozialer und ökonomischer Sicherheit, welche sie durch individuelle Beschäftigungsstabilität gewährleistet sehen.

⁴¹ Das heißt aus Sicht dieser Ökonomen auch: den (eher soziologischen) Segmentationstheorien kommt kein eigener Erklärungswert (*sui generis*) zu. Mit anderen Worten: ihnen fehlt paradigmatische Qualität - sie seien nichts anderes als quasi-neoklassisch. Ross 1981 versucht genau darüber den Beweis zu führen.

Für die Arbeitgeber sind Qualifikationsdefizite extern rekrutierter Arbeitskräfte problematisch. Hinzu kommen persönliche Präferenzen bestimmter Beschäftigungsgruppen und zwischenbetriebliche Antiabwerbungsübereinkommen (vgl. Friderichs 1986: 126). *Die institutionalistisch geprägten Ansätze verweisen nun jedoch weniger auf die individuellen Nutzenkalküle der Beteiligten, sondern erkennen einen Prozeß des Ersetzens marktregulierender Allokationssysteme durch institutionalisierte Regelungen betrieblicher Beschäftigungspolitik.*

zu (2.) *Berufsbezogene Teilarbeitsmärkte* bilden sich vor allem über das Mobilitätsverhalten von Facharbeitern und durch die nach dem Berufsverbandsprinzip organisierten Gewerkschaften. Die Verbände kontrollieren überbetriebliche fachliche Ausbildungsanforderungen und konstituieren auf diesem Weg eine horizontale Mobilität mit vertikalen Barrieren.

Durch die Abschottung *betriebsinterner Märkte* reduziert sich der regulierende Anpassungsdruck der externen Märkte. Die interne Lohnstruktur wird zum Parameter betrieblicher Personalpolitik und strategische Verhandlungsmasse der Tarifparteien und ihrer Politik.

zu (3.) Die *externen Märkte* stellen ein Rekrutierungsreservoir für die internen Segmente dar und dienen so als flexible Arbeitmarktreserve bei Personalengpässen. Sie gleichen noch am ehesten dem neoklassischen Idealtypus. Ihr grundlegendes Merkmal ist die Unbeschränktheit des Zugangs. Zwischen den Arbeitskräften wird Lohnwettbewerb nicht unterbunden. Die Tätigkeiten auf diesen Märkten sind durch ein geringes Qualifikations- bzw. Anforderungsniveau gekennzeichnet. Die Entlohnung ist schlechter als auf den fachlichen und internen Märkten, vor allem auch deshalb, weil weitgehend keine Orientierung der Lohnrelation an Qualifikations- und Senioritätsprinzipien erfolgt. Umgekehrt müssen externe Arbeitskräfte oft Dequalifikationen oder inadäquate Beschäftigungen hinnehmen.

Prominenter noch als der Ansatz von Kerr ist die Wirtschaftsdualismusthese von Doeringer/Piore (1971). Peter Doeringer und Michael Piore entwickelten Anfang der 1970er Jahre das Konzept des *dualen Arbeitsmarktes* - bestehend aus einem *internen* und einem *externen Teilarbeitsmarkt* -, das auf Kerrs Teilarbeitsmarktkonzept zurückgeht. Darin liegt der Versuch „eine detaillierte Theorie des Verhaltens von Beschäftigten, Arbeitskräften und deren Interessenvertretungen auf strukturierten Arbeitsmärkten zu entwickeln“ (Friderichs 1986: 129). Nach Doeringer/Piore sind drei zentrale Faktoren für die Herausbildung *interner Märkte* verantwortlich:

1. Die Spezifität von Qualifikationen.
2. Die Ausbildung als arbeitsimmanenter Prozeß (*on-the-job-training*; d.h. nicht wie die Humankapitaltheorien vorgehen: einer Reziprozitätserwartung, einer Investitionsentscheidung gleich, zuerst Ausbilden/Investieren, später Rendite erzielen).
3. Die Existenz von Gewohnheitsrechten bzw. informellen Arbeitsnormen.

Durch die Schaffung interner Arbeitsmärkte lösen die Betriebe das 'matching'-Problem, d.h. die Zuordnung geeigneter Arbeitnehmer auf die verschiedenen Arbeitsplätze des Produktionsprozesses. Die Etablierung dieser Märkte ist folglich als *arbeitsorganisatorische Maßnahme* zur Lösung betrieblicher Allokationsprobleme zu verstehen. Beweggründe der Etablierung solcher interner Arbeitsmarktstrukturen sind:

- Durch hohe Beschäftigungssicherheit wird eine höhere Motivation und Loyalität der Beschäftigten erlangt.
- Betriebliche Abläufe sind besser zu planen.
- Durch Akzeptanz und Kooperation läßt sich eine höhere Anpassungsflexibilität des Unternehmens erlangen.
- Durch Abkopplung vom externen Arbeitsmarkt läßt sich bei hohem Personalbedarf schnell eine interne Rekrutierung durchführen und die gering qualifizierten Plätze können mit externem Personal besetzt werden.
- Es läßt sich eine relative Unabhängigkeit des Unternehmens gegenüber externen Nachfrageveränderungen auf dem Arbeitsmarkt erreichen.
- Es werden die Kosten zwischenbetrieblicher Mobilität vermieden.
- Es liegt eine bessere Möglichkeit systematischer Personalselektion bei geringerer Wahrscheinlichkeit personalpolitischer Fehlentscheidungen vor.

Der Zutritt zu internen Märkten geschieht in der Regel durch *ports of entry*. Diese Arbeitsplätze sind durch geringe Qualifikationsanforderungen charakterisiert und stehen am unteren Ende der betrieblichen Arbeitsplatzstruktur. Aufstiege in der Hierarchie geschehen dagegen nur durch interne Rekrutierungen. Auf diesem Weg ist ein Aufrücken im Unternehmen möglich. Betriebliche *Mobilitätsketten* sind damit ein weiteres Merkmal dieser Theorie. Auf den innerbetrieblichen Arbeitsmärkten gibt es spezifische Arbeitsplatzsequenzen (job ladders), die geregelte betriebliche Arbeitsplatzhierarchien bzw. berufliche Karriereleitern markieren. Diese Karriereleitern sind zum Teil durch eine hohe Aufwärtsmobilität gekennzeichnet. Die betrieblichen Aufstiegsfade sind an Fähigkeits- oder Senioritätsprinzipien gebunden. Es finden entlang dieser vertikalen Kette kontinuierlich Einkommens- und Statusverbesserungen statt, welche die *institutionelle Strukturierung* abbilden.

Den Eigenheiten des **westdeutschen Arbeitsmarktes** trägt mit einer Adaption der amerikanischen Segmentierungstheorien der *Ansatz des Institutes für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München* Rechnung. Er ist eng mit den Namen *Werner Sengenberger* und *Burkart Lutz* verknüpft (Sengenberger 1975, 1978, 1979, 1987; Lutz 1987; Lutz/Sengenberger 1974).

Sengenberger (1987: 31) trennt die beiden am Arbeitsmarkt wirkenden Prozesse *Anpassung* und *Verteilung*. *Anpassung* bezeichnet die Allokation der Arbeitnehmer auf Stellen sowie die Veränderungen bei Umfang und Art der Arbeitsplätze und -kräfte. Dabei muß jedoch nicht notwendigerweise ein Gleichgewichtspunkt gefunden werden. Anpassungsprozesse schließen dauerhafte Ungleichheiten mit ein. *Verteilung* bezeichnet die Strukturierung der Arbeitskräfte nach ihrem Einkommen im weitesten Sinne (materiell und immateriell: Beschäftigungssicherheit, gesellschaftlicher Status, Karrierechancen etc.). Ruft man sich zum Vergleich den Ansatz der Neoklassik ins Gedächtnis, so wird an dieser Stelle

wieder eine grundlegende Verschiedenheit deutlich. Die Neoklassik trennt nicht in die beiden Effekte Anpassung und Verteilung. Sie denkt diese - gewissermaßen - kongruent. Ein neuer Lohnsatz ist gleichermaßen neuer Parameter für Anpassung nachgefragter und angebotener Arbeitskraft *und* Verteilungseffekt für das Individuum, das nun besser oder schlechter gestellt ist. Der Grund für die logische Trennung der beiden Prozesse Anpassung und Verteilung ist die empirische Feststellung Sengenbergers, daß sie de facto häufig nicht zusammenfallen. Grund dafür ist, daß der Lohn nicht (mehr) als einziges Regulativ am Arbeitsmarkt fungiert. Anpassungsvorgänge vollziehen sich häufiger durch mengen- und qualitative Veränderungen, die keine Entsprechung im Lohnsatz finden (vgl. Sengenberger 1987: 32). Soziologisch interessant ist vor allem die Funktion des Arbeitsmarktes als *Verteilungsinstanz*. Indem hier die Verteilung der erwirtschafteten Erträge auf die Arbeitskräfte als Lohneinkommen und Zuweisung von Chancen und Risiken geschieht, strukturiert zuallererst der Arbeitsmarkt die Gesamtgesellschaft⁴². Die Verteilungsprozesse auf den Arbeitsmärkten bilden zum einen das Arbeitsmarktgeschehen ab, motivieren zum anderen aber auch eine bestimmte *Arbeitsmarktstruktur*. *Arbeitsmarktstrukturierung* ist dabei definiert als relativ dauerhafte, gegen kurzfristig wirksame Marktkräfte resistente, regelhafte Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses (Sengenberger 1987: 50). Zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt ergibt sich eine bestimmte *Arbeitsmarktstruktur*. *Arbeitsmarktsegmentierung* und *Arbeitsmarktsegmente* sind Spezialfälle dieser Arbeitsmarktstrukturierung. Der Gesamtarbeitsmarkt splittet sich in *Teilarbeitsmärkte*, die mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind. Je nach Ausrichtung und Betonung der Forschungsarbeit, der theoretischen Schule und der intellektuellen Neigungen lassen sich *sozial-statistische* Teilarbeitsmärkte oder *institutionelle* Teilarbeitsmärkte beschreiben⁴³. Indem Sengenberger der letzteren zuneigt, folgt er den Konzepten der amerikanischen *Industrial-Relations-Forschung*, die in der vorliegenden Arbeit anhand der Ansätze von Clark Kerr, Peter Doeringer / Michael Piore vorgestellt wurden (siehe oben Seite 27ff). In ihrer **Konzeption der Segmentierung** des westdeutschen Arbeitsmarktes unterscheiden Sengenberger und Lutz, wie schon Kerr, folgende Teilarbeitsmärkte:

- den betriebsinternen Teilarbeitsmarkt
- den berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt
- den unstrukturierten Teilarbeitsmarkt.

⁴² Was wiederum mit dem Befund der Arbeitsgesellschaft korrespondiert.

⁴³ Forschung, die versucht, Teilarbeitsmärkte sozial-statistisch zu erschließen, fragt vor allem nach diskreten, soziographischen, statistisch erfaßbaren Merkmalen. Dagegen erkennt Forschung, die auf institutionelle Teilarbeitsmärkte abstellt, folgende, über eine rein deskriptive Ebene hinausweisende, Merkmale:

- a) Institutionalisierte Regeln bestimmen den Arbeitsmarktprozeß. Teilarbeitsmärkte sind gegeneinander abgeschirmt durch Zugangsbestimmungen
- b) Teilarbeitsmärkte besitzen eine *räumliche* und *fachliche* Ausdehnung
- c) Teilarbeitsmärkte besitzen eine *Binnenstruktur*.

Zum Vergleich hierzu, siehe die in dieser Arbeit vorgestellten Konzepte von Kerr und Doeringer/Piore (Seite 27f).

In ihrer Konzeption richten sie den Blick vor allem darauf, wie in diesen Teilarbeitsmärkten die folgenden zwei grundlegenden Gestaltungsaufgaben gelöst werden. Wie gestaltet sich 1.) die Beziehung zwischen Leistung und Lohn der Arbeitnehmer/innen und 2.) die Beziehung zwischen Anpassungsflexibilität der Unternehmen und Beschäftigungs-, also Einkommenssicherheit der Arbeitnehmer/innen.

Burkart Lutz (1987) entwickelt darüber hinaus eine weitergehende Theorie des internen Teilarbeitsmarktes, den Spezialfall der *betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation*. Historisch geht die *interne Arbeitskräftestrategie* auf die Zeit des deutschen Wirtschaftswunders zurück. Die Gesellschaft verlangte von den Unternehmen, soziale Verantwortung zu übernehmen. Diesem Verlangen kamen sie auch nach - die Unternehmen waren in das Gemeinwesen eingebunden. Darüber hinaus gebot auch ihr unternehmerisches Eigeninteresse, durch Vergünstigungen jenseits des Marktes für eine loyale Belegschaft und Anerkennung nach außen zu sorgen. So wurden bei wichtigen Unternehmensentscheidungen in der Regel auch unternehmensexogene Interessen mit berücksichtigt; Kommunen, Staat, Arbeitnehmer und Verbraucher hatten jenseits von Unternehmensbeteiligungen Einfluß auf wirtschaftliche Steuerung. So kam es in Westdeutschland zu einem eigenständigen Typ von *Konsensökonomie* (manchmal auch lakonisch als „rheinischer Kapitalismus“ bezeichnet). Dieser Typ Ökonomie hat vor allem für den Arbeitsmarkt entscheidende Folgen: Das politische Ziel der (Voll-) Beschäftigung hat bei anerkannten Unternehmen immer auch Einfluß auf unternehmerische Entscheidungen und dessen Akzeptanz in der Öffentlichkeit gehabt. Lutz (1987) spricht in diesem Zusammenhang von der Schließung interner Märkte bei Vollbeschäftigung und Sozialpolitik in einer *wohlfahrtsstaatlichen Konstellation*. Aus betrieblicher Sicht bedeutet dies jedoch auch eine Einschränkung der Dispositionsfreiheit bei der Allokation der Beschäftigten. Es kommt zu einer *wechselseitigen Bindung von Beschäftigter und Beschäftigten*. Das ist das Merkmal der *betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation*. Auch die betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation ist prinzipiell ein *betriebliches* Arbeitssystem, wegen ihrer besonderen Entstehungsbedingungen und Wirkungen jedoch von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung.

Die Segmentierungstheorien machen Aussagen über zwei Dimensionen von Arbeitsmarktstrukturen: Über a) *Märkte in Betrieben*, aber auch über b) *Märkte zwischen den Betrieben* (vgl. Szydlík 93: 40). Für die vorliegende Arbeit, das heißt, die Untersuchung des Zusammenhangs von Arbeitsmarktsegmentation und Rentenzugang, ist die Frage nach den verschiedenen Dimensionen der Segmentierung von nachgeordneter Bedeutung. Auch die gewählte Methode, die Untersuchung des Phänomens mit den Informationen aus dem *Individualdatensatz SOEP*, blickt (gewissermaßen) an den verschiedenen Dimensionen vorbei. Jede/r Arbeitnehmer/im kann einem Segment zugeordnet und ihre Übergänge in den Ruhestand untersucht werden. Schließlich sind für die Annahmen segmentspezifischer Verrentungsmuster vorrangig die Aussagen der Segmentierungstheorie zur jeweiligen betrieblichen Personalpolitik maßgebend. Einerseits geht vor allem die amerikanische Segmentierungsforschung von der Existenz eines Kern- und eines Randsegmentes in großen Unternehmen aus. Dagegen steht die These, daß in Deutschland von betrieblichen Schutzrechten (auf die ein großer Teil der Annahmen über ein segmentspezifisches Verrentungsgeschehen zurückgeht) die ganze Belegschaft erfaßt ist. Extrem

zugespißt formuliert hieße die These: in der Wirklichkeit westdeutscher Unternehmen gibt es bei einem etablierten internen Markt nur ein sehr kleines Randsegment (v.a. *entry ports* für den Einstieg in den internen Markt, vgl. Lutz 1987: 2f). Unbedingt notwendige Flexibilität wird über Fremdfirmen, das heißt Vergabe von Aufträgen nach außen an andere Firmen, zum Teil Leiharbeitsfirmen, erreicht. Von dieser Frage nach der Binnenstruktur der Unternehmen, so interessant sie ist, kann hier jedoch abstrahiert werden.

Der Fall des internen Marktes und der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation ist nicht nur aus ökonomischer Sicht von besonderer Bedeutung (Lutz 1987: 13), sondern auch der wichtigste Segmentationsstyp hinsichtlich der Annahmen über das Verrentungsgeschehen. Kohli/Wolf (1987) sehen den internen Markt vor allem unter der Annahme ausgeprägter Vakanzketten und Senioritätsrechte. Im Krisenfall kann unter Wahrung der lebenszeitlichen Kontinuitätsversprechen Personal nur am oberen Ende der betrieblichen Hierarchien für alle beteiligten Interessengruppen einvernehmlich abgebaut werden. Das löst auf rationale Weise die betrieblichen Organisationsprobleme des Personalüberhangs und räumt die Hindernisse innerbetrieblicher Aufwärtsmobilität aus dem Weg.

Eine zeitnahe Studie liegt mit dem Bericht des Projekts *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* vor. Die qualitativen empirischen Untersuchungen belegen die Annahme früher betrieblicher Verrentungen im Fall von betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation (Teipen/Zierp 1995: 333f). In Folge wechselseitiger Bindung und der resultierenden Abschwächung der Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten können in den Krisenzeiten der frühen 1990er Jahre die Großunternehmen nicht auf das Instrument der Entlassung zurückgreifen, um Personalabbau zu realisieren. Zahlreiche gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Schutzbestimmungen bringen dies auch faktisch zum Ausdruck. Die notwendige Verringerung der Belegschaft wird demnach, unter Einbeziehung des Betriebsrates, an der staatlichen Politik vorbei durch betriebliche Frühverrentung vorgenommen (vgl. Kohli 1995: 35f und 312).

Ohne den theoretischen Impetus der Arbeitsmarktsegmentationstheorie ist diese Annahme auch politisch populär. Sie richtet sich dann vor allem gegen die Inanspruchnahme sozialstaatlicher Sicherungssysteme durch renommierte und große Unternehmen (vgl. Noll 1996, Gatter/Hartmann 1995). In der publizierten öffentlichen Meinung lautet das einschlägige Stichwort *versicherungsfremde Leistungen*. Das meint hier: Die Rentenkasse wird bei Abbau älteren Personals durch die Unternehmen mit Kosten durch Arbeitslosigkeit belastet, die eigentlich von der Arbeitsverwaltung versichert sind. Das wird in der vorliegenden Arbeit auch zu prüfen sein.

In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Teilarbeitsmärkte - wie sie der Ansatz von Sengeberger/Lutz kennt - einzeln dargestellt und jeweils ein Operationalisierungskonzept mit dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) entwickelt. Dabei nimmt das wichtigste Arbeitsmarktsegment, das interne Segment auch den meisten Raum ein. Hier werden auch die Vor- und Nachteile des neuen Operationalisierungsansatzes (Seniorität) denen der Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988)

und Szydlik (1990) gegenübergestellt. Ein Vorgriff auf die Ausbildungsvariable (AUSB_{__})⁴⁴, welche den externen Markt nochmals in einen fachlichen und einen unstrukturierten auftrennt, läßt sich nicht immer vermeiden. Wenn vom externen Markt gesprochen wird, so ist - wie in der Literatur üblich - die Dichotomie interner versus externer Personalstrategie gemeint. Der interne Markt umfaßt den Spezialfall der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation, die externe Rekrutierungslogik den fachlichen und den unstrukturierten bzw. Jedermannsarbeitsmarkt.

2.5 Die Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente

Für die Segmentierung des Arbeitsmarktes in Westdeutschland, so wie sie das Modell von Sengenberger/Lutz (insbesondere geprägt durch Sengenberger 1987) erklärt, ist oft eine Operationalisierung gebraucht worden, die auf die zwei Merkmale *Betriebsgröße* und *Qualifikation* abstellt. Ihren Ursprung hat die bisherige Operationalisierung in den Arbeiten von Blossfeld und Mayer 1987 bzw. 1988. Eine entscheidende Weiterentwicklung hat dieses Modell durch Szydlik 1990 (vgl. auch 1993) erfahren. Auch die Operationalisierung bei den einschlägigen Arbeiten zu *Verrentungsgeschehen und Arbeitsmarktsegmentation* (Hainke 1989 sowie Szydlik/Ernst 1995 bzw. 1996) folgen im Grunde dem Modell von Blossfeld/Mayer (1988). Der Ausgangspunkt zur Bestimmung der verschiedenen Segmente ist das *Verschänken der Merkmale Betriebsgröße* und *Erforderliche Ausbildung im Beruf*. Die so gebildete 4-Felder-Tafel (siehe Abbildung 1) kennt 1.) *unstrukturierte Märkte in kleinen Betrieben* (keine Ausbildung bzw. nur kurze Einweisung erforderlich / Betrieb kleiner als 200 Beschäftigte), 2.) *unstrukturierte Märkte in großen Betrieben* (keine Ausbildung bzw. nur kurze Einweisung erforderlich / Betrieb größer als 200 Beschäftigte), 3.) *fachliche Märkte* (längere Ausbildung bzw. Einarbeitung erforderlich / Betrieb kleiner als 200 Beschäftigte) und 4.) *betriebsinterne Märkte* (längere Ausbildung bzw. Einarbeitung erforderlich / Betrieb größer als 200 Beschäftigte)⁴⁵.

Abbildung 1 Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmentationstheorie; Quelle: Blossfeld/Mayer 1988: 266, vgl. auch Szydlik 1990

Betriebsgröße	Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz	
	niedrig	hoch
klein	Jedermannsarbeitsmarkt in kleinen Betrieben	Fachspezifischer Arbeitsmarkt
groß	Jedermannsarbeitsmarkt in großen Betrieben	Betriebspezifischer Arbeitsmarkt

In der vorliegenden Arbeit wird aufgrund der Erfahrungen des Projekts *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* eine andere Operationalisierung der Teilar-

⁴⁴ Das Zeichen „_“ (underlined) steht hier - und im folgenden - für den Buchstaben der jeweiligen Welle des SOEP, also für die 12 Wellen seit 1984 die Buchstaben A bis L.

⁴⁵ Zur Diskussion der verschiedenen Operationalisierungen siehe unten, Seite 44ff.

beitsmärkte versucht. Es geht insbesondere darum, a) die Zuordnung von Individuen zu verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten zu verbessern und b) die Segmente mit Blick auf das jeweilige Verrentungsgeschehen schärfer zu fassen. Das geschieht vor allem durch die *Trennung (Operationalisierung) interner und externer Märkte über die Seniorität*, was nur bei einer Untersuchung des Rentenübergangs nach abgeschlossenen Erwerbsbiographien ohne weiteres möglich ist. Vor dem letzten Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit ist eine einfache Messung der Seniorität nicht möglich.

Die verschiedenen Operationalisierungen werden insofern gegeneinander geprüft, als daß die Variable der konventionellen Operationalisierung (Betriebsgröße) zur Kontrolle der neuen Segmentabgrenzung eingesetzt wird (vgl. Abschnitt 4.1.1, Seite 76). Im folgenden wird die Operationalisierungskonzeption der einzelnen Teilarbeitsmärkte erläutert.

Die unabhängige Variable Segmentzugehörigkeit:

2.6 Operationalisierung des internen Segmentes

Interne Arbeitsmärkte werden im allgemeinen dadurch charakterisiert, daß betriebliche Anpassungsvorgänge *intern*, also ohne Rückgriff auf den *externen Arbeitsmarkt* vorgenommen werden. Den Beschäftigten des Unternehmens wird eine Vorzugsbehandlung zuteil. „Umstellung vor Einstellung“ heißt das treffende Schlagwort (siehe oben Seite 29; vgl. Sengenberger 1987: 150ff). Daraus folgt eine Bindung der Beschäftigten an den Betrieb, die ohne förmliche oder faktische Beschäftigungsgarantien (im Gegensatz zur betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation) gehalten wird. Aus diesem Bindungsverhältnis folgt im logischen Umkehrschluß die Tatsache, daß zwischenbetriebliche Mobilität für Beschäftigte auf internen Märkten ausgeschlossen ist. Das für die Operationalisierung der Zugehörigkeit zum internen Segment entscheidende Merkmal kann also die Betriebszugehörigkeit⁴⁶ (Seniorität) in dem Unternehmen sein, aus dem heraus die Verrentung stattfindet.

Die Seniorität ist ein Merkmal, das selbst bei Untersuchungen, die vor allem auf empirische (sozialstatistische) Befunde (weniger auf theoretische Implikationen der Segmentationstheorie) abstellen, neben der besonderen Lohnhöhe und zum Teil synonym mit der besonderen Mobilität immer wieder als Charakteristikum für interne Märkte genannt wird (z.B. Lutz 1987: 6). Dabei ist es eben fast schon tautologisch, zu sagen, daß eine lange Betriebszugehörigkeit für wenig zwischenbetriebliche Mobilität spricht - eben ein eindeutiges Merkmal interner und darüber hinaus zentrierter Märkte. Das unterschiedliche Mobilitätsverhalten auf den Teilarbeitsmärkten ist auch Gegenstand anderer Untersuchun-

⁴⁶ Die Betriebszugehörigkeit liegt in *generierter Form* im SOEP-Archiv vor (*_ERWZEIT*). Das geht darauf zurück, daß ein Teil der Variablen im SOEP wellenübergreifende Informationen enthält. Ein klassisches Beispiel ist das Geschlecht. Es braucht in der Regel nur einmal erhoben werden, da es sich nicht/kaum verändert. Andere Variablen bleiben über Jahre bis zu einem Wechsel identisch und müssen nur dann erhoben werden; so etwa die Wohnfläche. In der SOEP-Distribution werden diese Variablen als Statusvariablen oder als generierte Variablen angeboten, da sie sonst erst - unter einigem Mehraufwand - in allen Einzelwellen gesucht werden müßten.

gen⁴⁷. Ulrich Schasse (1991) legt eine umfangreiche Untersuchung zum Zusammenhang von Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität vor. Zudem stellt die Betriebszugehörigkeit ein klassisches Merkmal innerhalb der Humankapitaltheorien dar (vgl. Becker 1964, Mincer 1974). Auf deren Annahmen über betriebsspezifische Qualifikation bauen ja auch die deutschen Segmentationsansätze auf.

So läßt sich auf theoretischer Ebene der Nexus ebenso herstellen. Aus Lutz' bündiger **Definition interner Märkte** (Lutz 1987: 1) geht die enge Beziehung zu deren Merkmal Seniorität *direkt* hervor⁴⁸. Interne Märkte zeichnen sich aus durch

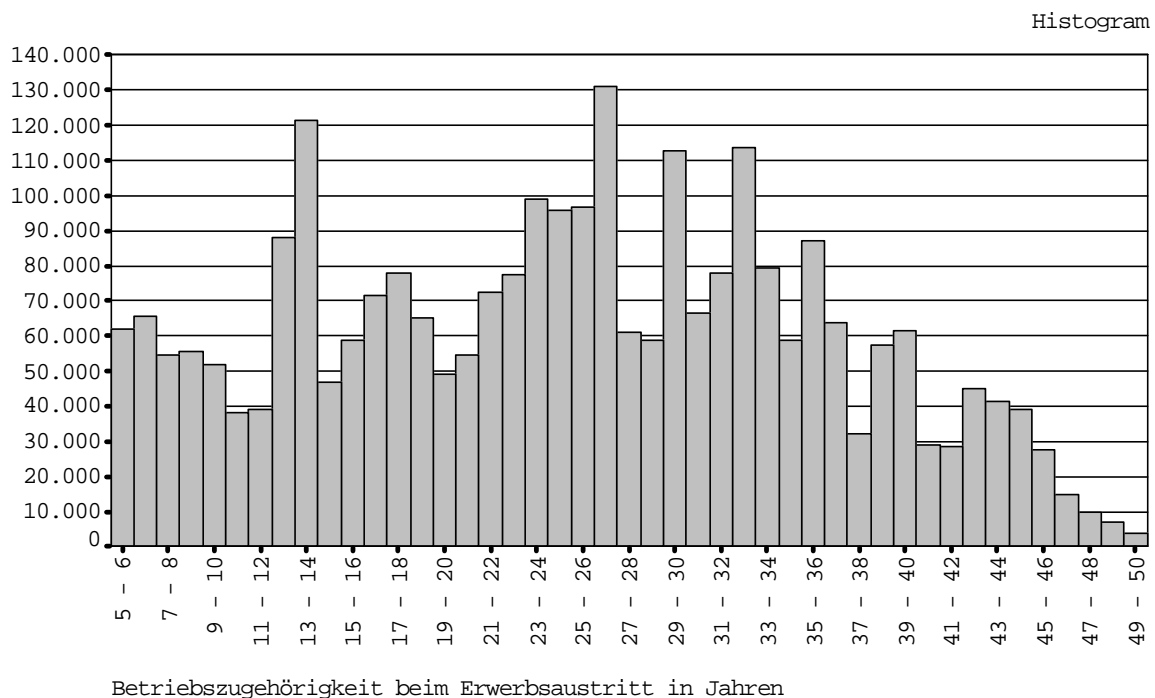
- a) *Eintrittsarbeitsplätze* (gekennzeichnet durch den Mangel an Seniorität, aber darin liegt eben ein Verweis darauf),
- b) *hierarchische Abstufung der Arbeitsplätze* und
- c) *schrittweises Durchlaufen dieser Hierarchien* bei Erwerb immer höherer Qualifikation (zwangsläufig mit einem gewissen Senioritätsniveau verbunden).

Daß also interne Märkte das Vorhandensein einer gewissen Seniorität *voraussetzen*, steht nicht zur Disposition (vgl. das Problem des „Meßfehlers“ zur Frage, ob umgekehrt Seniorität das interne Segment hinreichend identifizieren kann, Seite 39).

⁴⁷ Etwa Biehler/Brandes, S. 51, 41ff, 176, 220ff, 235.

⁴⁸ Zum Vergleich auch: Lutz 87, S. 61ff, 104ff, 242ff; Sengenberger 1987, S 150ff 172ff.

**Abbildung 2 Verteilung der Betriebszugehörigkeiten (in begonnenen Jahren) bei Erwerb-
saustritt im SOEP-Teilsample zur Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Abschnitt 3.2.3,
Seite 70); N = 409; hochgerechnete Ergebnisse; Mittelwert: 25 Jahre, Standardabwe-
ichung: 11,18**



In der vorliegenden Arbeit wird die Seniorität nicht detailliert untersucht, sondern in dichotomer Form als Indikator des internen Arbeitsmarktes gebraucht. *Ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, so wird unterstellt, der/die mindestens 20 Jahre vor der Verrentung im selben Unternehmen beschäftigt war, gehörte zum internen Segment.* In Abhängigkeit davon wird das Verrentungsgeschehen mit den abhängigen Variablen Erwerb-
saustrittsalter, Rentenzugangsalter, Übergangszeitraum, (vgl. Abschnitt 2.3, Seite 22) untersucht. Die unabhängige Variable *Zugehörigkeit zum internen Segment* bedeutet demnach genau genommen: Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin befand sich bei mindestens 20 Jahren Betriebszugehörigkeit im internen Segment, bei weniger als 20 Jahren im externen Segment, als der Übergang in den Ruhestand begann (adäquat dazu erfolgt die Auftrennung des fachlichen/unstrukturierten Arbeitsmarktes über die Qualifikationsvariable).

Der Zeitraum von 20 Jahren erscheint als ein plausibler Indikator von Seniorität. Vom theoretischen Blickwinkel aus, ist bei der Wahl des Zeitraumes vor allem auf die Notwendigkeit einer stichhaltigen Dichotomisierung der Segmente zu achten. Auf der einen Seite steht eine Betriebszugehörigkeit unterhalb des Grenzwertes für zwischenbetriebliche Mobilität, auf der anderen Seite mehr als 20 Jahre für die interne Personalstrategie, Betriebsbindung und keine zwischenbetriebliche Mobilität. Die Abbildung 2 (Seite 36) zeigt die Verteilung der Betriebszugehörigkeitsjahre im Teilsample des SOEP. Der Mittelwert liegt bei 25 Jahren, die Streuung ist relativ groß. Das Selektionskriterium von 20 Jahren bleibt also ein Fünftel hinter dem Durchschnitt zurück. Das lässt sich gut begründen. Wird die fixe Dau-

er der Betriebszugehörigkeit zu hoch gewählt, umfaßt sie sehr viel mehr als die Hälfte der Lebensarbeitszeit.

Hier tritt ein Effekt ein, der sich im Extrem veranschaulichen läßt. Personen, die einen frühen Erwerbsaustritt realisieren, haben schlechtere Chancen, eine lange Betriebszugehörigkeit zu erwerben. Umgekehrt haben Personen mit einem späten Austritt bessere Chancen bei der Zuordnung zum internen Segment, da sie bei längerer Erwerbstätigkeit auch länger in einem Unternehmen verweilen können. Auf diese Weise interagieren unabhängige (Segmentzugehörigkeit) und abhängige Variable (Alter bei Erwerbsaustritt) miteinander.

Dieses Phänomen wächst mit den Jahren, welche die Schwelle für das interne Segment darstellen. Indem 20 Jahre gewählt wurden, dürfte dieser Zeitraum nie mehr als zwei Drittel einer Lebenserwerbszeit umfassen. Die frühesten Erwerbsaustritte (in EU/BU-Rente) finden - definitionsgemäß - mit 55 Jahren statt. Für die Zuordnung zum internen Segment wäre in einem solchen Fall notwendig, daß seit dem 35. Lebensjahr kein Betriebswechsel mehr stattgefunden hat. Mit hoher Wahrscheinlichkeit liegen auch vor dem 35. Lebensjahr noch fünf bis zehn Jahre Erwerbstätigkeit und damit die Möglichkeit den Einstieg in das interne Segment zu schaffen. Somit sind die Chancen, dem internen Segment zugeordnet zu werden über die Arbeitnehmer hinreichend gleich verteilt. Auch die frühen Erwerbsaustritte haben genügend lange Zeit, eine Seniorität von 20 Jahren zu erreichen.

Eine andere Möglichkeit der Messung würde dieses Problem eines möglichen Bias' der abhängigen Variable Erwerbsaustrittsalter umgehen. Man könnte die Zugehörigkeit zum internen Segment von der Tatsache abhängig machen, daß *ab einem bestimmten Lebensalter kein Betriebswechsel mehr stattfindet*. Egal mit welchem Alter in diesem Fall der Erwerbsaustritt realisiert würde, eine längere Erwerbstätigkeit könnte nicht über bessere Chancen einer längeren Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit der Zuordnung zum internen Segment erhöhen. Aber auch hier tritt ein schwerwiegendes Problem auf: Die Kriterien der Segmentzuordnung wären nicht einheitlich für alle Personen. Wenn der Erwerbsaustritt mit 65 Jahren, statt mit 58 Jahren realisiert würde, unterschiede sich die für das interne Segment notwendige Seniorität um sieben Jahre. Ein solcher Unterschied wäre keine Seltenheit. Und der Extremfall liegt weit darüber. Würde beispielsweise das Kriterium *kein Unternehmenswechsel ab dem 40. Lebensjahr* als Kriterium für das interne Segment gewählt, unterschiede sich die notwendige Seniorität zwischen den frühesten Erwerbsaustritten mit 55 Jahren und den spätesten mit 68 Jahren um 13 Jahre. Im ersten Falle wären 15 Jahre Seniorität notwendig, im zweiten 28 Jahre - fast eine Verdopplung der notwendigen Seniorität des ersten Falles. Derart differierende Werte bei der zentralen Operationalisierungsvariablen sind nicht weniger kritisch als der gezeigte Interaktionseffekt. Daher soll an dem Maßstab einer einheitlich in Jahren vergleichbaren *Seniorität im Betrieb, aus dem heraus die Verrentung stattfindet*, festgehalten werden. Zumal, wie gezeigt, das Kriterium von 20 Jahren nicht in die Nähe der gesamten Lebenserwerbszeit kommt.

Wenn es also nicht möglich ist, die notwendige Betriebszugehörigkeit noch viel höher als 20 Jahre zu wählen, dann muß begründet werden, daß diese Zahl von Jahren als Indikator des internen Segments

ausreichend ist. Es müssen Arbeitnehmer des fachlichen und des unstrukturierten Segments bei externer Rekrutierungslogik durch dieses Kriterium ausgeschlossen werden. Das heißt im Umkehrschluß: Arbeitnehmer, die von einer internen Personalstrategie erfaßt werden, müssen positiv selektiert werden. Ein starkes politisches Argument⁴⁹ für die Existenz interner Märkte sind sozialpolitisch motivierte Schutzrechte. Viele dieser Schutzrechte greifen schon bei einer Seniorität von 20 Jahren.

Auch auf einer andere Ebene kann gezeigt werden, daß ab 20 Jahren schon von einer höheren Seniorität ausgegangen werden kann. In einem vom Projekt *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* qualitativ untersuchten Betrieb mit internem Markt wurde von der Personalabteilung bei einer Seniorität ab 25 Jahren der Begriff des Arbeitsjubilärs gebraucht (Dokumentation der Betriebsfallstudie Automobilhersteller, Kohli 1995: 81). Diese Semantik macht zum einen die starke Orientierung auf das Bindungsverhältnis von Unternehmen und Beschäftigten deutlich, zum anderen drückt sie den Zeithorizont der gegenseitigen Bindungserwartung aus. Wer eine Beschäftigungsstabilität erreicht hat, die 20 Jahre Betriebszugehörigkeit zum Ausdruck bringen, wird also mit hoher Wahrscheinlichkeit von den Mechanismen des internen Marktes profitieren können bzw. die speziellen Verrentungsmuster dieses Marktes erfahren.

Ein „großes Thema“ sind die Unterbrechungen der Erwerbskarrieren bei Frauen für Geburt und Erziehung (vgl. Krüger/Born 1991). Das Merkmal Seniorität ist hier sehr sensibel. Eine späte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus diesen Gründen, würde unmittelbar auf die Segmentzuordnung durchschlagen. Es sei denn, und das ist ein Argument für das Merkmal Seniorität, die Frauen nehmen sich für die Erziehung nicht länger Zeit, als ihnen gesetzlich und tarifvertraglich „zusteht“. Dann sollte die Seniorität weiterlaufen. Das heißt: Sofern sich die Arbeitnehmerin vor der Geburt ihres Kindes im internen Segment befindet und nach dem Erziehungsjahr wieder in ihrem Job tätig ist, dann sollte auch die Zeit der Unterbrechung als Betriebszugehörigkeit zählen und keine Lücke in der Erwerbskarriere entstehen. Maßgeblich ist dabei die gesetzliche und tarifvertragliche Situation in den 1950er und 1960er Jahren. Allein, wie diese Effekte interagieren, das ist Stoff für ein eigenständiges Forschungsprojekt und kann hier nur angedeutet werden. Zudem wird sich ein Teil der Auswertungen auf männliche Arbeitnehmer beschränken⁵⁰.

Die weiteren Probleme, mit denen der Gebrauch der Seniorität als Indikator für Arbeitsmarktsegmente behaftet ist, werden im folgenden diskutiert.

⁴⁹ Vgl. die Debatte um politische vs. ökonomische Erklärungsansätze der Arbeitsmarktsegmentation Lutz 1987: 8; oder hier Seite 25.

⁵⁰ Vergleichbare Untersuchungen tun dies von vornherein (Hainke 1989).

2.6.1 Die möglichen Fehler der Indikatoren Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit

Aus abstrakter Sicht bedarf es keiner weitergehenden Diskussion: Interne Märkte erfordern genauso eine gewisse Betriebsgröße (Blossfeld/Mayer 1988 und Szydlik 1990) wie eine gewisse Seniorität bei den Beschäftigten, die diesen Markttyp am oberen Ende der Vakanzketten verlassen. Leider verweisen die Merkmale Betriebsgröße und Seniorität nur *eindeutig* auf den internen Teilarbeitsmarkt. Beides sind aber keine *eineindeutigen* (umkehrbar eindeutigen) Merkmale. Demnach ist fraglich, wie der „Meßfehler“ ausfällt, wenn diese Merkmale zum Indikator des internen Marktes gemacht werden. Mit anderen Worten: Ist sichergestellt, daß nicht auch Arbeitnehmer von fachlichen und unstrukturierten, also den Märkten mit externer Rekrutierungslogik, mehr als 20 Jahre Betriebszugehörigkeit nachweisen und vom Indikator erfaßt werden? Die möglichen Fehler sollen im folgenden gegenübergestellt werden.

Bei der Operationalisierung über das Merkmal Betriebsgröße wird der Teil der Arbeitnehmer/innen falsch zugeordnet, der/die sich auf fachlichen Märkten *in* bzw. *zwischen großen Betrieben* bewegen. Umgekehrt werden qualifizierte Beschäftigte in kleineren Unternehmen dem fachlichen Markt zugeordnet (weniger als 200 Beschäftigte bei der Operationalisierung mit den SOEP-Daten, vgl. Szydlik 1990 und weniger als 50 Beschäftigte bei Blossfeld/Mayer 1988). Eine interne betriebliche Personalstrategie ist also in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten per se ausgeschlossen, genauso wie die fachspezifische in größeren Betrieben. In den qualitativen Untersuchungen des Projekts *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* wurden durchaus Betriebe des fachlichen Segmentes mit mehr als 200 Beschäftigten gefunden (Dokumentation der Betriebsfallstudien Kleinförderanlagenbau, Westkaufhaus u.a., Kohli 1995: 81).

Auch die Ausbildungsvariable, die das externe Segment nach fachlichem und unstrukturierten Markt auftrennt, ist mit Problemen behaftet. Die erhobene Variable mißt weniger die Güte der Ausbildung in Bezug auf Arbeitsmarktchancen und -mobilität als vielmehr die *spezifischen* Anforderungen im gegenwärtigen Unternehmen (vgl. Abbildung 3, Frage 38). Den Grad des betriebsspezifischen Humankapitals bildet jedoch, sowohl bei der Operationalisierung über die Betriebsgröße als auch über die Betriebszugehörigkeit, nicht die Ausbildungsvariable ab. Bei der Operationalisierung von Szydlik (1990) steht also *Eine längere Einarbeitung im Betrieb* schon für das fachliche Segment (sofern die Tätigkeit in einem Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten stattfindet). Aus theoretischer Sicht spricht eine längere Einarbeitung jedoch eher für den Weg vom unstrukturierten Segment (*entry ports*) ins interne Segment. Wenn in dieser Weise betriebsspezifisches Humankapital gebildet wird, dann kann das auch in mittelständischen und kleineren Unternehmen ein Zeichen von interner Rekrutierungslogik sein. Vor allem unter dem Gesichtspunkt der *betrieblichen Arbeitssysteme* geht die Operationalisierung über die Betriebsgröße und die Ausbildungsvariable im SOEP daher in die Irre. Theorigemäß geht es weniger um den Grad der Qualifizierung (hoch oder gering), sondern eher um die Frage: Ist die Qualifizierung *spezifisch oder universell*?

Abbildung 3 Erhebungsinstrument des Sozioökonomischen Panels, Frage nach Ausbildung und Betriebsgröße

36. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit aus?

Bitte geben Sie die *g e n a u e* Tätigkeitsbezeichnung an, also z.B. nicht "kaufmännischer Angestellter", sondern: "Speditionskaufmann", nicht "Arbeiter", sondern: "Maschinenschlosser".
 Wenn Sie Beamter sind, geben Sie bitte Ihre Amtsbezeichnung an, z.B. "Polizeiwachtmeister", oder "Studienrat".
 Wenn Sie Auszubildender sind, geben Sie bitte Ihren Ausbildungsberuf an.

Bitte in Druckbuchstaben eintragen!

37. Entspricht diese Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?

Ja Derzeit in Ausbildung
 Nein Habe keinen Beruf erlernt ...

38. Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich?

Keine besondere Ausbildung erforderlich
 Nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz
 Eine längere Einarbeitung im Betrieb
 Der Besuch von besonderen Lehrgängen / Kursen ...
 Eine abgeschlossene Berufsausbildung
 Ein abgeschlossenes Hochschulstudium

39. Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?

Ja Nein

Welcher Bereich des öffentlichen Dienstes ist das?
(z.B. Post, Bahn, Gesundheitswesen)

In welchem Wirtschaftszweig ist das Unternehmen vorwiegend tätig?
(z.B. Chemische Industrie, Einzelhandel, Landwirtschaft)

Bitte in Druckbuchstaben eintragen!

40. Wieviel Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen etwa?

unter 5 Beschäftigte .
 5 bis unter 20 Beschäftigte .
 20 bis unter 200 Beschäftigte .
 200 bis unter 2.000 Beschäftigte .
 2.000 und mehr Beschäftigte

Trifft nicht zu, da selbständig ohne weitere Beschäftigte

Insofern ist die Frage im Panel (vgl. Abbildung 3) mit den möglichen 6 Vorgaben auch in ihrer Verschränkung mit großen Unternehmen wenig zielsicher; insbesondere dann, wenn die ersten beiden Ausprägungen den vier letzteren dichotomisch gegenübergestellt werden. Berufsausbildung und Studium sind eher Merkmale einer universellen Ausbildung - auch bei einer Beschäftigung in großen, besonders aber in Betrieben mit lediglich mehr als 200 Mitarbeitern. Das SOEP läßt über die Frage *spezifisch oder universell* leider auch an anderer Stelle keine sicherere Aussage zu. Daher erscheint es insbesondere bei der Frage nach dem internen Segment in Anlehnung an die betrieblichen Arbeitssysteme plausibel, von den Merkmalen Größe und Ausbildung zugunsten der Seniorität abzurücken. Die *faktische Qualifikationsanforderung in einem großen Unternehmen* ist vor diesem theoretischen Hintergrund kein eindeutiges Merkmal für das interne Segment. Es geht eher um die Art der Personalrekrutierung, die zwar auf die Lösung betrieblicher „matching-“ und Qualifikationsprobleme gerichtet ist, *diese aber auch verfehlen kann*. In diesem Fall zählt weniger, ob im Einzelfall eine hohe betriebsspezifische Qualifikation (betriebliches Humankapital und arbeitnehmerseitige Bindung) tatsächlich vorhanden bzw. erforderlich ist, sondern ob der/die (gering qualifizierte) Arbeitnehmer/in es geschafft hat, sich nur noch auf einem *internem Markt* zu befinden (vgl. Seite 29). Dann treffen sie interne Personalstrategie und Schutzrechte. In der Praxis entspricht diesem Fall beispielsweise ein älterer Arbeitnehmer, der es in den betrieblichen Hierarchien nie weit gebracht hat (etwa als Dreher im gewerblichen Bereich arbeitet). Bei hoher Seniorität treffen auch ihn Senioritätsrechte, wie z.B. tarifvertraglicher Kündigungsschutz, besondere Sozialleistungen etc. Die konventionelle Operationalisierung geht jedoch immer davon aus, daß mit der Seniorität im Unternehmen auch die betriebsspezifische Qualifikation zunimmt und der Arbeitnehmer den unstrukturierten Markt in großen Unternehmen verläßt. Geschieht dies nicht - wie im genannten Beispiel -, dann kommt es zu einer Zuordnung, die der Wirklichkeit westdeutscher Teilarbeitsmärkte nicht entspricht. Hier wird auch wenig qualifiziertes Personal vom internen Markt erfaßt, das „den Einstieg in ein internes Segment geschafft hat“. Diese Tatsache kann mit der Kreuzung von Betriebsgröße und Ausbildung nicht erhoben werden. Wenig qualifizierte Arbeitnehmer bewegen sich annahmegemäß immer auf unstrukturierten Märkten. Ein Axiom, das sehr problematisch ist und bei der Operationalisierung über das Merkmal Seniorität vermieden wird. Die Ausbildungsvariable trennt hier nur das externe Segment (fachlich vs. unstrukturiert). Dies geht auf die - auch in Deutschland zutreffende - Kernfrage zurück: Wie findet für das Unternehmen bzw. die betroffene Stelle im Unternehmen Flexibilität statt: intern oder extern? Die Personalstrategie ist es, die segment-spezifisches Verrentungsgeschehen erklären kann.

Schließlich bleibt anzumerken, daß die Einschätzung der Panelteilnehmer bei der *Größe des Gesamtunternehmens* wohl eher fehl geht als bei der Nennung der eigenen Seniorität. Zwar ist nach dem *Gesamtunternehmen* gefragt, jedoch kann eine Verwechslung des Antwortenden z.B. von Konzern und Unternehmensteil schnell zu einer falschen Zuordnung führen. An dieser Stelle ist die Operationalisierung sehr störanfällig. Die Betriebsteile eines Großunternehmens sind nicht selten kleiner als 200 Beschäftigte und es ist überaus fragwürdig, ob sich die Arbeitnehmer hinreichend oft über die genaue Rechtsform ihres Arbeitgebers und die möglicher Unternehmenseinheiten im klaren sind. Dieser Be-

fund korrespondiert mit der Tatsache, daß im Falle der Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer und Szydlík erst die Meso-Ebene Betrieb den Zusammenhang von Individualdaten (des SOEP) und Strukturebene (des Arbeitsmarktes) herstellt (vgl. Abschnitt 2.6.4, Seite 44).

Das Merkmal Seniorität erfaßt die folgenden beiden Fälle falsch: Trotz externer Personalstrategie bleibt ein/e Arbeitnehmer/in mehr als 20 Jahre vor Verrentung im Unternehmen. Bei geringer Qualifikation werden sie fälschlicherweise nicht dem unstrukturierten Segment zugeordnet, bei höherer Qualifikation nicht dem fachlichen Segment. Daß der Variable Seniorität dennoch der Vorzug gegeben werden soll, läßt sich mit einer Abwägung begründen. Dafür, daß der „Meißfehler“ der Seniorität weniger schwer wiegt, sprechen drei Tatsachen. Erstens stehen die segmentspezifischen Verrentungsmuster annahmegemäß in einer Abhängigkeit von der betrieblichen Personalpolitik bzw. der Arbeitssysteme (Lutz 1987). Während sich die Betriebsgröße eher an der *Existenz der Teilarbeitsmärkte* und deren Prämissen orientiert, zielt die Seniorität eher auf ebendiese *Arbeitssysteme*. Zweitens ist es möglich, den Fehler zu kontrollieren. Im internen Segment ist eine gewisse Betriebsgröße notwendig und die entsprechende Information im SOEP kann daher als *Kontrollvariable* gebraucht werden (vgl. Abschnitt 4, Seite 73). Drittens besteht für die Untersuchung des Verrentungsgeschehens der entscheidende Vorteil, daß die Seniorität ohne weiteres gemessen werden kann. Die Arbeitnehmer besitzen eine abgeschlossene Erwerbsbiographie - die letzte erreichte Seniorität ist eine manifeste und direkt meßbare Tatsache. Der eindeutige Zusammenhang zwischen einer langen Betriebszugehörigkeitsdauer und dem internen Segment wurde oben begründet. Bei *allgemeinen* Untersuchungen des Arbeitsmarktes hat dieses Merkmal jedoch den erwähnten Nachteil, daß ex ante keine genaue Aussage über die Betriebszugehörigkeitsdauer auf Personenebene möglich ist. Könnte man Betriebe verschiedener Segmente noch über die mittlere Betriebszugehörigkeit ihrer Beschäftigten zuordnen, so geht das bei Individuen, die noch im Erwerbsleben stehen, nicht. Es bleibt unbekannt, ob sie nicht künftig das Unternehmen wechseln werden (siehe Schasse 1991). Da in der vorliegenden Arbeit jedoch nur Übergänge in den Ruhestand interessieren und definitionsgemäß der Übergang mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben beginnt, also dem Zeitpunkt, an dem eine ex post Aussage über die Betriebszugehörigkeit erstmalig möglich ist, läßt sich theoretisch für jeden Erwerbstätigen im Teilsample eine Angabe über die Betriebszugehörigkeit machen⁵¹.

2.6.2 Die Messung von Seniorität

Es ist fraglich, wie sich die Merkmale der Erwerbsbiographie eines Arbeitnehmers zu den Merkmalen seines letzten Arbeitgebers verhält. Hinter dieser Frage steckt das Problem, daß die strukturellen Bedingungen nur die eine Seite der für das Verrentungsgeschehen maßgeblichen Medaille ausmachen. Die andere Schauseite der Medaille bilden die individuellen Bedingungen eines Arbeitnehmers vor dem Erwerbsaustritt. Der Sache nach könnte man die Jahre der Betriebszugehörigkeit auch zu den

⁵¹ Mit diesem Problem soll an dieser Stelle nur eine theoretische Auseinandersetzung stattfinden: für die Operationalisierung müssen noch engere Annahmen (als Seniorität im Betrieb, von dem aus die Verrentung stattfindet) gemacht werden. Dazu zählt dann eine genaue Jahresangabe und ein bestimmtes Lebensalter.

individuellen Merkmalen zählen. In der vorliegenden Arbeit ist sie jedoch ein Verweis auf strukturelle Bedingungen, nämlich auf den Teilarbeitsmarkt, auf dem sich der Arbeitnehmer befindet. Begreift man dagegen (z.B. mit vornehmlich ökonomisch-individuellen Paradigma wie die Neoklassik) die Seniorität als individuelles Merkmal, gelangt man noch eher zur Frage, zu welchem Zeitpunkt die Seniorität gemessen werden sollte. Der Übergang könnte - als individuelles Merkmal - zum Beispiel auch in Abhängigkeit von der *höchsten jemals erreichten Seniorität* untersucht werden. Oder es könnte ein bestimmter erwerbsbiographischer Abschnitt gewählt werden, in welchem die Seniorität zu messen ist.

Hier soll es jedoch darum gehen, den Einfluß der *strukturellen* Bedingungen (also der Teilarbeitsmärkte) zu untersuchen. Hierunter fällt die Annahme, daß die Seniorität zwar zunächst ein individuelles Merkmal ist, jedoch auf eine soziale Struktur verweist und diese anzeigen kann. Zum anderen muß belegt werden, daß der Einfluß der Zugehörigkeit zu einem Teilarbeitsmarkt bei Beginn der Verrentung wichtiger ist, als zu (irgend) einem anderen erwerbsbiographischen Zeitpunkt.

Als wichtigster Beleg dieser Annahme sind die qualitativen Untersuchungen des Projekts *Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* (Kohli 1995) zu nennen. Dort wird gezeigt, daß das Verrentungsgeschehen sich aus einer Reihe latenter Bedingungen auf der (Meso-) Ebene des Betriebes manifestiert. Hier werden die verschiedenen Interessen der beteiligten Akteure verhandelt und zusammengefaßt. Und auch an genau dieser Stelle und diesem Zeitpunkt ist das Strukturdatum Segmentzugehörigkeit von Bedeutung. Idealtypisch sollte daher die Segmentzugehörigkeit genau zu dem Zeitpunkt gemessen werden, da der Übergang in den Ruhestand (z.B. auch als Einschränkung der Arbeitszeit) beginnt (vgl. die Diskussion zur Definition des Übergangs in den Ruhestand, Abschnitt 2.2, Seite 17). Dies kann der Datensatz des SOEP jedoch nicht abbilden und es wird daher ein Kompromiß zu wählen sein (vgl. Abschnitt 3.2.2.3, Seite 66).

2.6.3 Die Akkumulierung der Wellen des SOEP

Die Akkumulierung der einzelnen Erhebungswellen des SOEP birgt einige Annahmen, die im folgenden erläutert werden. Prinzipiell ist sowohl für die abhängigen, wie für die unabhängigen Variablen eine Querschnittbefragung ausreichend. Es müßten dann spezielle (erwerbsbiographische) Merkmale bei vollzogenem Übergang in den Ruhestand erhoben werden. Das könnte wohl nur eine spezielle Erhebung leisten. Die Sekundäranalyse mit den SOEP-Daten verlangt, daß die biographischen Daten aus den Jahren der Erhebungen gesammelt werden. So läßt sich eine ausreichende Informationsfülle erlangen.

Insofern das zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation gebildete Teilsample alle vorliegenden 12 SOEP-Wellen in akkumulierter Form umfaßt, wird unterstellt, daß sich a) die Segmente seit etwa 20 Jahren nicht dramatisch verändert haben, was ihren Umfang und Charakter innerhalb der deutschen Volkswirtschaft angeht; sowie b) die Merkmale für die Operationalisierung nach wie vor treffsicher sind. Die theoretischen Annahmen der Segmentationsmodelle widersprechen diesen Unterstellungen nicht. Sie gehen allesamt von einer *dauerhaften*, d.h. langfristigen Ausprägung der Arbeits-

marktstrukturen aus (vgl. die Definition von Arbeitsmarktstrukturierung nach Sengenberger 1987, hier: Seite 30, vgl. auch Sengenberger 1979). Auch Lutz (1987, insbesondere Kapitel IX und X) stützt die These, daß sich an der *grundlegenden Strukturbeschaffenheit* im 8. und 9. Jahrzehnt dieses Jahrhunderts in Westdeutschland wenig geändert hat. Wenngleich es eine ganze Reihe von arbeitsmarktpolitischen Wandlungsprozessen gegeben hat: Die Möglichkeit der Operationalisierung über das Merkmal Seniorität ist davon nicht betroffen.

Zu einem weiteren, korrespondierenden Problem: Im Teilsample des SOEP sind Personen, die ihren Erwerbsaustritt frühestens 1984 und spätestens 1995 vollziehen. Fraglich ist also, ob die Betriebszugehörigkeiten von Personen, die Mitte der 1980er Jahre ausgeschieden sind, mit denen der 1990er Jahre vergleichbar sind. Im Extremfall heißt das: Ist die Betriebszugehörigkeit vor der Verrentung in den Jahren 1964 bis 1984 vergleichbar mit der der Jahre 1975 bis 1995? In diesen Jahrzehnten liegt sowohl eine technologische, wie auch eine wirtschaftliche Entwicklung, liegen Produkt- und Konjunkturzyklen. Die Antwort kann dennoch „Ja“ heißen, wobei es sich nicht um ein theoretisch völlig aufgeklärtes *Ja* handelt, sondern um einen gangbaren Kompromiß. Mit einer exakten *ceteris paribus* Bedingung wäre jede empirische Analyse zum Scheitern verurteilt. Die Autoren der Segmentationstheorie stellen einerseits auf Dauerhaftigkeit der Segmente ab, andererseits gab es in der *wirtschaftlichen Entwicklung* der letzten beiden Jahrzehnte *keine derart gravierende Zäsur*, daß sich das Zusammenfassen der Verrentungen hinsichtlich der Segmente verbieten würde.

2.6.4 Individualebene versus Betriebsebene bei der Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988)

Wie schon gesagt: Mit der Seniorität wird ein individuelles, nicht ein betriebliches Merkmal bei der Operationalisierung herangezogen. Im Gegensatz zur Operationalisierung über die Betriebsgröße (vgl. Seite 33) findet unter Verwendung der Seniorität *ein direkter Schluß* von der Individualebene auf die entscheidende Strukturebene statt.

Die Betriebsgröße ist hingegen ein Merkmal der Meso-Ebene Betrieb und die Herleitung bei der Operationalisierung mit den Daten des SOEP geht den Weg Individuum - Betrieb - Arbeitsmarktsegment. Das Sozioökonomische Panel ist ein Individualdatensatz, der auf Haushalts- und Personenebene erhoben ist. Daher ist es von Vorteil bei der Operationalisierung individuelle Merkmale zu verwenden. Die Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer geht den Umweg von der Erhebung individueller Daten über die Konklusion auf die Meso-Ebene Betrieb. Das ist für die Untersuchung des Verrentungsgeschehens nachteilig, da nicht eigentlich Betriebe den Teilarbeitsmärkten zuzuordnen sind, sondern die Personen den Teilarbeitsmärkten. Im Klartext heißt das: Auf welchem Arbeitsmarktsegment bewegt sich das Individuum? Und nicht: Wo läßt sich der Betrieb zuordnen, in dem es beschäftigt wird?⁵²

⁵² Bei der praktischen Operationalisierung ist der *Tenor* zum Teil etwas anders: Dort stellt sich die Frage, wann die Seniorität gemessen wird (vgl. Abschnitt 2.6.2, Seite 42 und Abschnitt 3.2.2.3, Seite 66). Das *Wann* heißt

Abbildung 4 Der berufliche Bildungsabschluß im Archiv der SOEP-Daten

_PBBIL01	Berufl. Bildungsabschluss
(1) 'Lehre'	
(2) 'Berufsfachschule'	
(3) 'Schule Gesundheitswesen'	
(4) 'Fachschule'	
(5) 'Beamtenausbildung'	
(6) 'Sonstige Ausbildung'	
_PBBIL02	Hochschulabschluss
(1) 'Fachhochschule'	
(2) 'Universitaet, TH'	
(3) 'Hochschule im Ausland'	
ERLJOB__	'Tätigkeit im erlernten Beruf'
(1) 'Ja'	
(2) 'Nein'	
(3) 'In Ausbildung'	
(4) 'Keinen erlernten Beruf'	

Im Anschluß an Darstellung und Diskussion des Operationalisierungskonzeptes folgen nun die externen Märkte (fachlich und unstrukturiert) sowie der Exkurs zum Spezialfall *betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*.

2.7 Berufsfachliche Märkte

Die berufsfachlichen Märkte erfordern eine über den Einzelbetrieb hinausgehende Qualifikation. Die *fach- oder branchenspezifischen Ausbildungsinhalte* sind normiert und werden nach Absolvierung der Ausbildung zertifiziert (zum Beispiel Facharbeiter-/Gesellenbrief, Diplom). Die Anpassung an Veränderungen auf dem Teilarbeitsmarkt erfolgt a) kurzfristig über zwischenbetrieblichen Austausch und b) langfristig über Veränderungen des Berufsbildes. Die *Entlohnung* im fachlichen Teilarbeitsmarkt *unterliegt der gewerkschaftlichen Kontrolle*. Dabei wird ein Grundlohn gezahlt, der sich an der jeweiligen Qualifikation orientiert (vgl. Sengenberger 1987: 126ff).

Die Zertifizierung könnte mit dem Sozioökonomischen Panel über die Statusvariable *Beruflicher Bildungsabschluss* operationalisiert werden (vgl. Abbildung 4). Dabei müßte zu Beginn des Übergangs in den Ruhestand die berufliche Bildung erfaßt werden und gleichzeitig eine *Tätigkeit im erlernten Beruf* angezeigt sein.

Mit dieser Operationalisierungsmöglichkeit wurden umfangreiche Tests angestellt. Dabei sollte gelten: Wenn ein *beruflicher Bildungsabschluss* außer *Beamtenausbildung* und einer *sonstigen Ausbildung* oder ein *Hochschulabschluss* vorliegt *und die Frage nach der Tätigkeit im erlernten Beruf* (ERLJOB__) *bejaht wurde* und nicht die Merkmale des betriebsinternen Segments (hohe Seniorität vor

in der *Logik des Datenmanagements*: aus welchem Unternehmen findet die Verrentung statt. Wie lange war die Person bei diesem Arbeitgeber beschäftigt? Die *Logik des Datenmanagements* schränkt die Gültigkeit des direkten Verweises vom individuellen Merkmal Seniorität auf das zugehörige Arbeitsmarktsegment jedoch nicht ein. Mit Einschränkungen in der Verständlichkeit ließe sich jederzeit statt von dem *Betrieb, aus dem heraus die Verrentung statt findet*, von dem *Segment, aus dem heraus die Verrentung stattfindet* sprechen.

Erwerbsaustritt) vorliegen, dann soll diese Person zum fachlichen Teilarbeitsmarkt gehören. Eine solche Verknüpfung stellt jedoch einen extrem speziellen Filter dar. Werden vom SOEP-Teilsample nach diesem Schema *Tätige im berufsfachlichen Segment* gesucht, dann sinkt der Anteil dieser Gruppe auf etwa 3 % des Teilsamples zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation (zur Generierung des Teilsamples, vgl. Abbildung 10, Seite 72 und Abschnitt 3.2, Seite 57). Das mag zum einen daran liegen, daß Arbeitnehmer, die am Ende ihres Erwerbslebens stehen, tatsächlich nur noch sehr selten ihrer eigentlichen beruflichen Ausbildung entsprechend beschäftigt sind. Immerhin werden die Ausbildungsjahre dieser Kohorten in der unmittelbaren Nachkriegszeit (1945 bis 1955) gelegen haben. Zum anderen stellte die hohe Zahl ungültiger Werte (*trifft nicht zu, keine Angabe*) auch ein großes Problem dar. Daher wurde diese Operationalisierungsmöglichkeit zugunsten der „konventionellen“ Ausbildungsvariable (vgl. Abbildung 3, Seite 40) fallengelassen.

Dabei wurde so abgegrenzt, daß die ersten drei Antwortkategorien (1) *Keine besondere Ausbildung erforderlich* / (2) *Nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz* / (3) *Eine längere Einarbeitung im Betrieb* das Merkmal des unstrukturierten Marktes darstellen. Die letzten 4 Antwortkategorien (4) *Der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen* / (5) *eine abgeschlossene Berufsausbildung* / (6) *abgeschl. Ingenieur- oder Fachschulausb.* / (7) *ein abgeschlossenes Hochschulstudium* stehen für den berufsfachlichen Markt⁵³. Damit folgt die Operationalisierung hier im wesentlichen der schon früher angewandten Methode (vgl. Szydlík 1990: 49ff, Hainke 1989: 119ff). Jedoch wurde für die vorliegende Untersuchung die Antwortkategorie (3) *Eine längere Einarbeitung im Betrieb* nicht zum fachlichen, sondern zum unstrukturierten Markt gerechnet. Im Prinzip dürfte eine solche Antwort im externen (fachlichen oder unstrukturierten) Markt kaum vorkommen. Eine längere Einarbeitung markiert annahmegemäß eher die Schwelle vom *entry port* mit geringer Qualifikation zum internen Markt. Arbeitnehmer/innen, die ihr Erwerbsleben hinter sich haben, dürften sich auch hier kaum auf solchen Arbeitsplätzen befinden. Im externen Segment - bei geringer Seniorität - spricht diese Antwortkategorie eher für das unstrukturierte als das berufsfachliche Segment. Im Gegensatz zu Item (4) *Der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen* stellt der erstere weder auf das Erlangen einer Qualifikation ab, die auch in einem anderen Unternehmen von Nutzen wäre, noch ist in irgendeiner Form die Zertifizierung der Qualifikation angedeutet. Im Gegenteil: *Einarbeiten* heißt regelmäßig, sich mit den jeweiligen Gegebenheiten vertraut machen. Daß diese Qualifikation in anderen Unternehmen wenigstens von Vorteil ist, darauf deutet nichts hin. Letzteres wäre das entscheidende Kriterium für den fachlichen Teilmarkt (vgl. die Diskussion dieses Falles in Abschnitt 2.6.1, Seite 39ff).

2.8 Unstrukturierte Märkte

Auf unstrukturierten oder auch *Jedermannsarbeitsmärkten* liegt annahmegemäß eine hohe *Bindungslosigkeit im Arbeitsverhältnis* vor. Der Idealtypus dieses Teilarbeitsmarktes funktioniert etwa so,

⁵³ Zu beachten ist, daß es 1990 eine Auftrennung der alten Antwortkategorie 6 in jeweils eine Antwortkategorie 6 und 7 gab. Das ist jedoch hier nicht weiter maßgeblich, da jeweils beide Kategorien zusammengefaßt wurden.

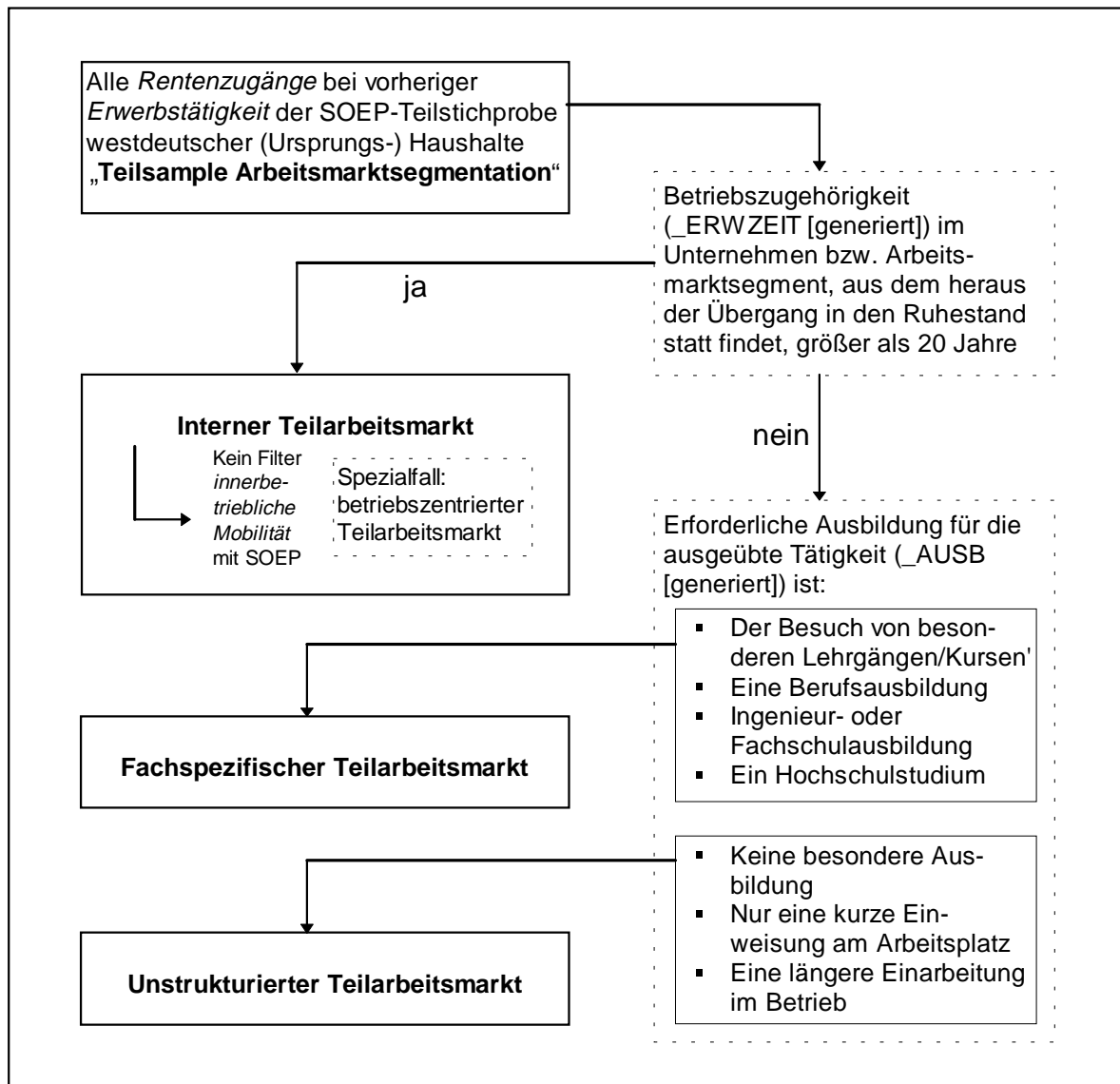
wie sich die neoklassische Theorie das Wettbewerbsverhältnis vorstellt (vgl. Sengenberger 1987: 119ff). Es sind *keine Vorkenntnisse* notwendig und sogenannte Jedermannsqualifikationen völlig ausreichend. Häufig sind es *Routinetätigkeiten*, die durchgeführt werden. Die Arbeitsorganisation ist *tayloristisch* geprägt. *Im Idealfall* sind die Löhne völlig flexibel, es fehlt jegliche Regulierung jenseits des Marktmechanismus. In der Praxis heißt das vor allem: Es fehlen betrieblich oder sozialpolitisch motivierte Schutzrechte für Arbeitnehmer/innen oder sie werden umgangen. Die Löhne sind annahm gemäß geringer als in den anderen Segmenten. Eine wichtige Voraussetzung für diesen Teilmarkt ist die stete Verfügbarkeit einer großen Zahl von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt, *eine Arbeitskraftreserve*. Mit höherer Wahrscheinlichkeit ist dieser Markt da zu finden, wo auf Gütermärkten eine wechselhafte Nachfrage herrscht. Unter diesen Umständen wird der Produzent versuchen, seine Sachkapitalausstattung gering zu halten und in hohem Maße (flexible) Arbeit bei geringen Fixkosten als Produktionsfaktor einzusetzen. Auf diesem Teilarbeitsmarkt fehlt nicht selten *gewerkschaftliche Organisation* und die Beschäftigten haben tatsächlich kaum die Möglichkeit betrieblicher Interessenvertretung. Oft resultiert daraus die *faktisch* fehlende Möglichkeit, staatliche oder branchenweite Schutzbestimmungen (denn nur diese schränken hier die Geltung der Idealvorstellung des vollkommenen Wettbewerbes ein) einzuklagen.

Zur Bestimmung dieses Segments ist es nicht erforderlich, daß bei der/dem jeweiligen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer *kein Berufsabschluß* vorliegt. Ein einmal erworbener Berufsabschluß kann durch technologischen Wandel nutzlos geworden sein, d.h. die Arbeitsmarktchancen mit diesem Abschluß gering. Auch ist es möglich, daß wegen *außerökonomischer Präferenzen* nicht im erlernten Beruf gearbeitet wird. Unter Umständen bietet eine Tätigkeit im unstrukturierten Segment jenseits der Berufsausbildung kurzfristig Vorteile (materielle wie nicht-materielle). Die beiden Teilarbeitsmärkte mit externer Rekrutierungslogik werden durch dieselbe Ausbildungsvariable aufgetrennt (vgl. Abbildung 3, Seite 40 sowie den letzten Abschnitt 2.7, Seite 45).

2.9 Gesamtmodell

Die Abbildung 5 zeigt das Gesamtmodell der Selektion nach allen Teilarbeitsmärkten. In der linken Hälfte sind die verschiedenen Märkte dargestellt; in der rechten Hälfte die jeweiligen Operationalisierungsvariablen (*_ERWZEIT* und *AUSB_*, vgl. DIW 1996a: 38; DIW 1996b: 14 und 6) mit den erforderlichen Ausprägungen bzw. Antwortkategorien.

Abbildung 5 Übersicht der Operationalisierung der Teilarbeitsmärkte mit den Variablen des Sozioökonomischen Panels



2.10 Operationalisierung der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation in Krisenzeiten

Im folgenden Abschnitt ist der wichtige Sonderfall der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation (Lutz 1987) dargestellt. Über die Möglichkeit einer Operationalisierung mit dem Sozioökonomischen Panel wurden umfangreiche Versuche unternommen. Dennoch ist es nicht gelungen, diesen Fall über das Merkmal betrieblicher Binnenmobilität abzubilden. Aufgrund der Bedeutung dieses Falles und der aufwendigen Arbeiten dazu, sind die (mangelnden) Möglichkeiten der Operationalisierung hier *relativ* kurz erläutert. Aus diesem *Exkurs* wird deutlich, warum eine Erfassung des Falles *blockierter betriebszentrierter Segmentation* über die innerbetriebliche Mobilität mit dem SOEP nicht möglich ist. Für die weiteren Untersuchungen zum Übergang in den Ruhestand und die Arbeitsmarktsegmentation ist dieser Abschnitt 2.10 daher ohne Bedeutung.

2.10.1 Charakteristika der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation in Krisenzeiten und Bedeutung für die Untersuchung des Verrentungsgeschehens

Lutz untersucht einen Spezialfall *interner* Arbeitsmarktsegmentation: Den Fall der *betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation* (vgl. Lutz 1987). Im allgemeinen erfordert die interne Arbeitsmarktsegmentation die folgenden Merkmale (a) bis (c). Der Spezialfall der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation ist dann gegeben, wenn neben den Merkmalen (a) bis (c) auch die Merkmale (d) und (e) vorliegen.

- (a) Eintritts-Arbeitsplätze für Neueinstellungen ohne Seniorität.
- (b) Regelmäßig nach Qualifikationsanforderung, Verantwortung und Verdienst hierarchisch gestufte Arbeitsorganisation.
- (c) Dieser Stufung entsprechende Mobilitäts- und Aufstiegsmuster, die im Zuge ihres Durchlaufens den Erwerb immer höherer Qualifikation sichern.
- (d) Charakteristische Allokationsregeln zur Sicherung von Erwerb und Nutzung der Qualifikation, die stark betriebs- und anlagenspezifisch sind und deren Wert auch in dieser Spezialisierung liegt (ausgeprägt betriebsspezifisches Humankapital).
- (e) Hohe wechselseitige Bindung (geringe Substituierbarkeit) zwischen Betrieb und Belegschaft, die vor allem auch für die Arbeitnehmer der *Stammbelegschaft* einen erheblichen Schutz gegen das Risiko des Arbeitsplatzverlustes bieten. (vgl. Lutz 1987: 1f).

In Krisenzeiten ist der interne Markt bei betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation zum Erliegen gekommen. Aufgrund der Wechselhaftigkeit des Bindungsverhältnisses von Arbeitgeber und -nehmer ist den Beschäftigten der Weg einer simplen Externalisierung des Personalüberhanges verschlossen. Darüber hinaus wird die Belegschaft betriebsinterner Märkte generell in Zeiten der Rezession weit weniger stark abgebaut, als es der Nachfragerückgang auf den Gütermärkten, also der Absatz erfordern würde. Das ist durchaus noch kein Verstoß gegen ökonomische Rentabilität, weil sich Heuern und Feuern zum Teil eben nicht mit dem Aufbau einer qualifizierten Belegschaft vertragen muß (vgl.

Lutz 1987: 4). Gleichwohl kann das Unternehmen die Kosten senken, wenn es Personal abbauen kann, ohne den beschäftigungspolitischen Qualifizierungs- und Stabilitätspakt, also das Versprechen hoher Beschäftigungssicherheit, mit der Belegschaft zu brechen. In diesem Zusammenhang haben die Betriebsfallstudien des Projekts *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* (Teipen/Zierp 1995) gezeigt, daß insbesondere der Fall *betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation* frühe Austritte über betriebliche Frühverrentungsprogramme motiviert. Das Unternehmen kann auf diesem Weg einen Beschäftigungsüberhang abbauen und den internen Markt wieder in Schwung bringen, ohne eben diesen durch Entlassungen, d.h. ein Umstellen auf externe Personalstrategie, zu gefährden und somit personalpolitisches Kapital aufs Spiel zu setzen. Man könnte diese Strategie *Externalisierung bei gleichzeitiger Humankapital-Bindung* nennen.

2.10.2 Die Operationalisierung betrieblicher Binnenmobilität mit dem SOEP

Im Personenfragebogen des Sozioökonomischen Panels sind Informationen zu relevanten beruflichen Veränderungen erhoben, darunter Fragen, die sich als *Stellenwechsel im Unternehmen* bzw. *Stellenwechsel ohne Wechsel des Unternehmens* verstehen lassen. Die Annahme lautet: Man kann, insbesondere auch während der Panellaufzeit (also für die 1980er und frühen 1990er Jahre), einen internen geschlossenen Markt finden, dessen innerbetriebliche Mobilitätsmuster zu Krisenzeiten zum Erliegen kommen. Weil sich diese Unternehmen ihren personalpolitischen Handlungsspielraum über frühe Verrentung wieder verschaffen wollen, dürften hier besonders viele betriebliche Vorruhestandsprogramme zu finden sein, also frühe Erwerbssaustrittsalter und Übergänge unter Inanspruchnahme von Leistungen sozialpolitischer Sicherungssysteme.

Um Stellenwechsel ohne Wechsel des Unternehmens festzustellen, eignen sich Frage 16 (siehe Abbildung 22, Seite 122) und Frage 19 (der Welle L bzw. Korrespondenzen in den anderen Wellen, siehe Abbildung 24, Seite 123) aus der Sektion *Ihre Lebenssituation heute* im Fragebogen des SOEP. Bei Frage 16 ist das Ausscheiden aus einer Stelle als einzelne Tatsache erhoben, die, kombiniert mit der Information über die Betriebszugehörigkeit, Aufschluß über die *Zahl der Stellenwechsel im Unternehmen* seit 1984 gibt⁵⁴. Eine weitere wichtige Variable liegt mit AP3501 vor, welche die Stellenwechsel bzw. Arbeitgeberwechsel seit 1974 wiedergibt, jedoch nur in der ersten Panelwelle erhoben wurde. Auch in der Sektion *Berufliche Veränderungen* gibt es die Frage nach einem Stellenwechsel; und auch die Ausprägung *Habe innerhalb des Unternehmens die Stelle gewechselt* (Frage 31 im Erhebungsinstrument der Welle L). Jedoch wurde diese Frage nur 1994 und 1995 gestellt (KP39, LP31). Das schränkt die Qualität dieser Information über berufliche Mobilität stärker ein, als daß sie noch nutzbar wäre. Schließlich gibt es in der Sektion *Berufliche Veränderung* noch eine spezielle (BP22G01 und Korrespondenzen) und eine generierte Variable (ERWTYP__), die auf Stellenwechsel abstellt.

⁵⁴ In Welle B wurde diese Information als Variable BP21G zum erstenmal erhoben.

Alternativ zur Zahl der Stellenwechsel könnte zur Operationalisierung des betriebsspezifischen Segmentes auch ein längeres Verharren auf der letzten Stelle im Unternehmen herangezogen werden. Der Kehrwert davon wäre eine kurze Verweildauer auf der letzten Stelle (ohne daß ein Unternehmenswechsel stattfindet) und spräche für höhere *innerbetriebliche Mobilität* und insofern auch für einen funktionierenden internen Markt. Die Frage Nr. 18 (1995, vgl. Abbildung 22, Seite 122) ließe eine solche Operationalisierung zu. Auch hier liegen Itemkorrespondenzen bis ins Jahr 1985 zurück vor. Allerdings ist die Zahl der Stellenwechsel ein empirisch sichereres Kriterium als die Verweildauer auf der letzten Stelle. Denn zum einen ist der Zeitpunkt des „richtigen“ Erwerbساustrittes - und somit auch der letzten Stelle - nur schwer zu identifizieren (vgl. die Diskussion der Betriebszugehörigkeit zum *letzten* Unternehmen, Abschnitt 3.2.2.3, Seite 66). Zum anderen erfaßt die *Zahl* der Stellenwechsel mehr Information und ist weniger störanfällig gegenüber einem zufälligen Ereignis. Während zum Beispiel ein aus segmenttheoretischer Sicht unerheblicher Stellenwechsel bei der Messung der Verweildauer auf der letzten Stelle *notwendig* zu einer falschen Zuordnung führt, könnte bei der Messung der Zahl der Stellenwechsel eine bestimmte Fehlertoleranz „eingebaut“ werden. Es kommt eben nicht nur auf die *eine, letzte* Stelle an, sondern es wird Information über einen längeren Zeitraum und über mehr Ereignisse erfaßt. Daher wäre die Operationalisierung der innerbetrieblichen Mobilität über die Messung der *Zahl der Stellenwechsel* einerseits wegen der unsicheren Zuordnung zur letzten Stelle unter Verwendung der SOEP-Variablen sowie andererseits auch aus theoretischen Gründen (wegen des höheren Informationsgehaltes) vorzuziehen.

Am detailliertesten wird ein innerbetrieblicher Stellenwechsel in Item Nr. 19 (1995 und die Entsprechungen in den Vorgängerwellen) erhoben. Hier wird nach den Gründen für den Stellenwechsel gefragt, die zum einen auf Beschäftiger- und zum anderen auf Beschäftigtenseite gesucht werden (siehe Abbildung 24, Seite 123). Es läßt sich schon vermuten, daß diese Frage genauer als notwendig mißt und daher diffus motivierte Stellenwechsel, die hier keine exakte Zuordnung finden, übersehen werden. Ein Test bestätigt diese Vermutung. Es wurden die Antworten *Wurde auf eigenen Wunsch innerhalb des Unternehmens versetzt* oder *Wurde vom Betrieb aus auf eine andere Stelle versetzt* auf Frage 19 gezählt⁵⁵. Die Häufigkeiten der innerbetrieblichen Stellenwechsel sind extrem gering (Tabelle 5, Seite 123, zeigt die Verteilung).

Daß von 224 Beschäftigten des internen Segmentes im Teilsample in durchschnittlich ca. fünf Jahren nur sieben Personen innerhalb des Unternehmens einmal die Stelle wechseln, ist nicht unmittelbar plausibel. Möglicherweise ist durch den Verweis auf die Motivation des Stellenwechsels (eigener Wunsch vs. Wunsch des Unternehmens) in der Antwortvorgabe der Wirklichkeitsbereich zu weit eingegrenzt, als daß sich alle Stellenwechsel darin wiederfinden. Ein anderes Defizit ist die Beschränkung der Information über einen Stellenwechsel auf die Jahre der Erhebung, in welchen die Person er-

⁵⁵ Die Variablen: BP25G06 CP25G06 DP23G07 EP23G07 FP21G07 GP24G07 HP26G08 IP26G08 JP26G08 KP2308 LP1908 BP25G07 CP25G07 DP23G08 EP23G08 FP21G08 GP24G08 HP26G09 IP26G09 JP26G09 KP2309 LP1909.

werbstätig war. Dies sind durchschnittlich fünf Jahre. Eine retrospektive Information über innerbetriebliche Mobilität ist im SOEP nicht enthalten⁵⁶. Abgesehen davon, daß die Zahl der Stellenwechsel interindividuell nicht problemlos vergleichbar wären: Offensichtlich finden in den letzten fünf Jahren der Erwerbstätigkeit nur noch sehr wenig innerbetriebliche Veränderungen statt⁵⁷. Für die Operationalisierung dysfunktionaler Mobilitätsmuster im internen Markt und die Abtrennung des betriebszentrierten Segments ist diese Variable nicht tauglich.

Eine weitere Möglichkeit, innerbetriebliche Mobilität festzustellen, bietet die Frage 16 (der Welle L bzw. die Korrespondenzen in anderen Wellen) mit der Formulierung *Sind Sie seit Anfang 19__ aus einer beruflichen Tätigkeit bzw. einer Stelle, die Sie gehabt haben, ausgeschieden?* aus der Sektion *Lebenssituation heute* (siehe Abbildung 22, Seite 122). Im Fall des internen Segments müssen die erhobenen Wechsel *innerbetriebliche* Wechsel sein, da eine hohe Seniorität (als entscheidendes Merkmal des internen Segmentes) vorliegt. Für die Frage LP 16 (und Korrespondenzen) verteilen sich die Häufigkeiten der Stellenenden nach internem vs. externem Segment wie in Tabelle 6, Seite 124 dargestellt. Auf die Frage nach Stellen- oder Tätigkeitsende der Sektion *Ihre Lebenssituation heute* (Frage 16) werden bei einer Seniorität von mindestens 20 Jahren 215 Beendigungen genannt. Das schraffierte Feld in Tabelle 6 veranschaulicht diese Fälle. Die Personen, die sich dahinter verbergen, sind dem internen Segment zugeordnet und geben während der Panellaufzeit mindestens ein Stellen- oder Tätigkeitsende an. Problematischerweise kann und *muß*, der Logik des Erhebungsinstruments folgend, die Verrentung selbst ein solches Stellenende darstellen. Warum 15 Personen kein Stellenende angeben, an anderer Stelle im Fragebogen (Kalendarium) aber sagen, daß sie aus einer Vollerwerbstätigkeit ausscheiden, muß hier zunächst offen bleiben⁵⁸. Weitere Tests ergaben, daß die Zahl der Stellenenden überaus kritisch mit der Art der Operationalisierung der Seniorität interagiert (vgl. Abschnitt 3.2.2.3, Seite 66). Das eigentliche Zielsegment, der Bereich mit wenig innerbetrieblicher Mobilität, müßte über Antwortkategorie 1 definiert werden. Mit anderen Worten: Keine innerbetriebliche Mobilität liegt bei den Fällen vor, die in den Jahren des Erwerbsaustrittes nur ein einziges Stellenende nachweisen. Je nachdem, wie lange eine Person während der Panellaufzeit noch erwerbstätig war, ergibt sich eine unterschiedliche Chance, einen Stellenwechsel zu realisieren. Dem wurde versucht, über einen Index Rechnung zu tragen, der die jeweilige Wahrscheinlichkeit eines innerbetrieblichen Wechsels ausdrückte. Durch die Interaktionseffekte mit der Operationalisierung der Seniorität, fehlen-

⁵⁶ Abgesehen von der Variable AP3501, welche in der ersten Welle 1984 erhoben wurde und die Zahl der Arbeitgeber/Stellen seit 1974 erfragt. Verschränkt mit der Information über eine Seniorität höher als 10 Jahre könnte diese Variable innerbetriebliche Mobilität erfassen. Aber auch hier gab es eine extrem geringe Zahl von Nennungen - nur 3,8 % des internen Segments im Test-Teilsample zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation mit allen Rentenzugängen, Austritten aus Vollerwerbstätigkeit der Teilstichprobe KSAMP = 1, vgl. Abschnitt 3.2, Seite 57 und Seite 70.

⁵⁷ Auch Versuche mit anderen Variablen (z.B. *_ERWTYP*, *BP22G01* und Korrespondenzen) ergaben immer wieder Werte von 10 bzw. 11 internen Wechseln im gesamten Test-Teilsample.

⁵⁸ Dabei kann es sich z.B. um Antwortverweigerungen im Jahr des Erwerbsaustrittes handeln. In diesem Jahr fehlt dann die Information über das Stellenende. Im nächsten Jahr - bei retrospektiver Erfassung der Kalendariendaten - nimmt die Person wieder teil und gibt ihren Erwerbsaustritt an.

de Daten an den Grenzbereichen des Panel-Fensters (besonders bei den ersten Wellen 1984 und 1985) waren die Daten jedoch schließlich so fehlerbehaftet, daß sich nur über einen Bruchteil des internen Segments eine sichere Aussage machen ließ. Dies hat letztlich auch die Möglichkeit der Operationalisierung der Mobilitätsmuster über die Frage 16 (1995 und Korrespondenzen) beschnitten.

Nach der Systematik des Erhebungsinstrumentes kann eine weitere Variable zur Untersuchung innerbetrieblicher Stellenwechsel herangezogen werden. In den Fragebögen der Wellen B bis G folgt der Eröffnungsfrage der Sektion *Berufliche Veränderung* die Frage nach der Art der Veränderung mit der Antwortmöglichkeit *habe innerhalb des Unternehmens die Stelle gewechselt*⁵⁹. Eine Auszählung der innerbetrieblichen Stellenwechsel ergab neun Fälle mit einem Wechsel und einen Fall mit zwei Wechsels unter den 338 Fällen des SOEP-Test-Teilsamples. Im internen Segment befinden sich fünf dieser zehn Fälle⁶⁰. Wiederum eine extrem geringe Zahl von mobilem Personal. Und auch die Verwendung der jeweils deutungsgenaueren Variablen⁶¹ für einen *innerbetrieblichen Stellenwechsel* bringt nur 13 Personen mit innerbetrieblichen Wechsels zutage. Es gilt das schon für andere Variablen Gesagte: Zur Dichotomisierung von funktionalen und dysfunktionalen Mobilitätsmustern taugen auch diese Informationen nicht.

Schließlich kann noch die generierte Variable ERWTYP__ zur Operationalisierung von Stellenwechseln herangezogen werden. Ihr liegt die Eröffnungsfrage der Sektion *Berufliche Veränderung* zugrunde. Die Verwendung der generierten Variable ERWTYP__ wäre auch deshalb von Vorteil, da die Frage im Erhebungsinstrument über die Jahre nicht ganz einheitlich geblieben ist. Insbesondere in den ersten Wellen wurden berufliche Veränderungen in Fragebögen der Erst- (blaue Fragebögen) und der Wiederholungsbefragung (grüne Fragebögenversion) unterschiedlich erhoben. Diese sind durch die generierte Variable ERWTYP__ einheitlich zusammengefaßt.

Die mit dieser Information identifizierten Veränderungen wurden mit der Information über die Betriebszugehörigkeit aus demselben Erhebungsjahr gekoppelt. Ein *innerbetrieblicher Wechsel* wurde demnach angenommen, wenn ein Wechsel aus den vom DIW generierten Variablen (ERWTYP__ mit Item 6 „erwerbstätig, [Wiederholungsbefragung mit Wechsel]“) gefunden wurde und zugleich eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren vorlag. Wiederum finden sich extrem wenige Wechsel - zumal im internen Segment, da sind es elf Fälle (vgl. Tabelle 7, Seite 124).

Offenbar ist der *Stellenwechsel* eine zu harte (zielgenaue) Formulierung für die (zum Teil wohl auch routinierten) Arbeitsplatzwechsel, in denen sich innerbetriebliche Mobilitätsmuster ausdrücken. Zum

⁵⁹ Die gebildeten Itemkorrespondenzen sind: BP22G01 CP22G01 DP20G01 EP20G09 FP18G09 GP21 G09 HP23G11 IP23G11 JP23G11.

⁶⁰ Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter dieser 5 Fälle beträgt 60,6 Jahre, wobei 3 mit dem 60. Lebensjahr und 2 mit 61 und 62 aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Diese „Ergebnisse“ würden unseren Annahmen über späte Austritte bei funktionierenden Mobilitätsmustern zwar nicht widersprechen, aber bei lediglich 5 Fällen sollen keine Aussagen gemacht werden.

⁶¹ BP22G01, BP22G02, CP22G01, CP22G02, DP20G01 DP20G02 EP20G09, EP20G10, FP18G09 FP18G10, GP21G09, GP21G10, HP23G11 HP23G12, IP23G11, IP23G12, JP23G11 JP23G12, KP39, LP31.

anderen fehlen - wenn das Sample wie hier die Erwerbsaustritte fokussiert - Informationen über eine ausreichende Anzahl von Erwerbsjahren. Auch im internen Segment, in dem Mobilitätsmuster und Vakanzketten funktionieren, wird die Zahl der Stellenwechsel kurz vor dem Erwerbsaustritt gering sein. Indem hier die Einzelwellen des SOEP akkumuliert wurden, um die notwendigen Eckpunkte des Übergangs in den Ruhestand abzubilden, ist ein Teil der Arbeitnehmer des Samples nur ein oder zwei Erhebungen lang erwerbstätig im „Fenster“ der Panelstudie. Daß sich in so kurzer Zeit vor dem Erwerbsaustritt Stellenwechsel finden lassen, ist sehr unwahrscheinlich. Mit anderen Worten: Notwendig wäre mehr erwerbsbiographische Information zu innerbetrieblicher Mobilität. Die retrospektiv ausgerichtete Frage der 1984er-Welle (AP3501) nach der *Zahl der Stellen bzw. Arbeitgeber in den letzten 10 Jahren* (erfaßt ist also der Zeitraum von 1974 bis 1984) wurde nur einmal erhoben. Während von allen gültigen Antworten ca. 40 % mehr als eine Stelle bzw. einen Arbeitgeber nennen, sind es im internen Segment (also bei einer Seniorität von mindestens 20 Jahren) nur 3,8 % bei sehr geringer Fallzahl (acht Fälle). Daß 3.8 % als extrem kleiner Wert erscheint und bezweifelt werden muß, daß diese Variable interne Wechsel richtig erfaßt⁶², ist ein Problem. Ein anderes liegt darin, daß sich diese Variable schlecht für Vergleiche zwischen den Panelteilnehmern nutzen bzw. nicht mit anderen Informationen verknüpfen läßt. Je nachdem, wann zwischen 1983 und 1994 der Erwerbsaustritt realisiert wurde, bedeutet der Abschnitt von 1974 bis 1984 ein erwerbsbiographisch ganz anderes Datum. Ein für alle Panelteilnehmer vergleichbarer Abschnitt läßt sich auch theoretisch durch Addition späterer Informationen über Stellenwechsel nicht bilden, da der erstgenannte Zeitraum (1974 bis 1984) nicht teilbar ist.

Unter Würdigung aller theoretischen Überlegungen und praktischer Umstände muß man feststellen, daß die *innerbetriebliche Mobilität* über die *Zahl der Stellenwechsel in den letzten Erwerbsjahren* nicht operationalisierbar ist. Für weitere Untersuchungen wäre es zum einen sinnvoll, die betriebliche Binnenmobilität nicht an das manifeste Merkmal *Stellenwechsel* zu knüpfen oder nach einem anderen Operationalisierungskonzept für die betriebsspezifische Arbeitsmarktsegmentation zu suchen. Hier könnten entweder besondere sozialpolitische Vergünstigungen (wie 14. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld), die noch über tarifvertragliche Leistungen hinausgehen, herangezogen werden. Oder es könnte das wechselseitige Bindungsverhältnis von Arbeitgeber und -nehmer über die Bildung betriebsspezifischen Humankapitals in Form von betrieblicher Weiterbildung gemessen werden.

⁶² Nach der Frageformulierung „In wie vielen Stellen bzw. bei wie vielen Arbeitgebern waren Sie in den letzten 10 Jahren beschäftigt?“ und der Einordnung der Frage unter die Sektion Arbeitslosigkeit in der Systematik des Erhebungsinstruments, läßt sich vermuten, daß ein die Antwortenden konnotativ stärker auf externe als interne Wechsel eingehen (vgl. Personenfragebogen der A-Welle, DIW 1992).

3. Datenbasis und Operationalisierung (Datenmanagement)

3.1 Das Sozioökonomische Panel (SOEP)

Das Sozioökonomische Panel ist eine umfassende Längsschnittuntersuchung privater Haushalte in Deutschland zur repräsentativen Erfassung des sozialen Wandels. Die Befragung wird seit 1984 jährlich bei denselben Haushalten durchgeführt. Seit 1990 wurde die Umfrage auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet. Das Panel wurde vom ehemaligen Sonderforschungsbereich 3 *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik* der Universitäten Frankfurt/Main und Mannheim in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) entwickelt. Die wissenschaftliche Verantwortung liegt heute allein beim DIW in Berlin. Die Datenerhebung erfolgt durch Infratest Sozialforschung München.

Im Jahr 1984 beteiligten sich 5.921 Haushalte mit 12.245 Personen an der Befragung; 1995 - im 12. Jahr der Erhebung - wurden 8.798 Personenbefragungen (der vergleichbaren Teilstichproben) realisiert, die sich aus den noch beteiligten Personen der Erstbefragung (5.335) und Neuzugängen nach den Weiterverfolgungsregeln des SOEP zusammensetzen (vgl. DIW 1996a: 4ff, 133ff). Innerhalb der nach der *Random-Route* Methode ausgewählten Haushalte werden alle Personen im Alter von 16 Jahren und darüber in die Befragung einbezogen. Der Personenfragebogen enthält zwischen 60 und 90 Fragen; darüber hinaus erhält der jeweilige Haushaltsvorstand einen Haushaltsfragebogen mit etwa 40 Fragen. Somit geben die Daten des SOEP, die seit Herbst 1996 für die Erhebungen der Jahre 1984 bis 1995 vorliegen, Auskunft über objektive und subjektive Aspekte der Lebensbedingungen, wie auch über den Wandel in verschiedenen Lebensbereichen (vgl. Krause u.a. 1993). Der Übergang in den Ruhestand stellt in den Daten des SOEP lediglich ein Randphänomen dar - ein besonders detailliertes Fragekonzept zu dieser Statuspassage kennt das Erhebungsinstrument des SOEP nicht. Besondere Aufmerksamkeit findet dagegen in den Personenfragebögen die Erwerbstätigkeit und das daran gebundene Einkommen. Diese Informationen werden im nachfolgenden die Basis für die Untersuchungen des Verrentungsgeschehens bilden. Dabei sind - gemäß der Logik einer Panel-Studie - einzelne, vergleichende Querschnittsuntersuchungen, wie auch Längsschnittuntersuchungen möglich. In der vorliegenden Arbeit wurde ein Mittelweg eingeschlagen: Die Längsschnittinformationen wurden zusammengefaßt, um für die Statuspassage *Übergang in den Ruhestand* alle relevanten Daten zu erhalten. Diese wurden dann mit Mitteln der deskriptiven Statistik untersucht (Survival- oder Ereignisdatenanalysen wurden nicht durchgeführt). Im Prinzip läßt sich also von einer 'Längsschnitt-Akkumulierung' der Einzelwellen des SOEP sprechen, um an genügend erwerbsbiographische Informationen zu gelangen.

Die Grundgesamtheit des SOEP, die „wohnberechtigte Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland“ (DIW 1992), zerfällt in mittlerweile 4 Einzelstichproben. Darunter A) Westdeutsche Haushalte des Ursprungsjahres 1984 oder durch die Weiterverfolgung dieser Haushalte erfaßter

Haushalt; B) Westdeutsche Haushalte, deren Haushaltsvorstand die türkische, griechische, jugoslawische, spanische oder italienische Staatsangehörigkeit besitzt (Gastarbeiter, erhoben seit 1984); C) Ostdeutsche Haushalte, d.h. Haushalte, deren Haushaltsvorstand im Juni 1990 Bürger der DDR war (erhoben seit 1990); D) 'Immigranten', d.h. Haushalte, in denen wenigstens ein Mitglied nach 1984 nach Deutschland kam ('Zuwandererhaushalte', erhoben seit 1994 bzw. 1995, vgl. DIW 1996a: 3). *Für die Untersuchungen der vorliegenden Arbeit wurde nur die Teilstichprobe A) herangezogen.* Das heißt: Die untersuchte Panelpopulation kommt lediglich aus den weiterverfolgten westdeutschen Haushalten der ersten SOEP-Welle. Der Wohnort eines Arbeitnehmers im Teilsample kann also beispielsweise durchaus im Osten Deutschlands liegen. Umgekehrt sind die Ostdeutschen des Jahres 1990 nicht im Teilsample enthalten, auch wenn sie sich nach maximal fünf Jahren nach dem Mauerfall auf westdeutschen Arbeitsmärkten bewegen. Diese Begrenzung trägt dem Gedanken Rechnung, daß Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarktsegmentation in Ostdeutschland gänzlich anders beschaffen sind als in der (verglichen mit dem Osten Deutschlands) relativ *stabilen* Ökonomie Westdeutschlands⁶³. Wie sich Arbeitsmarktstrukturen in Ostdeutschland entwickeln ist zum einen überaus fraglich und zum anderen wohl auch historisch offen (siehe Grünert/Lutz 1994). Eine Unschärfe entsteht da, wo Ostdeutsche sich auf westdeutschen Arbeitsmärkten bewegen. Dieser Fall ist jedoch - auch bei Nutzung der Regionalinformation des SOEP - kaum zu kontrollieren. Zunächst wäre dabei fraglich, ob sich Ostdeutsche wegen mangelnder Seniorität per se nur auf externen Märkten bewegen können, oder ob sie - bei Übernahme durch West-Unternehmen - eine gewisse Betriebszugehörigkeit angerechnet bekommen. Problematisch wäre nun wiederum die Selbsteinschätzung und Nennung der Arbeitnehmer bei der Erhebung der Individualdaten des SOEP. *Die Einbeziehung von ehemals Ostdeutschen auf westdeutschen Arbeitsmärkten wäre demnach mit einer enormen Komplexität bei den Annahmen und Bedingungen behaftet, daß dieser Fall mit den gegebenen Daten nicht zu kontrollieren ist.* Zudem würde sich bei der Hälfte der akkumulierten Wellen (1990) ein Bruch der erfaßten Grundgesamtheit ergeben. So erscheint es insgesamt sinnvoller, nur die aus den westdeutschen Haushalten der ersten SOEP-Welle hervorgegangene Panelpopulation zu beachten. Letztere ist im folgenden auch gemeint, wenn - verkürzt - von Westdeutschen (Arbeitnehmer) die Rede ist.

In welcher Form aus der Gesamtheit der Individualdaten des SOEP die einschlägigen Teilsamples zur Untersuchung des Verrentungsgeschehens und der Arbeitsmarktsegmentation gebildet wurde, zeigen die nachstehenden Ausführungen.

⁶³ Vgl. zur historischen Motivation der Segmentation in Westdeutschland: Lutz 1987.

3.2 Die Operationalisierungsschritte anhand der SOEP-Daten und das Datenmanagement mit dem SOEP-Archiv

Die Informationen in dem gebildeten Sample zur Untersuchung der Rentenübergänge und der Arbeitsmarktsegmentation lassen sich auf drei Gruppen zurückführen. Diese drei Gruppen markieren zum einen die Herkunft der Informationen aus dem Archiv des SOEP bzw. verschiedener Recordfiles und erfüllen zum anderen verschiedene Aufgaben, die sich aus den notwendigen Operationalisierungen von a) Bezug von Altersruhegeld⁶⁴, b) Austritt aus dem Erwerbsleben⁶⁵ und c) erwerbsbiographischen und soziodemographischen Informationen⁶⁶ ergeben. Sie gehen auch auf drei voneinander gänzlich unabhängige RZOO-Retrievals⁶⁷ aus dem Archiv des Sozioökonomischen Panels zurück. Die Retrievals und die entsprechenden Recordfiles im Archiv sind

1. die Informationen zum Zugang in Altersrente aus dem Recordfile *einkalen.dat*
2. die Informationen zum Austritt aus dem Erwerbsleben aus dem Recordfile *artkalen.dat*
3. die Informationen zur Erwerbsbiographie sowie soziodemographische Daten aus den dafür einschlägigen Recordfiles *_p.dat* und *_pgen.dat*.

Im folgenden werden diese drei Retrievals und die durch sie gewonnenen Informationen dargestellt. Dabei wird der Weg der Selektion der Daten für das Teilsample zur Untersuchung der Abhängigkeit des Ruhestandsübergangs von der Arbeitsmarktsegmentation deutlich. Das Teilsample aus dem SOEP-Archiv wird beschrieben durch die Merkmale des Übergangs in den Ruhestand:

- Zugehörigkeit zur Teilstichprobe A aus weiterverfolgten westdeutschen Haushalten der ersten Erhebung 1984
- mindestens 55 Jahre bei Erwerbsaustritt
- Bezug von Altersruhegeld
- keine Selbständigkeit während der Erhebungswellen des SOEP (1984 bis 1995)
- keine Linkszensur bei Rentenzugang
- keine Rechtszensur bei Erwerbsaustritt (vgl. Abbildung 10, Seite 72).

⁶⁴ Siehe dazu Abschnitt 2.2, Seite 17 und 3.2.1.1, Seite 61.

⁶⁵ Siehe dazu Abschnitt 2.2, Seite 17 und 3.2.1.2, Seite 62.

⁶⁶ Siehe dazu Abschnitt 3.2.2.1, Seite 64 und ab Abschnitt 2.6, Seite 34.

⁶⁷ RZOO ist ein Teil des von Götz Rohwer entwickelten Statistik-Programms TDA (Transition Data Analysis). Es basiert auf dem Komprimierungsprogramm ZOO von Rahul Dhesi und vermag bei einem sehr hohen Kompressionsgrad unter Verwendung eines Archiv- und Variablenbeschreibungsfiles einzelne Bestandteile des (SOEP-) Archivs zu entpacken. Durch diese Art der komprimierten Datenhaltung in Verbindung mit den RZOO-Retrievals ist eine Arbeit mit dem SOEP-Archiv unter den Leistungsmerkmalen eines üblichen PC-Systems erst möglich (vgl. Pischner/Rohwer 1994).

3.2.1 Datenmanagement bei der Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand

Im SOEP-Fragebogen gibt es neben den Fragen zum *aktuellen* Erwerbsstatus, *d.h. zu dem des jeweiligen Erhebungszeitpunktes*, zwei Kalendarien⁶⁸, welche die wichtigsten erwerbsbiographischen Daten erfragen. Das erste fragt *retrospektiv für das Vorjahr der Erhebung* nach der **Art der Beschäftigung**; das zweite nach der **Art des Einkommens**. Dabei steht für jeden Monat des vergangenen Jahres eine Antwortmöglichkeit bereit, und es sind Mehrfachnennungen möglich (siehe Abbildung 6, Seite 59 und Abbildung 7, Seite 60). Die Abbildung 6 zeigt das monatliche Kalendarium zur Erhebung der *Art der Beschäftigung im letzten Kalenderjahr* für die Erhebung des Jahres 1995. Die Antwortkategorien der Kalendarien entsprechen sich in allen Wellen.

Beide Kalendarien werden vom DIW in eine alternative Datenstruktur gebracht, welche die Auswertung zum Teil, insbesondere aber die Datenhaltung, vereinfacht. Während die über die Querschnitte beobachtete Zahl der Personen, das heißt der *Fälle* durch 'Panelmortalität' im allgemeinen sinkt, steigt die Zahl der in diesem Kalendarium beobachteten *Ereignisse* in jedem Fall kumulativ an. Auf Ebene der Individuen, das heißt auf *Fallebene*, bedeutet das: Für *jede Person* muß für *jeden Monat* der Beobachtung eine Aussage gemacht werden. Und zwar auch dann, wenn sich zum Teil über Jahre hinweg diese Aussage Monat für Monat inhaltlich entspricht, zum Beispiel über Jahre hinweg Vollerwerbstätigkeit vorliegt. Im komprimierten RZOO-Archiv sind die Daten mit dieser Struktur zwar vorhanden; würde man sie jedoch extrahieren, erhielte man bei langer Rechenzeit des Retrievals einen unständig großen Rechteck- oder SPSS-Datenfile, der die eben geschilderte Redundanz aufwiese.

⁶⁸ Bis zur 1995er Welle, in welcher das Einkommenskalendarium abgeschafft bzw. ersetzt wurde.

Abbildung 6 SOEP-Personenfragebogen des Jahres 1995; Art der Beschäftigung im letzten Kalenderjahr, Basis des Recordfiles *artkalen.dat*

80. Und nun denken Sie bitte an das ganze letzte Jahr, also 1994.

Wir haben hier eine Art Kalender abgebildet.
Links steht, was Sie im letzten Jahr gewesen sein können.

Bitte gehen Sie die Punkte durch und kreuzen Sie alle Monate an,
in denen Sie zum Beispiel erwerbstätig waren, arbeitslos waren usw.

Bitte achten Sie darauf, daß für jeden Monat ein Kästchen angekreuzt sein muß!

	1 9 9 4											
	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Voll erwerbstätig (auch ABM)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Kurzarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigt oder geringfügig erwerbstätig ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In betrieblicher Ausbildung / Fortbildung / Umschulung ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitslos gemeldet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Rente / Vorruhestand ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Mutterschafts-/ Erziehungsurlaub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf der Schule / Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als Wehrpflichtiger beim Wehrdienst/Zivildienst, Wehrübung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausfrau / Hausmann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges												
und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 7 Gegenüberstellung der Kalendarien des SOEP

Beschäftigungsartkalendarium	Einkommensartkalendarium
(1) Voll erwerbstaetig (auch ABM)	(1) Lohn-Gehalt als A-nehmer
(2) Kurzarbeit	Vorruhestandsbezüge
(3) Teilzeit-geringfuegig	(2) Selbstaendigeneinkommen
(4) Betriebl. Ausbildung Fortb. Umschulung	(3) Nebenerwerbseinkommen
(5) Arbeitslos gemeldet	(4) Altersrente-EU-BU
(6) in Rente - Vorruhestand	(5) Witwen-r- Rente
(7) Mutterschaft Freistellung Erziehungsurlaub	(6) BAFOEG, Stipendium
(8) Schule-Hochschule	(7) Mutterschaftsgeld
(9) Wehr-Zivildienst/Wehrübung	(8) Arbeitslosengeld
(10) Hausfrau-mann	(9) Arbeitslosenhilfe
(11) Nebenberufl.Taetigkeit	(10) Unterhalt vom Arbeitsamt
(12) sonstiges	(11) Zahlungen von sonst. Personen
	(12) keine Einkuenfte von SPELLLTYP- Kategorien

Die alternative Datenstruktur „merkt“ sich die Informationen nicht auf *Fallebene* (für jeden Fall und jeden Monat), sondern auf Ereignis- bzw. Spellebene. Der Datenfile enthält schlicht nur folgende Informationen: a) den individuellen Fall (Personen-ID), b) die Art des Ereignisses (vgl. Antwortkategorien in Abbildung 7) sowie c) Anfangs- und Enddatum (Monat) des Ereignisses. Bleibt die Art der Beschäftigung zum Beispiel über ein Jahr konstant, heißt das für das Datenaufkommen nicht: 12 Aussagen (Art der Beschäftigung einmal für jeden Monat), sondern maximal 3 Aussagen (Beginn, Ende und Art des Ereignisses). Führt man sich die notwendigen Aussagen bei noch längeren Zeiträumen vor Augen, wird die vermiedene Redundanz noch deutlicher: Bei zum Beispiel 2 Jahren verdoppeln sich auf Fallebene die notwendigen Aussagen (24 Monate), während es auf Ereignisebene bei 3 notwendigen Aussagen bleibt, sofern kein neues Ereignis eingetreten ist. In der vorliegenden Arbeit wurde die Ereignisdatenstruktur genutzt und nur sofern notwendig, beziehungsweise zum letztmöglichen Zeitpunkt innerhalb des Datenmanagements (das heißt nach Selektion der benötigten Fälle oder Ereignisse), zur Analyse auf Fallebene umgewandelt.

Die Abbildung 7 zeigt eine Gegenüberstellung der zwei Kalendarien des SOEP. Beide sind nach demselben beschriebenen Schema erhoben und im SOEP-Archiv abgelegt (Recordfile einkalen.dat und artkalen.dat). Die Gegenüberstellung zeigt, daß die einzelnen Antwortkategorien nicht identisch sind. Für die Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand eignen sich die unterschiedlichen Informationen demnach auch unterschiedlich gut. Wie in Abschnitt 2.2 (Seite 17) gezeigt, sind die zentralen Merkmale des Übergangs in den Ruhestand der *Zugang in Altersruhegeld*, der *Erwerbssaustritt* sowie der *Status und die Dauer zwischen diesen Zeitpunkten*, sofern sie nicht zusammenfallen. Die Schritte der Operationalisierung dieser entscheidenden Merkmale sind in den folgenden Abschnitten dargestellt.

3.2.1.1 Der Zugang in Altersruhegeld

Der Zugang in Altersruhegeld läßt sich am besten mit den Informationen des *Einkommensartkalendariums* feststellen. Während Antwortkategorie (6) *In Rente / Vorruhestand* im *Beschäftigungsartkalendarium* in allgemeiner Abgrenzung zur Erwerbstätigkeit „In Rente“ **und** „Vorruhestand“ erfragt, stellt die Antwortkategorie (4) *Altersrente-EU-BU* im *Einkommensartkalendarium* auf eine Rente aus eigener Erwerbstätigkeit ab. Dem wird die Witwen- oder Witwerrente in Antwortkategorie (7) gegenübergestellt. Darüber hinaus ist zu vermuten, daß *In Rente / Vorruhestand* aus dem *Beschäftigungsartkalendarium* auch dann genannt wird, wenn sich die Person noch in einer Übergangsphase befindet und beispielsweise Arbeitslosengeld und betriebliche Aufstockungsbeträge gemäß einer tariflichen oder betrieblichen Vorruhestandsvereinbarung erhält. Über eine Doppelnennung zusammen mit Antwortkategorie (5) *Arbeitslos gemeldet* könnte zwar ein Indiz für eine solche Koinzidenz gefunden werden, jedoch bleibt eine letztlich nicht notwendige Unsicherheit.

Auch andere Informationen, die erfragt wurden, entscheiden die Konkurrenz mit dem *Einkommensartkalendarium* nicht für sich: a) Unter der Frage nach *Ausscheiden aus einer Stelle* (LP16 und Korrespondenzen, siehe Abbildung 22, Seite 122) in der Sektion *Ihre Lebenssituation heute* läßt sich mit der Begründung (LP19 und Korrespondenzen, siehe Abbildung 24, Seite 123) *Bin in Rente / Pension gegangen* auch eine Verrentung identifizieren. Allein, es bleibt unklar, ob jenseits der Berufsaufgabe auch der *Zugang in ein Altersruhegeld* stattfindet.

b) Über die Frage LP22 und Korrespondenzen (Arbeitsuche) mit der Ausprägung *Trifft nicht zu, da Rentner* ließe sich über den Zeitpunkt der ersten positiven Antwort an dieser Stelle auch ein Verrentungszeitpunkt ausmachen. Dieser bleibt jedoch sehr stark von der Selbstwahrnehmung abhängig und kann zudem auch den Rückzug vom Arbeitsmarkt *ohne* Altersrentenbezug bedeuten.

c) Es ließe sich der Zeitpunkt des erstmaligen Rentenbezuges aus den allgemeinen jährlichen Fragen zum Erwerbsstatus der Sektion *Beteiligung am Erwerbsleben* (LP22 und Korrespondenzen) ableiten. Man erhielte dann jedoch lediglich *das Jahr* erstmaligen Rentenbezuges. Ob aber der erstmalige Rentenbezug mit dem Erwerbsaustritt zusammenfällt, oder ob und - wenn ja - welcher Zeitraum zwischen Erwerbsaustritt und Rentenbezug liegt, läßt sich aus folgendem Grund nicht sagen: Der Rentenbezug trat im Jahr X erstmalig auf. Da keine genaueren Angaben möglich sind, kann der Rentenzugang im Jahr X-1 im Folgemonat der Erhebung stattgefunden haben - genauso aber im Jahr X im Vormonat der Erhebung oder im allen dazwischen liegenden Monaten. Verfügt man lediglich über diese Daten, läßt sich nicht sagen, ob der Übergang in den Ruhestand abrupt oder, im Extremfall, mit einer etwa 11monatigen Lücke oder auch Überschneidung von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug stattgefunden hat.

Aus diesen Gründen soll der Rentenzugang mittels Antwortkategorie (4) *Altersrente-EU-BU* im *Einkommensartkalendarium* auf Monatsbasis festgestellt werden. Leider wurde das *Einkommensartkalendarium* in der letzten, aktuellsten Welle, also in der Erhebung von 1995, abgebrochen und durch

eine Frage ersetzt, die Einkommensart und Höhe des Einkommens kombiniert (siehe Abbildung 25, Seite 125). Das letzte Einkommensartkalendarium liegt somit für 1993 vor und es mußte für die Rentenzugänge des Jahres 1994 (1995 retrospektiv erhoben) ein Kompromiß gemacht und der Item LP81D01 dazugespielt werden. Diese Frage gibt *Altersrente/-pension, Invalidenrente, Betriebsrente (aufgrund eigener Erwerbstätigkeit)*, jedoch ohne den genauen Monat des Erstbezuges an. Inhaltlich entspricht diese Antwortkategorie denen des Einkommensartkalendariums der vorangegangenen 11 Wellen des SOEP.

Der Bezug von Alters- oder EU/BU-Rente ist ein Datum, das auch bei flexiblen Formen der Verrentung *relativ* klar feststeht und welches von den Personen mit hoher Sicherheit eindeutig zur Kenntnis genommen wird und daher auch eine zuverlässige Antwort in der Erhebung erwarten läßt. Da in der vorliegenden Arbeit die verschiedenen Dimensionen des Übergangs in den Ruhestand (vgl. Abschnitt 2.3, Seite 22) untersucht werden sollen, und daher nur abgeschlossene Übergänge im Teilsample enthalten sein können, eignet sich der Rentenzugang auch als Kriterium einer ersten Selektion der vom SOEP erfaßten Population. Somit bildet der Zugang in Altersrente nach dem Monatskalendarium der Einkommensart auch (gewissermaßen) den *Ausgangspunkt* für das Teilsample. Der erste Schritt des Datenmanagements war also die Selektion der Personen, die jemals Antwortkategorie (4) *Altersrente-EU-BU* im Einkommensartkalendarium positiv beantwortet haben und daher ein Ereignis dieses (Spell-) Typs haben. Dazu wurden die Daten aus dem Recordfile *einkalen.dat* dekomprimiert und einschlägig selektiert. Die Informationen über das Jahr 1994 wurden anschließend mit den gewonnenen Daten verbunden. Unter der aus den westdeutschen Haushalten der ersten SOEP-Welle hervorgegangenen Panelpopulation (Teilstichprobe A) befinden sich 2.743 Personen mit einem Ereignis *Rentenzugang* nach dem Einkommensartkalendarium (2.633 davon entstammen den Jahren 1983 bis 1993; 110 dem Jahr 1994).

Im folgenden wurde für diesen Personenkreis das Datum ihres Erwerbsaustrittes errechnet (vgl. Abschnitt 5.2.1, Seite 86) und als nächster Schritt die Schnittmenge von Rentenzugängen und Personen mit einem Austritt aus Vollerwerbstätigkeit gebildet.

3.2.1.2 Der Austritt aus dem Erwerbsleben

Für die Operationalisierung des Austrittes aus dem Erwerbsleben bieten sich zwei Wege an. Zum einen ist es wiederum möglich, einen Austritt aus einer beruflichen Stellung (Frage LP16 und Korrespondenzen) mit dem Grund *Bin in Rente / Pension gegangen* (in manchen Wellen auch *Habe Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen*) zu indizieren (vgl. Abbildung 22, Seite 122). Zum anderen bieten wiederum die Kalendarien eine recht zuverlässige Basis für die notwendige Information über das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit monatlicher Unterteilung. Insbesondere das Beschäftigungsartkalendarium (siehe Abbildung 6, Seite 59) erfragt gezielt eine *Vollerwerbstätigkeit* in Abgrenzung zu Teilzeitbeschäftigung, Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit usw. Die Information über den erwerbsbiographisch letzten Monat einer solchen Vollbeschäftigung läßt daher eine sichere Aussage über das

Abbildung 8 Ausprägungen der Frage des SOEP nach Gründen für das Ausscheiden aus der Stelle 1995 (Frage 19 im Personenfragebogen)

Variablenname	Antwort (vorgabe)
LP1901	Betriebsstillegung
LP1902	Rente, Pension gegangen
LP1903	Vorruhestandsregelung
LP1904	Befrist.Arbeitsverhaeltnis endet
LP1905	Ende Ausbildung
LP1906	Kuendigung durch Arbeitgeber
LP1907	Eigene Kuendigung
LP1908	Versetzung auf eig. Wunsch
LP1909	Versetzung durch Betrieb
LP1910	Aufgabe des eig. Betriebs
LP1911	Lediglich beurlaubt, freigestellt
LP1912	Sonstige Gruende f.Stellenausscheidung

Ende der uneingeschränkten Erwerbstätigkeit mit Blick auf die anstehende Verrentung zu (vgl. Abschnitt 2.2, Seite 17). Das ist ein bedeutender Vorteil gegenüber der Frage nach dem *Ausscheiden aus einer Stelle* in der Sektion *Ihre Lebenssituation heute* erhobenen Information. *Diese läßt über den Umfang der Erwerbstätigkeit, aus welcher der Austritt erfolgte, keine direkte Aussage zu.* So ist es ja durchaus möglich, daß nach dem Ausscheiden aus Vollerwerbstätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung während der Übergangsphase (gleitender Übergang) ausgeübt wurde. Sucht man lediglich nach dem letzten Erwerbsaustritt (in Abgrenzung zum Austritt aus Vollerwerb) vor dem Rentenzugang, wird eine solche Flexibilisierung des Übergangs nicht erfaßt.

Außerdem hat das Kalendarium den *entscheidenden* Vorteil, daß es über alle Panelwellen hinweg unverändert blieb. Die Information über den Grund des Ausscheidens aus der Stelle *In Rente / Pension gegangen* nach der Frage LP16 (und Korrespondenzen) in der Sektion *Ihre Lebenssituation heute* ist von 1984 bis 1990 zum Beispiel nicht erhoben worden. Als dritter Grund spricht gegen diese Variable, daß sie durch ihre Stellung im Fragebogen und ihre besondere Konnotation einen engen (zeitlichen) Zusammenhang von Ausscheiden aus der letzten Stellung und Rentenzugang unterstellt, der so möglicherweise überhaupt nicht besteht. Es bleibt dann durchaus fraglich, ob der Arbeitnehmer nicht auf andere, mit dem Ereignis in mittelbarem Zusammenhang stehende Begründungen oder Mehrfachnennung ausweicht. Das Kalendarium ist zudem kompletter als die jährlichen Fragen, da Lücken bei der Erhebung (Non-Response in einer Welle) bei der Datenaufbereitung durch das DIW geschlossen werden. Mit einer gewissen Häufung verweigern Personen die Teilnahme an der Erhebung in den Jahren, die besondere Merkmale wie biographische Wendepunkte enthalten. So etwa im Jahr des Erwerbsaustrittes (vgl. Abschnitt 3.2.2.3, Seite 66).

Hinsichtlich des Austrittes aus dem Erwerbsleben wurde also auf die uneingeschränkt über alle Wellen hinweg vorhandenen und vergleichbaren Daten des *Beschäftigungsartkalendariums* zurückgegriffen. Auch dieses Kalendarium wurde - wie erwähnt - vom DIW zur Datenhaltung auf Spellebene gebracht und ist abgelegt in dem Recordfile *artkalen.dat*. Aus diesem komprimierten Format wurden

alle einschlägigen Spelldaten herausgeschrieben und an die Ruhestandszugänge der SOEP-Population⁶⁹ angebunden. Damit sind neben den Informationen über den individuellen Rentenbeginn, die Informationen über den Erwerbsaustritt im Teilsample enthalten. Als Datum des Austrittes aus Vollerwerbstätigkeit wird das Ende des Spells vom Typ *Voll Erwerbstätig* verwendet. Im Falle des Vorliegens mehrerer Spells dieses Typs wurde der Spell mit der höchsten Monatsnummer, also der chronologisch spätere Erwerbsaustritt verwendet.

Die aus westdeutschen Haushalten der ersten SOEP-Welle hervorgegangene Population *mit einem Zugang in Rente* (Einkommensartkalendarium) und *einem Austritt aus Vollerwerbstätigkeit* (Beschäftigungsartkalendarium) umfaßt 814 Fälle. Im Teilsample befinden sich nunmehr alle diese Personen und die jeweiligen Informationen über das Datum des Zugangs in Alters- bzw. Invalidenrente, das Datum des Erwerbsaustrittes, sowie weitere Daten aus den Kalendarien - so zum Beispiel weitere Ereignisse (Spells), die vor, nach oder zwischen Erwerbsaustritt und Rentenzugang liegen.

3.2.2 Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente anhand der Daten des SOEP-Archivs

3.2.2.1 Die soziodemographischen und Arbeitsmarktvariablen im SOEP

Im folgenden wurde das Sample der SOEP-Teilpopulation mit soziodemographischen Merkmalen sowie Merkmalen zur Stellung der Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt bzw. zu ihrer Erwerbsbiographie ergänzt. Dazu wurden zuerst die im SOEP-Archiv unter dem zentralen Recordfile *ppfad.dat* und die in den jährlichen Recordfiles *_p.dat* abgelegten Variablen genutzt. So die Information zum Geschlecht, zum Alter sowie erwerbsbiographische Daten - etwa Information über eine Tätigkeit als Selbständige/r. Eine Reihe von Informationen konnte aber auch aus den vom DIW als Statusvariablen zusammengefaßten und den generierten Variablen gewonnen werden. Diese sind abgelegt in den Recordfiles *_pgen.dat*. Die Existenz von *Status-* und *generierten Variablen* geht darauf zurück, daß ein Teil der Variablen im SOEP wellenübergreifende Informationen enthält. Ein klassisches Beispiel dafür ist das Geschlecht. Es braucht in der Regel nur einmal erhoben werden. Andere Variablen bleiben über die Jahre bis zu einem einschlägigen Wechsel identisch; ein Beispiel hierfür ist die Wohnfläche. Diese Typen von Information werden also in zusammengefaßter oder generierter⁷⁰ Form in der SOEP-Distribution angeboten. Das erspart dem Anwender die sonst aufwendige Suche in allen Einzelwellen des Sozioökonomischen Panels. Zu den aus den Recordfiles *_pgen.dat* gewonnenen Variablen gehören die Informationen über die Betriebszugehörigkeit (*_ERWZEIT*) im Unternehmen der letzten Beschäftigung, den Bildungsabschluß (*_PBBIL01/_PBBIL02/_PBBIL03*), die erforderliche Ausbildung im

⁶⁹ Nach Einkommenskalendarium (Recordfile *einkalen.dat*) und LP81D01.

⁷⁰ Der Unterschied zwischen Statusvariablen und generierten Variablen ist der folgende: Sofern Informationen einfach zusammengeschrieben werden können spricht die SOEP-Gruppe am DIW von Statusvariablen. Bei generierten Variablen ist mindestens eine zusätzliche (theoretische) Annahme hinzugefügt worden (vgl. DIW 1996a: 37ff).

Beruf (AUSB__), die Beschäftigung im öffentlichen Dienst (OEFFD__), die Unternehmensgröße (BETR__), die Tätigkeit im erlernten Beruf (ERLJOB__), berufliche (Stellen-) Wechsel (ERWTYP__).

Für die weitere Gestaltung des Samples ist zunächst die Information über eine selbständige Tätigkeit die bedeutendste. Selektiert man das Teilsample (mit den bisherigen Kriterien: aus westdeutschen Haushalten der ersten SOEP-Welle hervorgegangene Panelpopulation mit einem Austritt aus Vollerwerbstätigkeit und einen Zugang in Rente) noch nach dem Merkmal *nicht selbständig tätig*⁷¹ verbleiben 674 Fälle.

3.2.2.2 Die Selektion nach Zensierung

Abschließend wurden die Informationen über *Austritt aus Vollerwerbstätigkeit* und *Zugang in Altersrente* nach ihrer Zensierung selektiert. Die Zensierung von Ereignissen bedeutet, daß von dem „Fenster“, welches das Panel in eine Biographie legt, ein Teil nicht erfaßt ist (vgl. Blossfeld/Rohwer: 35). So kann der vom Panel erfaßte Beginn oder das Ende eines Ereignisses nicht mit dem tatsächlichen Datum übereinstimmen. Bei einer Aussage über diese Daten muß also die Zensierung beachtet werden. Die im Sozioökonomischen Panel abgelegten Ereignisdaten aus den Kalendari- en besitzen folgende Zensierungsinformation:

Für den Erwerbsaustritt wurden Fälle ausgeschlossen, deren Ereignis (Spell) *Austritt aus Vollerwerbstätigkeit* eine Form von Rechtszensierung (Ausprägungen [2], [3], [5], [6], [8], [9] der Zensierungsvariable) aufwies. Für den (Spell) Rentenzugang wurde jede Linkszensierung (Ausprägungen [4], [5], [6], [7], [8], [9]) ausgeschlossen. Im Teilsample verbleiben nunmehr zunächst 686 Fälle (westdeutsche Teilstichprobe, Erwerbsaustritt, Rentenzugang, keine Zensierung).

⁷¹ Dieses Merkmal geht auf die Variable Ip4302 und die Itemkorrespondenzen zurück. Selektiert wurde nach „*nicht Selbständiger Landwirt, nicht freier Beruf / selbst. Akademiker, nicht Sonst Selbst. bis 9 Mitarbeiter, nicht Sonst. Stelbst. über 9 Mitarbeiter, nicht Mithelfender Familienangehöriger*“.

Abbildung 9 Zensierung der Ereignisdaten der Kalendarien des SOEP

- (1) unzensiert
- (2) R-zensiert
- (3) R-(KA)-zensiert
- (4) L-zensiert
- (5) L-R-zensiert
- (6) L-R-(KA)-zensiert
- (7) L-(KA)-zensiert
- (8) L-(KA)-R-zensiert
- (9) L-(KA)-R-(KA)-zensiert

3.2.2.3 Betriebszugehörigkeit und Datenmanagement - die Erfassung des internen Segmentes

Die Betriebszugehörigkeit liegt für alle Wellen des Sozioökonomischen Panels, für jede Person und jedes Jahr nur als generierte Variable (`_ERWZEIT`) vor. Das liegt daran, daß sie zum Teil nicht erhoben wurde und vom DIW für diese Wellen aus der Information über berufliche Veränderungen gebildet wurde. Ab einem gewissen Zeitpunkt beim Übergang in den Ruhestand weist die Betriebszugehörigkeit naturgemäß *trifft nicht zu* (-2) oder *keine Angabe* (-1) aus. Von nun an wurde offensichtlich der Erwerbsaustritt auch im Bewußtsein der Befragten insofern vollzogen, als daß die Zugehörigkeit zum Unternehmen jetzt ausdrücklich verneint wird. So ergaben Tests, daß der Zeitpunkt der letzten positiven Angabe einer Betriebszugehörigkeit und die Angabe über den Zeitpunkt des letzten Erwerbsaustrittes bei den meisten Fällen nicht übereinstimmen. So haben nicht wenige Fälle auch noch Jahre *nach* ihrem Erwerbsaustritt eine gültige Angabe für die Betriebszugehörigkeit⁷². Das kann neben dem angesprochenen Grund der verzögerten Wahrnehmung des „Nicht-mehr-zum-Unternehmen-Gehörens“ auch die Ursache haben, daß ein flexibler, gleitender Übergang stattfand und vorübergehend eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wurde. Denkbar ist auch, daß eine (geringfügige) Tätigkeit während des Übergangs stattfand, die später in einer *Tätigkeit im Ruhestand* mündete. Diese kann sowohl im selben Unternehmen, das heißt aus dem heraus die Verrentung begonnen wurde stattgefunden haben; genauso aber auch in einem anderen Unternehmen oder auch als freie Tätigkeit⁷³.

Die genaue Operationalisierungsvorschrift in der vorliegenden Arbeit trägt dem Umstand Rechnung, daß eine genaue Bestimmung der Betriebszugehörigkeit des Unternehmens, aus dem heraus *der Austritt aus Vollerwerbstätigkeit zum Zweck der Verrentung* stattfindet, nur unter Umständen möglich ist. Das liegt daran, daß die Betriebszugehörigkeit an ganz anderer Stelle und in einem ganz anderem Kontext im Fragebogen steht als die Kalendarien, welche die Basis für das Datum des Erwerbsaustrit-

⁷² Von den Erwerbsaustritten zwischen 1983 und 1992 haben etwa 7% eine gültige Angabe ($0 < \text{_ERWZEIT} < 573$) für die Betriebszugehörigkeit jeweils 2 Jahre nach ihrem Erwerbsaustritt aus Vollerwerbstätigkeit auf Basis des Kalendariums.

⁷³ Wobei in diesen Fällen die Seniorität nicht ohne eine Zäsur weiter ansteigen dürfte.

tes bilden⁷⁴. Letzteres wird retrospektiv für das Vorjahr der Erhebung erfragt, die Betriebszugehörigkeit hingegen wird (mit Ausnahmen in einigen Wellen) jährlich für den gegenwärtigen Zeitpunkt erhoben⁷⁵ (in Welle L 1995 zum Beispiel Frage 41 im Personenfragebogen) und in Verbindung mit anderen Fragen (z.B. die Korrespondenzen der Fragen 29ff der 1995er Welle) vom DIW generiert. Daher ist es denkbar, daß im Jahr des Erwerbsaustrittes schon keine gültige Angabe über die Betriebszugehörigkeit mehr vorliegt, da etwa der Austritt im Januar erfolgt ist und die Erhebung (die in der Jahresmitte stattfindet) aber nach der Zugehörigkeit zum gegenwärtigen Zeitpunkt fragt. Auch umgekehrt finden - wie erwähnt - Unschärfen statt. So ist es ja durchaus auch plausibel, daß ein Vorruheständler, der regelmäßig an betrieblichen Veranstaltungen teilnimmt, aus seiner Logik heraus eine Betriebszugehörigkeit angibt, obwohl er längst aus Vollerwerbstätigkeit ausgeschieden ist und sich in der Übergangsphase befindet. Jedenfalls bleibt die konsistente Verbindung von letztem Unternehmen der Vollbeschäftigung und Betriebszugehörigkeit vor dem Hintergrund des SOEP-Ehebungsinstrumentes kritisch. Hinzu kommt die unschöne Tatsache, daß die ersten zwei Wellen des Panels aus dem Sample zu großen Teilen herausfallen, da erst ab 1984 (mit der ersten Welle) die Betriebszugehörigkeit erhoben wurde, jedoch nicht retrospektiv wie das Kalendarium, das 1984 für 1983 erhoben wurde.

Ein zusätzliches Problem stellt die Tatsache dar, daß Personen offensichtlich in biographisch besonders ereignisreichen Jahren die Teilnahme an der Erhebung des SOEP eher verweigern als in anderen Jahren. Beim Erwerbsaustritt führte das zu dem Problem, daß dieser aus dem retrospektiv erhobenen und ergänzten Kalendarium zwar hervorging, aber nähere Informationen, die in der Systematik des Fragebogens zum Erhebungstag erfragt werden, fehlen. So stieg beispielsweise die Zahl der *trifft-nicht-zu* Angaben bei der Betriebszugehörigkeit um 10 %, wenn die „Toleranz“ bei der Bestimmung der Betriebszugehörigkeit auf das Vorjahr des Erwerbsaustrittes eingeschränkt wurde. Aus weiteren Tests geht hervor, daß auch andere Informationen fehlen, die auf Informationen zum Erhebungszeitpunkt zurückgehen. Offensichtlich verweigern diese Personen in den Jahren ihres Erwerbsaustrittes die Teilnahme an der Erhebung und kommen dann als Rentner in die Erhebung zurück. Zu diesem Zeitpunkt jedoch lautet die korrekte Information über die Betriebszugehörigkeit schon *t.n.z.*

Szydlik erwähnt darüber hinaus das Problem, daß befragte Panelteilnehmer geneigt sind, sich *einen Teil* des Erhebungsinstrumentes „zu schenken“ (Szydlik 1993: 64). Während grundsätzlich schon die Bereitschaft bestünde an der Befragung teilzunehmen, würden besonders umfangreiche Abschnitte des Fragebogens übergangen. Zu letzteren zählt mit Sicherheit die Sektion zu beruflichen Veränderungen. Es ist also durchaus möglich, daß innerhalb einer Welle allgemeine Informationen sowie Informationen aus den Kalendarien vorhanden sind, spezielle jedoch fehlen. Um diese Arbeitnehmer

⁷⁴ Zur Erinnerung: Es ist leider auch nicht ohne weiteres möglich, die Basisinformation für den Erwerbsaustritt vom *Einkommensartkalendarium* weg, hin zur *Beendigung einer Stelle* zu verlegen, da dann die Information über die *Vollerwerbstätigkeit* verloren geht.

⁷⁵ Und vom DIW in eine einheitliche Fassung gebracht; insofern liegt sie dann auch als *generierte Variable* vor.

nicht gänzlich zu verlieren, bleibt nichts, als die Information über ihre Seniorität maximal zwei Jahre vor dem Erwerbsaustrittsjahr zu suchen.

Diese Suche nach der maximalen Betriebszugehörigkeit auch im 2. Vorjahr des Erwerbsaustrittes bedarf jedoch einiger zusätzlicher Erläuterungen und Überlegungen. Drei Probleme treten auf: a) Es ist denkbar, daß nicht die Betriebszugehörigkeit der Stelle gemessen wird, von der aus eine Vollerwerbstätigkeit aufgegeben wird. Das ist allerdings unproblematisch, da jede neue Stelle in einem Unternehmen mit einer geringen Betriebszugehörigkeit beginnt und diese daher die längere Zugehörigkeit zum Unternehmen der Vollerwerbstätigkeit (sofern diese vorliegt) nicht tilgt. Das heißt, daß eine eventuelle neue, akkumulierende Betriebszugehörigkeit mit der „alten“ zwar konkurriert, diese aber nur dann überschreiben kann, sofern sie nicht zur Bestimmung des internen Segmentes herangezogen wird und daher für die Operationalisierung unwichtig ist. Denn es ist ausgeschlossen, daß in den Jahren des Übergangs eine Seniorität erworben wird, die das Kriterium des internen Segmentes (Seniorität > 20 Jahre) übertreffen kann.

b) Im Falle der eingeschränkten Weiterarbeit (Teilzeit, gleitender Übergang) im selben Unternehmen wächst die Betriebszugehörigkeit nach dem Austritt aus Vollerwerbstätigkeit noch an. Das kann zu einer Verfälschung der Segmentabgrenzung führen. Denn es ist denkbar, daß ein Arbeitnehmer das Kriterium der Zuordnung zum internen Segment deshalb erfüllt, weil er durch Teilzeitarbeit nach dem Austritt erst eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren erlangt. Jedoch dürfte dieser Fall *zum einen* extrem unwahrscheinlich sein und *zum anderen* die Verfälschung nicht gravierend. Denn selbst dieser Fall der Teilzeit-Weiterarbeit ist (theoriegemäß) im internen Segment wahrscheinlicher als im unstrukturierten oder dem fachlichen. *Und darüber hinaus stellt die Segmentoperationalisierung zwar auf eine hohe Seniorität im Unternehmen ab, aus dem heraus die Verrentung stattfindet, jedoch verlangt sie nicht notwendig, daß die hohe Seniorität bei Vollerwerbstätigkeit erlangt wird*⁷⁶.

c) Es muß ausgeschlossen werden, daß es sich bei der maximalen Betriebszugehörigkeit um eine solche unterhalb der *Jahre der Verrentung* handelt, was heißt, daß z.B. aus einem Unternehmen im 5. Lebensjahrzehnt bei einer hohen Seniorität gewechselt wurde und die Verrentung dann aus einem Unternehmen bei wesentlich geringerer Seniorität stattfand⁷⁷, aber die hohe Seniorität des ersten Unternehmens angezeigt wird.

Die Syntax zur Bestimmung der Seniorität soll nach der höchsten Betriebszugehörigkeit suchen, jedoch nicht mehr als 2 Jahre vor dem Datum des Erwerbsaustrittes. Diese „Toleranz“ von 2 Jahren

⁷⁶ Zwar soll der *Übergang in den Ruhestand* definitionsgemäß aus einer Vollerwerbstätigkeit heraus stattfinden und deshalb markiert das Ende der Vollerwerbstätigkeit den Beginn des Übergangs bzw. der Übergangsphase. Jedoch ist es für die Bestimmung der Zugehörigkeit zum internen Segment nicht unbedingt notwendig, wenngleich sehr wahrscheinlich, daß die Seniorität beim Beginn der Übergangsphase schon erreicht wurde.

⁷⁷ An dieser Stelle existiert eine Unschärfe: Es ist denkbar, daß Inhaber höherer Positionen (im außertariflichen Bereich) auf quasi-internen Märkten wechseln. Nun ist das aber zum einen ein marginaler Graubereich, der keinen besonderen Einfluß auf die Verrentungsanalysen haben sollte. Und zum anderen sagt es das Attribut „quasi-intern“ auch schon - es handelt sich hier nicht eigentlich um *interne Teilarbeitsmärkte*.

räumt dieser Variable ein im Grunde nicht unbedingt notwendiges Jahr „Spielraum“ ein⁷⁸. Die Syntax sucht also, abstrakt gesprochen, nach der höchsten Seniorität in *den Jahren der Verrentung*. Diese Toleranz hat den Vorteil, daß Fälle erhalten bleiben, die andernfalls - durch ihre Antwortverweigerung im Erwerbsaustrittsjahr - durch das Raster einer harten Selektion fielen; hat aber auch den Nachteil, daß theoretisch ein Fall denkbar ist, bei dem nicht korrekt die Seniorität des Unternehmens erhoben wird, *aus dem heraus die Verrentung stattfindet*, da der Arbeitnehmer im Vorjahr des Erwerbsaustrittes aus dem internen Segment heraus das Unternehmen wechselt. Es lassen sich nun gute theoretische Argumente finden, die zeigen, daß dieser Fall extrem selten sein wird: Warum sollten über den Großteil der Erwerbsbiographie hinweg Seniorität (-srechte) gesammelt werden, um diese dann „im letzten Moment“ zu verschenken? (siehe oben Seite 17) Des weiteren haben einschlägige Tests mit dem Teilsample gezeigt, daß eine *geringe* Betriebszugehörigkeit (ein bis drei Jahre) extrem selten vorkommt, wenn nach der höchsten Nennung gesucht wird.

Zuletzt kann in der Messung der Seniorität *in den Jahren der Verrentung* ein Zugeständnis an das theoretische Argument gesehen werden, das besagt, daß *nicht nur* das biographisch letzte Unternehmen, *sondern auch* die markante Stabilität der Erwerbsbiographie für das Verrentungsgeschehen (bzw. die Zugehörigkeit zu Segmenten und das Profitieren aus der jeweiligen Personalstrategie) von Bedeutung ist. Dieses Argument ist jedoch von untergeordneter Bedeutung und steht weit hinter den erstgenannten zurück. Alles in allem ist die Operationalisierung des internen Segments über die Messung der höchsten erlangten Seniorität (bei dem Grenzwert 20 Jahre, vgl. Abschnitt 2.6, Seite 34) bis maximal 2 Jahre vor dem Erwerbsaustritt daher bei Würdigung aller empirischen Probleme und theoretischen Tatbestände der beste Kompromiß⁷⁹.

3.2.2.4 Die Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz - die Erfassung des berufsfachlichen und des unstrukturierten Segmentes

Die Operationalisierung des **berufsfachlichen Segments** im Teilsample geht auf die Variable (AUSB__) mit der Frage *Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich?* zurück (siehe Abbildung 3, Seite 40 und Abschnitt 2.7, Seite 45). Die fachliche Qualifikation wurde dabei so recodiert, daß darin die Ausprägungen (4) *Der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen*, (5) *eine abgeschlossene Berufsausbildung*, (6) *abgeschlossene Ingenieur- oder Fachschulausbildung*, (7) *ein abgeschlossenes Hochschulstudium* enthalten sind. Gleichzeitig darf nicht das Merkmal des internen Segments, Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr, vorliegen. Die Aus-

⁷⁸ Ein Jahr Toleranz muß unbedingt sein. Der Erwerbsaustritt kann in den ersten Monaten eines Jahres erfolgen, dann lautet die korrekte Angabe für die Betriebszugehörigkeit zum Erhebungszeitpunkt (Mitte des Jahres) schon im Jahr des Erwerbsaustrittes *trifft nicht zu*. Die Betriebszugehörigkeit läßt sich in diesem Fall nur im Vorjahr des Erwerbsaustrittes finden.

⁷⁹ Diese Variable sagt - mit dieser Operationalisierung - jedoch nichts über geringe Betriebszugehörigkeiten aus. D.h., es ist ausgeschlossen, eine besonders geringe Betriebszugehörigkeit o.ä. für das Unternehmen, aus dem heraus die Verrentung stattfindet, auszumachen. Dies ist dadurch bedingt, daß nur nach der *höchsten* Betriebszugehörigkeit in den Jahren der Verrentung gesucht wird.

prägungen *Keine Angabe* bzw. *Trifft nicht zu* bei der Frage nach der Betriebszugehörigkeit wurden ebenfalls ausgeschlossen. Dies gilt auch für das externe Segment, das keine hohe Seniorität nachweisen soll. Personen des externen Segments (fachlich und unstrukturiert) haben also eine „gültige“ maximale Seniorität von weniger als 20 Jahren beim Erwerbsaustritt.

Das **unstrukturierte Segment** ist ebenfalls mit der Variable der *Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz* operationalisiert (siehe Abbildung 3, Seite 40). Eine Person ist dann diesem Segment zugeordnet, wenn die Merkmale *Altersrentenzugang und Austritt aus dem Erwerbsleben während der Panelaufzeit ohne Links- bzw. Rechtszensierung, Zugehörigkeit zu einem westdeutschen (oder durch Weiterverfolgung dieser erfaßten) Panelhaushalt, keine Selbständigkeit* und (1) *Keine besondere Ausbildung erforderlich* oder (2) *Nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz* oder (3) *Eine längere Einarbeitung im Betrieb* der Ausbildungsvariable vorliegen.

3.2.3 Gesamtmodell der Selektion des Samples mit der Teilpopulation des SOEP zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation

Nach der Selektion der Schnittmenge von Rentenzugängen und Erwerbsaustritten westdeutscher Ursprungshaushalte (N = 814) und der Kontrolle der Zensierung (N = 686) und der abhängigen Beschäftigung (ohne Selbständige N = 674) liegt nun die Basis für das *Teilsample (zur Untersuchung der) Arbeitsmarktsegmentation* vor. Werden die genannten erforderlichen Eigenschaften der Daten *gleichzeitig* selektiert, liegt die Zahl verbleibender Fälle bei 600 (Westdeutsche, keine Zensierung, keine Selbständigen). Davon haben 560 Personen den Erwerbsaustritt frühestens mit dem 50. Lebensjahr und 505 Personen den Erwerbsaustritt frühesten mit ihrem 55. Lebensjahr. Bei dieser Zahl von 505 (bzw. 560) Fällen wurde ein Fall selektiert, dem ein Hochrechnungsfaktor von 0 im Jahr des Erwerbsaustrittes zugewiesen ist. Im folgenden wurde die Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmentation umgesetzt, das heißt die Merkmale Betriebszugehörigkeit im letzten Unternehmen und Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz gebildet.

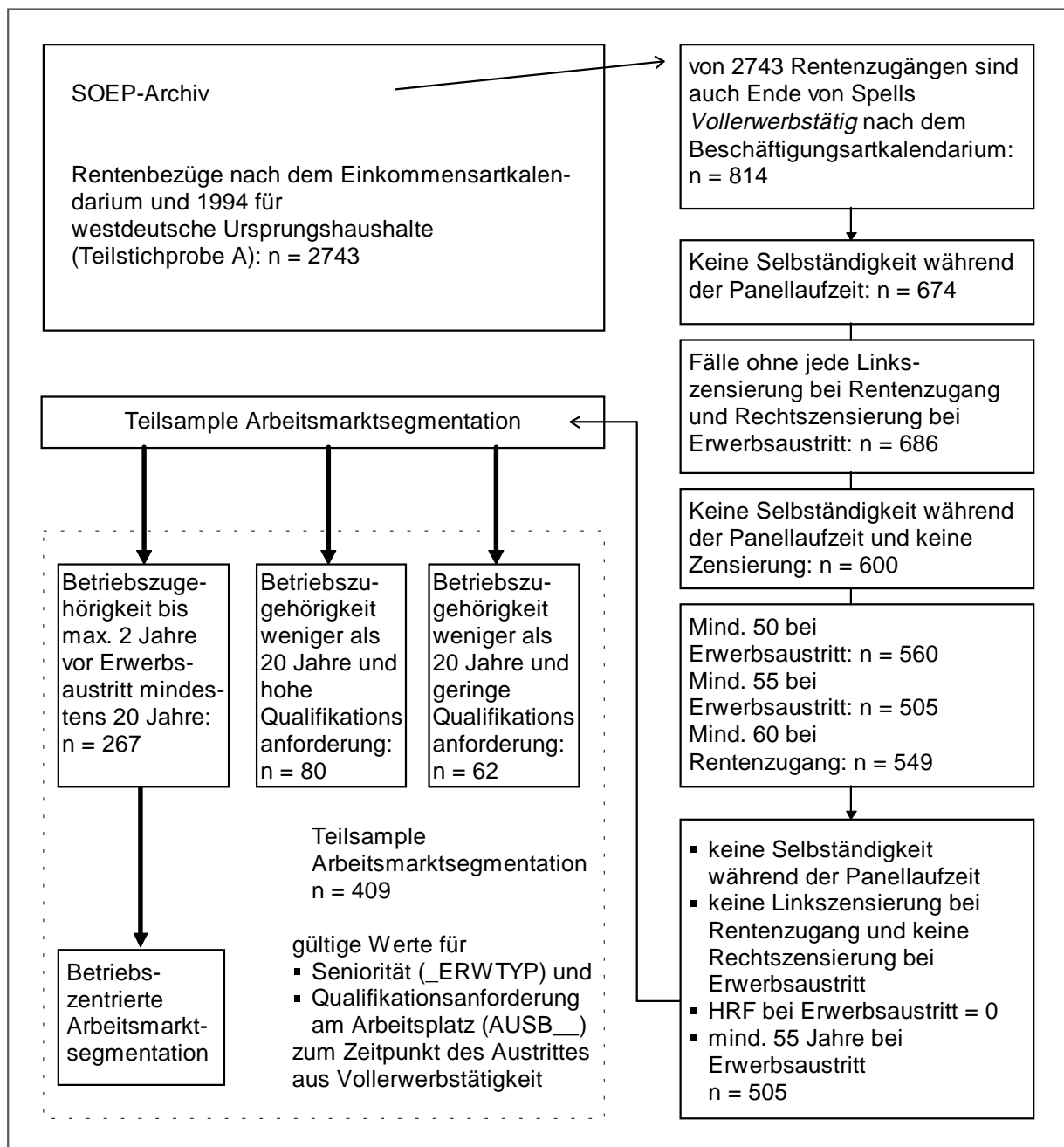
Demnach umfassen das interne und externe Segment - also das für die Untersuchung der Arbeitsmarktsegmente maßgebliche Teilsample - zusammen 409 Fälle. Die Differenz zwischen dieser Zahl und den 505 Fällen, die nach Selektion der *Übergänge in den Ruhestand in westdeutschen Ursprungshaushalten* vorliegen, ergibt sich durch fehlende erwerbsbiographische Daten. Der typischste Fall ist ein Arbeitnehmer, der in den Jahren 1983 oder 1984 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist und bei den Fragen nach Betriebszugehörigkeit und Ausbildung schon *trifft-nicht-zu* angegeben hat. Das SOEP erfragt den Erwerbsstatus zum Teil retrospektiv, die näheren Fragen zur Erwerbstätigkeit jedoch nicht (vgl. Abschnitt 3.2.1, Seite 58). Fände dieser Sachverhalt keine Berücksichtigung, fielen alle Arbeitnehmer mit einschlägigen *missings* in das unstrukturierte Segment. Zum einen ergaben Tests, daß dieses dadurch arg verzerrt würde; zum anderen ist diese Form negativer Selektion auch theoretisch nicht haltbar. Alle Arbeitnehmer des externen Segments sollen eine gültige Angabe über

ihre Seniorität bei Verrentung besitzen: weniger als 20 Jahre. Aus diesem Grund ist das *Teilsample Arbeitsmarktsegmentation* eine knappe Zenturie (etwa ein Fünftel der verbliebenen Fälle) kleiner als das Teilsample mit *Übergängen in den Ruhestand* aus westdeutschen Ursprungshaushalten. Die Abbildung 10 (Seite 72) zeigt den Weg der beschriebenen Selektion des Teilsamples zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmente in einer Übersicht.

Das *Teilsample (zur Untersuchung der) Arbeitsmarktsegmentation* mit insgesamt 409 Fällen setzt sich demnach zusammen aus

- westdeutschen Ursprungshaushalten
- Rentenzugängen nach dem Einkommensartkalendarium
- Erwerbsaustritten nach dem Beschäftigungsartkalendarium
- keine Linkszensierung beim Rentenzugang oder Rechtszensierung beim Erwerbsaustritt
- keine selbständige Tätigkeit
- ein Mindestalter von 55 Jahren beim Erwerbsaustritt
- eine gültige Information für die Seniorität und die Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz im Unternehmen der Verrentung.

Abbildung 10 Übersicht der Selektion des Teilsamples zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmente



4. Ergebnisse der Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente

Dieses Kapitel wird dazu dienen, die Merkmale der einzelnen Segmente zu beschreiben, die nicht unmittelbar mit dem Verrentungsgeschehen in Zusammenhang stehen. Die einzelnen Segmente sind hier, im Gegensatz zum Ergebnisteil des Verrentungsgeschehens (Abschnitt 5), als abhängige Variable zu verstehen. So dienen diese Auswertungen auch als ein Indikator für die Validität der Segmentoperationalisierung. Die Abbildung 11 zeigt die Fallzahlen der einzelnen Segmente in einer Gegenüberstellung. Dabei werden die Größenverhältnisse der Segmente untereinander deutlich.

Von besonderer Bedeutung ist die Aufspaltung des Arbeitsmarktes in ein *internes* und ein *externes* Segment. Das geht auf die dichotomen Logiken der Personalrekrutierung, der *betrieblichen Arbeitskräftestrategien* (*intern vs. extern*, vgl. Seite 30), zurück⁸⁰. Hinter der Abstraktion des internen Segments verbirgt sich der spezielle Fall der *betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation* (vgl. 2.10.1, Seite 49); hinter der Abstraktion des externen Segments und seiner unternehmensübergreifenden (externen) Rekrutierungslogik verbergen sich der *berufsfachliche* und der *unstrukturierte (Jedermanns-) Teilarbeitsmarkt* (vgl. Abschnitt 2.7, Seite 45). Die Dichotomie zwischen internem und externem Segment wird in der vorliegenden Arbeit über die unterschiedliche zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitnehmer gemessen. Als Operationalisierungsmerkmal dient die erreichte Betriebszugehörigkeit beim Austritt aus Vollerwerbstätigkeit, wie es in Abschnitt 2.6 (Seite 34) konzipiert und in Abschnitt 3.2.2.3 (Seite 66) dargestellt ist. Für das SOEP-Arbeitsmarktsegmentation-Teilsample (vgl. Abschnitt 3.2.3, Seite 70) ergibt sich folgende Verteilung:

Betriebszugehörigkeit	Häufigkeit	%
Internes Segment (20 J und länger im Unternehmen)	267	65,3
Externes Segment (weniger als 20 J im Unternehmen)	142	34,7
n	409	100,0

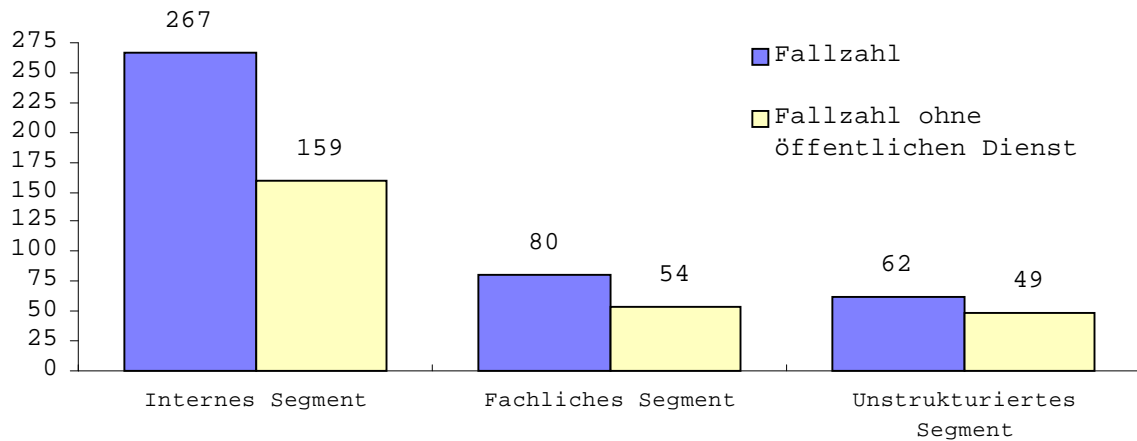
Das interne Segment ist deutlich größer als die Segmente mit externer Rekrutierungslogik. Auch zusammengefaßt machen die externen Segmente nur etwa die Hälfte des internen Segments aus. Letzteres umfaßt demnach 2/3 des Gesamtmarktes. Das heißt, daß etwa zwei Drittel der Personen des Samples 20 Jahre und länger im Unternehmen beschäftigt waren, aus dem heraus die Verrentung stattfand. Mit der hier entworfenen Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente bedeutet das: *Zwei Drittel des Samples arbeiteten im internen Segment*. Dieser Befund weicht in der Richtung zwar nicht

⁸⁰ Der Begriff vom externen Markt wird dementsprechend *nicht* synonym mit dem des unstrukturierten Marktes gebraucht. Dies ist vornehmlich bei amerikanischen Segmentationstheorien der Fall, welche vor allem auf die Dualität von Arbeitsmarktstrukturen abstellen und fachliche Märkte nicht kennen bzw. davon abstrahieren (aber z.B. auch Blossfeld/Mayer 1988). Zum Teil stellen berufsbezogene Märkte innerhalb der theoretischen Konzeption auch einen Teil der internen Märkte dar (vgl. Kerr 1954 bzw. hier Seite 27f).

von vergleichbaren Studien ab, jedoch in seinem Ausmaß. Wenngleich andere Autoren andere Operationalisierungen anwenden, stellen sie doch auf die selben theoretischen Konzepte ab. Daher soll ein kurzer Vergleich mit anderen Ergebnissen angestellt werden. Hainke (1989) verwendet die Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988) und Szydlik (1990) und grenzt internes und externes Segment über das Merkmal der Betriebsgröße ab. Dabei ergibt sich ein Verhältnis von 31,1 % zu 68,9 % von internem/externem Segment (Hainke 1989, S 123). Die Anteile bei Abgrenzung durch die Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren - wie in der vorliegenden Arbeit geschehen - betragen 65,3 % zu 34,7 %. Die Hochrechnung (unter Verwendung der Hochrechnungsfaktoren des Erwerbsaustrittes) ändert daran wenig. Die Verhältnisse betragen bei Hochrechnung auf die Grundgesamtheit unter Verwendung der vom DIW bereitgestellten Faktoren 64,5 % zu 35,5 %. Es zeigt sich also, daß sich die Größenverhältnisse fast in ihr Gegenteil verkehren. Auch bei einem Vergleich mit Szydlik stellt sich dieses Ergebnis ein (Szydlik 1989: 63 und 1993: 149). In der Untersuchung von 1989 beträgt das Verhältnis 32,8 % zu 67,1 %; in der jüngeren von 1993: 37,5 % zu 62,6 %. Bei dieser Gegenüberstellung muß allerdings die völlig unterschiedliche Herangehensweise in Rechnung gestellt werden. Zum betriebsinternen Segment gehört nach der Operationalisierung von Szydlik - die auch Hainke verwendet - nur der Teil der qualifizierten Beschäftigten in großen Betrieben (siehe Abbildung 1, Seite 33). Die Autoren gehen davon aus, daß es in den großen Unternehmen auch ein Randsegment gibt, das sich durch minder qualifizierte Tätigkeiten auszeichnet und daher zum externen Markt gezählt werden muß (das UNg, Unstrukturiertes Segment in großen Betrieben). Mithin wird der Begriff vom internen Segment viel enger gefaßt - er ist eher an die amerikanischen Vorbilder der Segmentierungstheorie angelehnt, die von einer Binnensegmentation, also der Segmentierung des innerbetrieblichen Marktes in Kern und Randbelegschaft ausgehen.

Auch bei Gegenüberstellung *aller* zu unterscheidenden Märkte, tritt keine Annäherung der unterschiedlichen Operationalisierungskonzeptionen ein. Die Einzelsegmente verteilen sich bei Szydlik folgendermaßen: betriebsinternes Segment 32,8 %, unstrukturiertes Segment in großen Unternehmen 8,4 %, fachliches Segment 45,7 %, unstrukturiertes Segment in kleinen Unternehmen 13 % (Szydlik 1989: 63). Ein weiterer wesentlicher Unterschied ist daher die Größe des fachlichen Segmentes. Während es mit der Operationalisierung via Seniorität nur knapp 20 % groß ist, umfaßt es bei Szydlik mehr als 40 % der Arbeitnehmerschaft. Aber auch dies ist ein Effekt, der theoretisch motiviert ist oder sich wenigstens mit einem theoretischen Bezug erklären läßt. Denn es ist in weiten Bereichen der bundesdeutschen Ökonomie weniger die vorhandene Facharbeiterqualifikation entscheidend als die tatsächliche Personalstrategie des Unternehmens. Sonach bleibt festzuhalten, daß obwohl beide Operationalisierungskonzeptionen im Grunde auf die gleichen Ansätze zurückgehen, sie unterschiedliche Phänomene fokussieren und auch zu gänzlich verschiedenen Ergebnissen kommen.

Abbildung 11 Einfache Segmentgegenüberstellung / Fälle im SOEP-Teilsample (N = 409); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



Zur besonderen Größe des internen Segmentes bei der Operationalisierung in der vorliegenden Arbeit muß noch folgendes gesagt werden: Möglicherweise hat die „harte“ Selektion im Sample einen verstärkenden Effekt auf die Größe des internen Marktes, indem Personen des externen Arbeitsmarktes „ausgeblendet“ werden (vgl. Seite 67). Die Selektionskriterien (Seite 71) verlangen für alle Segmente gültige Informationen zu markanten berufsbiographischen Daten. Personen, die nur sporadisch und häufiger im unstrukturierten Segment erwerbstätig sind, fallen wohl eher aus dem Sample als Personen mit stabiler und ansehnlicher Berufsbiographie. Erstere werden zum einen der Erwerbstätigkeit keinen so hohen Stellenwert in ihrem Leben einräumen und daher die Fragen nachlässiger beantworten; oder ihre Berufstätigkeit ist eher durch Besonderheiten gekennzeichnet, die nicht in das Antwortschema des Erhebungsinstrumentes passen. Der These einer nachlässigeren Beantwortung der berufsbiographischen Fragen entspricht auch die Erfahrung Szydliks (1993), daß teilweise einzelne (besonders umfangreiche) Abschnitte des Fragebogens übersprungen werden. Es ist durchaus vorstellbar, daß nur sporadisch vollzeitliche Arbeitnehmer „der Einfachheit halber“ die umfangreiche Sektion *Berufliche Veränderung* im Erhebungsinstrument auslassen (vgl. Szydlik 1993: 64).

Im folgenden werden diese einzelnen Märkte hinsichtlich ihrer soziodemographischen und ökonomischen Charakteristika untersucht.

Abbildung 12 Die Variable der Betriebsgröße im SOEP; Variable BETR__

BETR__	Unternehmensgröße	1984 bis 89
(1)	< 20	
(2)	>= 20 < 200	
(3)	>= 200 <2000	
(4)	> 2000	
(5)	Selbständig-ohne Mitarb.	
BETR__	Unternehmensgröße	1990 bis 95
(1)	< 5	
(2)	>= 5 < 20	
(3)	>= 20 <200	
(4)	>= 200 <2000	
(5)	> 2000	
(6)	Selbständig-ohne Mitarb.	

4.1 Bivariate Deskriptionen von internem und externem Segment

4.1.1 Kontrollvariable: internes/externes Segment nach Betriebsgröße

Zunächst soll anhand der wichtigsten Kontrollvariable die Operationalisierung des internen Segments getestet werden. Stimmen die Annahmen, so dürfen im internen Arbeitsmarktsegment keine Beschäftigten in kleinen bzw. sehr kleinen Betrieben zu finden sein. Die interne Personalstrategie setzt eine gewisse Betriebsgröße voraus - es muß sich ein interner Markt mit Einstiegsarbeitsplätzen (*entry ports*), hierarchischer Stufung, Mobilitätsmustern und Allokationsregeln etablieren können (vgl. Abschnitt 2.6 auf Seite 35 und Seite 29 und Blossfeld/Mayer 1988: 266).

Die Betriebsgröße wurde über die Panellaufzeit hinweg nicht einheitlich in den Antwortkategorien erhoben. Die Abbildung 12 zeigt die unterschiedlichen Ausprägungen. Im Jahr 1990 gab es einen Wechsel. So wurden zunächst die Informationen aus allen Wellen in die weiter gefaßten Kategorien der ersten 6 Jahre umkodiert. So können über alle Wellen Betriebe gefunden werden, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Arbeitnehmer, die durch die Operationalisierung über die Seniorität dem internen Segment zugeordnet wurden, dürften in diesen Unternehmen nur selten zu finden sein. Nämlich nur dann, wenn

- trotz des kleinen Unternehmens eine interne Personalstrategie vorliegt, was bei 20 Beschäftigten *unter (seltenen) Umständen* denkbar ist oder
- die Frage bei der Erhebung falsch verstanden wird und die Antwortenden auf einen Betriebsteil eines Gesamtunternehmens abstellt. Letzteres mag viel größer sein und einen internen Markt etablieren.

Tabelle 1 Kreuztabelle Segmentzugehörigkeit nach Unternehmensgröße; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen

Fälle im Segment	Unternehmensgröße				Zeilen gesamt
	weniger als 20	20 bis 200	200 bis 2000	über 2000	
Intern	23	59	71	114	267
Zeilen%	8,6 %	22,1 %	26,6 %	42,7 %	65,3 %
Berufsfachlich	15	26	17	22	80
Zeilen%	18,8 %	32,5 %	21,3 %	27,5 %	19,6 %
Unstrukturiert	6	23	18	15	62
Zeilen%	9,7 %	37,1 %	29,0 %	24,2 %	15,2 %
Spalte gesamt	44	108	106	151	409
Zeilen% gesamt	10,8 %	26,4 %	25,9 %	36,9 %	100 %

Beide Fälle dürfen nur sehr selten vorkommen. Der erste Fall ist zwar denkbar, die *eigentlichen* Kriterien des internen Segments jedoch kann ein Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten nicht erfüllen. Sowohl Einstiegsarbeitsplätze wie auch eine hierarchische Arbeitsorganisation sind in (solch) kleinen Unternehmen nur schwer denkbar. Ein Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern - in welcher Rechtsform auch immer -, dessen Beschäftigte eine hohe Seniorität besitzen, deutet eher auf einen soliden, florierenden Facharbeiterbetrieb hin, denn auf ein internes Segment. Somit sollte in der Tat von einer falschen Zuordnung gesprochen werden - ein „Meßfehler“, wie in Abschnitt 2.6.1 (Seite 39) beschrieben. Im Falle des falschen Verstehens der Frage nach der Größe des *Gesamtunternehmens* ist das Ergebnis das gleiche: eine falsche Zuordnung. Mit Bezug auf das Verrentungsgeschehen zeigt schon eine praktische, sozialpolitische Tatsache die Reichweite des Fehlers. Mögliche Hypothesen können hier nicht treffen: Die Erstattungspflicht gemäß § 128 AFG n.F. greift in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten nicht (siehe Punkt 7 im Anhang, Seite 119). Für den Zeitraum des Bestehens dieser Erstattungspflicht wird jedoch immer angenommen, daß interne Segment sei betroffen (vgl. Seite 9).

Die Tabelle 1 zeigt eine Kreuztabelle von Segmentzugehörigkeit und Betriebsgröße. Die wichtigste Tatsache ist grau unterlegt: 23 von 267 Arbeitnehmern des internen Segments (Operationalisiert über die Seniorität) sind in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten tätig. Diese *kritischen Zuordnungen* machen einen Anteil von 8,6 % innerhalb des internen Segments und 5,6 % innerhalb aller Zuordnungen von Betriebsgrößen zu Segmenten aus.

Ab 1990 kann auch eine Betriebsgröße von einem bis fünf Beschäftigte identifiziert werden. Im internen Segment liegen davon 2 Fälle vor. Das sind 0,7 % innerhalb des internen Segmentes und 0,5 % aller Segmentzuordnungen (vgl. Tabelle 8, Seite 126). Diesen zwei Fällen stehen weitere neun gegenüber, die sich - bei Zugehörigkeit zum internen Segment - in Unternehmen mit insgesamt weniger als 20 Beschäftigten befinden. Innerhalb des gesamten Bereiches *kritischer Zuordnungen*

Tabelle 2 Internes und externes Segment nach Geschlecht; Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71), N = 409; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

	Internes Segment	Externes Segment	Row Total
Männer	220 Spalten%: 82,4 %	103 Spalten%: 72,5 %	323 79,0 %
Frauen	47 Spalten%: 17,6 %	39 Spalten%: 27,5 %	86 21,0 %
Spaltensumme	267 65,3 %	142 34,7 %	409 100,0 %

(Betriebsgröße < 20 Beschäftigte) machen die dramatischen Fehlzuordnungen (Betriebsgröße < 5 Beschäftigte) die absolute Minderheit aus. Somit zeigt sich, daß falsche Zuordnungen bei der Operationalisierung des internen Arbeitsmarktsegments über die Seniorität im Unternehmen der Verrentung zwar nicht auszuschließen sind, jedoch ein Maß nicht übersteigen, das absolut gegen diese Operationalisierung spräche und das theoretische Konzept widerlegen würde. Der alternative Kontrollversuch über die konventionelle Operationalisierung wurde innerhalb dieser Arbeit nicht durchgeführt. Jedoch ist durchaus fraglich, ob im internen Segment nach der Blossfeld/Mayer-Operationalisierung keine geringe Seniorität zu finden wäre. Die Zahl der *kritischen Zuordnungen* (Betriebsgröße < 20 Beschäftigte) liegt unter 10 %; die Zahl *falscher Zuordnungen* (Betriebsgröße < 5 Beschäftigte) unter 1 % aller Fälle im internen Segment. Das spricht dafür, daß diese Operationalisierung ihr Ziel - bei Einschränkungen vom idealtypischen Konzept - nicht verfehlt hat und die Personen den Märkten gemäß den theoretischen Annahmen zugeordnet wurden.

4.1.2 Internes und Externes Segment nach Geschlecht

Innerhalb der Segmentationstheorien gehören die Annahmen über die *besonderen Arbeitsmarktchancen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen* zu den zentralen und prominenten Aussagen der Theorie. Insbesondere unter den amerikanischen Segmentationsansätzen sind Postulate über die politische Dimension der Segmentierung beliebt (im Extrem: die „radicals“, vgl. Friderichs 1986: 169). Die Verteilung von internem und externem Segment nach Geschlecht zeigt die erwarteten Ergebnisse. Annahmegemäß sollten Frauen mit unstetere beruflichen Karrieren und niedrigerer Ausbildung seltener Zugang zum internen Markt finden. Die Unternehmen antizipieren die Verhaltensmuster weiblicher Arbeitnehmer und üben entsprechende Zurückhaltung bei der Einstellung von Frauen. So kommt es zur gegenseitigen Verstärkung der Verhaltensmuster und -erwartungen. Bei Piore heißt dieses Verhaltensmuster der Beschäftigter „statistische⁸¹ Diskriminierung“ (vgl. Blossfeld/Mayer 1988: 265, 269, 274). Zu dem, daß die Männer im Sample dominieren, sind sie auch *relativ* im Internen Segment stärker vertreten als die Frauen. Während der allgemeine Frauenanteil im Teilsample bei 21,0 % (hochgerechnet: 25 %) liegt, bleibt er im internen Segment darunter (17,6 % bzw. hochgerech-

⁸¹ Denn die Beschäftigter entwickeln eine bestimmte Erwartung über die Eigenschaften von *Gruppen*, zu denen Frauen gehören.

net: 21,9 %) und im externen - notwendig - darüber (27,5 % bzw. hochgerechnet: 30,7 %). Dieser Effekt ist eine Folge der unsteteren Erwerbsbiographien von Frauen (vgl. Krüger/Born 1991). Er wird durch das Operationalisierungskonzept über die Seniorität auch besonders deutlich abgebildet. Frauen, die eine Erwerbsunterbrechung zur Geburt und Erziehung von Kindern aufweisen, kommen - je nach Alter - nur relativ schwer zu einer hohen Seniorität. Der frühe Extremfall des Erwerbsaustrittes mit 55 Jahren verlangt für das interne Segment, daß seit mindestens dem 35. Lebensjahr ohne Unternehmenswechsel gearbeitet wird. Je nachdem, wie spät Frauen Kinder bekommen und wie lange sie die Tätigkeit unterbrechen, wird es für sie schwer, eine hohe Seniorität zu erlangen (vgl. Seite 38).

Die Verteilung von Männern und Frauen im Sample insgesamt spiegelt die geringere Erwerbsquote der Frauen wider. Der Anteil von erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbspersonen in Westdeutschland betrug im Schnitt zwischen 1985 und 1993 39,9 %⁸². Auch unter Verwendung der Hochrechnungsfaktoren liegt der Anteil der Frauen im SOEP-Segmentationsteilsample nur bei 25,0 % - bleibt also weit hinter der wahren Erwerbsbeteiligung der Frauen zurück. Der erste und wichtigste Grund dafür ist die Selektion im SOEP-Teilsample nach Vollerwerbstätigkeit. Frauen sind öfter in Teilzeitbeschäftigung zu finden als Männer⁸³. Der Anteil der Frauen an allen Erwerbspersonen (39,9 %) spiegelt dies nicht wider. Mit anderen Worten: Die Gesamtheit der westdeutschen Erwerbspersonen ist nicht die Grundgesamtheit des *Teilsamples Arbeitsmarktsegmentation*, da dieses nach Austritten aus *Vollerwerbstätigkeit* selektiert. Daher müßte der Frauenanteil des Teilsamples mit dem aller *Erwerbspersonen in Vollbeschäftigung* gleichen Alters verglichen werden. Ohne weitere Annahmen und Einschränkungen ist dies jedoch nicht möglich. Im Rahmen dieser Arbeit ist es jedoch nicht möglich und nötig, diesen Punkt zu vertiefen. Ein weiterer Grund für den geringeren Frauenanteil im Teilsample ist die *geringere Erwerbsbeteiligung der älteren Frauen gegenüber den jüngeren*. Im Teilsample sind - im Gegensatz zur allgemeinen Erwerbsquote - nur ältere Arbeitnehmer berücksichtigt. Darüber hinaus ist der Umstand der Selektion nach gültigen Fällen bei „harten“ erwerbsbiographischen Selektionskriterien (Seniorität und Ausbildung beim Erwerbsaustritt) zu beachten. Frauen mit weniger standardisierten Erwerbsbiographien und direkten Übergängen von Erwerbstätigkeit in Altersrente fallen wohl eher als Männer heraus (vgl. zur Selektion Seite 71). Unter Umständen messen *Frauen im unstrukturierten Segment* ihrer Erwerbstätigkeit eine biographisch geringere Bedeutung bei und übergehen die einschlägigen Sektionen im Erhebungsinstrument (vgl. oben, Seite 67 und Szydlik 1993: 64). Auch das könnte den Anteil der Frauen im Teilsample schmälern.

4.1.3 Internes und Externes Segment nach (einfachem) ISCO-Berufsstatus

Nun zu einem ökonomischen Merkmal. Der *berufliche Status* wird im Fragebogen jeweils in Form von Klartextangaben der Befragten eingetragen (vgl. Abbildung 3, Seite 40). Diese werden aus Daten-

⁸² Quelle: Zeitreihen für das frühere Bundesgebiet, in: Statistisches Jahrbuch 1995, Statistisches Bundesamt.

⁸³ Im Jahr 1993 waren mindestens 35 % der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt (Kreckel 1995: 492).

schutzgründen den Datennutzern jedoch nicht zur Verfügung gestellt. Dafür werden vom Zentrum für Umfragen und Analysen (ZUMA), Mannheim, gemäß der Internationalen Standard-Klassifikation der Berufe (International Standard Classification of Occupation [ISCO]) Codes gebildet und die Angaben zusammengefaßt. Diese Variable liegt in generierter Form in der SOEP-Distribution vor. Die Verteilung der einfachen Berufsstatusklassifikation nach internem und externem Segment stellt Tabelle 9 (Anhang, Seite 127) dar. In beiden Segmenten dominieren *gütererzeugende Berufe*, gefolgt von *Bürokräften* und *verwaltenden Berufen*. Berufe in *Pflanzen-, Tier- und Forstwirtschaft* bilden eine kleine Ausnahmegruppe. Interessanter aber als die Gemeinsamkeiten sind die Unterschiede: Im internen Segment gibt es sehr viel mehr Wissenschaftler/innen. Offensichtlich eine Berufsgruppe mit weniger Mobilität zwischen den Arbeitgebern am Ende der Berufskarriere. Umgekehrt sieht das Verhältnis bei den Dienstleistungsberufen aus. Im internen Segment finden sich nur halb so viele Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen. Bemerkenswert ist zudem der Sachverhalt, daß der ohnehin geringe Anteil im internen Segment ohne öffentlichen Dienst auf Null sinkt. Das heißt: Die wenigen in Dienstleistungsberufen Beschäftigten im internen Segment befinden sich gleichzeitig im öffentlichen Dienst. Im externen Segment ist diese Gruppe die drittstärkste.

Büro- und Verwaltungskräfte finden sich etwas häufiger im internen Segment - eine Folge des Umstandes, daß sich auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Teilsample befinden. Bei Selektion der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (vgl. Tabelle 9, Seite 127) nivelliert sich die Differenz bei Büro- und Verwaltungskräften. Ihr Anteil im internen wie externen Segment entspricht sich dann nahezu. Dagegen entsteht eine Differenz bei gütererzeugenden Berufsgruppen. Während im Sample *mit* öffentlichen Dienst sich die Anteile fast entsprechen, finden sie sich im Sample *ohne* öffentlichen Dienst stärker im externen Segment. In beiden Segmenten bilden sie aber den bei weitem größten Anteil. Das Pendant sind die Wissenschaftler/innen: Gerade ohne die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind sie im internen Segment wesentlich stärker vertreten als im externen. Ihr Anteil im externen Segment ohne öffentlichen Dienst sinkt geradezu dramatisch. Offensichtlich befinden sich die extern „mobilen“ Wissenschaftler im öffentlichen Dienst.

4.2 Das berufsfachliche Segment

Im berufsfachlichen Segment befinden sich nach der Operationalisierung über die Variablen Betriebszugehörigkeit (*weniger* als 20 Jahre) und Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz (besondere Lehrgänge/Kurse, Facharbeiter-, Hochschulabschluß) 80 Personen (vgl. Abschnitt 3.2.2.4, Seite 69). Das sind 21,0 % des gesamten SOEP-Teilsamples (vgl. Tabelle 10, Seite 128). Der Frauenanteil im fachlichen Segment liegt über dem des internen Segmentes - das bedingt zum Teil schon die Zugehörigkeit zum externen Segment. Bei der Untersuchung des fachlichen Segmentes nach dem Berufsstatus der einfachen ISCO-Klassifikation stößt die Auswertung an ihre Grenzen. Die einzelnen Felder sind zum Teil nur noch mit Fällen besetzt, die sich an einer Hand abzählen lassen (vgl. Tabelle 11, Seite 129). Allein, es bleibt festzustellen, daß die Gruppe der Personen im gütererzeugenden Sektor wiederum die am stärksten besetzte ist. Dahinter verbergen sich überwiegend männliche Facharbei-

ter⁸⁴ (bei zwischenbetrieblicher Mobilität). Die Arbeitnehmer dieses Segment verteilen sich zwar nicht ganz gleichmäßig über größere und kleinere Unternehmen; besondere Augenfälle gibt es jedoch auch nicht (vgl. Tabelle 1, Seite 77). Am stärksten sind - mit fast einem Drittel aller Fälle dieses Segments - die Betriebe mit 20 bis 200 Mitarbeitern besetzt. Auch die Klasse der ganz großen Unternehmen (über 2000 Beschäftigte) ist mit 27 % noch einmal stark besetzt. *Hier zeigt sich ein drastischer Unterschied zur Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988) und Szydlik (1990).* Definitionsgemäß würden zunächst diese 27 % des fachlichen Marktes anders eingeordnet. Darüber hinaus wären noch 21,3 % in Unternehmen mit einer Belegschaft von 200 bis 2000 Personen nicht dem fachlichen Segment, sondern dem internen Segment zugeordnet. Das sind zusammen fast die Hälfte des fachlichen Segments nach der Operationalisierung via Seniorität. Unter der (theoretischen) Annahme, daß es ein fachliches Segment mit entsprechender externer Personalstrategie gibt und letztere über das Merkmal der Seniorität beim Erwerbsaustritt gemessen werden kann: *Dieser Teilarbeitsmarkt ist auch in großen und sehr großen Unternehmen zu finden* (vgl. Abschnitt 2.6.1, Seite 39). Das deckt sich zum einen mit den Erfahrungen des Projekts *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand* (vgl. Kohli 1995), zum anderen aber auch - wie gezeigt - mit den quantitativen Daten des SOEP.

4.3 Das unstrukturierte Segment

Im unstrukturierten Segment befinden sich 62 der insgesamt 409 Fälle des Teilsamples (zur Untersuchung der) Arbeitsmarktsegmentation. Das sind 15,2 % des gesamten Teilsamples (hochgerechnet: 14,5 %). Gemessen an ihrem Anteil in anderen Segmenten finden sich im unstrukturierten Segment sehr viele Frauen. Der Frauenanteil im unstrukturierten Segment beträgt 38,7 %, hochgerechnet: 35,7 % (vgl. Tabelle 10, Seite 128). Bei dem Berufsstatus nach ISCO-Klassifikation fällt der hohe Anteil von Berufen des gütererzeugenden und des Dienstleistungssektors auf. Kein verwunderliches Ergebnis, denkt man daran, daß fast alle anderen Kategorien einer gewissen Qualifikation bedürfen, die in diesem Segment aber gerade ausgeschlossen ist. Dem entspricht auch, daß im unstrukturierten Segment keine *Leitende Tätigkeit* und nur ein *Handelsberuf* zu finden ist. Verwunderlich ist die Zuordnung eines Wissenschaftlers zum unstrukturierten Segment. Diese Zuordnung kann auch nicht auf einen Lapsus bei der Generierung der Statusvariable durch das DIW zurückgehen; in den Wellen von 1985, 1986, 1987, 1988, 1990, 1992 und 1994 wurde die *Berufliche Tätigkeit* nur bei Veränderungen im Erwerbsleben erhoben, sonst aus der Vorjahresbefragung übernommen (vgl. DIW 1996b: 10). Im Fall des „unqualifizierten Wissenschaftlers“ kommen sowohl die Ausbildungsvariable als auch die Information über den Berufsstatus aus der Welle 1984. Das war auch das Jahr des Erwerbsaustrittes

⁸⁴ Der einschlägige Test ergab, daß von den 34 Personen dieses Feldes 33 männlich sind und 30 Personen (29 Männer und eine Frau) die Frage nach der erforderlichen Ausbildung im Beruf (Statusvariable AUSB_) mit Ausprägung (5) 'eine abgeschlossene Berufsausbildung' beantwortet haben. Die anderen 4 Männer haben 'besondere Kurse/Lehrgänge' besucht.

dieses Mannes⁸⁵, so daß sich seine Angabe von beruflicher Tätigkeit als *Wissenschaftler* und gleichzeitig Arbeitsplatzanforderung *Eine längere Einarbeitung im Betrieb* nicht später kontrollieren läßt; sie bleibt unplausibel. Auch im unstrukturierten Segment sind - naturgemäß bei der Gesamtgröße des Teilsamples - die Fallzahlen sehr gering. Die Aussagen über den Umfang und die Verhältnisse der Berufsgruppen zueinander lassen sich nicht generalisieren.

4.4 Zusammenfassung der empirischen Befunde der Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente

Der Vergleich verschiedener Teilarbeitsmärkte nach weiteren soziodemographischen und ökonomischen Merkmalen verlangt die Aufteilung in jeweilige Subpopulationen. Hier wird das große Manko der Sekundäranalyse mit den SOEP-Daten deutlich: Die Fallzahlen sinken so stark, daß repräsentative Aussagen ausgeschlossen sind. Insbesondere die Untersuchung der Segmente nach Berufsklassen hat nur bestätigenden Charakter. Wie gesagt: Die Fallzahlen einzelner Felder lassen sich teilweise an einer Hand abzählen. Gleichwohl zeigt dieser 4. Abschnitt, daß die Operationalisierung ihr Ziel nicht verfehlt hat. Sowohl die Betriebsgröße - als zentrale Kontrollvariable -, wie auch die soziodemographischen und ökonomischen Deskriptionen widerlegen nicht die Plausibilität der Operationalisierung der Segmente über das Merkmal Seniorität. Die Untersuchung der Betriebsgröße im fachlichen Segment bestätigt auch quantitativ, daß dieses Segment auch in größeren und großen Unternehmen vorliegen kann, was die Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988) und Szydlik (1990) per se ausschließt.

	PERSNR	Erwerbsaustrittsalter	Monat des Erwerbsaustrittes	ISCOH84	AUSB84	AUSB85	AUSB86	SEX
85	120301	59	28	1,00	3,00	-3,00	-2,00	1,00

5. Ergebnisse zum Übergang in den Ruhestand

In diesem Abschnitt erfolgt zunächst eine Zusammenstellung von prägnanten Thesen, die mit den gebildeten Daten aus dem Archiv des sozioökonomischen Panels sinnvoll zu testen sind. Diese Hypothesen stehen in Bezug zu den Erläuterungen und Erklärungen des Theorieteils (Abschnitt 2, Seite 4). Diese sollen jedoch nicht wiederholt werden und nur soweit als nötig erneut ausgeführt werden. Der Vorteil liegt darin, daß Redundanz vermieden wird; der mögliche Nachteil darin, daß Hypothesen unmotiviert erscheinen.

Im Zentrum dieses Abschnittes stehen die Ergebnisse der empirischen Arbeit (Seite 85). Die Darstellung wichtiger Graphiken und Tabellen erfolgt im Text, die weniger bedeutenden finden sich im Anhang. Mit einem Vergleich von Hypothesen und Ergebnissen (Seite 110) endet dieser Abschnitt.

5.1 Hypothesen

Das interne Segment spiegelt - so die Annahme - einen Teil der westdeutschen Wirtschaft wider, der vor allem auf Stabilität und Prosperität baut. Eine Art von *Konsensökonomie*, die in den 1950er und 1960er Jahren gewachsen ist und deren Unternehmenspolitik auf den Ausgleich von Interessen verschiedener Gruppen setzt (vgl. Seite 30). Wenigstens tat sie dies bis weit in die 1980er Jahre. Mithin auch in einer Periode, die Züge wirtschaftlicher Depression aufwies. Gleichwohl wurde versucht, Einsparungen und Effizienzsteigerung nicht gegen, sondern mit den Belegschaften umzusetzen. Ein wichtiges Instrument zum Personalabbau war der vorgezogene Ruhestand. *Daher sollte sich in diesem Segment ein Bereich (der Fall der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation) mit besonders frühem Erwerbsaustrittsalter finden lassen. Er umfaßt die Beschäftigten, die für sich zwar Schutzrechte in Anspruch nehmen können; aus betrieblicher Sicht aber keine unverzichtbare Humankapitalressource darstellen.* Dem steht im internen Segment ein weiterer Bereich gegenüber, dessen Beschäftigte als Träger besonderer (betriebsspezifischer) Qualifikation auch in Krisenzeiten unverzichtbar sind. Dazu zählen vor allem Leitende Tätigkeiten, aber auch Wissenschaftler. Diese Gruppe sollte einen späten Übergang vollziehen.

Das externe Segment umfaßt den fachlichen und den unstrukturierten Teilarbeitsmarkt. Dem theoretischen Axiom der hohen zwischenbetrieblichen Mobilität folgend wurde dieses Segment über geringe Seniorität operationalisiert. In diesem Segment liegt, so die Annahme, eine *externe betriebliche Personalstrategie* vor. Jene hat es - gewissermaßen - nicht nötig, durch konsensuale Frühverrentungsprogramme ihr überzähliges Personal in Krisenzeiten abzubauen. Das Versprechen von Beschäftigungssicherheit und Aufstiegschancen muß nicht gehalten werden. Eine komfortable frühe Verrentung über betriebliche Regelungen sollte demnach nicht zu finden sein. Jedoch greifen gesetzliche Schutzrechte *nicht nur* bei hoher Seniorität. Unternehmen, die ältere beschäftigen sollten sich daher erst spät von ihnen trennen können. Beides spricht dafür, daß in diesem Segment späte Übergänge stattfinden. Gleichzeitig jedoch hat das ältere Publikum auf externen Märkten schlechte Arbeitsmarktchancen und

sollte demzufolge - unter Ausnutzung sozialstaatlicher Sicherungssystem bei mehr oder minder guter materieller Absicherung - einen Weg in den frühen Ruhestand finden. *Auch im externen Markt finden sich sonach zwei einander entgegengesetzte Tendenzen.*

Die Betriebe, welche Arbeitskräfte auf fachlich strukturierten Märkten nachfragen, welche qualifiziertes Personal beschäftigen und von Normen und Kontrolle profitieren, werden diese auch weniger leicht umgehen können. In diesen Unternehmen wird daher die Tendenz der späten Verrentungen überwiegen. *Die späten Übergänge sollte also eher im fachlichen Segment stattfinden.*

Im regellosen unstrukturierten Segment sollten beide Tendenzen zum Tragen kommen. Frühe Übergänge wegen schlechter Arbeitsmarktchancen unter Nutzung sozialstaatlicher Sicherungssysteme und lange Beschäftigung ohne betriebliche Frühverrentung. Zudem kann ein Teil der Beschäftigten des unstrukturierten Segmentes aufgrund ungenügender Versicherungszeiten eine frühe Rentengrenze nicht in Anspruch nehmen.

Im folgenden sind Hypothesen formuliert, die unter anderem das eben gesagte möglichst bündig darstellen. So wird es möglich sein, sie im einzelnen zu falsifizieren - oder zu bestätigen und ihre Gültigkeit weiterhin anzunehmen.

Der interne Teilarbeitsmarkt

(A) Im internen Segment findet sich der Sonderfall *betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*. Innerhalb dieses Bereiches sind besonders frühe betriebliche Vorruhestandsmodelle zu finden. Das gilt insbesondere in Krisenzeiten. In den frühen 1990er Jahren, die durch wirtschaftliche Rezession gekennzeichnet waren, sollten besonders viele dieser Regelungen praktiziert worden sein.

(B) Charakteristisch für die betrieblichen Frühverrentungen ist der Austritt aus dem Erwerbsleben in der 2. Hälfte des 6. Lebensjahrzehnts (mit 57. Jahren oder früher) in eine Phase *formeller* Arbeitslosigkeit. Der Rentenzugang erfolgt mit 60 Jahren.

(C) Im internen Markt findet sich neben diesem Spezialfall mit besonders frühen Erwerbsaustritten, eine Beschäftigtengruppe in guter Position und mit hoher Entlohnung, die später aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

(D) In Bezug auf die Verteilung der Erwerbsaustrittsalter läßt sich daher im internen Markt eine bimodale Kurve erwarten. Die mittleren Erwerbsaustrittsalter (61. bis 63. Lebensjahr) sollten weniger stark besetzt sein als die frühen (bei betrieblicher Frühverrentung) und die späten (besonders qualifiziertes und leitendes Personal).

Der fachliche Teilarbeitsmarkt

(E) Im *fachlichen Teilarbeitsmarkt* sollte im Schnitt ein relativ hohes Erwerbsaustrittsalter vorliegen. Den Unternehmen fehlt eine Personalpolitik, die den Älteren einen komfortablen frühen Austritt

(betriebliche Frühverrentung) unter Ausnutzung sozialstaatlicher Versicherungssysteme bieten kann.

(F) Aufgrund des Fehlens anderer früher Rentenzugangspfade, ist die zu erwartende Zahl der EU/BU-Verrentungen - bei mehr oder minder ausgeprägter medizinischer Indikation⁸⁶ - im fachlichen Segment höher als im internen Segment.

Der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt

(G) Für den *unstrukturierten Teilarbeitsmarkt* kann ein mittleres durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter angenommen werden. Allerdings sollte hier eine hohe Varianz der Erwerbsaustrittsalter und ein relativ spätes durchschnittliches Rentenzugangsalter vermutet werden. Insofern ist in diesem Segment die meiste Flexibilität zu erwarten - allerdings sollte sie eher zu Lasten der älteren Arbeitnehmer gehen. Die frühen Erwerbsaustritte gehen auf die düsteren Arbeitsmarktchancen dieser Beschäftigtengruppe zurück.

(H) Sofern Rentenzugänge in diesem Segment mit dem 60. Lebensjahr erfolgen, ist anzunehmen, daß sie auf eine Periode von Arbeitslosigkeit folgen. Sehr späte Rentenzugänge sollten auf den Mangel an Versicherungsjahren - insbesondere bei Frauen - zurückgehen.

(I) Auch im unstrukturierten Teilarbeitsmarkt sind häufiger EU/BU-Verrentungen als im internen Segment zu erwarten. Die Tätigkeiten in diesem Segment erfordern keine oder nur wenig Qualifikation, sind einfach zu kontrollieren, oft repetitiver Natur und körperlich belastend. Das sollte häufigere Erwerbsunfähigkeiten begründen.

5.2 Univariate / Bivariate / Trivariate Ergebnisse⁸⁷

Der folgende Abschnitt gliedert sich in vier Schwerpunkte. Er wird strukturiert durch die Einteilung in Ergebnisse zum Rentenzugang, zum Erwerbsaustritt und zur Übergangsdauer - also den abhängigen Variablen. Den vierten Schwerpunkt bildet die *unabhängige Variable Segmentzugehörigkeit*. Prinzipiell kann sie zu allen abhängigen Größen in Beziehung gesetzt werden. Es wird sich jedoch zeigen, daß dies nicht immer zu sinnvollen Ergebnissen führt oder wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich ist. Vor allem der Rentenzugang ist ein empirisches Datum mit *relativ* wenig Aussagekraft über das faktische Übergangsgeschehen. Daher wird der Zusammenhang von Arbeitsmarktsegmentation und den Übergängen in den Ruhestand hauptsächlich in der Beziehung von *Segmenten und Erwerbsaustritten* untersucht.

⁸⁶ Zum einen ist wohl die medizinische Indikation selbst disponibel - sie kann individuell verschleppt oder forciert werden. Zum anderen ist sie aber auch aus rechtlicher Perspektive keine *absolute* Größe: siehe Seite 7ff.

⁸⁷ Alle im folgenden Abschnitt genannten Kennziffern und Ergebniswerte sind unter Hochrechnung (mit den Personen-Hochrechnungsfaktoren) des Teilsamples auf die Grundgesamtheit gewonnen (vgl. DIW 1996a: 15, 93).

Die Frage nach der Veränderung der abhängigen Größen über die Erhebungsjahre des SOEP hinweg, also die Zeitdimension, lässt sich sinnvoll für die Alter bei *Rentenzugang* und bei *Erwerbsaustritt* untersuchen. Die Entwicklung der *Übergangszeiträume* im historischen Verlauf lässt sich bei Verwendung der Panel-Daten mit deskriptiver Statistik leider nicht erfassen. Zwar kann für jedes Jahr und jeden Fall die Differenz zwischen Erwerbsaustritt und Rentenzugangsalter ermittelt werden. Jedoch tritt im zeitlichen Verlauf der Erhebungen eine systematische Begünstigung kurzer Übergangszeiträume auf (siehe Seite 21).

5.2.1 Rentenzugänge nach Jahr

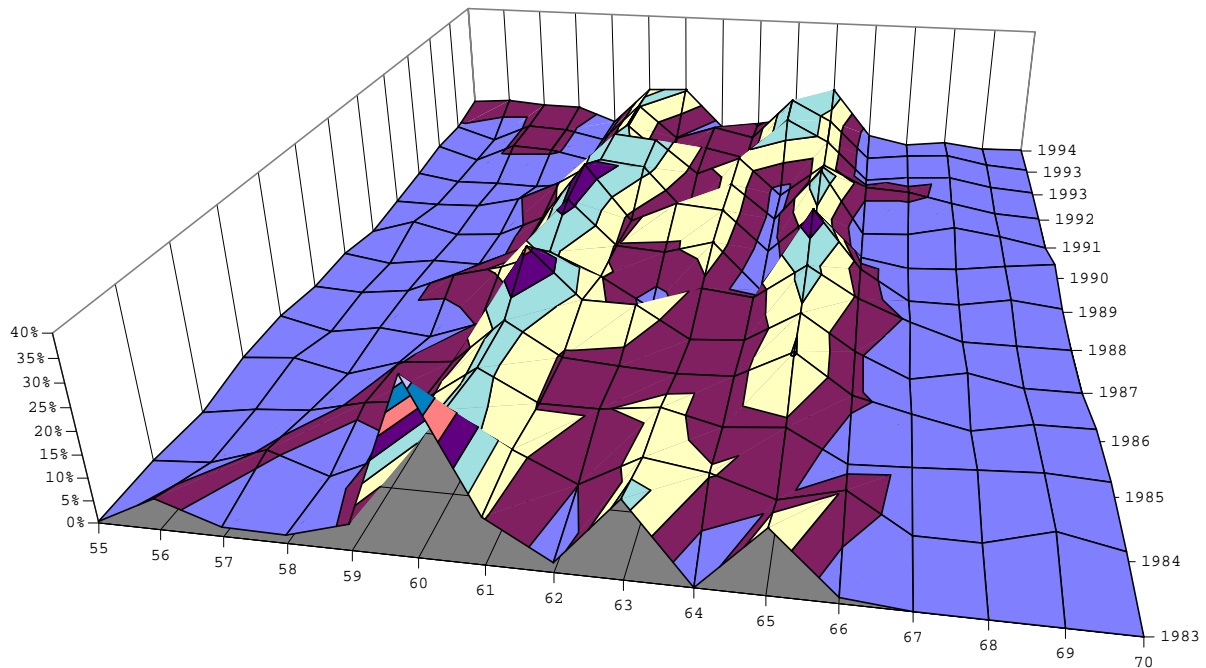
Die Verteilung der Rentenzugänge über die Jahre 1983 bis 1994 hat keinen besonderen Erkenntniswert (vgl. Tabelle 12, Seite 130). Diese Informationen sind aus den Daten der Rentenversicherer zuverlässiger und einfacher zu haben. In der Besetzung spiegeln sich zudem drei nicht einzeln zu kontrollierende Effekte: die Stärke der Kohorte, das Alter bei Rentenzugang und die Dauer des Übergangs. So lässt sich lediglich ein Eindruck von den SOEP-Daten gewinnen und es zeigen sich drei aus methodischen Gründen interessante Effekte. 1.) Die Datenreihe verändert sich stark bei Verwendung der Zensierungsinformation. Ein Effekt dieses Ausmaßes war lediglich für das erste und das letzte Jahr der Datenreihe zu erwarten. Im ersten Jahr „beginnt“ auch für die Personen, die als Rentner „ins Panel kommen“ das Ereignis Ruhestand, eben mit einer Linkszensierung. Die Information für das Jahr 1994 ist direkt ausgelesen, sie entstammt nicht den Daten der Kalendarien auf Spellebene (vgl. 3.2.1.1, Seite 61). Der Effekt im ersten Erhebungsjahr ist mit besonderer Stärke eingetreten. Offenbar werden hier aber auch „richtige“ Rentenzugänge als zensiert angesehen, weil sie im Januar 1983 begannen (Spalte 2 vgl. Tabelle 12, Seite 130). Dabei lässt sich nicht entscheiden, ob ein wirklicher oder ein zensierter Zugang vorliegt.

2.) Die Verknüpfung des Rentenzugangs mit der Information über den Erwerbsaustritt (Spalten 3, 4) hat eine ähnlich „datenbereinigende“ Wirkung, wie die Beachtung der Zensierung der Ereignisse.

3.) Der Paneleffekt bei Verknüpfung von Erwerbsaustritt und Rentenzugang lässt sich durch die Überlagerung der Zensierung nicht kontrollieren. Durch die geringeren Chancen, der in der Panel-Chronologie frühen Rentenzugänge, in der vorher verstrichenen Laufzeit auch einen Erwerbsaustritt zu realisieren, sollte die Besetzung der ersten (und letzten) Jahre mit *kompletten* Übergängen (Jahre 1982/1984 in Spalten 3, 4) geringer ausfallen als bei „Nur-Rentenzugängen“ (vgl. Seite 21). Dies lässt sich - vor allem durch die starken Effekte der Zensierung - jedoch nicht beobachten. Die Fälle, bei denen der Erwerbsaustritt und der Rentenzugang nicht zusammenfallen - und die daher die Besetzung der einzelnen Jahre im Erhebungszeitraum verzerren - erzeugen scheinbar einen flacheren Bias mit einer breiteren Verteilung über die 12 Erhebungsjahre. Im Vergleich der Verläufe in den Jahren 1984 bis 1987 (Spalte 2 vs. 4) könnte ein solcher (jedoch geringer) Effekt erkannt werden⁸⁸.

⁸⁸ Ein stärkerer Effekt ist bei Beachtung der Zensierungsinformation des Erwerbsaustrittes zu erwarten. In Tabelle 12 (Seite 130) ist nur die Zensierung des Rentenzuganges kontrolliert.

Abbildung 13 Alter bei Rentenzugang nach Jahr, N = 1351, Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, keine Linkszensierung beim Rentenzugang, hochgerechnete Ergebnisse



5.2.2 Rentenzugangsalter und bivariate Verteilung von Rentenzugangsalter nach Jahr

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter beträgt 64,7 Jahre bei einer Standardabweichung von 10,587 (Median 63 Jahre). Das bringt relativ wenig zum Ausdruck, da alle Rentenzugänge, also auch EU/BU-Verrentungen (die früheste mit dem 19. Lebensjahr) erfaßt sind. Die hohe Standardabweichung zeigt eben diesen Effekt. Die Tabellen mit der Verteilung der Rentenzugänge auf Lebensalter im Anhang zeigen dies detailliert (Tabelle 14 und Abbildung 27, Seite 133f). Es muß also eine Eingrenzung der Alter beim *Übergang in den Ruhestand* stattfinden. Analog der Ausblendung früherer Erwerbsaustritte sind daher die Altersgruppen von 19 bis 54 bei der weiteren Untersuchung des Rentenzuganges hier in diesem Abschnitt 5.2.2 selektiert worden (vgl. Seite 71). Damit sind 11,0 % der 1351 nicht-links-zensierten Rentenzugänge weggefallen. Es kann angenommen werden, daß die verbleibenden Rentenzugänge zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr Zugänge in altersunabhängige EU/BU-Rente sind - daß aber in diesem Alter der gesundheitsbedingte Rentenzugang auch ein Weg in den Ruhestand ist. Eine *Altersrente* kann unterhalb des 60. Lebensjahres nicht in Anspruch genommen werden. Insgesamt beziehen 20,6 % aller Rentenzugänge eine Rente vor Vollendung des 60. Lebensjahres - mithin eine frühe EU oder BU-Rente. Leider läßt sich das nicht im gewünschten Maße kontrollieren, da nicht explizit nach Invalidität bzw. gesundheitlicher Einschränkung gefragt wird. Es ist gleichwohl möglich, diesen Sachverhalt ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn man von zuverlässigen Antworten zum *Einkommen aus Rente* ausgeht. Denn es ist aufgrund der sozialpolitischen Bedingungen unmöglich, vor dem 60. Lebensjahr eine *Altersrente* in Anspruch zu nehmen.

Daß es sich um Witwen- oder Waisenrenten handelt, kann auch ausgeschlossen werden, da im Fragebogen für diese Rentenarten eine spezielle Antwortkategorie vorhanden ist, bzw. ausdrücklich nach einer Rente aufgrund eigener Erwerbstätigkeit gefragt wird (vgl. Abbildung 7, Seite 60 / Abbildung 25, Seite 125). Die Rentenzugänge nach dem 54. und vor dem 60. Lebensjahr können dann als eine frühe EU/BU-Rente *zum Übergang in den Ruhestand* - ergo als dieser spezifische *Rentenzugangspfad* - interpretiert werden. Er wird etwas unterschätzt, da eine EU/BU-Verrentung auch noch nach dem 60. Lebensjahr denkbar ist, wenn die gesundheitliche Indikation vorliegt, jedoch die einschlägige Altersrente - z.B. aufgrund fehlender Versicherungsjahre - noch nicht in Anspruch genommen werden kann. Diesen Rentenzugangspfad (EU/BU-Rente vor dem 60. Lebensjahr) weisen unter Verwendung hochgerechneter Daten des SOEP 13,0 % aller Verrentungen nach dem 54. Lebensjahr auf. Der Vergleich mit den Daten des Verbandes der Rentenversicherungsträger (VDR-Statistik) zeigt, daß durch die Altersbeschränkung mindestens die Hälfte der altersunabhängigen EU/BU-Verrentungen abgeschnitten wird⁸⁹.

Durch die Beschränkung auf die Rentenzugänge mit frühestens dem 55. Lebensjahr ergibt sich ein anderes durchschnittliches Rentenzugangsalter. Der Mittelwert liegt nunmehr bei 66,6 Jahren (Median 64 Jahre). Das ist unerwartet hoch. Die Standardabweichung ist mit 8,575 ebenfalls sehr hoch; das sind zwei Tatsachen, die auf die vielen *späten* Rentenzugänge zurückgehen (vgl. Tabelle 14 und Abbildung 27, Seite 133). Bei diesen handelt es sich ohnehin um eine extrem kritische Tatsache. Bei den Frauen verbirgt sich hinter diesen späten Rentenzugängen mit hoher Wahrscheinlichkeit ein systematischer Fehler. Der Anteil der Rentenzugänge jenseits des 70 Lebensjahres macht 24,1 % (2,4 % bei den Männern und 37 % bei den Frauen)⁹⁰ aus. Das ist durch *hinausgeschobenes Altersruhegeld* nicht zu erklären, zudem dies in der VDR-Statistik nie mehr als 1 % aller Rentenneuzugänge umfaßt. Vermutlich geht dies *entweder* auf Unterbrechungen des Ereignisses *Rentenzahlung* im Einkommensartkalendarium des SOEP zurück. Bei der Operationalisierung wurde jeweils immer nach dem spätesten Ereignis gesucht. Das läßt sich gut begründen. So bleiben hinsichtlich möglicher Zensierung Fälle erhalten und zudem sollte das Kalendarium für Umstellungen in der Rentenart (z.B. von EU/BU-Rente auf Altersrente) „blind“ sein. Es dürften also keine tatsächlichen Lücken bei der Rente vorkommen. Zudem wurden *Erhebungslücken* in diesem Datensatz durch das DIW bei realisierten Nacherhebungen geschlossen. Tatsächlich geben allerdings eine Reihe von Personen Zeitlücken beim Bezug von Rente an. Aus Sicht der Nutzer der SOEP-Daten bleibt dies unerklärlich.

Ein *weiterer Grund* sind Änderungen im Rentenrecht. Zuletzt mit der Rentenreform '92 wurde durch *Anrechnung von Erziehungszeiten* für Frauen, die versicherungstechnische Meßlatte für den Bezug von Altersruhegeld tiefergestuft (siehe unten 5.2.3). Jedoch müßte sich dieser zweitgenannte Grund auch in den Daten der Rentenversicherungsträger finden lassen. Dies ist allerdings nicht der Falle.

⁸⁹ Das ist - ohne exakte und aufwendige Tests - auch plausibel. Durch die Begrenzung auf Renten nach dem 54. Lebensjahr, sind 11 % der Rentenzugänge weggefallen.

⁹⁰ Anteil an allen Rentenzugängen.

Werden die Rentenzugänge der Frauen mit den Austritten aus Vollerwerbstätigkeit verknüpft, liegen noch 4,1 % der Rentenzugänge jenseits des 70. Lebensjahres. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter beträgt dann 62,5 Jahre (Standardabweichung 4,642). Der Median liegt bei dem 61. Lebensjahr. Diese Ergebnisse sind schon auf den ersten Blick plausibler. So liegen die Rentenzugangsalter (Durchschnitt wie Median) sehr nah am *Altersruhegeld für Frauen*, das mit 60. Jahren in Anspruch genommen werden kann. Zudem decken sich die Daten auch eher mit denen der VDR-Statistik. Für die Daten des „Nur-Rentenzugangs“ bleibt die Sachlage jedoch ungewiß.

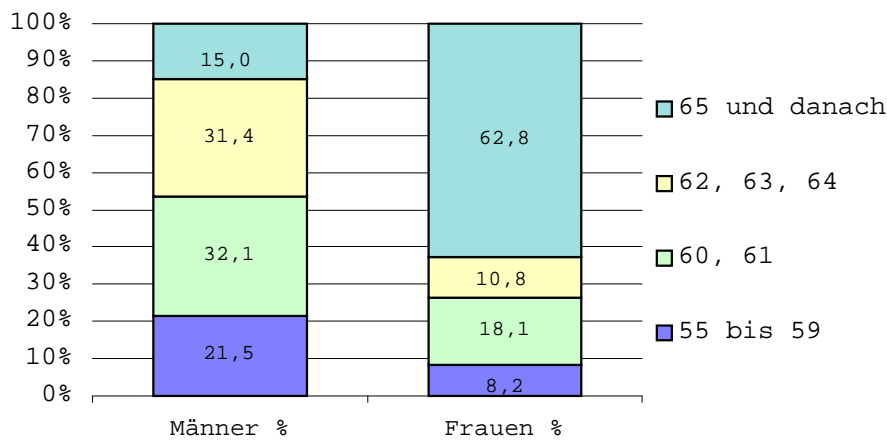
Auf eine Modifikationen der Daten bzw. ein neues Modell soll hier aber verzichtet werden. Die Rentenzugänge (ohne Verknüpfung mit dem Erwerbsaustritt) stehen (a) nicht im Mittelpunkt der Arbeit, und zudem ist (b) das durchschnittliche Rentenzugangsalter ohnehin ein ungeeignetes Maß, das Rentenzugangsgeschehen zu erfassen. Einen höheren Erkenntniswert haben hier die Besetzung der einzelnen Rentenzugangsalter, wie in Tabelle 14 und Abbildung 26 (Seite 133) dargestellt. Letztere zeigt, daß das 60. Lebensjahr das am häufigsten besetzte ist. Auch die Besetzung der anderen Jahre zwischen 59. und 66. Lebensjahr markieren die institutionellen Rentengrenzen. Wie sich dies durch die Zeit entwickelt, veranschaulicht die Graphik in Abbildung 13. Sie zeigt die Verteilung der Rentenzugänge zwischen dem 55. und 70. Lebensjahr über die einzelnen Erhebungswellen. Die Rentenzugänge nach dem 70. Lebensjahr wurden wegen ihrer geringen Besetzung in der Graphik abgeschnitten. Bemerkenswerte Veränderungen sind über den erfaßten Zeitraum nicht zu erkennen. Das ist durchaus plausibel, da sich die institutionellen Rentenzugangsmöglichkeiten in diesem Zeitraum nicht verändert haben. Wie oben beschrieben (Abschnitt 2.1), gehen die frühen Übergänge nur zum Teil auf eine Senkung des Rentenzugangsalters (60. Lebensjahr), vielmehr jedoch auf den (noch) früheren Erwerbsaustritt zurück. Ein Bedeutungsverlust des *flexiblen Altersruhegeldes* mit dem 63. Lebensjahr zugunsten des *Altersruhegeldes wegen Arbeitslosigkeit* mit dem 60. Lebensjahr ist jedenfalls nicht zu sehen.

5.2.3 Verteilung von Rentenzugangsalter nach Geschlecht

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Männer beträgt 61,2 Jahre (Standardabweichung 2,671), das der Frauen 62,6 Jahre (Standardabweichung 3,427). Über die Jahre der Erhebung entwickelte es sich, wie es Abbildung 28 (Seite 134) zeigt. Um den angesprochenen Effekt der extrem späten Rentenzugänge zu nivellieren, wurden die Verrentungen nach dem 70. Lebensjahr abgeschnitten⁹¹. Bemerkenswerterweise liegt das Rentenzugangsalter der Männer im Schnitt unter dem der Frauen. Jedoch: Abbildung 26 und Abbildung 27 (Seite 133) zeigen, daß die Frauen ursächlich für die Rentenzugänge in den hohen Lebensaltern sind. Vermutlich geht dies - wie gesagt - auf eingangs unzureichende Versicherungsjahre und nachträgliche Modifikationen im Rentenrecht zurück. Nicht zuletzt die Rentenreform '92 hat hier Erleichterungen geschaffen, die das Einsetzen staatlicher Rentenzahlung zu einem Zeitpunkt im *hohen Alter* erklärt, zu dem ein Ruhestandszugang sich sonst nur schwer vorstellen läßt. So ist es denkbar, daß eine älteren Frau erstmalig einen Anspruch auf Altersrente er-

⁹¹ So z.B. der Sache nach auch Szydlik/Ernst 1995, Seite 59 mit weiteren Hinweisen und Annahmen.

Abbildung 14 Zugänge in Altersruhegeld nach Alterskategorien und Geschlecht, keine Linkszensierung beim Rentenzugang, N = 1202 (494/708); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



wirbt, etwa durch die Anrechnung von Erziehungszeiten. Das wird durch den Sachverhalt bestätigt, daß - wenn Rentenzugang und Erwerbsaustritt verknüpft werden - die späten Verrentungen fast gänzlich wegfallen. Denn Frauen, die erwerbstätig waren, dürften wenigstens die Kriterien für eine (geringe) Altersrente mit dem 65. Lebensjahr (5 Versicherungsjahre) erfüllen (Abbildung 18, Seite 98). Damit ist auch angezeigt, daß für das tatsächliche Übergangsgeschehen der statistische Mittelwert hier eine inhaltliche Fiktion ist, die wenig zum Ausdruck bringen kann. Schon die Annahme einer Normalverteilung sollte verworfen werden.

Gegen diese Verzerrungen ist die Darstellung des Rentenzugangsgeschehens in Form von Alterskategorien insofern immun, als sie den Effekt der späteren Verrentung von Frauen (Rentenzugang von Frauen im hohen Alter) genau andeutet (vgl. Abschnitt 2.3, Seite 22). Die Abbildung 14 zeigt Alterskategorien für den Bezug von Altersruhegeld getrennt nach Geschlechtern. Das unterschiedliche Zugangsverhalten ist offensichtlich. Wie gesagt, die Daten spiegeln weniger den (individuell wahrgenommenen) Rentenzugang wider als vielmehr den Bezug eines Altersruhegeldes. Das tritt - wie gezeigt - bei Frauen sehr viel später ein als bei Männern. Im Gegensatz zum Teilsample Arbeitsmarktsegmentation ist für die Verteilung der Rentenzugänge ja nicht die vorherige Erwerbstätigkeit vorausgesetzt worden. Die späten Rentenzugänge der Frauen gehen, neben einem nicht erklärten Effekt, mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen und die daher geringeren Versicherungszeiten zurück.

5.2.4 Erwerbsaustritte und bivariate Verteilung der Erwerbsaustrittsalter nach Jahren

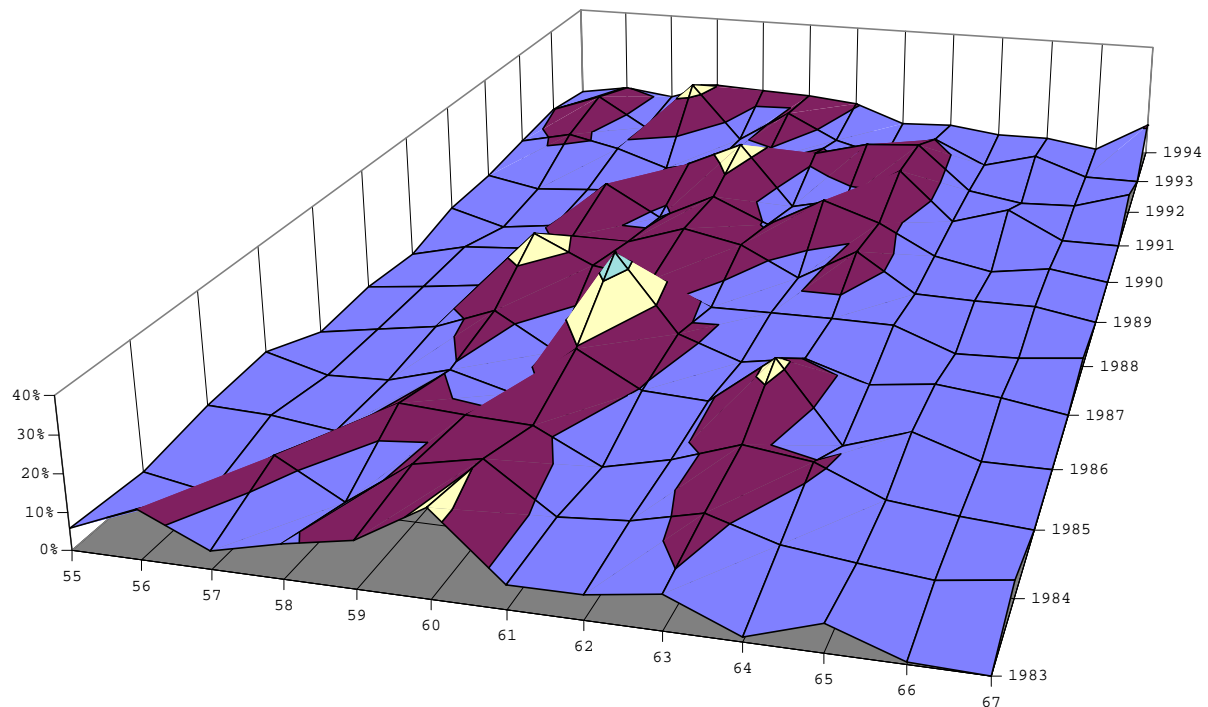
Mit der Verteilung der Erwerbsaustritte nach Jahren verhält es sich ähnlich wie mit den Rentenzugängen. Ein hoher Erkenntnisgewinn ist mit ihnen nicht verbunden. Im Anhang sei dennoch die Verteilung wiedergegeben (Tabelle 13, Seite 131). In ihm spiegeln sich wiederum vor allem methodische Effekte. Die Spalten 3 versus Spalten 4 und 5 zeigen deutlich die Verzerrung durch die Verknüpfung

der Ereignisse Erwerbsaustritt und Rentenzugang. Die Erwerbsaustritte der letzten Jahre im Beobachtungsfenster der Panel-Studie haben bei Verknüpfung mit zugehörigen Rentenzugängen offensichtlich schlechtere Chancen, im Teilsample erhalten zu bleiben (vgl. Seite 21). Im Gegensatz zum Rentenzugang sind hier jedoch die ersten Jahre (1983, 1984) der Erhebung mit - gewissermaßen - soliden Informationen besetzt. Die Abbildung 29 (Seite 134) zeigt den Verzerrungseffekt durch die Verknüpfung von Erwerbsaustritt und Rentenzugang bildhaft. Wie gesagt, es sind zwei weitere unkontrollierte Effekte (Dauer der Übergänge und Stärke der Kohorte) beim Vergleich der Besetzung einzelner Jahre im Teilsample enthalten. Die lineare Regression als Trendlinie zeigt daher nichts als *symbolisch*: a) mehr Rentenzugänge in den letzten Jahren der Beobachtung, b) mehr Erwerbsaustritte in den ersten Erhebungsjahren. Werden die beiden Informationen verknüpft, wie es die schraffierte Fläche verdeutlicht, ergibt sich eine stärkere Besetzung der mittleren Beobachtungsjahre und ein Verlust von Ereignissen, die am Anfang oder Ende des Beobachtungsfensters lagen.

Das durchschnittliche Austrittsalter aller Erwerbsaustritte nach dem 55. Lebensjahr⁹² (westdeutsche Ursprungshaushalte, keine Rechtszensierung, N = 715) liegt bei 60,5 Jahren (Standardabweichung 3,914). Die Entwicklung dieses Datums über die Jahre - getrennt nach Geschlecht - ist in Abbildung 31, Seite 136 dargestellt. Wesentlich mehr sagt jedoch wiederum ein Vergleich der Erwerbsaustrittsprofile über die Jahre aus (vgl. Abbildung 15). Im Jahr 1988/1989 zeigen sich besonders viele frühe, d.h. Erwerbsaustritte im 58. und 59. Lebensjahr. Die Jahre 1993 und 1994 sind mit Erwerbsaustritten im 58. Lebensjahr auch noch einmal stärker besetzt. Besonders viele Austritte mit dem 60. Lebensjahr finden von 1986 bis 1988 statt. Zwischen 1988 und 1992 „verschiebt“ sich eine ganze Flanke weg von frühen Austritten (58. Lebensjahr) über das 60. Lebensjahr hin zum 63. Lebensjahr. In den Nachfolgejahren 1993/1994 hält dieser Trend aber nicht an. Auch bei zurückhaltender Interpretation läßt sich feststellen, daß die häufigsten frühen Austritte Ende der 1980er, Anfang der 1990er Jahre (insbesondere 1989 bis 1991) stattfanden.

⁹² Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter über alle Alter bringt nichts zum Ausdruck, da alle Beendigungen von Vollerwerbstätigkeit - unabhängig von weiteren Ereignissen, einbezogen würden. Die Beschränkung auf das 55. Lebensjahr folgt der Bildung des Teilsamples. Zur Auswahl des Alters von 55: siehe 2.2, Seite 17 (vgl. Szydlík/Ernst 1995: 59).

Abbildung 15 Verteilung der Erwerbsaustrittsalter nach Jahren, N = 715; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



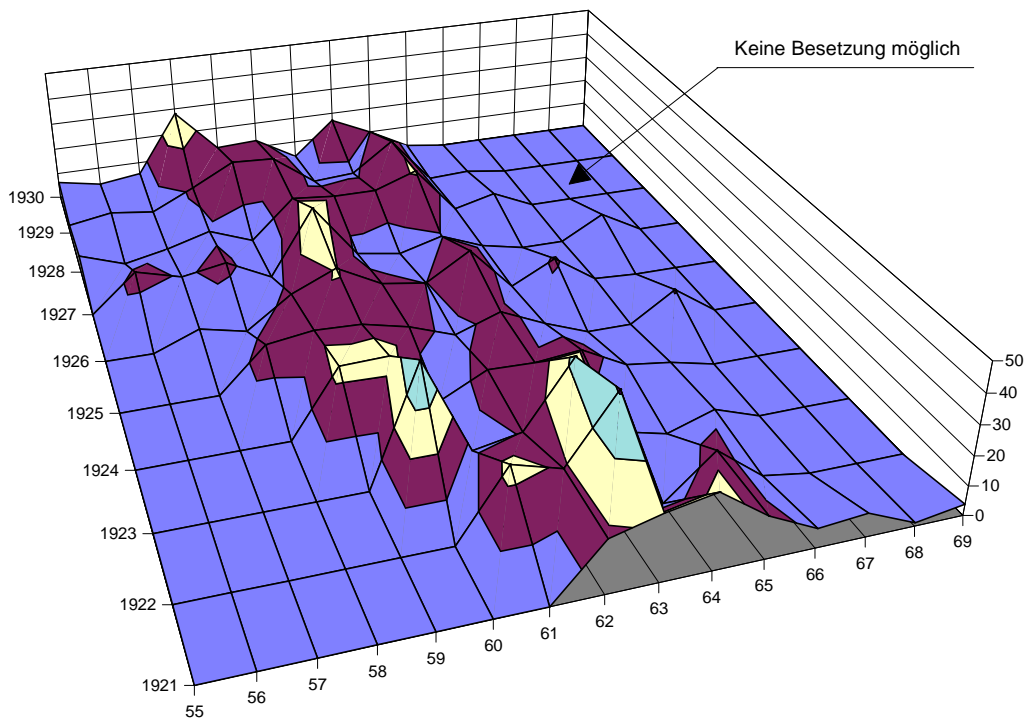
Die Untersuchung der Variable Erwerbsaustrittsalter hat den Nachteil, daß eine unterschiedliche Besetzung der Erwerbsaustrittskohorten nicht kontrolliert werden kann. Durch die Prozentuierung der verschiedenen Erwerbsaustrittsalter kann zwar eine Vergleichbarkeit der Jahre hergestellt werden⁹³. Es ist aber dennoch möglich, daß etwa im Jahr 1987 das 60. Lebensjahr deshalb so stark besetzt ist, weil relativ viele Personen 1987 ihr 60. Lebensjahr vollendeten. Um diese demographische Komponente zu kontrollieren, müßte ein wesentlich umfangreicheres Modell erarbeitet werden, was im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich ist. Zudem läßt sich einer solchen Verzerrung auch begegnen, indem man unterschiedliche Geburtsjahrgänge und „ihr“ Erwerbsaustrittsalter beobachtet.

5.2.5 Erwerbsaustrittsalter nach Geburtsjahren

Zunächst soll das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter über verschiedene Geburtsjahrgänge (Geburtskohorten) dargestellt werden (vgl. Abbildung 33, Seite 137). Die Entwicklung ist in der Tat frappant (wenngleich mit Einschränkungen zu interpretieren, vgl. nächsten Absatz). Sie bestätigt - zumindest für die älteren Jahrgänge - auf eindrucksvolle Weise die These vom *Trend zum frühen Ruhestand* (vgl. oben, Seite 6, sowie Jacobs/Kohli 1990; Kohli 1991). Die Darstellung läßt sich auch auf die Erwerbsaustrittsprofile erweitern. Das vermeidet die gezeigten Nachteile der abhängigen Variable Durchschnittsalter. Die Abbildung 16 zeigt die „Erwerbsaustrittslandschaft“ nach Geburtsjahren. Während die Erwerbsaustritte der Jahrgänge 1921, 1922 noch vorrangig mit dem 60. Lebensjahr und da-

⁹³ Das schließt Verzerrungen durch unterschiedlich viele Erwerbsaustritte pro Jahr aus. Es werden jeweils die Verhältnisse unterschiedlicher Austrittsalter betrachtet.

Abbildung 16 Erwerbsaustrittsalter nach Geburtsjahrgängen, N = 465; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



nach stattfanden, verlieren das 63. und 64. Lebensjahr ab dem Geburtsjahrgang 1924 relativ zu früheren Erwerbsaustrittsaltern an Bedeutung. Vom Jahrgang 1921 bis 1926 läßt sich fraglos eine Steigerung der Bedeutung der „Rentengrenze 60. Lebensjahr“ gegenüber der „Rentengrenze 63. Lebensjahr“ feststellen. Bei Aussagen über die Entwicklung für höhere Erwerbsaustrittsalter und jüngere Jahrgänge ist Vorsicht geboten. Der letzte abgebildete Jahrgang (1930) ist zum Zeitpunkt der jüngsten Erhebung des SOEP im 65. Lebensjahr. Für einige Felder in Abbildung 16 ist daher auch eine Besetzung ausgeschlossen.

Das ist der entscheidende Nachteil der Darstellungsart nach Geburtsjahren im Vergleich zu Erwerbsaustrittsjahren. Es werden im Verlauf der Zeit frühe Erwerbsaustritte systematisch begünstigt. Strenggenommen sind Aussagen über das Verrentungsgeschehen einer Kohorte nur dann zulässig, wenn alle Erwerbsaustritte (eben jener Kohorte) zweifelsfrei vollzogen sind. Nur so ließe sich ausschließen, daß biographisch späte Austritte unerfaßt bleiben (vgl. Hainke 1989: 90). Auch die Verknüpfung mit dem Rentenzugang kann dieses Problem natürlich nicht lösen. Für das Teilsample wäre dann zwar zweifelsfrei klar, daß die *Übergänge in den Ruhestand* abgeschlossen sind, aber diese Fälle gehören *ja gerade nicht* zu der „kritischen Masse“; jene ist ja noch erwerbstätig oder hat mit einem gewissen Alter den Rentenzugang (noch) nicht realisiert. Die Personen, die *zum gegenwärtigen Zeitpunkt* den Übergang nicht abgeschlossen haben, können eben auch nicht ex post beobachtet werden. Die Aussagen über die Erwerbsaustrittsalter (und erst recht die Rentenzugänge) jüngerer Jahrgänge bleiben also theoretisch unsicher und führen praktisch zu einer systematischen Unterschätzung des Alters (wie vermutlich in Teilen der Abbildung 33, Seite 137 geschehen).

Für die praktische Arbeit mit den Daten des SOEP ist noch ein weiteres Problem relevant. Es findet hinsichtlich der Zeiteinheit eine *doppelte Selektion* statt. Zunächst wird die Zeit durch die Jahre der Panellaufzeit eingeschränkt⁹⁴. Darüber hinaus findet eine weitere Beschränkung auf die *Geburtsjahrgänge*, die in dieser Zeit ihren Übergang realisiert haben statt. Bei der Untersuchung der Erwerbsaustritte innerhalb der Teilstichprobe des SOEP nach westdeutschen Ursprungshaushalten⁹⁵ hat diese doppelte Selektion zum Absinken der Fallzahl von 715 auf 465 geführt (so in Abbildung 15 vs. Abbildung 16; in Abbildung 33 sind die jeweiligen Fallzahlen einzelner Durchschnittsalter unter der Abszisse abgetragen).

5.2.6 Erwerbsaustrittsalter nach Geschlecht

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter von Männern beträgt 60,6 Jahre (hochgerechnet, Standardabweichung 3,936, N = 526), das von Frauen 60,2 Jahre (hochgerechnet, Standardabweichung 3,850, N = 189). Beide sind etwas geringer als - in einem vergleichbaren Teilsample - Szydlík/Ernst 1995 (128) gefunden haben (61,4 bzw. 60,8), was allein schon an den weiteren einbezogenen SOEP-Wellen liegen könnte⁹⁶. Der Unterschied der Fallzahlen zwischen den Geschlechtern (526 vs. 189) im Sample geht auf die unterschiedliche Verteilung der Austritte aus Vollerwerbstätigkeit zurück, die dem Erwerbsaustritt ja zugrunde liegen.

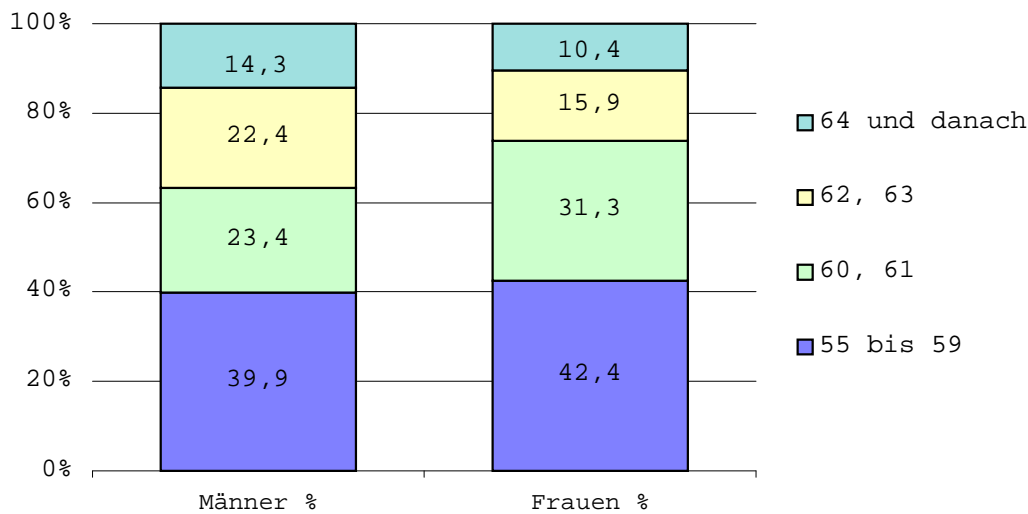
Die Alterskategorien der Erwerbsaustritte (Abbildung 17) zeigen kein sonderlich verschiedenes Geschehen. Bei den Männern sind die zwei späten Kategorien stärker besetzt - umgekehrt bei den Frauen. In der 2. Kategorie (60, 61 Jahre) liegt das Altersruhegeld für Frauen - ein Rentenpfad, der die verhältnismäßig starke Besetzung mit 31,9 % erklärt. Bei den Männern hingegen liegt das *flexible Altersruhegeld* (63 Jahre) in Kategorie 3. Die beiden Kategorien verhalten sich jedoch nicht reziprok zwischen den Geschlechtern. Offenbar hat das Frauenaltersruhegeld eine größere Bedeutung als das Pendant des flexiblen Altersruhegeldes für Männer.

⁹⁴ In der Hauptsache, weil sich nur in diesem Zeitraum Aussagen über ökonomische (betriebliche) Tatsachen machen lassen. Zudem wird bei den einschlägigen Untersuchungen die unveränderte Gültigkeit der Arbeitsmarktsegmentation unterstellt.

⁹⁵ Bei Beachtung der Zensierungsinformation und der Selektion von Erwerbsaustritten mit mindestens dem 55. Lebensjahr.

⁹⁶ Der gravierendste Unterschied ist dennoch die gänzlich andere Operationalisierung; hier: über die Kalendarien, vgl. 3.2, Seite 57.

Abbildung 17 Erwerbsaustritte nach Alterskategorien und Geschlecht, keine Rechtszensurierung, N = 715 (526/189); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



Wenn das Ergebnis für sich genommen auch nicht sonderlich erstaunt: Mit den Alterskategorien des Rentenzugangs verglichen⁹⁷, ergibt sich ein extremer Effekt. Während die eine Tafel relativ homogen ist, ergeben sich in der letzteren extreme Unterschiede (vgl. Abbildung 14, Seite 90). Das zeigt wiederum auf drastische Weise, daß der Rentenzugang - allgemein - ein für Männer und Frauen völlig unterschiedliches Datum darstellt. Begründet wird dies durch das unterschiedliche Erwerbsverhalten der Geschlechter. Mithin ist es nicht sinnvoll, das Rentenzugangsgeschehen zwischen Männern und Frauen zu vergleichen, ohne ihre Erwerbsbiographie „zu kontrollieren“. Denn das Datum des Rentenzugangs ist eher sozialpolitisch-fiskalisch motiviert; der Erwerbsaustritt wird durch die Integration (bzw. Desintegration) in die Erwerbstätigkeit begründet. So kann man durchaus erwarten, daß die *Verknüpfung beider Merkmale* - für die Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation - dann zu plausiblen Ergebnissen führen sollte, wenn *Übergänge in Ruhestand* vor allem als die Statuspassage Erwerbsleben - Ruhestand begriffen werden (vgl. Abschnitt 2.2, Seite 17). Eine Altersrente sollte schließlich genau dann vorliegen, wenn vorher eine (genügend lange) Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde. Insofern korrespondieren diese empirischen Sachverhalte a) mit dem hier gewählten Konzept der Untersuchung: Von Interesse sind die Wechsel vom Arbeitsleben in den Ruhestand und nicht so sehr (lakonisch:), ob auch ein Hausmann in Rente geht. b) Die Ruhestandsphase selbst ist eng mit der vorweg gehenden Erwerbsbiographie verknüpft. Letztere strukturiert die Gesellschaft weit über den Bereich rein materieller Absicherung hinaus - eine Feststellung, die auf den Befund *Arbeitsgesellschaft* verweist.

⁹⁷ Was wegen der unterschiedlichen Klassen sicher nur *eingeschränkt* möglich ist.

5.2.7 Erwerbsaustrittsalter nach Segment⁹⁸

Wie schon bei der Darstellung der Ergebnisse des Operationalisierungskonzeptes zur Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Abschnitt 4, Seite 72) sollen auch hier zunächst internes und externes Segment dichotomisch gegenübergestellt werden. In diesem Abschnitt ist die gebildete Information über die Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktsegment als unabhängige Variable zu verstehen, und es wird ihr Einfluß auf die schon *allgemein* gezeigten (abhängigen) Variablen untersucht.

Während sich internes und externes Segment noch über die Besetzung der einzelnen Alter kontrastieren lassen (so in Abbildung 18 und Abbildung 19, Seite 98), ist dies bei der Aufteilung nach allen einzelnen Teilarbeitsmärkten nicht sinnvoll, da die Fallzahlen in den Teilpopulationen zu klein werden. Vor allem im fachlichen und unstrukturierten Markt sind einzelne Altersgruppen dann mit einer Zahl an Fällen besetzt, die das Dutzend (und gerade auch die Größe von 30 Fällen) weit unterschreiten. Daher wird dort das Konzept der Alterskategorien verwandt werden.

5.2.7.1 Internes versus externes Segment

Für das interne wie das externe Segment waren sich überlagernde Effekte vermutet worden (vgl. Abschnitt 5.1, Seite 83). Der Mittelwert sollte demnach ein schlechtes Maß sein, um das Austrittsgeschehen zu erfassen. Er verdichtet die Informationen sehr stark. Ungeachtet dessen soll er - kurz - dargestellt werden: Die durchschnittlichen Alter bei Erwerbsaustritt und Rentenzugang liegen in beiden Segmenten tatsächlich relativ eng beieinander. Für das Alter bei Erwerbsaustritt beträgt der Altersdurchschnitt im internen Segment 60,1 Jahre (Standardabweichung 2,387), im externen Segment 60,2 Jahre (Standardabweichung 2,605). Damit liegt letzterer sogar unter dem des internen Segmentes. Beim Rentenzugang⁹⁹ sieht dies anders aus: Der Altersdurchschnitt im internen Segment beträgt 61,0 Jahre (Standardabweichung 2,360), Altersdurchschnitt im externen Segment: 61,5 Jahre (Standardabweichung 2,144). Im externen Segment liegt ein wesentlich höherer Frauenanteil vor (4.1.2, Seite 78). Es wäre daher auch nicht verwunderlich gewesen, wenn das Rentenzugangsalter im externen Segment - allein schon wegen der Altersrente mit 60 Jahren für Frauen - unter dem des internen Segments gelegen hätte¹⁰⁰. Betrachtet man nur die männlichen Erwerbstätigen, ergibt sich

⁹⁸ Wie gezeigt (vgl. 5.2.5, Seite 92), entfalten die Geburtsjahrgänge entscheidenden Einfluß auf die Alter bei Erwerbsaustritt. Daher soll zunächst ausgeschlossen werden, daß das Erwerbsaustrittsalter eines Segmentes durch einen besonderen Anteil bestimmter Geburtsjahrgänge beeinflusst ist. Ein Test der Jahrgänge sowie der durchschnittlichen Geburtsjahre nach Segment ergab jedoch keinen auffälligen, schon gar keinen signifikanten Unterschied. Es kann also davon ausgegangen werden, daß die Segmente etwa gleichermaßen mit Geburtskohorten besetzt sind. Insofern ist auch kein kohortenspezifischer Effekt für das Erwerbsaustrittsalter der verschiedenen Segmente zu erwarten.

⁹⁹ Der Rentenzugang wird nur cursorisch mit der Segmentinformation in Verbindung gebracht. Dafür sollte die Systematik der Gliederung nicht erweitert werden und daher findet sich dieser Punkt auch innerhalb dieses Abschnittes zum Erwerbsaustritt.

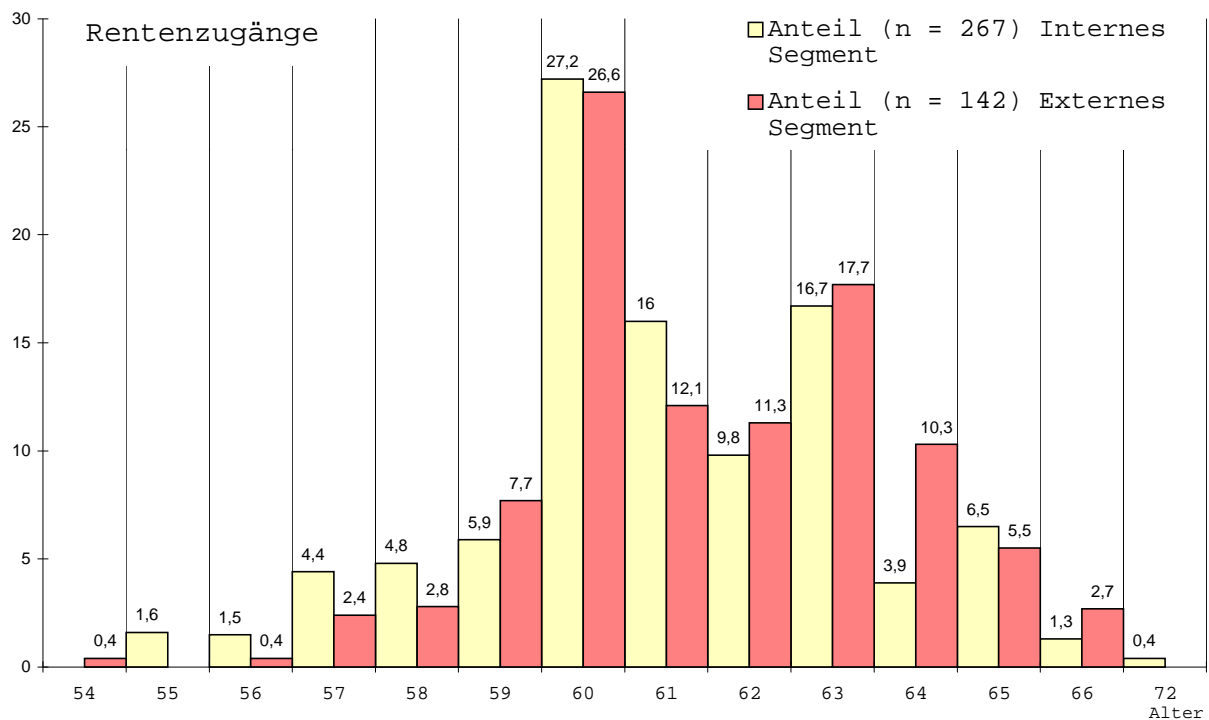
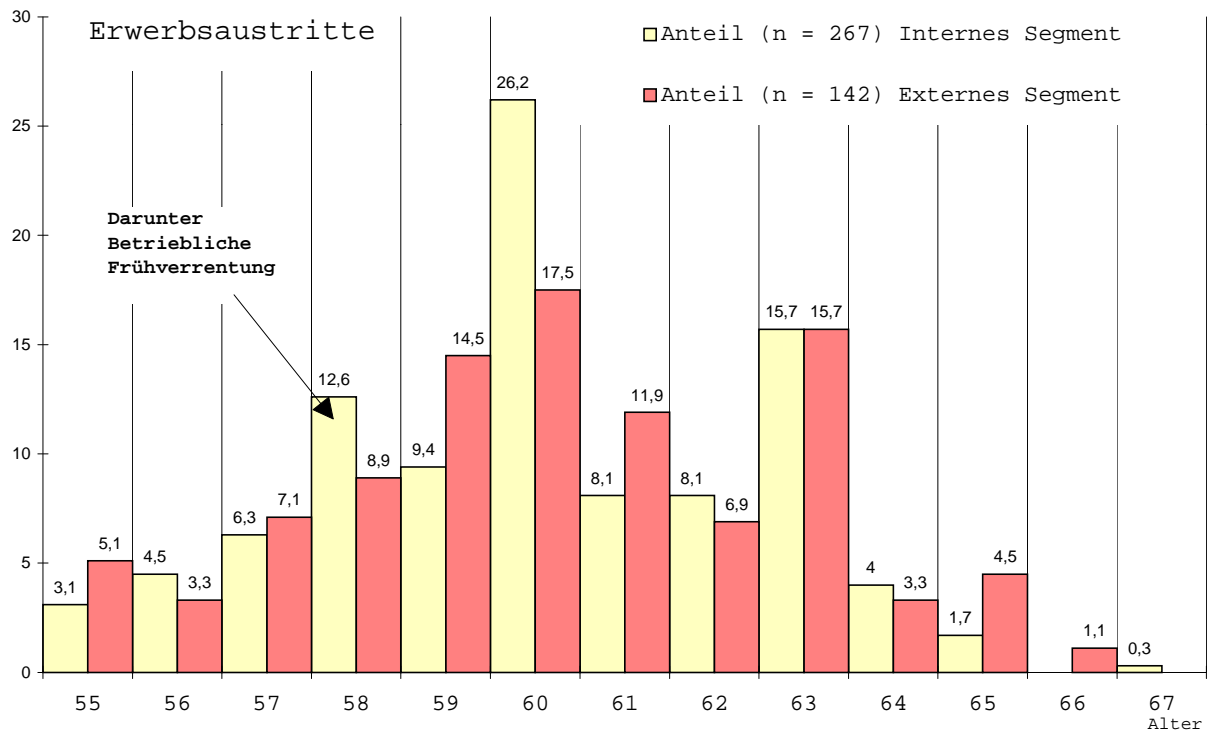
¹⁰⁰ Im Teilsample Arbeitsmarktsegmentation sind nur Frauen, die einer Vollerwerbstätigkeit nachgingen. Offensichtlich aus diesem Grund sind die extrem späten Rentenzugänge (Abschnitt 5.2.2, Seite 87), welche mit hoher Wahrscheinlichkeit auf gesetzliche Veränderungen und methodische Fehler zurückgingen, hier nicht vorhanden.

folgendes Bild: Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im internen Segment liegt bei 60,2 Jahren (Standardabweichung 2,460), also kaum nennenswert höher als der Gesamtdurchschnitt. Im externen Segment ist das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter mit 60,5 Jahren (Standardabweichung 2,457) ein halbes Jahr höher als der Durchschnitt im Sample, das Frauen enthält.

Im folgenden sind die einzelnen Jahre des Erwerbsaustrittes und ihre Besetzung in Tafeln gegenübergestellt, bevor sie danach zu Alterskategorien zusammengefaßt und über alle Segmente verglichen werden. Die Abbildung 18 zeigt die Erwerbsaustritts- und Rentenzugangsalter getrennt nach internem und externem Segment. *Im internen Segment ist das 60. Lebensjahr beim Erwerbsaustritt relativ stark besetzt.* Das ist bemerkenswert, da dies eigentlich eine Rentengrenze für Frauen ist. Frauen befinden sich aber eher im externen Segment (vgl. 4.1.2, Seite 78). Für Männer kommt ein Rentenzugang mit 60 nur bei vorheriger Arbeitslosigkeit (oder Vorruhestand, oder EU/BU-Rente) in Frage, dies kann aber nicht vorgelegen haben, da ja der Erwerbsaustritt erst mit 60 stattfindet. Vermutlich geht also die starke Besetzung dieses Alters doch auf Frauen zurück - und zwar nicht wegen des Frauenanteils im Segment, sondern der Verteilung der Frauen auf genau diese Altersgrenze. Man könnte dann verkürzt sagen: Frauen im internen Segment nehmen häufig das Altersruhegeld für Frauen (mit dem 60. Lebensjahr) bei langer Versicherungszeit in Anspruch. Hingegen streuen die Austrittsalter von Frauen im externen Segment stärker, das heißt sie nehmen häufiger auch andere Altersgrenzen in Anspruch. Die Zahlen belegen dies eindrucksvoll: von allen *Frauen des internen Segmentes scheiden 48,9 % mit dem 60. Lebensjahr* aus dem Erwerbsleben aus. Bei den Männern sind es nur reichlich 19 % (vgl. Abbildung 19). *Von allen Frauen des externen Segments treten mit dem 60. Lebensjahr nur 18,1 % aus* (vgl. Abbildung 32, Seite 137). *Die Zugehörigkeit zu einem Segment mit interner bzw. externer Personalstrategie schlägt also vor allem bei den Frauen direkt auf das Übergangsgeschehen durch.* Ein Wermutstropfen sind allein die geringen Fallzahlen bei der Selektion von Frauen. Daher ist die weitere Altersverteilung nicht generalisierbar. Allein, die extrem unterschiedliche Inanspruchnahme von *Frauen-Altersruhegeld* in den Segmenten ist offenkundig.

Nicht zuletzt die eben gezeigten Effekte lassen erkennen, daß an einer geschlechtsspezifischen Auswertung kein Weg vorbei führt. Zum einen unterscheiden sich die institutionellen Rentengrenzen für Frauen und Männer gravierend, zum anderen ist das Erwerbsverhalten der Geschlechter extrem verschieden. Daher ist es unbedingt notwendig, eine Struktureinheit „nach unten“ zu steigen und für die Geschlechter eigene Analysen zu berechnen. Dabei werden die Männer im Mittelpunkt stehen - Einerseits, weil das „Nur-Frauen-Teilsample“ extrem gering besetzt ist, andererseits, weil die Annahmen der Arbeitsmarktsegmentationstheorie in Verbindung mit dem Rentenzugangsgeschehen vor allem auf das Erwerbsverhalten der Männer in *internen Märkten* abstellen. Zudem würde die gleichberechtigte Beobachtung der Frauen zu einer theoretischen und empirischen Komplexität führen, die im Rahmen dieser Untersuchung nicht zu leisten ist (vgl. auch Hainke 1989, der die Untersuchung gänzlich auf Männer begrenzt).

Abbildung 18 Erwerbsaustritts und Rentenzugangsalter, Anteile nach internem und externem Segment, N = 409, SOEP-Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



Vergleicht man die Tafel des Erwerbsaustritts mit der des Rentenzuganges, fällt die unterschiedliche Besetzung der Alter unter 60 auf. Das ist einfach zu erklären. Alle diese Renten müssen Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeitsrenten sein. Eine Altersrente kann unterhalb des 60. Lebensjahres nicht in

Anspruch genommen werden (vgl. Seite 20). Während diese Rentenzugangsform im internen Segment (relativ) kontinuierlich vom 55. bis zum 59. Lebensjahr ansteigt, liegt im externen Segment ein Sprung vor: von 2,8 % aller Rentenzugänge im 58. Lebensjahr auf 7,7 % im 59. Lebensjahr. Wofür dieser Unterschied steht, mag dahingestellt bleiben; die Fallzahlen pro Altersgruppe in diesem Bereich reichen zudem nur selten an die 30 heran, was die Wertung ohnehin erschwert. Die Besetzung der Alter 60 und 61 zeigt, daß durchaus nicht alle Arbeitnehmer *mit Erreichen des Altersrentenanspruches* (vgl. Seite 121) auch in Rente wechseln. Im Vergleich zur Untersuchung der Rentenzugänge ohne Verknüpfung mit dem Austritt aus Vollerwerbstätigkeit (vgl. Abschnitt 5.2.3, Seite 89 und Abbildung 27, Seite 133) findet sich hier eine weniger starke Besetzung der höheren Rentenzugangsalter. Das bestätigt die Annahme, daß es sich bei den Frauen mit sehr späten Rentenzugängen um Personen mit geringer Erwerbsdauer handelt, die durch Veränderungen im Rentenrecht - wie etwa die Anrechnung von Erziehungszeiten bei der Rentenberechnung - zu einem Anspruch auf Rente gelangen.

Die Abbildung 19 zeigt nur die männlichen Arbeitnehmer. Bei den frühen Erwerbsaustrittsjahren, das heißt bis zum Austrittsalter von 60, ist immer - mit der einzigen Ausnahme des 56. Lebensjahres - das interne Segment stärker besetzt als das externe. Die Durchschnittswerte spiegeln dies auch wider. Während es im internen Segment bei 60,17 Jahren liegt (Standardabweichung 2,4325), beträgt es im externen Segment 60,68 Jahre (Standardabweichung 2,6893). Dieser Unterschied von 0,51 Jahren ist nicht signifikant auf dem 0,05 %-Niveau¹⁰¹. Wegen den schon oft erwähnten Mängeln des Durchschnittsalters als abhängige Variable soll dies nicht weiter diskutiert werden. Der Blick zurück auf die Alterstafel zeigt - reziprok zum internen Segment - relativ mehr Austritte mit den späten, also 63., 64. und vor allem dem 65. Lebensjahr beim externen Segment. An dieser Stelle ist *überhaupt* bemerkenswert - wenngleich hinlänglich bekannt - wie wenig Erwerbsaustritte mit dem 65. Lebensjahr, dem eigentlichen „Regelrentenalter“, stattfinden.

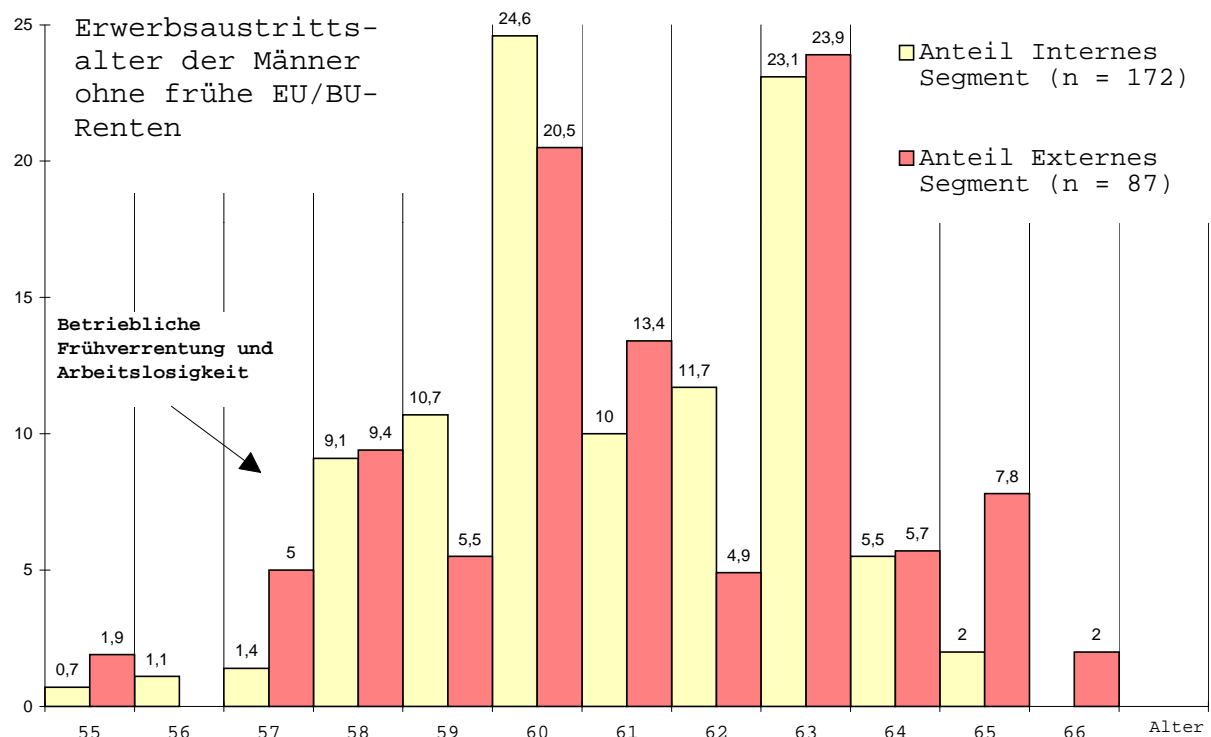
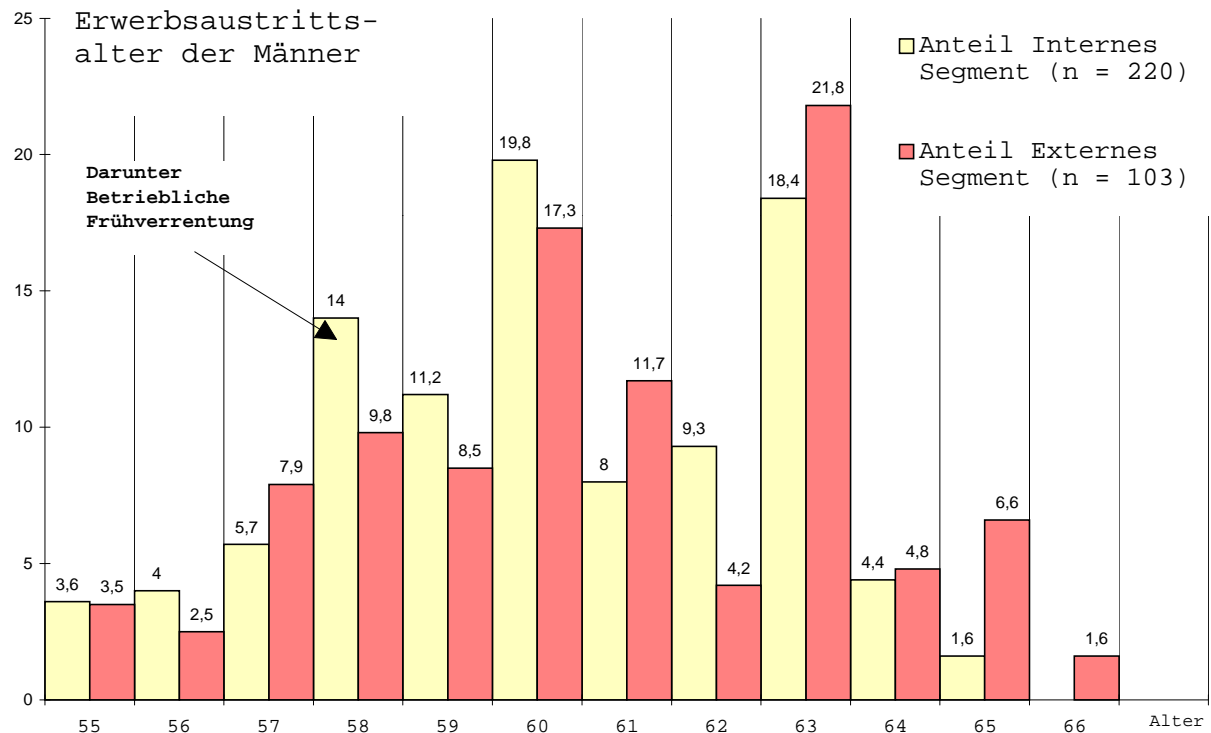
Die Erwerbsaustritte unterhalb des 60. Lebensjahres - zusammen 38,5 % im internen und 32,1 % im externen Segment - können nicht im direkten Anschluß an ihren Erwerbsaustritt eine Altersrente beziehen¹⁰². Sie müssen daher in die EU/BU-Rente, die Arbeitslosigkeit oder eine der vielzitierten Vorruhestandsregelungen münden. Beim Ausschluß von EU/BU-Renten durch die Selektion nach Rentenzugängen mit mindestens dem 60. Lebensjahr (vgl. Seite 20) sinkt der Anteil der Austritte vor dem 60. Lebensjahr im internen auf 23,0 % aller Erwerbsaustritte, im externen Segment auf 21,8 % aller

¹⁰¹ Das geht vor allem auf die zu geringen Fallzahlen zurück. Im Teilsample Arbeitsmarktsegmentation befinden sich 323 männliche Arbeitnehmer, welche hier dichotom den Segmenten zugeordnet und verglichen wurden. Wäre das Sample z.B. doppelt so groß und bliebe der Unterschied der durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter von 0,5105 Jahren bestehen, läge ein hochsignifikanter Unterschied vor.

¹⁰² Denkbar ist eine einzige Ausnahme: Das Geburtsjahr läßt sich nicht auf Monatsbasis bestimmen. Daher heißt das Alter bei Erwerbsaustritt, nach der entsprechenden Syntax im Retrievalprogramm: Dieses Lebensalter wird in dem Jahr vollendet, in dem der Erwerbsaustritt vorliegt. Demzufolge könnte ein Erwerbsaustritt im Dezember des Jahres X, in welchem der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet hatte, vorliegen. Sofern der 60. Geburtstag dann direkt mit dem Jahreswechsel zusammenfällt könnte der Rentenzugang im Januar des Jahres X+1 mit dem vollendeten 60. Lebensjahr geschehen - mit hoher Wahrscheinlichkeit ein extrem seltener Fall.

Erwerbsaustritte. Einen sehr großen Teil der frühen Austritte im internen Segment machen also die EU/BU-Rentenzugänge aus. Es bleibt nur ein kleiner Rest, für den sich betriebliche (und tarifvertragliche) Frühverrentungsprogramme - neben dem gesetzlichen Vorruhestand von 1984 bis 1988 - vermuten lassen (vgl. Abbildung 19). Nach mindestens 20 Jahren Betriebszugehörigkeit dürfte eine Entlassung in Arbeitslosigkeit wohl ebenso selten sein, wie eine Kündigung ohne neue Stelle. Den großen Teil der frühen Austritte im internen Segment machen demnach mit hoher Wahrscheinlichkeit die EU/BU-Renten, den sehr viel kleineren Teil betriebliche Frühverrentungen aus.

Abbildung 19 Anteile der Erwerbsaustrittsalter der Männer nach internem und externem Segment, N = 323, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); ohne frühe EU/BU-Renten: N = 259; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse



Im folgenden nun zu den einzelnen Arbeitsmarktsegmenten: Die polare Perspektive von interner und externer Personalstrategie soll in den kommenden Untersuchungen verlassen und der interne, der fachliche und der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt einzeln beschrieben werden. Die Analyseeinheit

können - vor allem wegen der geringen Fallzahlen - dabei nicht die Verteilungstabellen der Alter sein. Abschließend werden daher über alle Segmente frühe und späte Austrittsalter in vier Gruppen zusammengefaßt und als Alterskategorien kontrastiert. Das bildet mehr ab als der Mittelwert, trennt aber dennoch nicht so stark in Subpopulationen, wie die Alterstabellen.

5.2.7.2 Internes Segment

Die weiteren Deskriptionen dieses Segments können eingeschränkt werden, da diese Arbeitnehmergruppe - in Bezug auf die vorangegangenen Untersuchungen - nicht neu definiert wird. Vielmehr muß es darum gehen, die unterschiedlichen Tendenzen, von denen eine in Richtung früher Übergang, die andere in Richtung später Übergang wirkt, zu filtern. Dazu werden zunächst die Erwerbsaustrittsalter für die unterschiedlichen Berufsgruppen nach dem ISCO-Code getrennt. In diesem wie auch in den folgenden beiden Abschnitten soll zunächst - trotz der Mängel dieser abhängigen Variable - das Durchschnittsalter der Erwerbsaustritte untersucht werden. In Abschnitt 5.2.7.5 (Seite 105) werden die Alterskategorien dargestellt und verglichen, da dies ja nur in der direkten Gegenüberstellung der Segmente sinnvoll ist. Die Tabelle 3 zeigt das Ergebnis der Mittelwertvergleiche. Aufgrund der geringen Besetzung vieler Gruppen lassen sich nur eingeschränkt generalisierbare Aussagen machen.

Im Vergleich von Wissenschaftlern, Bürokräften / verwaltenden Berufen und dem gütererzeugenden Sektor finden späte gegenüber frühen Austritten in genau dieser Reihenfolge statt. Besonders früh tritt die letzte Gruppe aus dem Erwerbsleben aus. *Wird das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter dieser Gruppe gegen das der anderen Gruppen dichotomisch zusammengefaßt, dann ergibt sich ein signifikanter¹⁰³ Unterschied im Vergleich dieser Mittelwerte.* Dieser Effekt bleibt auch erhalten, wenn die EU/BU-Verrentungen ausgeschlossen werden (siehe Tabelle 17, Seite 138). In diesem Fall erhöht sich das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter aller Berufsgruppen. Ein besonderer Effekt bei einer einzelnen Berufsgruppe ist nicht zu erkennen.

¹⁰³ Wenn im folgenden von *signifikant* gesprochen wird, dann liegt ein Signifikanzniveau mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von mindestens oder kleiner als 0,05 vor.

5.2.7.3 Berufsfachliches Segment

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im berufsfachlichen Segment liegt bei 60,77 Jahren (Standardabweichung 2,247; N = 80), also ein reichliches halbes Jahr über dem allgemeinen durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter im SOEP-Teilsample von 60,15 Jahren. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter von nur männlichen Erwerbstätigen im berufsfachlichen Segment liegt bei 61,01 Jahren (Standardabweichung 2,3967; N = 65), im gesamten Teilsample: 60,3384 Jahre (Standardabweichung 2,531; N = 323). Bei den männlichen berufsfachlich qualifizierten Erwerbspersonen finden die Erwerbsaustritte im Schnitt also knapp sieben Jahresdezile später als allgemein statt. Werden das unstrukturierte und das interne Segment zusammengefaßt, liegt das Austrittsalter im fachlichen Segment 8½ Jahresdezile über dem der anderen Subpopulationen. *Es ergibt sich eine signifikante Differenz.* Auch im Vergleich der Austrittsalter von internem und fachlichem Segment ergibt sich eine signifikante Differenz. Man kann also mit Sicherheit sagen: Das mittlere Erwerbsaustrittsalter im fachlichen Segment liegt weit mehr als ein halbes Jahr über dem des internen sowie des internen und unstrukturierten Segmentes. Verantwortlich für das höhere Erwerbsaustrittsalter im fachlichen Segment ist die geringere Inanspruchnahme von früher EU/BU-Renten (vgl. auch Abbildung 20,

Tabelle 3 Durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter der männlichen Arbeitnehmer nach ISCO-Berufsklassen im internen Segment, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

	Männer und Frauen			Nur Männer		
	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	Standardabweichung	n	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	Standardabweichung	n
Wissenschaftler	60,4605	2,3604	47	60,75	2,3397	35
Leitende Tätigkeit	61,0551	1,3621	8	61,05	1,3621	8
'Bürokräfte und verw. Berufe'	60,2275	2,0746	72	60,38	2,0297	53
Handelsberufe	62,4360	1,8577	4	61,93	1,6073	3
Dienstleistungsberufe	60,1288	,6081	6	60,25	,8248	4
'Pflanzen, Tier, Forst, Fisch'	63	-	1	63	-	1
Gütererzeugend, Bedienung, Handlanger	59,6223 s	2,4846	103	59,64 s	2,5310	91
Sonstige	60,5470	2,3112	19	60,60	2,4135	18
Weiss nicht	57	-	1	57	-	1
Keine Angabe	57,6948	2,7424	6	57,69	2,7424	6
Summe	60,1090	2,3868	267	60,17	2,4325	220

s: Der Mittelwert dieser Subpopulation ist signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit $p \leq 0,05$) verschieden vom Mittelwert aller anderen zusammengefaßten Subpopulationen.

Tabelle 4 Durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach Geschlecht im unstrukturierten Segment, N = 62, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

	durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	Standardabweichung	n
<i>männliche Arbeitnehmer</i>	60,14 Jahre	3,0327	38
<i>weibliche Arbeitnehmer</i>	58,21 Jahre	2,0423	24
Gesamt	59,45 Jahre	2,8737	62

Seite 106). Werden diese Verrentungsformen ausgeschlossen ergibt sich auch kein signifikanter Altersunterschied beim Erwerbsaustritt zwischen fachlichem und den anderen Segmenten.

Im fachlichen Segment ist die Berufsgruppe der Beschäftigten im gütererzeugenden Sektor mit 42,5 % aller Berufsgruppen besonders stark besetzt (vgl. Tabelle 11, Seite 129) Wie (auf Seite 80) schon gesagt, sind dies fast ausschließlich männliche Facharbeiter. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter dieser Gruppe liegt mit 59,8798 Jahren (Standardabweichung 2,0265; N = 33) wiederum sehr viel und auch signifikant niedriger als das der anderen Gruppen (61,9190 Jahre). Ein Einzelvergleich der Berufsgruppen ist wegen der Fallzahlen - die dann oft weit unter 10 lägen - jedoch nicht möglich. Auch der Ausschluß der EU/BU-Rentenzugänge führt zu einer Fallzahl von weniger als 30 im gütererzeugenden Sektor. Ein besonderer Effekt auf das Erwerbsaustrittsalter ist jedoch nicht zu erkennen. Ob diese frühen Austritte daher auf EU/BU-Renten oder Vorruhestandsregelungen zurückgehen, kann hier nicht entschieden werden.

5.2.7.4 Unstrukturiertes Segment

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im unstrukturierten Segment beträgt 59,45 Jahre (Standardabweichung 2,8966; N = 62). Es ist mithin also das geringste aller Segmente. Gegenüber den anderen beiden Segmenten (intern und fachlich) ergibt sich ein *signifikanter Unterschied* der mittleren Erwerbsaustrittsalter von rund acht Jahresdezilen. Im folgenden soll das Geschlecht kontrolliert werden. Es ist bekannt, daß Frauen im unstrukturierten Segment viel häufiger vorhanden sind als in anderen Segmenten (siehe Abschnitt 4.3, Seite 81). Tabelle 4 zeigt die Erwerbsaustrittsalter nach Geschlecht.

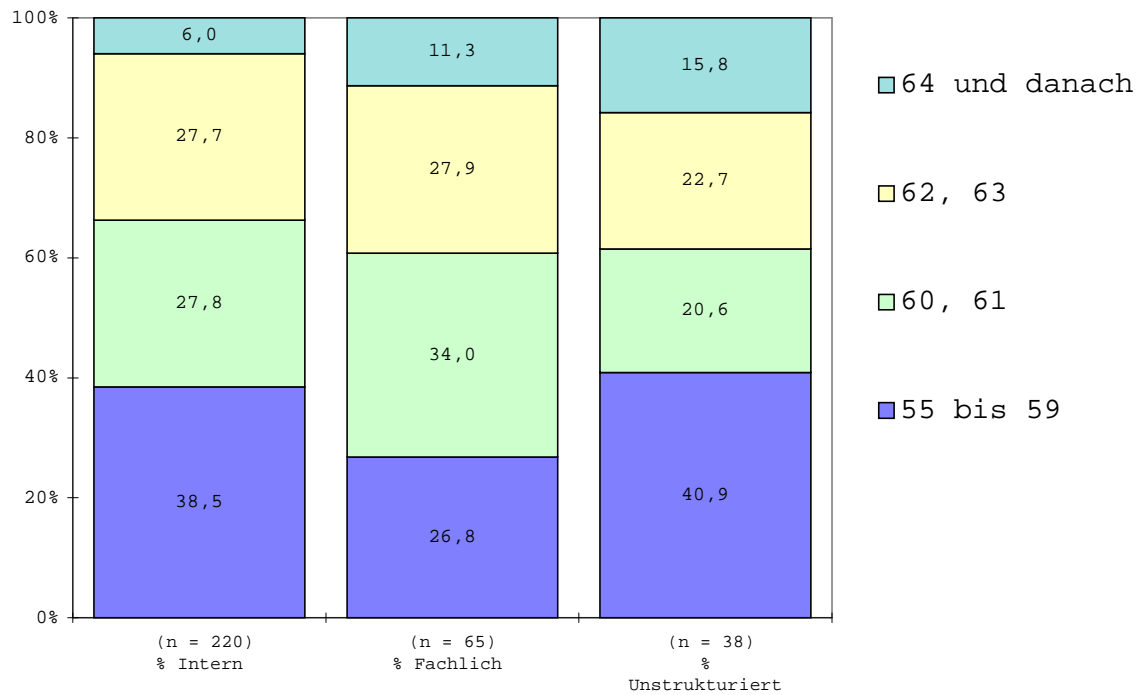
Über alle Segmente hinweg, ist das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter *der Männer* ebenfalls das geringste (Männer im internen Segment 60,17 Jahre, berufsfachlichen Segment 61,01 Jahre), wobei nur wirklich das berufsfachliche Segment nach oben „ausreißt“. Die Differenz zwischen fachlichem und internem (sowie internem und unstrukturierten zusammen) ist signifikant, die Differenz zwischen unstrukturiertem und internem Segment anhand der Datenlage nicht der Rede wert. Für die Kontrolle der EU/BU-Rentenzugänge vor dem 60. Lebensjahr ergibt sich kein Effekt, der - aufgrund der geringen Fallzahlen - eine Interpretation zuließe. Gleiches gilt für die ISCO-Berufsklassen.

5.2.7.5 Zusammenfassende Darstellung der Segmente unter Verwendung der Alterskategorien

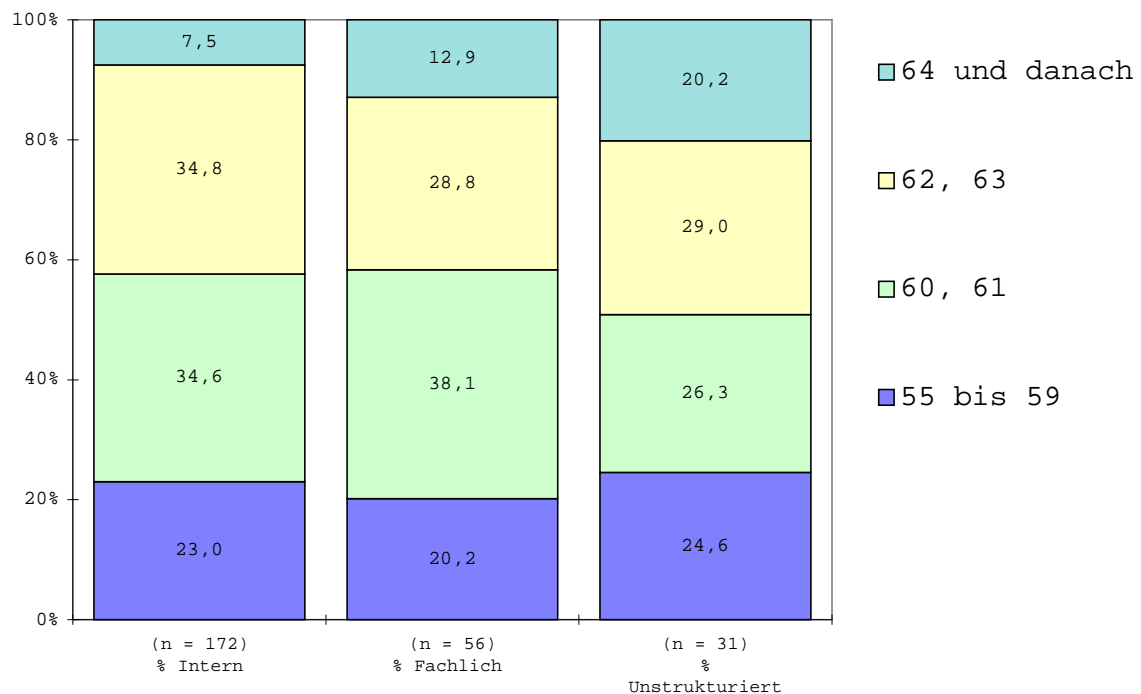
Das Konzept der Klassenbildung hat gegenüber dem Vergleich von Mittelwerten der Erwerbsaustrittsalter verschiedene Vorteile. Zunächst enthält (im Sinne von *visualisiert*) es mehr Informationen als der Mittelwert. Letzterer verdichtet die Daten extrem. Zudem können die Alterskategorien mit den institutionellen Rentenzugangsmöglichkeiten verknüpft werden. Auch dadurch wird Information „sichtbar“, die sonst im Aggregat verschwindet (vgl. Hainke 1989: 128). Vom antipodischen Blickwinkel aus betrachtet, verdichten die Alterskategorien wiederum stärker als die Darstellung von einzelnen Jahren (wie in Abschnitt 5.2.7.1, Seite 96ff aufgezeigt). Das ist im vorliegenden Fall überaus wünschenswert, da die einzelnen Felder folglich stärker besetzt sind.

Abbildung 20 Altersklassen der Erwerbsaustritte nach Segment, Männer im Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Mit frühen EU/BU-Rentenzugängen (Rentenzugang vor dem 60. Lebensjahr)



Ohne frühe EU/BU-Rentenzugänge (Rentenzugang nach dem 60. Lebensjahr)



Die vier unterschiedlich schraffierten Bereiche markieren vier Gruppen von frühen bis zu späten Erwerbsaustrittsaltern. Die Beschäftigten der jüngsten Altersklasse (55 bis 59 Jahre) verlassen die Er-

werbstätigkeit in jedem Fall vor Vollendung des 60. Lebensjahres¹⁰⁴. Denkbar wäre höchstens - als einzige Ausnahme -, daß der Erwerbsaustritt mit dem 59. Lebensjahr im Dezember eines Jahres erfolgt ist und der Rentenzugang im Januar des nächsten Jahres bei vollendetem 60. Lebensjahr (mit einem Geburtsdatum, das um den Jahreswechsel fällt) statt findet. Von dieser (wohl selten vorkommenden¹⁰⁵) Möglichkeit abgesehen, heißt das: In der oberen Abbildung, die *EU/BU-Rentenzugänge* einschließt, kann entweder dieser Weg **oder** kann ein Austritt *auf Grundlage des gesetzlichen Vorruhestandes von 1984 bis 1988* **oder** muß ein *Austritt ohne gesetzliche Altersgrenze als Basis* stattfinden. Die nicht durch Gesundheitseinschränkungen motivierten Erwerbsaustritte münden also *entweder* in einer - relativ komfortablen - Vorruhestandsregelung *oder* - materiell weniger gut gestellt - in der Kartei der älteren Arbeitslosen bei der Bundesanstalt für Arbeit, wenigstens bis das 60. Lebensjahr erreicht ist. Die wichtigste Tatsache an dieser Stelle ist: *Im allgemeinen¹⁰⁶ internen Markt finden nicht besonders viele frühe Erwerbsaustritte statt.* Vielmehr ist es so, daß diese Gruppe der frühen Austritte ohne EU/BU-Rentenzugänge über alle Segmente nahezu gleich verteilt ist.

Im Vergleich den beiden Abbildungen zeigt sich hinsichtlich der jüngsten Austrittsalter weiterhin: Im fachlichen Segment finden weniger EU/BU-Verrentungen vor dem 60. Lebensjahr statt als in den beiden anderen Segmenten.

In der zweitjüngsten Altersgruppe finden sich EU/BU-Rentenzugänge, Rentenzugänge wegen Arbeitslosigkeit und unter Umständen betriebliche Modelle, die nicht auf Sozialversicherungssystemen aufbauen. Möglicherweise finden sich hier im fachlichen Segment die erwarteten EU/BU-Rentenzugänge. Allein, das kann nicht kontrolliert werden.

Der wichtigste Rentenzugangspfad der dritten Altersgruppe ist das *flexible Altersruhegeld*, das bei genügend langer Versicherungszeit ab dem 63. Lebensjahr bezogen werden kann. Hier zeigen sich keine segmentspezifischen Effekte.

Die letzte Gruppe, die späten Rentenzugänge, sind nach den Segmenten förmlich abgestuft. Von sehr wenigen im internen Segment bis hin zu einem Anteil von fast einem Fünftel im unstrukturierten Segment. Im internen Segment läßt sich hier gut qualifiziertes bzw. Führungspersonal erwarten - eine quantitativ eher kleine Gruppe. Im externen Segment eher Arbeitnehmer, die gezwungen sind, zu ihrer geringen Rente hinzuzuverdienen. Die Kontrolle dieser Vermutung stößt wegen der arg geringen Fallzahlen an ihre Grenze: Im internen Segment sind 8 von 13 Fällen mit Austritten nach dem 64. Lebensjahr als Wissenschaftler oder Bürokräfte bzw. in verwaltenden Berufen tätig. Im unstrukturierten

¹⁰⁴ Das Jahr des Erwerbsaustrittes ist die Differenz zwischen dem Verrentungs- und dem Geburtsjahr. Anders ist eine Operationalisierung nicht möglich. D.h., daß sich mit Gewißheit nur sagen läßt: das Alter bei Erwerbsaustritt ist jenes, welches im Jahr des Erwerbsaustrittes mit Sicherheit vollendet wird. Eine Fehlschätzung ist nur insofern möglich, als daß der Erwerbsaustritt auch (in den Monaten) vor der Vollendung des „Erwerbsaustrittsalters“ stattgefunden haben kann - nicht jedoch danach.

¹⁰⁵ Ein Test ist leider ausgeschlossen, da die Geburtstage nur auf Jahresebene vorliegen.

¹⁰⁶ Im Gegensatz zum Sonderfall betriebszentrierter Segmentierung.

rierten Segment drei Bürokräfte oder verwaltende Berufe und je ein Arbeiter im Pflanzen-/Tier-/Forstbereich und im gütererzeugenden Sektor.

In der Gesamtschau offenbart sich ein interessanter Effekt. *Vom internen über das fachliche hin zum unstrukturierten Segment nimmt die polare Besetzung der Alterskategorien ab.* Während im internen und fachlichen Segment die Austritte sich eher auf zwei oder drei Kategorien konzentrieren, sind sie im unstrukturierten Segment über die Kategorien gleicher, das heißt mit *höherer Varianz* über die Alter verteilt¹⁰⁷. Im unstrukturierten Segment sind demnach die am wenigsten standardisierten Übergangsmuster zu finden.

Eine ausführliche Würdigung der empirischen Ergebnisse wird erst in Abschnitt 5.3 (Seite 110) vorgenommen. Im folgenden werden zunächst die *Übergangszeiträume*, das heißt wird die Zeitdifferenz zwischen Erwerbsaustritt und Rentenzugang untersucht.

5.2.8 Die Dauer des Übergangs in den Ruhestand

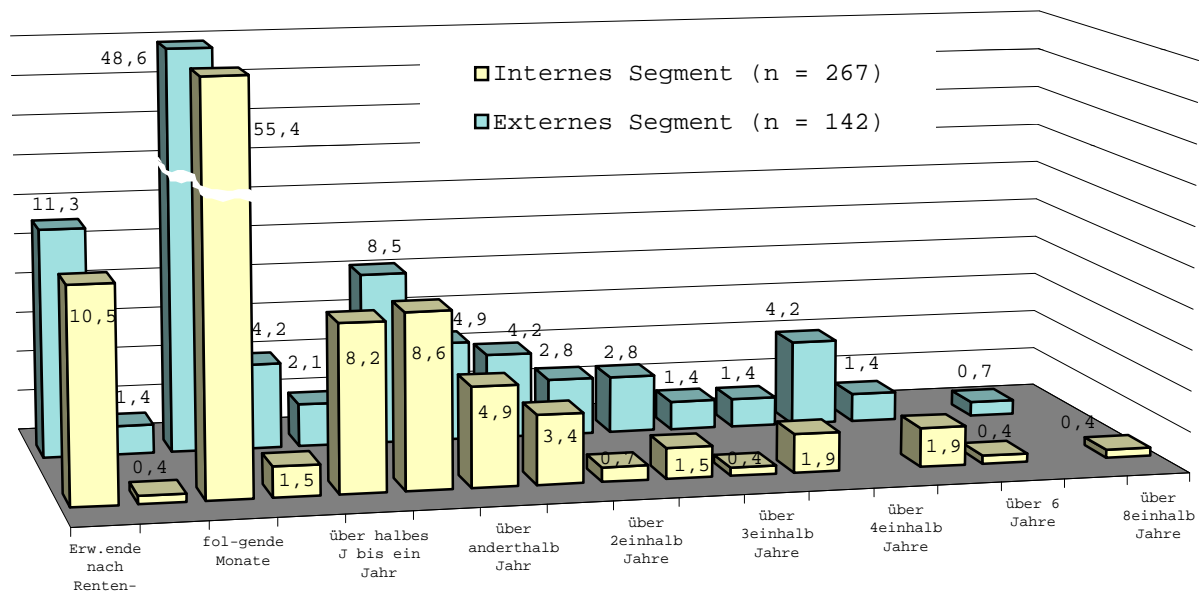
Die Frage nach der Differenz zwischen den beiden Daten des Übergangs in den Ruhestand kann nur für 1983 bis 1993 untersucht werden, da der Ersatz des monatlichen Einkommensartkalendariums im Jahr 1994 eine monatliche Aufteilung nicht erlaubt (siehe Abschnitt 3.2.1.1, Seite 61). Für alle Fälle der SOEP Teilstichprobe nach westdeutschen Ursprungshaushalten mit Austritt aus Vollerwerbstätigkeit nach dem 55. Lebensjahr und Rentenzugang (bei Beachtung der Zensierung) ergibt sich ein Median¹⁰⁸ der Übergangsdauer von einem Monat. Das heißt praktisch: Die meisten Personen (auch Selbständige) realisieren den Austritt aus dem Erwerbsleben und den Rentenzugang *in aufeinanderfolgenden Monaten*. In der genannten Stichprobe sind es 53,6 % aller Übergänge (siehe Abbildung 34, Seite 139). Weitere zwölf Prozent arbeiten noch nach ihrem Rentenzugang; das verbleibende knappe Drittel geht zum Großteil bis zu zwei Jahren nach dem Erwerbsaustritt in Rente, ein kleinerer Teil auch später. Von den Personen, die nach dem Rentenzugang noch arbeiten, vollzieht die Hälfte ihren Erwerbsaustritt jedoch noch innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Rentenzugang - mit einer Häufung auf den ersten zwei Folgemonaten des Rentenzugangs sowie dem 11. und 23. Monat nach Rentenzugang.

Unter den bis zu drei Jahren verzögerten Rentenzugängen - etwa ein Viertel aller Übergänge - sollten sich neben Arbeitslosigkeit auch betriebliche Frühverrentungsprogramme befinden, die auf Leistungen der Sozialkassen aufbauen. Daher ist es sinnvoll, die Übergangsdauern unterschiedlicher Segmente zu vergleichen.

¹⁰⁷ Die unterschiedlichen Standardabweichungen bringen diesen Effekt auch zum Ausdruck: Internes Segment 2,432; fachliches Segment 2,397; unstrukturiertes Segment 3,033.

¹⁰⁸ Die Berechnung des Durchschnittswertes ist nicht sinnvoll - er bringt inhaltlich wenig zum Ausdruck. Die *Verteilung* der Werte (Abbildung 34, Seite 139) macht dies deutlich. Auch die (sehr hohe) Standardabweichung macht bei der Schiefe der Verteilung als Parameter keinen Sinn.

Abbildung 21 Differenz zwischen Erwerbsaustritt und Rentenzugang in % aller Verrentungen zusammengefaßt nach Halbjahresperioden (1983 bis 1993) im Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen



Wie Abbildung 21 zeigt, ist die Varianz im externen Segment etwas größer. Zum einen finden hier weniger direkte Übergänge statt, zum anderen ist der unmittelbare Folgezeitraum weniger stark besetzt als im internen Segment. Und auch die größeren Differenzen von über anderthalb Jahren sind im externen Segment stärker besetzt. Das könnte ein *mögliches* Indiz dafür sein, daß im internen Segment bei verzögerten Übergängen eher Vorruhestandsregelungen (59er-Regelung, vgl. Abschnitt 2.1) zum Zuge kamen, während im externen Segment eher wenig abgesicherte und standardisierte Arbeitslosigkeitsperioden vorlagen. Als wirklich gesichert kann dies jedoch nicht gelten. Dagegen kann als allgemeine Aussage stehen bleiben, daß die Übergänge hinsichtlich ihrer Dauer im externen Segment breiter streuen und sie somit auch hinsichtlich dieser Dimension zwischen den Arbeitnehmern weniger standardisiert sind.

Leider ist eine weitere Unterteilung des externen Segmentes wegen der geringen Fallzahlen nicht sinnvoll. Nur soviel läßt sich feststellen: während im internen Segment 55,8 % in aufeinander folgenden Monaten übertreten und bei 33,7 % mehr als zwei Monate Differenz zwischen den Daten liegen, sind es im fachlichen Segment 51,3 %, die direkt übergehen, versus 36,3 % mit einer ebensolchen Differenz. Im unstrukturierten Segment sind es 48,4 % mit direktem Übergang und 41,9 % mit einer Differenz von mehr als zwei Monaten. Dies belegt zwar zunächst eine Abstufung hinsichtlich der Flexibilität in genau dieser Reihenfolge unstrukturiert - fachlich - intern; diese läßt sich jedoch durch ein weiteres Merkmal erklären. Zwischen den Geschlechtern ergibt sich nämlich ebenfalls ein deutlicher Unterschied. Bei den Männern gehen 56,3 % direkt über, während 34,4 % mindestens zwei Monate Differenz aufweisen; bei den Frauen beträgt dieses Verhältnis 44,2 % zu 39,5 %. Demzufolge finden sich die stärker standardisierten Übergänge bei den Männern. *Das erklärt auch den Unterschied bei den Segmenten. Wird die Variable Geschlecht kontrolliert, dann ergeben sich kaum noch segmentspe-*

zifische Unterschiede zwischen direkten und verzögerten Übergängen¹⁰⁹. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern erklären die oben gezeigte Differenz.

5.3 Vergleich der Hypothesen mit den empirischen Ergebnissen

Im folgenden werden die Hypothesen aus Abschnitt 5.1 (Seite 83) mit den empirischen Ergebnissen verglichen. Die Verweise auf den Ergebnisteil (Abschnitt 5.2) beziehen sich hauptsächlich auf Tabellen und Abbildungen. Nähere Erläuterungen finden sich in der Regel im daran angrenzenden Text.

(A) Im internen Segment findet sich der Sonderfall *betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*. Innerhalb dieses Bereiches sind besonders frühe betriebliche Vorruhestandsmodelle zu finden. Das gilt insbesondere in Krisenzeiten. In den frühen 1990er Jahren, die durch wirtschaftliche Rezession gekennzeichnet waren, sollten besonders viele dieser Regelungen praktiziert worden sein.

In der Tat finden sich im internen Segment etwas mehr frühe Austritte aus dem Erwerbsleben als im externen Segment (Abbildung 19, Seite 101). Jedoch geht ein übergroßer Teil davon auf frühe EU/BU-Renten zurück. Daß ein gewisser Teil der frühen Verrentungen auf betriebliche Vorruhestandsmodelle zurückgeht, kann weder widerlegt noch bestätigt werden. Dazu fehlen die Möglichkeit, den Fall der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation näher einzugrenzen, sowie weitere Anhaltspunkte über die betriebliche Praxis der Ausgliederung.

Anfang der 1990er Jahre, also in der Phase wirtschaftlicher Rezession, fanden verhältnismäßig viel frühe Erwerbsaustritte statt (vgl. Abbildung 15, Seite 92). Der Zusammenhang mit der Annahme über die Segmentzugehörigkeit dieser Austritte kann jedoch nicht hergestellt werden.

(B) Charakteristisch für die betrieblichen Frühverrentungen ist der Austritt aus dem Erwerbsleben in der 2. Hälfte des 6. Lebensjahrzehnts (mit 57. Jahren oder früher) in eine Phase *formeller* Arbeitslosigkeit. Der Rentenzugang erfolgt mit 60 Jahren.

Hinsichtlich der Erwerbsaustrittsalter bestätigt sich die Vermutung. Insbesondere im 58. Lebensjahr finden viele frühe Austritte im internen Segment statt. Wobei sich - wie gesagt - der besondere Charakter der *betrieblichen Frühverrentung* nicht bestimmen läßt. Auch über die Arbeitslosmeldung konnten bislang keine Aussagen gemacht werden. Prinzipiell ist dies mit den Daten des SOEP möglich, es wurde im *Rahmen dieser Arbeit* lediglich ausgeklammert. Tabelle 3 (Seite 103) zeigt, daß von den frühen Austritten im internen Segment besonders der gütererzeugende Sektor betroffen ist. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter liegt hier (signifikant) unter dem der anderen Berufsklassen. Dieser Effekt bleibt auch erhalten, wenn die frühen EU/BU-Renten ausgeschlossen werden. Jedoch ist er nicht auf dieses Segment beschränkt. Im fachlichen Seg-

¹⁰⁹ Lediglich bei der Weiterarbeit nach dem Rentenzugang ergibt sich bei Männern ein deutlicher Unterschied zwischen den Segmenten. Während im internen und im fachlichen Segment etwa 10 % eine Weiterarbeit praktizieren, sind es im unstrukturierten Segment nur 5 % aller Übergänge. Allerdings bei extrem geringen Fallzahlen - 2 Fälle im unstrukturierten Segment gegenüber 22 Fällen im internen Segment.

ment tritt derselbe Effekt auf¹¹⁰. Demnach liegt es wohl eher an dieser Berufsgruppe im allgemeinen, daß sie einen frühen Austritt realisiert.

(C) Im internen Markt findet sich neben diesem Spezialfall mit besonders frühen Erwerbsaustritten, eine Beschäftigtengruppe in guter Position und mit hoher Entlohnung, die später aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Die Tabelle 3 (Seite 103) bestätigt dies wenigstens in der Tendenz. *Leitende Tätigkeiten* und *Handelsberufe* weisen die höchsten durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter auf (jedoch bei einer Fallzahl unter 10). Das durchschnittliche Austrittsalter der *Wissenschaftler* liegt ebenfalls über den Gesamtdurchschnitt in diesem Teilarbeitsmarkt.

(D) In Bezug auf die Verteilung der Erwerbsaustrittsalter läßt sich daher im internen Markt eine bimodale Kurve erwarten. Die mittleren Erwerbsaustrittsalter (61. bis 63. Lebensjahr) sollten weniger stark besetzt sein als die frühen (bei betrieblicher Frühverrentung) und die späten (besonders qualifiziertes und leitendes Personal).

Eine bimodale Verteilung der Austrittsalter findet sich in jedem Segment (Abbildung 18 und Abbildung 19, Seite 98f). Das bedingen allein schon die institutionellen Altersgrenzen. Bei den Männern des internen Segments liegen die Erwerbsaustrittsalter 60. und 63. Lebensjahr etwa gleichauf. Daß es sich bei dem Personenkreis, der die spätere Rentengrenze in Anspruch nimmt, um besser qualifiziertes bzw. leitendes Personal handelt kann wegen der höheren durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter bei diesen Beschäftigtengruppen vermutet werden. Wegen der geringen Fallzahlen läßt sich das Erwerbsaustrittsalter der externen Segmente leider nicht über die Berufsgruppen untersuchen und mit dem internen Segment vergleichen.

Der fachliche Teilarbeitsmarkt

(E) Im *fachlichen Teilarbeitsmarkt* sollte im Schnitt ein relativ hohes Erwerbsaustrittsalter vorliegen. Den Unternehmen fehlt eine Personalpolitik, die den Älteren einen komfortablen frühen Austritt (betriebliche Frühverrentung) unter Ausnutzung sozialstaatlicher Versicherungssysteme bieten kann.

Diese Hypothese wurde bestätigt. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im fachlichen Segment liegt mehr als ein dreiviertel Jahr über dem der anderen Segmente. Die Altersklassen (Abbildung 20, Seite 106) zeigen, daß im fachlichen Segment vor allem die mittleren Austrittsalter (60 bis 63 Jahre) stark besetzt sind. In diesem Segment finden die wenigsten frühen Austritte statt.

¹¹⁰ Wegen der geringen Fallzahl ist eine Prüfung der Berufsklassen im unstrukturierten Segment nicht sinnvoll.

(F) Aufgrund des Fehlens anderer früher Rentenzugangspfade, ist die zu erwartende Zahl der EU/BU-Verrentungen - bei mehr oder minder ausgeprägter medizinischer Indikation - im fachlichen Segment höher als im internen Segment.

Diese These wird zum Teil widerlegt. Die Altersklassen (Abbildung 20, Seite 106) zeigen, daß *zumindest frühe* EU/BU-Renten, also solche vor dem 60. Lebensjahr, im Vergleich zu den beiden anderen Segmenten *nicht häufiger in Anspruch genommen werden*. Das Gegenteil ist der Fall, sie kommen hier seltener vor. Der Ausschluß dieser Rentenarten aus der Analyse bewirkt im fachlichen Segment weitaus weniger Veränderung bei der Besetzung der Altersklassen als in den anderen Segmenten.

Der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt

(G) Für den *unstrukturierten Teilarbeitsmarkt* kann ein mittleres durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter angenommen werden. Allerdings sollte hier eine hohe Varianz der Erwerbsaustrittsalter und ein relativ spätes durchschnittliches Rentenzugangsalter vermutet werden. Insofern ist in diesem Segment die meiste Flexibilität zu erwarten - allerdings sollte sie eher zu Lasten der älteren Arbeitnehmer gehen. Die frühen Erwerbsaustritte gehen auf die düsteren Arbeitsmarktchancen dieser Beschäftigtengruppe zurück.

Der erste Teil dieser Hypothese wird von den Daten bestätigt: Sowohl der Altersdurchschnitt beim Erwerbsaustritt und das entsprechende Dispersionsmaß, wie die Alterskategorien bestätigen: Die am wenigsten standardisierten Übergänge sind im unstrukturierten Segment zu finden. Innerhalb der Altersklassen ohne EU/BU-Rente sind fast alle Altersklassen mit gleichen Anteilen besetzt (vgl. Abbildung 20, Seite 106). Für einen Arbeitnehmer dieses Segments kann in der Tat am wenigsten über das wahrscheinliche Austrittsalter gesagt werden.

Über die Lastenverteilung dieser Flexibilität kann bislang nichts gesagt werden. Dazu muß zunächst die sozialpolitische Basis für den Rentenzugang, der Pfad, bestimmt werden. Mit den hier verwendeten Operationalisierungskonzepten ist das möglich. Auch Einkommen und Lebenslage könnten untersucht werden.

(H) Sofern Rentenzugänge in diesem Segment mit dem 60. Lebensjahr erfolgen, ist anzunehmen, daß sie auf eine Periode von Arbeitslosigkeit folgen. Sehr späte Rentenzugänge sollten auf den Mangel an Versicherungsjahren - insbesondere bei Frauen - zurückgehen.

Diese Annahme konnte *im Rahmen dieser Arbeit* nicht geprüft werden. Dazu wäre es notwendig, die Austrittspfade abzubilden. Anhand der Informationen im SOEP-Archiv aus dem Einkommensart- und Beschäftigungsartkalendarium ist dies *im Prinzip* mit der hier gewählten Operationalisierung des Übergangs in den Ruhestand möglich (vgl. Abschnitte 2.2 und 3.2).

(I) Auch im unstrukturierten Teilarbeitsmarkt sind häufiger EU/BU-Verrentungen als im internen Segment zu erwarten. Die Tätigkeiten in diesem Segment erfordern keine oder nur wenig Qualifika-

tion, sind einfach zu kontrollieren, oft repetitiver Natur und körperlich belastend. Das sollte häufigere Erwerbsunfähigkeiten begründen.

Der Anteil der frühen EU/BU-Renten im unstrukturierten Segment entspricht in etwa dem des internen Segments. Er ist höher als der des fachlichen Segments (vgl. Abbildung 20, Seite 106). Diese Hypothese ist demnach widerlegt, obwohl die Annahme stimmt, daß im unstrukturierten Segment die Berufsklassen mit einfacherer Qualifikation dominieren (vgl. Abschnitt 4.3, Seite 81).

5.4 Zusammenfassung der empirischen Befunde des Übergangs in den Ruhestand und Ausblick auf weitere Forschungsfragen

Als erstes Fazit bleibt, daß die These vom besonders frühen Erwerbsaustritt im internen Segment zu Lasten der Sozialversicherungssysteme weder widerlegt noch bestätigt werden kann. Im internen Markt findet sich keine Arbeitnehmergruppe mit besonders vielen frühen Erwerbsaustritten. Die Zahl der frühen Austritte im internen Segment gleicht der anderer Segmente. Das gilt insbesondere für den gütererzeugenden Sektor. Im diesem Sektor finden sowohl im internen als auch im fachlichen Segment frühe Austritte statt.

Es gibt überhaupt nur sehr wenig mehr frühe Austritte im internen Segment. Die Annahme, daß es sich bei den frühen Austritten ohne EU/BU-Rente im internen Segment (vgl. Abbildung 19, Seite 101) um betriebliche Frühverrentung, im externen Segment dagegen um „wirkliche“ Arbeitslosigkeit handelt, kann mit den Daten des SOEP überhaupt nur schwer geprüft werden. Auch wenn neben Erwerbsaustritt und Rentenzugang noch der Verrichtungspfad bekannt wäre, bleibt die betriebliche Ausgestaltung fraglich. Lediglich *die Annahme, daß kurz vor dem Rentenzugang eine Phase von Arbeitslosigkeit nach einer mindestens 20jährigen Betriebszugehörigkeit wohl extrem selten eintritt, deutet axiomatisch auf betriebliche Frühverrentungen hin.* Quantitativ verteilt sich die Gruppe der frühen Austritte ohne EU/BU-Rentenzugänge über alle Segmente nahezu gleich (vgl. Abbildung 20, Seite 106).

Zweifelsfrei konnte hingegen die höhere Flexibilität im externen - besonders im unstrukturierten Segment - gezeigt werden. Flexibilität meint hier die Verteilung von frühen und späten Austritten *zwischen* den Arbeitnehmern. In den Dimensionen des Übergangsgeschehens ausgedrückt (vgl. Abschnitt 2.3, Seite 22), ist dies Dimension (2) - die Streubreite der Austrittsalter über verschiedene Arbeitnehmer. Im internen Segment werden die späten Austritte nur von wenigen Arbeitnehmern realisiert. Im unstrukturierten Segment sind sie dagegen „gleichberechtigte“ Austrittsalter. Während im internen Segment für eine/n Arbeitnehmer/in ein früher oder mittlerer Austritt wahrscheinlich ist, läßt sich eine solche Aussage für das unstrukturierte Segment also nicht machen. Auch die *Dauer der Übergänge* bestätigen die höhere Flexibilität im externen Segment. Die Übergangszeiträume streuen hinsichtlich ihrer Dauer hier breiter und sind demnach weniger standardisiert (vgl. Abbildung 21, Seite 109). Den größten Unterschied hinsichtlich der Streubreite über die Altersgrenzen weisen die Frauen auf. Während im internen Segment sehr viele Frauen mit dem 60. Lebensjahr aus dem

Erwerbsleben ausscheiden, ist dieses Alter im externen Segment nicht einmal das am meisten besetzte (vgl. Abbildung 32, Seite 137).

Im *fachlichen Segment* liegen (signifikant) spätere Austritte als in den beiden anderen Segmenten vor. Es läßt sich mit Sicherheit sagen: Das mittlere Erwerbsaustrittsalter im fachlichen Segment liegt weit mehr als ein halbes Jahr über dem des internen Segmentes. Das geht darauf zurück, daß im fachlichen Segment weniger EU/BU-Verrentungen vor dem 60. Lebensjahr stattfinden, als in den beiden anderen Segmenten (vgl. 5.2.7.3, Seite 103).

Das in diesem Abschnitt Gesagte bedeutet im **Resümee** *zum einen*, daß sich zur Flexibilität der Übergänge in Beziehung zur Segmentation überhaupt mehr sagen läßt als zum Übergangszeitpunkt. Das liegt offensichtlich am Grad der Aggregation der Daten. Leider gelingt es mit den vorhandenen Informationen im SOEP nicht, die einzelnen Gruppen *innerhalb* der Segmente näher zu untersuchen. Auch die Zeitinformationen sind nur schwer abzubilden. Die geringen Fallzahlen lassen auch nach 12 Erhebungswellen des SOEP nur die Abbildung *entweder* von Zeit- *oder* von Segmentinformationen zu. *Zum anderen* bedeutet es inhaltlich: Die Stabilität des letzten großen Abschnittes der Erwerbskarriere ist neben der Qualifikation von entscheidender Bedeutung für eine Aussage zur Flexibilität des Übergangs. Unter den Prämissen der Segmentationstheorie läßt sich das detaillierter formulieren. Im externen Segment findet sich mehr Flexibilität als im internen und im unstrukturierten wiederum mehr als im fachlichen Segment.

Schließlich sei noch ein **Ausblick** gewagt, denn auch nach Abschluß dieser Arbeit sind noch viele Fragen unbeantwortet. Das liegt an zwei Gründen. Zunächst daran, daß mit der hier gewählten Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente ein neues Konzept vorliegt, die sicher sinnvoll weiterverfolgt werden kann. Zum anderen ist die Statuspassage Erwerbsleben - Ruhestand von einer Komplexität, die im Rahmen dieser Qualifikationsleistung nicht annähernd vollständig abgebildet werden kann. So mußte zwangsläufig eine Eingrenzung vorgenommen werden. Das Konzept - und demnach auch ganz praktisch der gebildete Datensatz mit allen einschlägigen Informationen - stellt jedoch eine nützliche Basis für weitere Antworten dar. Eine ganze Reihe von Fragen stellen sich allein schon bei der Lektüre der vorliegenden Arbeit. Oft mußte an einem durchaus interessanten Punkt eine Zäsur gemacht werden, um nicht den abgesteckten Rahmen zu verlassen.

Eine der wichtigsten noch offenen Fragen ist die nach den Rentenzugangspfaden (vgl. Dimension (4), Abschnitt 2.3, Seite 22). Während andere Flexibilisierungstrends, wie zum Beispiel die Altersteilzeitarbeit, eher von einer kleinen Arbeitnehmergruppe getragen werden und sich daher schlecht für die quantitative Untersuchung eignen, lassen sich für die Verrentungspfade bei Nutzung der SOEP-Daten noch Erkenntnisgewinne erzielen. Die Ereignisdaten aus den Kalendarien des SOEP könnten eine sinnvolle Basis dafür darstellen. Auch in direktem Zusammenhang mit dem Operationalisierungskonzept der Arbeitsmarktsegmente bieten sich weitere Untersuchungen an. So könnte ein Modell die Merkmale Seniorität, Unternehmensgröße und Austrittsalter erfassen. Zudem könnten natürlich alle weiteren vom SOEP erfaßten Merkmale in die Untersuchung einbezogen werden. Die Konzepte sind

jedoch nicht nur durch mehr Informationen erweiterbar, es können auch weitere und umfangreichere statistische Analysemethoden, wie etwa Überlebens- bzw. Ereignisdatenanalyse angewandt werden.

6. Zusammenfassung und Würdigung

*„Arbeitsmarktstrukturierung sei definiert als relativ dauerhafte, gegen kurzfristig wirksame Marktkräfte resistente, regelhafte Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses. Das Ergebnis dieses Prozesses, das sich zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt wahrnehmen läßt, ist die **Arbeitsmarktstruktur**. Sie ist aber nicht nur Resultat vergangener regelhafter Prozesse, sie konditioniert zugleich zukünftige Anpassungs- und Verteilungsabläufe auf dem Arbeitsmarkt.“*
(Sengenberger 1987: 50)

Das gesteckte Ziel wurde bis auf einen Punkt - nämlich die Operationalisierung des Sonderfalles betriebszentrierter Segmentation - erreicht. Es wurde zunächst der theoretische Rahmen sowohl des *Übergangs in den Ruhestands* wie der *Arbeitsmarktsegmentationstheorie* abgesteckt. Für beide Konstruktionen wurde ein Konzept zur Operationalisierung entworfen und nach der Aufbereitung der SOEP-Daten umgesetzt. Unlösbare Schwierigkeiten ergaben sich nur bei der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation. Danach wurde die Plausibilität der Segmentoperationalisierung geprüft und schließlich mit den Altersübergängen in Beziehung gesetzt.

Zur Arbeitsmarktsegmentation: Im Rahmen dieser Arbeit ist eine Weiterentwicklung der Segmentoperationalisierung mit dem Datensatz des Sozioökonomischen Panels gelungen. Sie basiert auf den beiden Merkmalen Betriebszugehörigkeit und Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz. In Abschnitt 4 (Seite 73) sind die Ergebnisse dieses Operationalisierungskonzeptes dargestellt. Im internen Segment findet sich nur eine geringe Zahl mit Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Auch die berufliche Stellung und die Verteilung von Männern und Frauen auf die Segmente bestätigen die Annahmen der Segmentationstheorie. So zeigt sich, daß von einer plausiblen Abgrenzung der einzelnen Teilarbeitsmärkte ausgegangen werden kann.

Innerhalb der empirischen Ergebnisse zur Segmentoperationalisierung ergibt sich die Zuordnung von fachlich qualifiziertem Personal zu größeren Betrieben (über 200 Beschäftigte). Das sind Arbeitnehmer/innen, die eine zwischenbetriebliche Mobilität aufweisen und gleichzeitig fachlich qualifiziert sind. Diese Gruppe würde mit der Operationalisierung nach Blossfeld/Mayer (1988) und Szydlik (1990) fälschlicherweise dem internen Segment zugeordnet. Ein gravierender Fehler, wie die externe Mobilität dieser Beschäftigten zeigt. Auch andere, weniger bedeutende, Defizite wurden durch das Operationalisierungskonzept über Seniorität und Qualifikation behoben. Damit bietet es sich immer dann für eine Segmentabbildung an, wenn - wie bei den Altersübergängen - eine sichere (ex post) Aussage über die Seniorität möglich ist.

Zum Übergang in den Ruhestand: Innerhalb dieser Arbeit wurde für abhängig Beschäftigte eine Definition des Übergangs in den Ruhestand entwickelt (Abschnitt 2.2, Seite 17), die sich vornehmlich

an makrosoziologischen Sachverhalten orientiert. Ihre Eckpunkte sind die Erwerbstätigkeit und sozialpolitische Tatbestände. Sie trennt die Statuspassage des Übergangs in den Erwerbsaustritt, eine mögliche Übergangsphase bei bestimmten sozialstaatlichen und betrieblichen Leistungen und den Rentenzugang. Diese Definition bildet die Basis für ein möglichst genaues Operationalisierungskonzept mit den SOEP-Daten. Für den Erwerbsaustritt und den Rentenzugang werden die Informationen aus den Kalendarien des SOEP verwandt.

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse in Abschnitt 5 (Seite 83) geht ebenso analytisch vor. Sie trennt nach Rentenzugang, Erwerbsaustritt und Übergangsdauer. Es hat sich gezeigt, daß die Verknüpfung mit der Arbeitsmarktsegmentation nur für die letzten beiden Dimensionen sinnvoll ist (daher wurde eben diese Reihenfolge gewählt). Obwohl der Rentenzugang der Prüfstein für den vollzogenen Übergang ist, auf dem auch das einschlägige Teilsample basiert, hat sich gezeigt, daß dieses Datum allein nur wenig über das faktische Geschehen aussagen kann. Im Rentenzugangsgeschehen spiegeln sich auch die sozialrechtlichen Gegebenheiten (vgl. Abschnitt 5.2.1, Seite 86). Die Erwerbsaustritte und die Übergangsdauern wurden in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktsegmentation untersucht.

Arbeitsmarktsegmentation und Übergang in den Ruhestand: Über den Zusammenhang dieser beiden sozialen Tatsachen wurden bündige Hypothesen aufgestellt und mit Hilfe des empirischen Materials überprüft (Abschnitt 5.3 und 5.4, ab Seite 110). *Die Hauptthese ist auf unerwartete Weise bestätigt worden.* Sie lautete: Die Form des Altersübergangs hängt von dem Arbeitsmarktsegment ab, aus dem heraus der/die Arbeitnehmer/in in den Ruhestand wechselt. Sie zielte insbesondere auf das interne Segment, in dem ein Bereich besonders früher Ausgliederung vermutet worden war. Diese betrieblichen Frühverrentungsregelungen konnten nicht als solche identifiziert werden. Dagegen hat sich die These auf andere Art als stimmig erwiesen. Die Segmente sind für den Übergang in den Ruhestand tatsächlich von grundlegender Bedeutung. Und zwar insofern, als daß im internen Segment die am meisten standardisierten Übergänge stattfinden, im unstrukturierten Segment dagegen die am wenigsten standardisierten.

Daraus läßt sich schließen, daß je nach Teilarbeitsmarkt eine *spezifische Überformung* der institutionellen Rentengrenzen stattfindet. Während sich im internen Segment weitergehende Austrittsmuster¹¹¹ einstellen, bleibt das Geschehen im externen Segment flexibler und stärker von individuellen und den (staatlichen) institutionellen Bedingungen abhängig.

In der Lesart der Segmentierungstheorie bedeutet das: In den unterschiedlichen Segmenten liegt ein unterschiedlicher Grad von Strukturierung vor - im internen Segment der höchste, im *unstrukturierten* Segment der niedrigste. Die empirischen Ergebnisse zeigen, daß in Bezug auf die Altersübergänge ebendieses gesagt werden kann.

¹¹¹Wie etwa die *betriebliche Frühverrentung* in einem bestimmten Teil des internen Marktes. Wenngleich dieses Modell hier quantitativ nicht nachgewiesen werden konnte, gibt es doch handfeste empirische Belege für dieses Austrittsmuster (vgl. Kohli 1995).

Anhang

Die Befreiungstatbestände des § 128 AFG

Im folgenden sind die Kriterien für die Erstattung bzw. Befreiung im einzelnen ausführlich dargestellt. Bei den Punkten 1) bis 5) handelt es sich um Tatbestände, die eine Erstattungspflicht des Arbeitgebers begründen. Diese muß die Bundesanstalt für Arbeit nachweisen. Die restlichen Punkte sind Befreiungstatbestände; für sie trägt der Arbeitgeber die Beweislast. Die Erstattungspflicht entfällt, wenn folgende Tatbestände gegeben sind¹¹² (bzw. waren¹¹³):

1. Der Arbeitgeber entläßt einen Arbeitnehmer, der nicht älter als 56 Jahre ist¹¹⁴ (§ 128 I 2¹¹⁵).
2. Der Arbeitnehmer hat innerhalb der letzten 4 Jahre weniger als 720 Kalendertage in einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung gestanden (§ 128 I 1).
3. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist vor dem 1. 1. 1993 entstanden oder das Arbeitsverhältnis ist vor dem 1. 7. 1992 gekündigt oder die Auflösung vereinbart worden (§ 242m V).
4. Der Arbeitnehmer war (mind. 2 Jahre beitragspflichtig) in den Neuen Bundesländern beschäftigt. Diese Regelung galt nur bis Ende 1995 (§ 249 d Nr. 10a).
5. Der Arbeitnehmer erfüllt die Voraussetzungen für eine sonstige Sozialleistung nach § 118 I Nr. 2 bis , insbesondere Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Erwerbsunfähigkeitsrente, Altersruhegeld (auch wegen Vollendung des 60. Lebensjahres nach mindestens einjährigem Arbeitslosengeldbezug nach § 38 SGB VI) oder für eine Rente wegen Berufsunfähigkeit.
6. Der Arbeitnehmer wird vor Vollendung des 57. Lebensjahres entlassen und hat innerhalb der letzten 18 Jahre vor Beginn der Arbeitslosigkeit weniger als 15 Jahre in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden oder der Arbeitnehmer wird nach Vollendung des 57. Lebensjahres und vor Vollendung des 58. Lebensjahres entlassen und hat innerhalb der letzten 10 Jahre weniger als 12 Monate in einem Arbeitsverhältnis gestanden.

¹¹² Als Grundlage dient im besonderen der Aufsatz von Manfred Stolz, Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach 128 AFG n.F. ab 1.1.1993 - eine Checkliste, NZS Heft 2/1993. Vgl. auch Neue Durchführungsanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit zu § 128 AFG in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1994, 733.

¹¹³ Ein Teil (z.B. Punkt 4) der Befreiungstatbestände ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits ausgelaufen, war jedoch während der Zeit der Erhebung der SOEP-Daten in Kraft.

¹¹⁴ Siehe 6) zur erstattungsrechtlichen Behandlung vor und nach Vollendung des 57. Lebensjahres.

¹¹⁵ §§ ohne Gesetzesangabe sind hier solche des AFG.

7. Der Arbeitgeber beschäftigt nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden oder hat im Vorjahr nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt.
8. Der Arbeitslose hat das Arbeitsverhältnis beendet (Eigenkündigung) und erhält weder eine Abfindung noch eine Entschädigung oder sonstige Leistung.
9. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis durch sozial gerechtfertigte Kündigung beendet (Begriff der *sozialen Rechtfertigung* nach § 1 II, III KSchG¹¹⁶).
10. Der Arbeitgeber war berechtigt, aus wichtigem Grund fristlos oder mit sozialer Auslauffrist zu kündigen. Darunter fallen insbesondere die Fälle, in denen der Arbeitnehmer wegen gesundheitlicher Einschränkungen auf Dauer die von ihm vertraglich übernommene Arbeit nicht mehr verrichten kann, eigentlich aber ordentlich unkündbar ist.
11. Die Zahl der Arbeitnehmer in dem Betrieb, in dem der betreffende Arbeitnehmer zuletzt mindestens zwei Jahre beschäftigt war, hat sich um mindestens 10 % innerhalb eines Jahres vermindert und der Anteil der ab 56jährigen unter den Ausscheidenden ist höchstens doppelt so hoch wie der Anteil an der Gesamtbelegschaft oder die Zahl der Arbeitnehmer hat sich um mindestens 3 % vermindert und der Anteil der ab 56jährigen ist höchstens ebenso hoch wie an der Gesamtbelegschaft.
12. Der Arbeitnehmer ist aus dem Betrieb, in dem er zuletzt mindestens zwei Jahre beschäftigt war, aufgrund eines kurzfristigen drastischen Personalabbaus, der für den örtlichen Arbeitsmarkt erhebliche Bedeutung hat, ausgeschieden.
13. Die Erstattung führt für den Arbeitgeber zu einer unzumutbaren Belastung, weil dadurch der Fortbestand des Unternehmens oder die verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet würden.
14. Wegen grundlegender Änderungen des Betriebes, sind dem Betrieb, dem Arbeitslosen oder einem anderen Arbeitnehmer des Betriebes öffentliche Anpassungshilfen nach dem EGKS-Vertrag¹¹⁷ gewährt worden. Diese Regelung war bis Ende 1995 befristet.

¹¹⁶Nach § 1 II KSchG kann eine Kündigung aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt sein. Bei betriebsbedingten Kündigungen muß eine Sozialauswahl zwischen allen in Betracht kommenden Arbeitnehmern statt gefunden haben. Zu den Kriterien die im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigen sind gehören: die Dauer der Betriebszugehörigkeit; das Lebensalter; Unterhaltspflichten (§ 1 III KSchG).

Nur selten wird also die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers den Anforderungen an die Sozialauswahl genügen. Insbesondere deshalb, weil die besondere Schutzwürdigkeit älterer Arbeitnehmer auch durch Gesetz zum Ausdruck kommt, nämlich ein Anspruch auf Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres nicht berücksichtigt werden darf (§ 41 IV SGB VI).

¹¹⁷Die EGKS ist die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (Montanunion) und bildet zusammen mit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) und der Europäischen Atomgemeinschaft (Euratom, EAG) die Europäischen Gemeinschaften (EG). Die Montanunion wurde am 18. 4. 1951 gegründet (Pariser Vertrag).


Die wichtigsten Rentenzugangspfade in der Übersicht


Im folgenden werden alle Ansprüche auf Altersrente der allgemeinen Rentenkassen zusammengestellt. Sie bildeten - oft in Kombination mit anderen Ansprüchen (wie etwa auf Arbeitslosengeld) - das zentrale Element eines Rentenzugangspfades. Die genannten Rentenzugangspfade waren so - evt. mit den in Abschnitt 2.1 erläuterten Einschränkungen - während der SOEP-Erhebungswellen 1 bis 12, die dieser Arbeit zugrunde liegen, also von 1983 bis 1995 (das Kalendarium für 1983 wurde retrospektiv erhoben) wirksam.

- (a) Regelaltersrente: Die Regelaltersrente lag - und liegt - nach wie vor bei 65 Jahren.
- (b) Altersrente für langjährig Versicherte: Ab dem vollendeten 63. Lebensjahr kann in Rente gehen, wer eine Wartezeit von 35 Jahren nachweisen kann.
- (c) Altersrente für Frauen: Frauen können mit dem 60. Lebensjahr in Rente gehen, wenn sie eine Wartezeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten nachweisen können.
- (d) Altersrente wegen Arbeitslosigkeit: Mit dem 60. Lebensjahr konnte in Rente gehen, wer innerhalb der letzten 1,5 Jahre vor Rentenbeginn 52 Wochen arbeitslos war und in den letzten 10 Jahren vor Rentenbeginn acht Jahre Pflichtbeiträge gezahlt hat. Insgesamt ist eine Wartezeit von 15 Jahren notwendig. Auf dieser Regelung basieren die meisten betrieblichen Vorruhestandsregelungen (59er-Regelung). Seit 1985 wurde dabei für Arbeitslose, die älter als 49 Jahre waren, 18 (statt 12) Monate Arbeitslosengeld gezahlt. Im Jahr 1986 wurde die Dauer der Arbeitslosengeldzahlung auf 16 Monate für die 44 bis 48jährigen und 20 Monate für die 49 bis 53jährigen und 24 Monate für die 54jährigen und ältere verlängert. Im Jahr 1987 wurde dann die Dauer des Arbeitslosengeldanspruches bis auf 32 Monate für die 54jährigen und ältere ausgedehnt.
- (e) Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige: Anerkannt Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige können mit dem 60. Lebensjahr in Altersrente gehen, sofern sie 35 Jahre Wartezeit nachweisen können.
- (f) Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute: Langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute haben ab dem 60. Lebensjahr einen Anspruch auf Altersrente, sofern sie 25 Jahren Wartezeit nachweisen können.

Abbildung 22 Frage zum Stellenwechsel in der Sektion *Lebenssituation heute* der Erhebung 1995 des SOEP

16. Sind Sie seit Anfang 1994 aus einer beruflichen Tätigkeit bzw. einer Stelle, die Sie gehabt haben, ausgeschieden?

Ja 

Nein  **Sie springen auf Frage 21!**

17. Wann haben Sie bei Ihrer **l e t z t e n** Stelle aufgehört zu arbeiten?

1994, und zwar im Monat

1995, und zwar im Monat


18. Wie lange waren Sie insgesamt in Ihrer **l e t z t e n** Stelle beschäftigt?

Jahre Monate

Abbildung 23 Eröffnungsfrage der Sektion *Berufliche Veränderung* im Erhebungsinstrument des SOEP

Berufliche Veränderungen

29. Haben Sie seit Anfang des vorigen Jahres, also seit Januar 1994, die Stelle gewechselt oder eine Arbeit neu aufgenommen?

Ja 


Nein  **Sie springen auf Frage 36!**

Abbildung 24 Frage 19 im Personenfragebogen 1995 des SOEP

19. Auf welche Weise sind Sie aus dieser Stelle ausgeschieden?
Welcher der folgenden Punkte trifft zu?

Wegen Betriebsstillegung / Auflösung der Dienststelle

Bin in Rente / Pension gegangen

Habe Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen

Befristetes Arbeitsverhältnis war beendet

Ausbildungsverhältnis war beendet

Arbeitgeber hat mir gekündigt bzw. die Auflösung
des Beschäftigungsverhältnisses nahegelegt

Habe von mir aus gekündigt bzw. um Auflösung der Beschäftigung
gebeten

Wurde auf eigenen Wunsch innerhalb des Unternehmens versetzt

Wurde vom Betrieb aus auf eine andere Stelle versetzt

Aufgabe des eigenen Geschäfts, Auflösung des Familienbetriebs

Ein lediglich beurlaubt / freigestellt
(z.B. wegen Mutterschafts-/Erziehungsurlaub)

Sonstiges

Tabelle 5 Häufigkeiten der innerbetrieblichen Wechsel nach Frage 19 im Personenfragebogen 1995 sowie Korrespondenzen des SOEP; Teilsample Arbeitsmarktsegmentation, vgl. Abschnitt 3.2, Seite 57 u. 70; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Zahl der Stellenwechsel	Häufigkeit	Prozent	Internes Segment
0	327	96,7	217
1	10	3,0	7
3	1	0,3	-
Total	338	100,0	224

Tabelle 6 Häufigkeiten der Stellenenden nach Frage 16 im Personenfragebogen 1995 sowie Korrespondenzen des SOEP; Teilsample Arbeitsmarktsegmentation, vgl. Abschnitt 3.2, Seite 57 u. Seite 70; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Zahl der Stellenenden	Internes Segment	Externes Segment	Zeilensumme
0 Spalten%	9 4,0 %	6 5,3 %	15 4,4 %
1 Spalten%	176 78,6 %	82 71,9 %	258 76,3 %
2 Spalten%	36 16,1 %	23 20,2 %	59 17,5 %
3 Spalten%	3 1,3 %	2 1,8 %	5 1,5 %
5 Spalten%	-	1 0,9 %	1 0,3 %
Spaltensumme	224 66,3 %	114 33,7 %	338 100,0 %

Tabelle 7 Häufigkeiten der Stellenenden Stellenwechsel nach ERWTYP__; Teilsample Arbeitsmarktsegmentation, vgl. Abschnitt 3.2, Seite 57 u. Seite 70; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Stellenwechsel	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit Intern
0	319	94,4	213
1	17	5,0	10
2	1	,3	1
3	1	,3	
Summe	338	100,0	224

Abbildung 25 Fragen im SOEP zum Einkommen im vergangenen Jahr, Erhebung 1995

21

- 24 -

Einkommen 1994

81. Wir haben bereits nach Ihrem derzeitigen Einkommen gefragt.
 Bitte geben Sie noch ergänzend an, welche Einkommensarten Sie im vergangenen Kalenderjahr 1994 bezogen haben, sei es durchgehend das ganze Jahr oder nur in einzelnen Monaten.
 Sehen Sie dazu bitte die Liste der Einkünfte durch und kreuzen Sie alle zutreffenden an.
 Für alle zutreffenden Einkommensarten geben Sie dann bitte an, wie viele Monate im Jahr 1994 Sie dieses Einkommen bezogen haben und wie hoch im Durchschnitt der monatliche Betrag war.
 (Gemeint ist der Bruttobetrag, also vor Abzug eventueller Steuern und Sozialversicherungsbeiträge).

Einkünfte	Bezogen in 1994	Monate in 1994	Bruttobetrag pro Monat in DM	
Lohn/Gehalt als Arbeitnehmer (einschl. Ausbildungsvergütung, Vorruhestandsbezüge)	<input type="checkbox"/>			➔ Zusatzfragen 82-83!
Einkommen aus selbständiger / freiberuflicher Tätigkeit	<input type="checkbox"/>			
Einkommen aus Nebenerwerbstätigkeit, Nebenverdienste	<input type="checkbox"/>			
Altersrente/-pension, Invalidenrente, Betriebsrente (aufgrund eigener Erwerbstätigkeit)	<input type="checkbox"/>			➔ Zusatzfrage 84!
Witwenrente / -pension, Witwerrente, Waisenrente	<input type="checkbox"/>			➔ Zusatzfrage 84!
BAföG, Stipendium, Berufsausbildungsbeihilfe	<input type="checkbox"/>			
Mutterschaftsgeld während des Mutterschaftsurlaubs, Erziehungsgeld	<input type="checkbox"/>			
Arbeitslosengeld	<input type="checkbox"/>			
Arbeitslosenhilfe	<input type="checkbox"/>			
Unterhaltsgeld vom Arbeitsamt bei Fortbildung / Umschulung	<input type="checkbox"/>			
Zahlungen / Unterstützung von Personen, die nicht im Haushalt leben (einschl. Unterhaltsvorschußkassen)	<input type="checkbox"/>			
Hatte 1994 überhaupt keine Einkünfte der genannten Art <input type="checkbox"/>				➔ Sie springen auf Frage 85!

Tabelle 8 Kreuztabelle Unternehmensgröße nach Segment, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71), N = 409; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Fälle im segment	Unternehmensgröße 1990 bis 1995										Zeile gesamt
	von Betr- 90 bis 95 nicht erfaßt	Sysmiss.	trifft nicht zu	keine Angabe	weniger als 5	5 bis 20	20 bis 200	200 bis 2000	über 2000		
Intern	149	1	5	1	2	9	30	29	41		267
Zeilen%	55,8 %	,4 %	1,9 %	,4 %	,7 %	3,4 %	11,2 %	10,9 %	15,4 %		65,3 %
Berufsfachlich	48	1				8	10	8	5		80
Zeilen%	60,0 %	1,3 %				10,0 %	12,5 %	10,0 %	6,3 %		19,6 %
Unstrukturiert	50		1			3	5	2	1		62
Zeilen%	80,6 %		1,6 %			4,8 %	8,1 %	3,2 %	1,6 %		15,2 %
Spalte gesamt	247	2	6	1	2	20	45	39	47		409
Zeilen% gesamt	60,4 %	,5 %	1,5 %	,2 %	,5 %	4,9 %	11,0 %	9,5 %	11,5 %		100 %

Tabelle 9 ISCO-Berufsstatus (Einsteller) nach internem und externem Segment, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71), N = 409; Teilsample ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst: N = 262; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Label	Mit öffentlichem Dienst				Ohne öffentlicher Dienst	
	Häufigkeit internes Segment	Prozent der Fälle internes Segment	Häufigkeit externes Segment	Prozent der Fälle externes Segment	Fälle internes Segment (N = 159)	Prozent der Fälle externes Segment (N = 103)
Wissenschaftler	59	14,4	27	9,9	10,1	2,9
Leitende Tätigkeit	12	2,9	8	2,9	3,8	3,9
'Bürokräfte und verw. Berufe'	107	26,2	63	23,0	20,8	20,4
Handelsberufe	10	2,4	16	5,8	2,5	5,8
Dienstleistungsberufe	22	5,4	34	12,4	-	8,7
'Pflanzen, Tier, Forst, Fisch'	3	,7	7	2,6	,6	1,0
Gütererzeugend, Be- dienung, Handlanger	168	41,1	107	39,1	54,1	57,3
Sonstige	21	5,1	5	1,8	5,7	-
keine Angabe	6	1,5	3	1,1	1,9	-
Weiss nicht	1	0,2	-	-	,6	-
Trifft nicht zu	-	-	4	1,5	-	-

Tabelle 10 Arbeitsmarktsegmente nach Geschlecht, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71), N = 409; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

	Interne Ergebnisse				Hochgerechnete Ergebnisse				Row Total
	Internes Segment	Fachliches Segment	Unstrukturiertes Segment	Row Total	Internes Segment	Fachliches Segment	Unstrukturiertes Segment	Row Total	
Männer	220	65	38	323	1.410.704	426.683	261.273	2.098.660	
Spalten%	82,4	81,3	61,3	79,0	78,1	72,7	64,3	75,0	
Frauen	47	15	24	86	394.962	160.009	145.364	700.335	
Spalten%	17,6	18,8	38,7	21,0	21,9	27,3	35,7	25,0	
Spaltensumme	267	80	62	409	1.805.666	586.692	406.637	2.798.995	
%	65,3	19,6	15,2	100,0	64,5	21,0	14,5	100,0	

Tabelle 11 ISCO-Berufsstatus (Einsteller) nach Arbeitsmarktsegment, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71), N = 409; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Label	Fallzahl und Prozent internes Segment	Fallzahl und Prozent fachliches Segment	Fallzahl und Prozent unstrukturiertes segment	Prozent internes Segment hochgerechnet	Prozent fachliches Segment hochgerechnet	Prozent unstrukturiertes Segment hochgerechnet
Wissenschaftler	47 17,6%	11 13,8%	1 1,6%	22,2%	19,8%	1,8%
Leitende Tätigkeit	8 3,0%	4 5,0%	-	3,2%	3,8%	-
'Bürokräfte und verw. Berufe'	72 27,0%	19 23,8%	16 25,8%	22,2%	24,5%	21,9%
Handelsberufe	4 1,5%	5 6,3%	1 1,6%	2,7%	8,7%	2,1%
Dienstleistungs- berufe	6 2,2%	5 6,3%	11 17,7%	2,6%	7,6%	19,6%
'Pflanzen, Tier, Forst, Fisch'	1 ,4%		2 3,2%	,7%		4,3%
Gütererzeugend, Be- dienung, Handlanger	103 38,6%	34 42,5%	31 50,0%	37,3%	32,9%	50,3%
Sonstige	19 7,1%	2 2,5%	-	6,6%	2,6%	-
keine Angabe	6 2,2%	-	-	2,2%	-	-
Weiss nicht	1 ,4%	-	-	,4%	-	-
Trifft nicht zu	-	-	-	-	-	-

Tabelle 12 Anteile, Jahr des Rentenzugangs aus Einkommensartkalendarien, Teilstichprobe westdeutscher Ursprungshaushalte, (einkalen.dat, vgl. Abschnitt 3.2.1.1, Seite 61); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen

Jahr	Spalte 1 Alle Rentenzugänge westdeutscher Ursprungshaushalte hochgerechnete Ergebnisse N = 2743	Spalte 2 keine Linkszensurierung bei Rentenzugang N = 1351	Spalte 3 Anteil im Sample N = 814 alle Fälle mit Austritt aus Vollerwerbstätigkeit und keine Linkszensurierung bei Rentenzugang N = 747	Spalte 4 alle Fälle mit Austritt aus Vollerwerbstätigkeit und keine Linkszensurierung bei Rentenzugang N = 747
1983	37,5%	2,4%	5,6%	3,7%
1984	5,6%	9,4%	6,6%	7,0%
1985	6,3%	9,8%	8,3%	8,7%
1986	4,6%	7,4%	6,3%	6,7%
1987	4,4%	7,5%	7,3%	7,4%
1988	4,3%	6,8%	6,0	6,2%
1989	6,1%	8,5%	10,2%	8,7%
1990	6,0%	9,8%	9,4%	10,3%
1991	6,6%	10,5%	11,2%	12,1%
1992	6,9%	11,0%	10,8%	11,8%
1993	7,3%	8,7%	9,8%	7,8%
1994	4,2%	8,2%	8,5%	9,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 13 Erwerbsaustritte nach Jahr, SOEP Teilstichprobe westdeutscher Ursprungshaushalte, auf Basis des Beschäftigungsartikulariums, Austritte aus Vollerwerbstätigkeit; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen

Jahr	Spalte 1 Alle Austritte aus Vollerwerbstätigkeit in westdeutschen Ursprungshaushalten N = 2244 keine Rechtszensurierung	Spalte 2 Anteil von Spalte 1 in Prozent	Spalte 3 Anteil von Spalte 1 hochgerechnete Ergebnisse in Prozent	Spalte 4 Anteil im Sample N = 814 alle Fälle mit Austritt aus Vollerwerbstätigkeit und Rentenzugang hochgerechnete Ergebnisse	Spalte 5 wie Spalte 4, jedoch keine Rechtszensurierung bei Erwerbsaustritt N = 733 hochgerechnete Ergebnisse
1983	225	10,0	8,0	10,3	11,0
1984	177	7,9	6,4	8,1	7,9
1985	151	6,7	6,1	8,3	8,8
1986	162	7,2	7,2	7,9	8,4
1987	151	6,7	6,7	8,3	8,5
1988	155	6,9	7,7	8,9	9,6
1989	159	7,1	7,7	10,0	10,5
1990	183	8,2	7,8	8,3	7,5
1991	178	7,9	9,1	9,1	9,3
1992	207	9,2	9,9	7,2	7,5
1993	231	10,3	12,2	5,2	5,7
1994	265	11,8	11,2	8,3	5,4
Gesamt	2244	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 14 Rentenzugang über die Lebensalter (keine Linkszensierung); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Alter	Rentenzugänge	% aller Rentenzugänge	Fortsetzung						
			Alter	Rentenzugänge	%	Alter	Rentenzugänge	%	
19	3.075	,0	47	28.796	,3	70	96.643	,9	
20	16.482	,2	48	61.589	,6	71	78.518	,7	
21	7.974	,1	49	58.894	,6	72	139.203	1,3	
22	9.452	,1	50	73.015	,7	73	164.418	1,6	
25	14.152	,1	51	65.708	,6	74	95.539	,9	
26	5.544	,1	52	92.026	,9	75	125.975	1,2	
27	10.836	,1	53	99.044	,9	76	167.055	1,6	
28	24.617	,2	54	94.317	,9	77	220.901	2,1	
29	7.207	,1	55	157.621	1,5	78	123.211	1,2	
30	25.883	,2	56	161.699	1,5	79	175.811	1,7	
33	9.333	,1	57	206.773	2,0	80	199.180	1,9	
34	11.731	,1	58	264.996	2,5	81	210.880	2,0	
35	12.530	,1	59	462.586	4,4	82	211.862	2,0	
37	12.510	,1	60	1.392.117	13,1	83	91.475	,9	
38	24.321	,2	61	841.835	7,9	84	89.472	,8	
39	47.285	,4	62	543.098	5,1	85	135.657	1,3	
40	10.879	,1	63	751.169	7,1	86	57.395	,5	
41	16.153	,2	64	456.058	4,3	87	74.531	,7	
42	20.303	,2	65	1.050.400	9,9	88	32.638	,3	
43	17.540	,2	66	325.450	3,1	89	94.648	,9	
44	21.496	,2	67	132.568	1,3	90	25.464	,2	
45	2.162	,0	68	140.400	1,3	91	10.495	,1	
46	20.767	,2	69	144.158	1,4	95	24.314	,2	
							Total	10.601.831	100

Abbildung 26 Rentenzugang nach Lebensalter bei Selektion nach Rentenzugängen ab dem 55. Lebensjahr, N = 1202; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

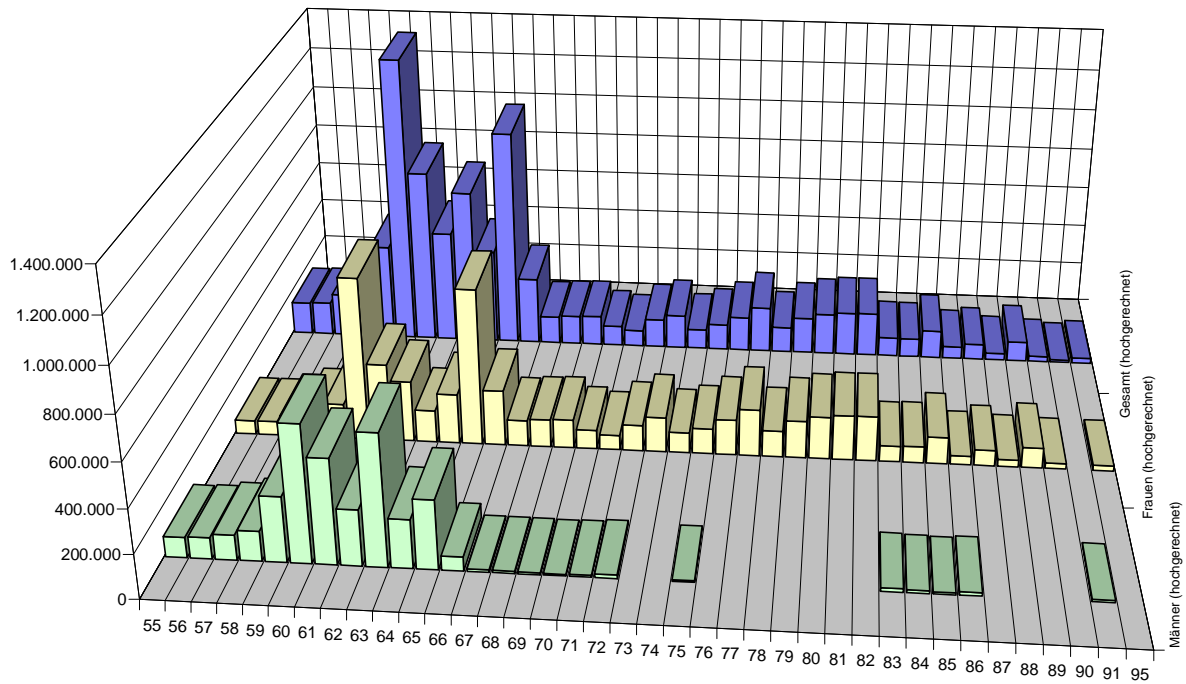


Abbildung 27 Rentenzugang nach Lebensalter, N = 1351, SOEP-Teilstichprobe westdeutscher Ursprungshaushalte, keine Linkszensurierung beim Rentenzugang; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

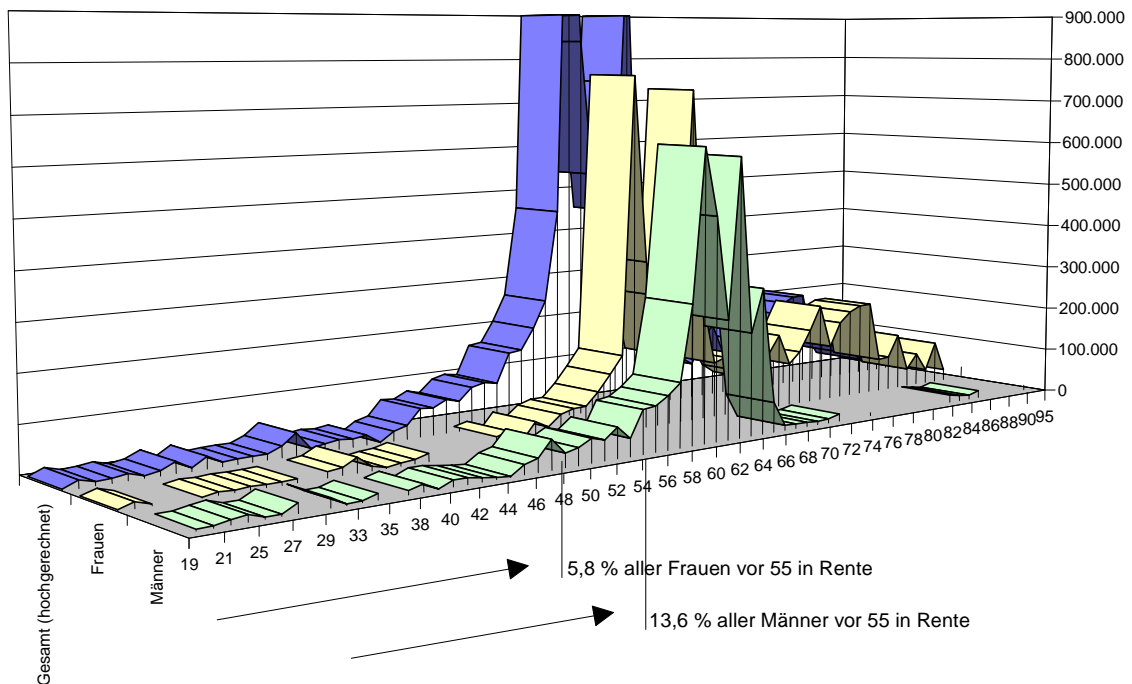


Abbildung 28 Durchschnittliches Rentenzugangsalter nach Geschlecht, N = 973, Rentenzugänge Teilstichprobe westdeutscher Ursprungshaushalte, keine Linkszensurierung; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

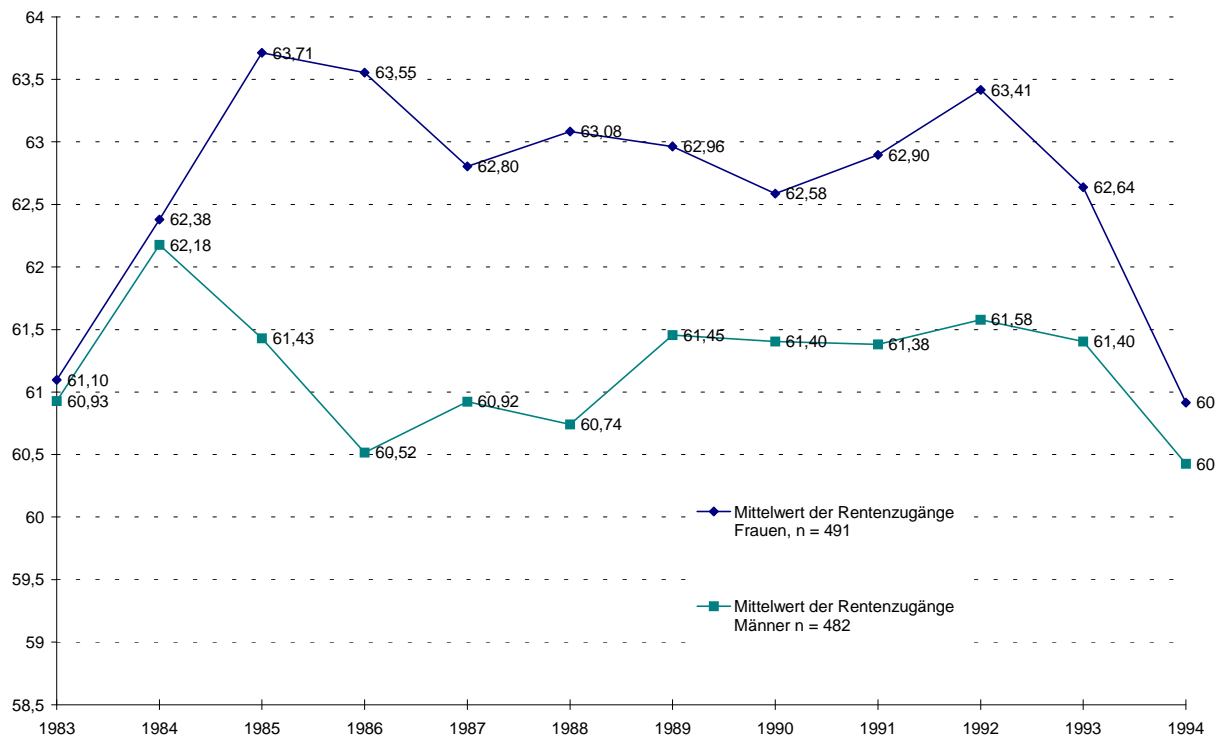


Abbildung 29 Anteile der Erwerbsaustritte und Rentenzugänge nach Erhebungsjahr, N = 686, Trendlinie auf Basis linearer Regression; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

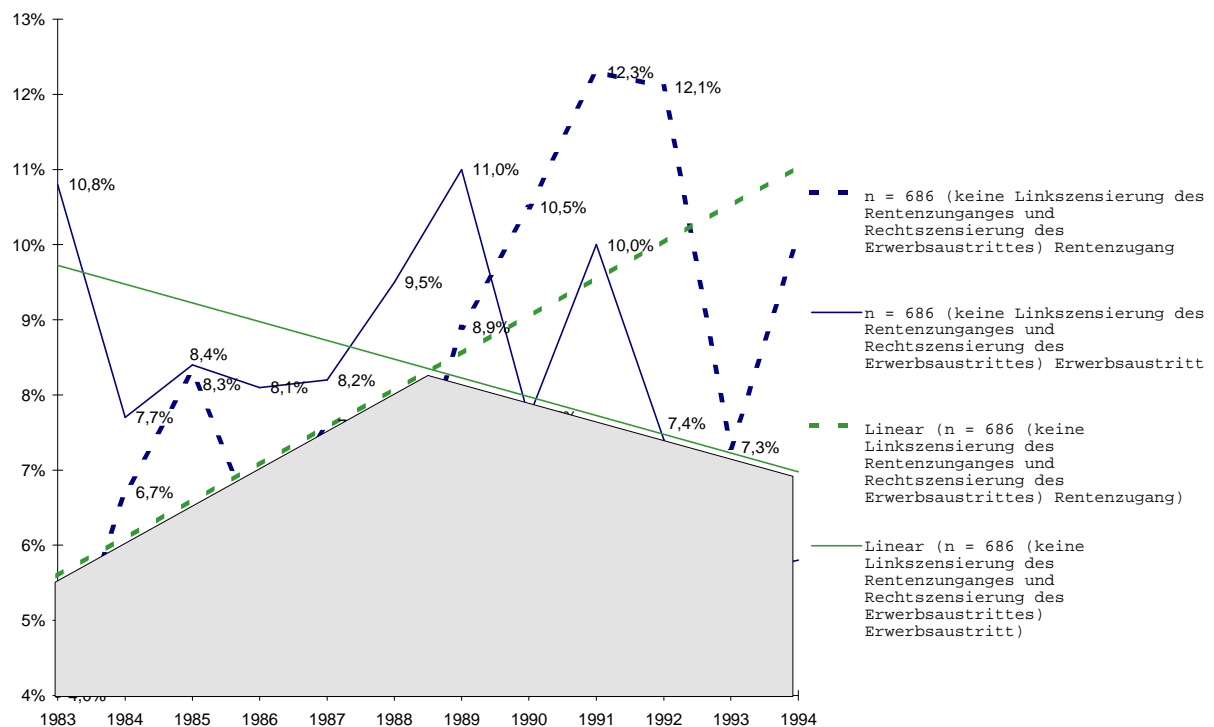


Tabelle 15 Erwerbsaustritte über die Lebensalter ab 55, N = 715; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Alter	Erwerbs- austritte	% aller Erwerbs- austritte	Fortsetzung		
			Alter	Erwerbs- austritte	%
55	279.891	5,4	68	9.958	,2
56	349.949	6,7	69	9.127	,2
57	307.653	5,9	71	7.466	,1
58	642.952	12,4	72	6.377	,1
59	529.111	10,2	73	20.452	,4
60	913.597	17,6	74	2.810	,1
61	425.143	8,2	78	23.601	,5
62	405.553	7,8	79	13.303	,3
63	652.597	12,6	80	15.088	,3
64	191.462	3,7	83	11.159	,2
65	201.012	3,9	84	7.768	,1
66	56.946	1,1	85	5.431	,1
67	97.666	1,9	Gesamt	5.186.071	100,0

Tabelle 16 Rentenzugang über die Lebensalter ab 60, N = 1031; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

Alter	Renten- zugänge	% aller Renten- zugänge	Fortsetzung						
			Alter	Renten- zugänge	%	Alter	Renten- zugänge	%	
60	1392117	16,5	71	78518	,9	82	211862	2,5	
61	841835	10,0	72	139203	1,7	83	91475	1,1	
62	543098	6,4	73	164418	2,0	84	89472	1,1	
63	751169	8,9	74	95539	1,1	85	135657	1,6	
64	456058	5,4	75	125975	1,5	86	57395	,7	
65	1050400	12,5	76	167055	2,0	87	74531	,9	
66	325450	3,9	77	220901	2,6	88	32638	,4	
67	132568	1,6	78	123211	1,5	89	94648	1,1	
68	140400	1,7	79	175811	2,1	90	25464	,3	
69	144158	1,7	80	199180	2,4	91	10495	,1	
70	96643	1,1	81	210880	2,5	95	24314	,3	
							Total	8422538	100

Abbildung 30 Erwerbsaustritte nach Lebensalter, N = 715; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

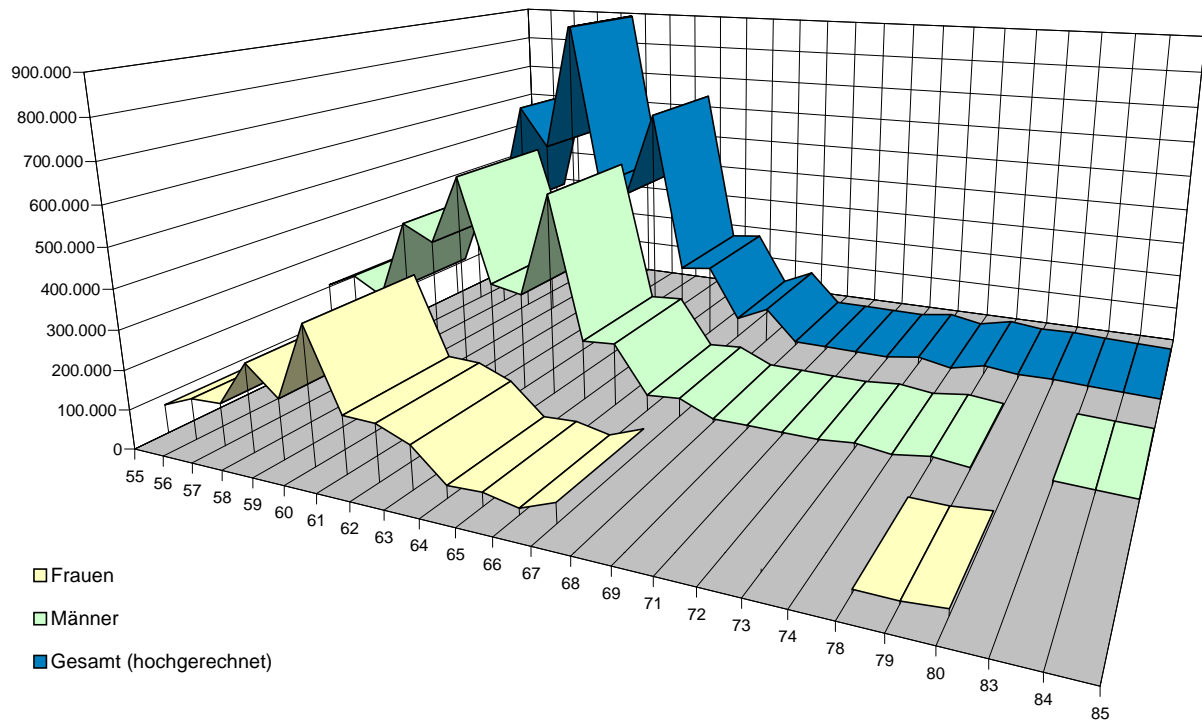


Abbildung 31 Durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach Jahr und Geschlecht, N = 715; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

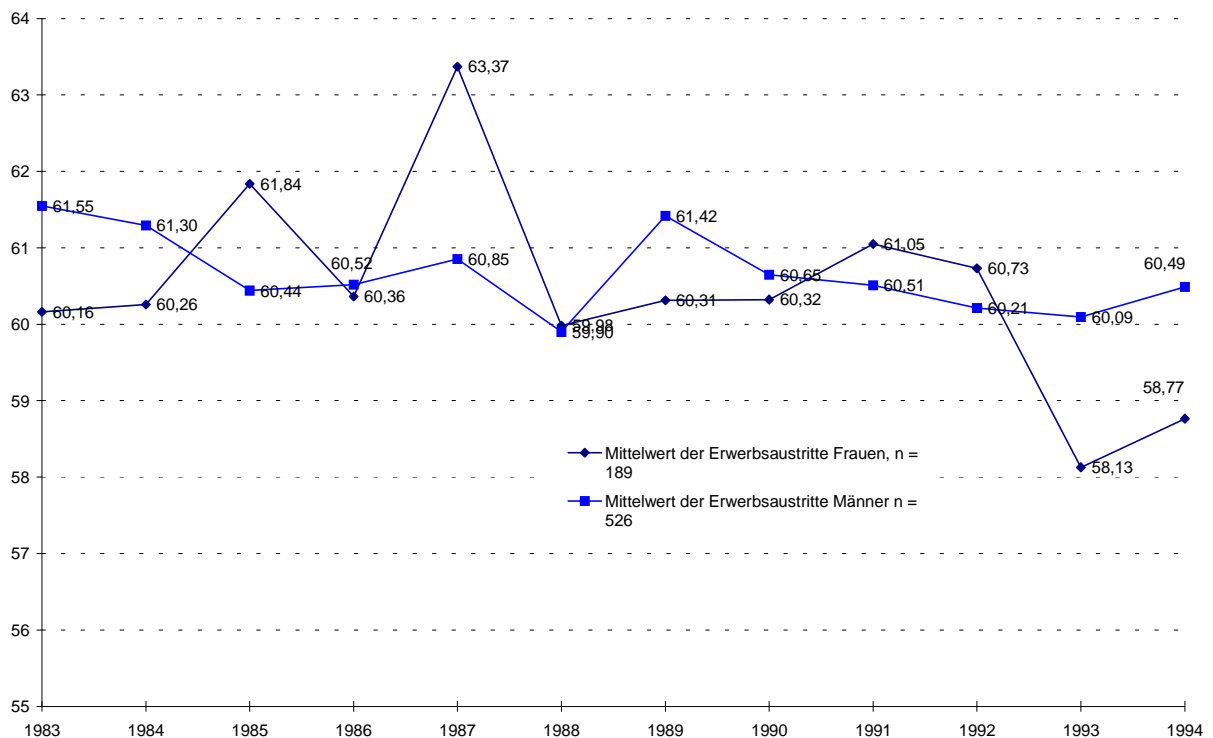


Abbildung 32 Erwerbsaustrittsalter der Frauen, Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

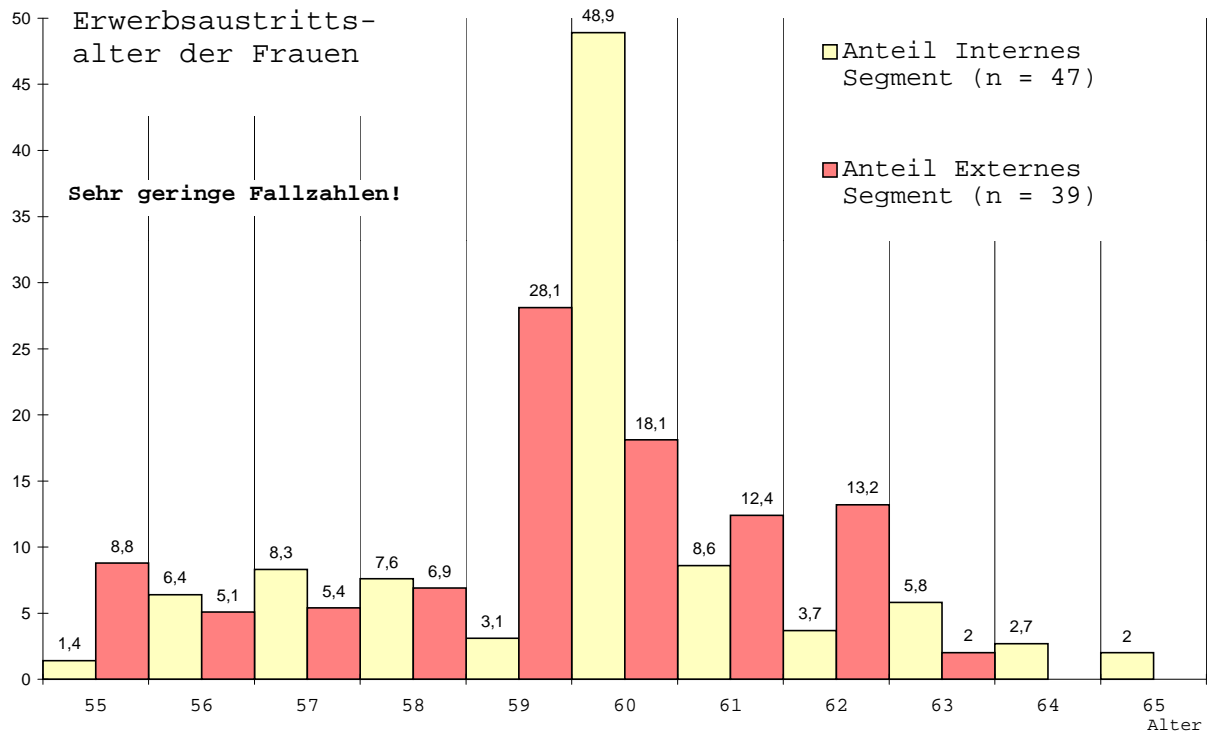


Abbildung 33 Durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach Geburtsjahr im Teilsample zur Untersuchung der Arbeitsmarktsegmente, N = 465; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

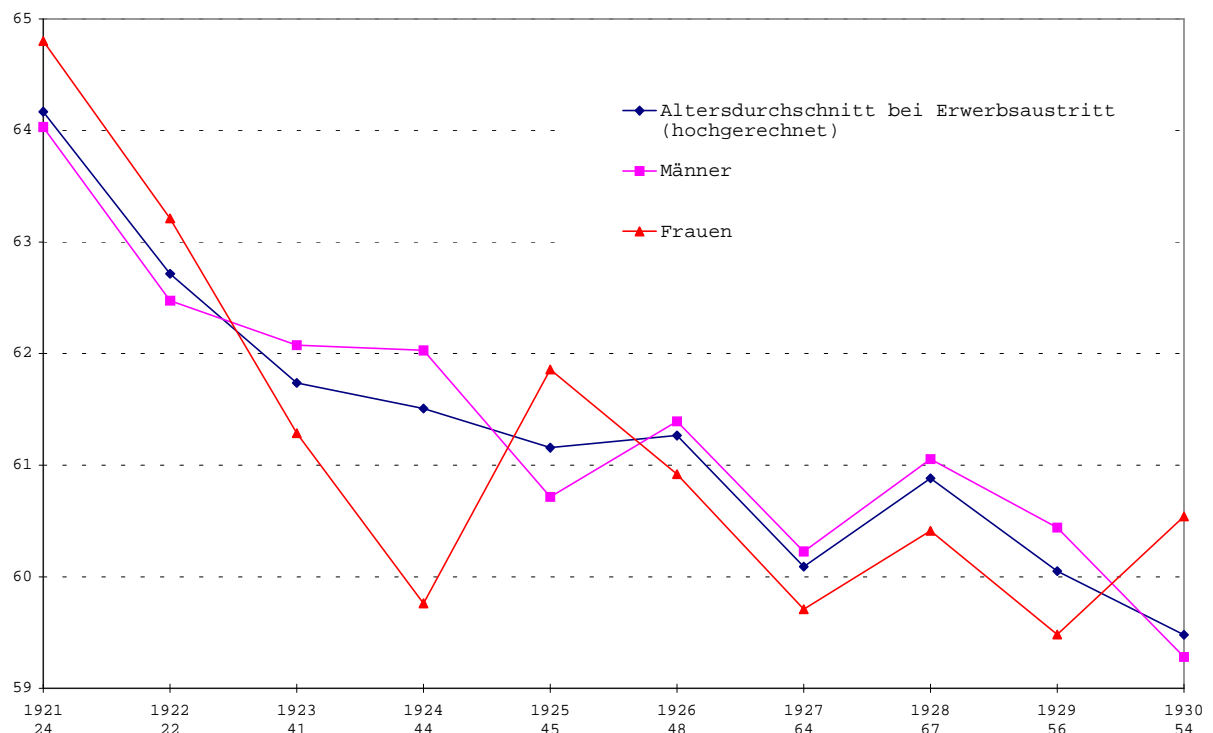


Tabelle 17 Durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im internen Segment nach ISCO-Berufsklassen ohne EU/BU-Rentenzugänge; Teilsample Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Seite 71); Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse

	Männer und Frauen			Nur Männer		
	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	Standardabweichung	n	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	Standardabweichung	n
Wissenschaftler	61,1707	1,9778	39	61,4760	1,9094	29
Leitende Tätigkeit	61,0551	1,4453	8	61,0551	1,4453	8
'Bürokräfte und verw. Berufe'	60,7165	1,8879	61	61,0248	1,7632	44
Handelsberufe	62,4360	1,9954	4	61,9322	1,7532	3
Dienstleistungsberufe	60,1288	,6535	6	60,2471	,9573	4
'Pflanzen, Tier, Forst, Fisch'	63,0000	,0000	1	63,0000	,0000	1
Gütererzeugend, Bedienung, Handlanger	60,3029 ^s	2,2688	79	60,3790 ^s	2,2925	68
Sonstige	61,6126	1,4722	13	61,8279	1,4331	12
Weiss nicht	-	-	-	-	-	-
Keine Angabe	60,1447	2,2262	3	60,3333	2,3094	3
Summe	60,7844	2,0474	214	60,9399	2,0331	172

s: Der Mittelwert dieser Subpopulation ist signifikant verschieden vom Mittelwert aller anderen zusammengefaßten Subpopulationen

Abbildung 34 Dauer des Übergangs in den Ruhestand in Prozent aller Übergänge, Teil-sample Arbeitsmarktsegmentation, Austritt aus Vollerwerbstätigkeit nach dem 54. Lebensjahr, Zugang in Rente, Keine Rechtszensurierung beim Erwerbssaustritt, keine Linkszensurierung beim Rentenzugang, N = 580; Datenbasis: SOEP, eigene Berechnungen

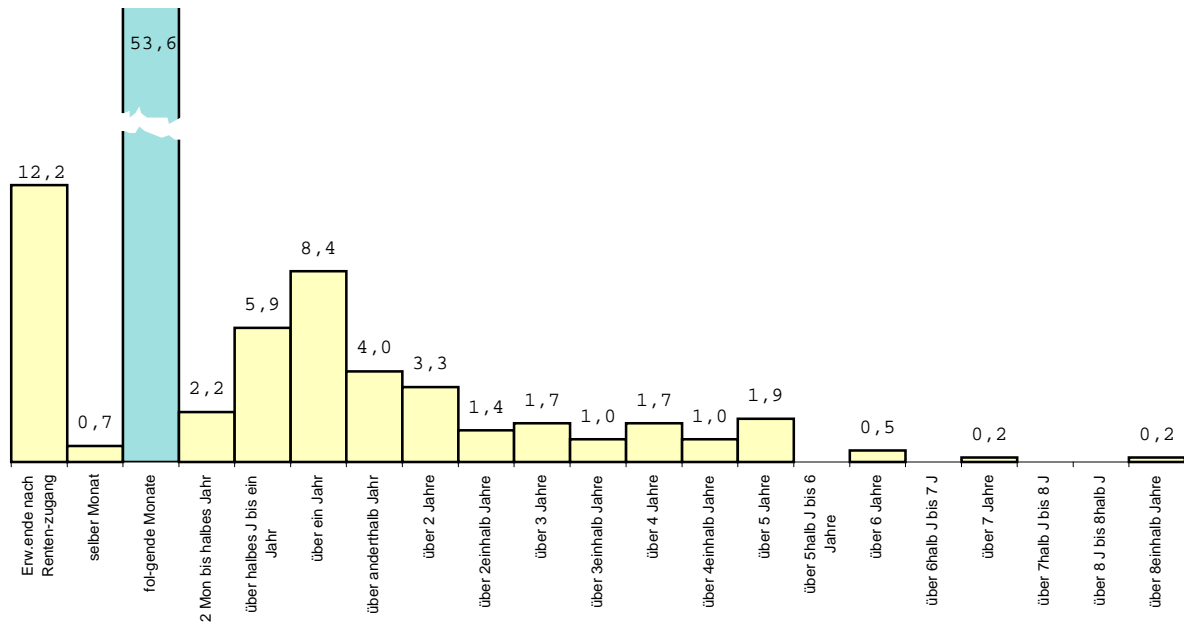


Tabelle 18 Verteilung der Alter (Altersgruppen) bei Rentenzugang; gesetzliche Rentenversicherung insgesamt; Datenbasis: Statistik des Verbandes der Rentenversicherungsträger (VDR); eigene Berechnungen

Männer		Zugangsalter													
Versichertenrenten insgesamt	bis 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65	66 - 69	70 - 74	75 - 79	80 +	
1991	345930	433	1158	1917	2964	5497	11430	28534	53414	173801	60660	3135	1525	975	487
1990	373978	450	1250	2153	3348	5819	13621	30679	54813	187212	67734	3635	1755	1045	464
1989	361597	533	1325	2109	3328	6261	14386	30897	53873	182393	59377	4342	1543	819	411
1988	346807	542	1313	2071	3516	6379	15058	29576	53007	173091	55780	4021	1393	701	359
1987	317960	554	1234	2080	3550	6448	14658	28800	51004	148255	55560	3457	1356	649	355
1986	309872	608	1370	2111	3707	6878	14756	27796	49705	145740	51525	3240	1455	656	325
1985	325335	699	1439	2242	3623	7675	15407	29728	54824	155508	47716	3489	1739	809	437
1984	337801	656	1345	2269	3674	8060	15005	29716	59961	174280	34758	4652	2147	849	429
1983	324895	731	1311	2344	3926	8498	14601	29769	53781	176748	26602	3539	1822	824	399
	100,00%	0,17%	0,39%	0,63%	1,04%	2,02%	4,24%	8,72%	15,91%	49,83%	15,10%	1,10%	0,48%	0,24%	0,12%

Frauen		Zugangsalter													
Versichertenrenten insgesamt	bis 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65	66 - 69	70 - 74	75 - 79	80 +	
1991	311388	166	912	1484	2271	3286	5834	13147	25614	106351	139931	6052	3538	1763	1039
1990	367029	196	989	1687	2648	3469	6644	14317	26815	127211	165520	8634	5144	2484	1271
1989	363377	224	1036	1737	2521	3551	7131	13741	26345	128379	151481	13930	8166	3697	1438
1988	359033	243	990	1602	2519	3477	7124	12797	25969	130667	145541	13239	7869	5003	1993
1987	348173	224	957	1692	2321	3461	6977	12172	26435	126954	143428	11647	6261	3663	1981
1986	341711	227	962	1575	2344	3705	6849	11955	27133	139209	129531	9306	5402	2388	1125
1985	284581	276	1029	1739	2493	4124	7773	13969	35365	12646	73113	8497	6067	2608	1282
1984	360910	260	1040	1887	2647	4857	8437	17961	64202	185443	49657	12889	7337	2944	1349
1983	321561	267	861	1706	2334	4523	7814	15913	53062	191854	31602	6244	3215	1450	716
	(96,28%)	0,07%	0,29%	0,49%	0,72%	1,13%	2,11%	4,12%	10,17%	37,57%	33,68%	2,96%	1,73%	0,85%	0,40%

Literaturverzeichnis

- AFG-Kommentar, Nomos Baden-Baden 1993.
- Bartel, Hans: Statistik I, II. UTB Gustav Fischer Verlag Stuttgart 1974.
- Bäcker, Gerhard: Ältere Arbeitnehmer zwischen Dauerarbeitslosigkeit und demographischem Umbruch. In Montada 1994.
- Becker, G. S. (1964, 1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2. Auflage. New York: Columbia/University Press.
- Biehler; Brandes. Arbeitsmarktsegmentation in der BRDeutschland, Frankfurt/New York 1981.
- Biehler, H.: Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse. Zur Funktionsweise ausgewählter Arbeitsmärkte. Tübingen 1981.
- Blossfeld, H.-P.; K.U. Mayer: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland - Eine empirische Überprüfung der Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs, Referat auf der MASO-Tagung vom 25. - 26. Juni 1987 in München (mimeo).
- Blossfeld, H.-P.; Mayer, K.U.: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland - Eine empirische Überprüfung der Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40, 1988, 262-283.
- Blossfeld, H.-P.; Rohwer, Götz: Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, New Jersey 1995.
- Brinkmann, Gerhard: Ökonomik der Arbeit, Band 3. Die Entlohnung der Arbeit. Klett-Cotta Stuttgart 1984.

- Bühl, Achim; Zöfel, Peter: SPSS für Windows Version 6.1. Praxisorientierte Einführung in die moderne Datenanalyse. Bonn, Paris, Reading, Mass.: Addison-Wesley 1995.
- DAngVers: Die Angestellten Versicherung 1996, Heft 4, Seite 179. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.).
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (Hrsg.): Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP),. Benutzerhandbuch Version 6 - Dezember 1992, Berlin.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) 1996a: Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study (GSOEP), Version 1.0, September 1996, Berlin.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) 1996b: Personenbezogene Status- und generierte Variablen, Frick/Schupp, SOEP-Distribution (\newdocs\genvars\pgen.*).
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington/Mass. 1971.
- Friderichs, Hans: Lohndispersion auf strukturierten Arbeitsmärkten. Centaurus-Verlagsgesellschaft Pfaffenweiler 1986.
- Gatter, Jutta; Hartmann, Brigitte K.: Betriebliche Verrrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt und rentenpolitischen Interessen. In MittAB 3/1995, S. 412.
- Günert, Holle; Lutz, Burkart: Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation. In: Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Nickel, Hildegard Maria u.a. Akademie Verlag, Berlin 1994.
- Hainke, Holger: Arbeitsmarktsegmentation und Rentenzugang - Eine empirische Analyse des Rentenzugangsalters von Männern in den Jahren 1957 bis 1987 mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels, Diplomarbeit Freie Universität Berlin 1989.
- Hockerts, H.G.: Die Rentenreform 1957. In: Franz Ruland (Hrsg.), Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung, Neuwied 1990, 93 ff.
- IAB-Werkstattbericht: Lohnkostenzuschüsse nach § 249h AFG. Nr. 11 / 18. Dezember 1995.

- Jacobs, K.; Kohli, M.: Der Trend zum frühen Ruhestand. Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der Älteren im internationalen Vergleich. In: WSI - Mitteilungen 43, 1990, 498-509.
- Keller, B.: Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktstruktur, Tübingen 1981.
- Kerr, Clark: The Balkanization of Labor Markets. In: Bakke, Edward W. u.a. (Hrsg.), Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge, Mass. 1954, 92 - 110.
- Köhler, Christoph; Preisendörfer, Peter: Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften. MittAB 2/1988, S. 268.
- Kohli, M. (Hrsg.): Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand. Projektbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, März 1995.
- Kohli, M. u.a. (1989a): Je früher - desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie. Berlin: Edition Sigma 1989.
- Kohli, M. u.a. (Hrsg.): Time for Retirement - Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force, Cambridge, New York: Cambridge University Press 1991.
- Kohli, M.: Die Institutionalisierung des Lebenslaufes - historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 37, 1985, 1-29.
- Kohli, M.: Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie - Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In: Brock, D. u.a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. München 1989: DJI - Verlag, 249-278.
- Kohli, M.: Ruhestand und Moralökonomie. In: Heine mann, K. (Hrsg.): Soziologie wirtschaftlichen Handelns. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 28. Opladen: Westdeutscher Verlag 1987, 393-416.
- Kohli, M.; Künemund, H.; Wolf, J. (1994): Der demographische und arbeitsmarktpolitische Hintergrund. In: Wolf, J.; Kohli, M.; Künemund, H. (Hrsg.): Alter und gewerkschaftliche Politik. Köln 1994: Bund, 21-31.

- Kohli, Martin; Wolf, Jürgen: Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. Das Beispiel des Vorruhestands. In: Soziale Welt, Heft 1 1987, 92 - 109.
- Kolb, R.: Die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung. In: Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme, Bd. 2. Stuttgart 1983, 19-126.
- Krause, P. u.a.: Optimale Verarbeitung von Längsschnittdaten - Das Beispiel des Sozio-ökonomischen Panels. Berlin 1993: DIW-Diskussionspapier Nr. 75.
- Kreckel, Reinhard: Makrosoziologische Überlegungen zum Kampf um Normal- und Teilzeitarbeit im Geschlechterverhältnis. In: BJS 5, 1995.
- Krüger, Helga; Born, Claudia: Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifität: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf. In: Allmendinger (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe, Campus 1991, S. 142 - 161.
- Lutz, B./Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik - eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, Göttingen 1974.
- Lutz, Burkhard: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie - eine historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Campus Frankfurt/Main, New York 1987.
- Matthes, Joachim (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? (Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages). Campus Frankfurt/Main, New York 1983.
- Mincer, J.: Schooling, Experience, and Earnings. New York, London, Columbia: University Press 1974.
- Montada, Leo (Hsg.): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit. Campus Frankfurt/Main 1994.
- Neumann, Lothar F.; Schaper, Klaus: Die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1990 Bundeszentrale für politische Bildung.
- Noll, Heinz-Herbert in Informationsdienst soziale Indikatoren (ISI). Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen ZUMA e.V. (Hrsg.), Nr. 16/ Juli 1996.

- Pischner, Rainer; Rohwer, Götz: RZOO. Ein Retrievalprogramm für das Sozio-ökonomische Panel. DIW, Berlin, Januar 1994.
- Preisendörfer, P.; M. Wallaschek, Methodische Probleme der Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern, Allgemeines Statistisches Archiv 71, 1987, S. 364-374.
- Rosenow, J.; Naschold, F.: Die Regulierung von Altersgrenzen. Berlin: Edition Sigma 1994.
- Ross, Helmut: Theorie der internen Lohnstruktur. Ein kritischer Vergleich der Aussagekraft vorherrschender Arbeitsmarkttheorien hinsichtlich der Inflexibilität der internen Lohnstruktur. Peter Lang Frankfurt am Main / Bern 1981.
- Schasse, Ulrich: Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität. Campus 1991.
- Schuchard-Fischer, Chr.: Multivariate Analysemethoden. 3., korrigierte Auflage. Springer-Verlag Berlin Heidelberg New York Tokyo 1985.
- Schüle, Ulrich: Flexibilisierung der Altersgrenzen. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft (Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik 158, 1988).
- Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. Forschungsberichte aus dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München, Frankfurt/Main: Campus 1975.
- Sengenberger, W.: Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/Main, New York: Campus 1978.
- Sengenberger, Walter: Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentation. In: Ch. Brinkmann u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB Nr. 33, Nürnberg 1979.
- Sengenberger, Werner: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Campus Frankfurt/Main, New York 1987.
- Sozialpolitische Informationen: Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Heft 9, 28. Juni 1996.

Statistisches Bundesamt: Datenreport 1989. Bundeszentrale für politische Bildung.

Steffen, Johannes: Altersteilzeit und Rentenabschläge. Die Debatte um die Abschaffung des Arbeitslosen-Altersruhegeldes. In: Sozialer Fortschritt, Heft 1, Januar 1996.

Szydlík, M. (1991a): Einkommen, Einkommensdynamik und Arbeitsmarktsegmentation. In: Rendtel, U. u.a. (Hrsg.), Lebenslagen im Wandel: Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984. Frankfurt/Main, New York: Campus 1991, 243-272.

Szydlík, M. (1991b): Querschnitt- vs. Längsschnittanalysen - Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland 1984 - 1988. In: Glatzer, W. (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Tagungsband des 25. Deutschen Soziologentages 1990. Opladen: Westdeutscher Verlag, 796-799.

Szydlík, M.: Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen - Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik. (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Studien und Berichte 56.) Berlin: Edition Sigma 1993.

Szydlík, Marc; Ernst, Jochen: Der Übergang in den Ruhestand in Westdeutschland zwischen 1984 und 1992. In: Zapf, Wolfgang u.a. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Campus Verlag Frankfurt/New York 1996, Seiten 264 - 290.

Szydlík, Marc; Ernst, Jochen: Untersuchungspersonen, Auswertungsmethoden und Operationalisierungen des Forschungsprojekts. In: Kohli, M. (Hrsg.) Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand. Projektbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, März 1995.

Teipen, Christina; Zierep, Eckhard: Der Übergang in den Ruhestand in Betrieben von unterschiedlicher Größe und die Bedeutung der Arbeitsmarktsegmentation. In: Kohli, M. (Hrsg.) Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand. Projektbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, März 1995 S. 333.

VDR-Statistik: Rentenzugang. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Zapf, Wolfgang u.a. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel:
Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Campus Ver-
lag Frankfurt/New York 1996.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre, an Eides Statt, daß ich beiliegende Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfaßt andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich und inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Berlin. den 5. Februar 1997

Hiermit erkläre ich, daß meine Diplomarbeit in den Katalog der Soziologischen Bibliothek aufgenommen wird und dort eingesehen werden kann.