

Nehring, Sighart

Article — Digitized Version

Tarifrente in der Diskussion: Der NGG-Vorschlag

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Nehring, Sighart (1982) : Tarifrente in der Diskussion: Der NGG-Vorschlag, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 62, Iss. 2, pp. 90-92

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135650>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Tarifrente in der Diskussion: Der NGG-Vorschlag

Sighart Nehring, Bonn

Zum Auftakt der anstehenden Tarifrunde 1982 hat die Gewerkschaft Nahrung, Genuß und Gaststätten (NGG) die Diskussion um die „Vor-Ruhestands-Modelle außerhalb des Alterssicherungssystems“ (Tarifrente) um eine neue Variante ergänzt. Welche finanziellen und Beschäftigungseffekte würden sich bei einer Tarifrente entsprechend dem NGG-Vorschlag ergeben? Wie ist eine Tarifrente generell zu bewerten?

Mit der zusätzlichen Forderung nach einer von den Unternehmen zu zahlenden Tarifrente wollte die IG Metall in der Tarifrunde 1982 zum Vorreiter werden. Diese Pläne sind nicht zuletzt wegen unterschiedlicher Auffassungen zugunsten einer reinen Lohnprozentforderung vorerst zurückgestellt worden. Gleichwohl wird das Thema Tarifrente bei den Gewerkschaften weiter an Boden gewinnen; denn in einer forcierten Verkürzung der Arbeitszeit sehen sie seit jeher ein wichtiges Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit¹. Bei den Arbeitgebern werden dagegen Arbeitszeitverkürzungen für ein untaugliches beschäftigungspolitisches Mittel gehalten, insbesondere wegen der damit verbundenen Mehrkosten.

Sicherlich auch wegen dieser Bedenken auf der betrieblichen Kostenseite hat die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG) die Diskussion um die „Vor-Ruhestands-Modelle außerhalb des Alterssicherungssystems“, kurz Tarifrente genannt, um eine neue Variante ergänzt²:

Ältere Arbeitnehmer, die ab 60 Jahren vorzeitig ausscheiden wollen, erhalten bis zum vorgezogenen Rentenalter von 63 Jahren z. B. 75 % ihres letzten Nettoeinkommens weitergezahlt. Davon soll die Bundesanstalt

für Arbeit 68 % – also das Arbeitslosengeld für sonst arbeitslose Arbeitnehmer – finanzieren, während die restlichen 7 % von den Arbeitgebern zu tragen wären.

Diese Aufstockungsleistung müßte tarifvertraglich geregelt werden. Zudem soll die Regelung dann wider-rufbar sein, wenn die „objektiven wirtschaftlichen Kriterien dazu gegeben“ oder „der Arbeitnehmer seine Entscheidung korrigieren wolle ... auch unter Beachtung der demographischen Daten ...“. Insgesamt wird mit dem Plan das Ziel verfolgt, „vor allem für junge Menschen Arbeitsplätze zu schaffen“.

Effekte

Wie ist nun der NGG-Vorschlag zu beurteilen? Hierzu sind Informationen über die Wirkungen der Regelung notwendig. Bekanntlich sind die verschiedenen (Netto-)Effekte von Ansätzen zur Arbeitszeitverkürzung empirisch nicht hinreichend genau zu ermitteln. Die Auswirkungen des NGG-Vorschlags – übertragen auf alle Tarifbereiche – können deshalb nur modellhaft anhand plausibler Annahmen skizziert werden:

Ausgehend von 224 000 Männern im Alter von 60 bis 63 Jahren, die im Jahre 1980 versicherungspflichtig be-

¹ Unterschiedliche Tarifrentenregelungen gibt es bereits in der Zigarettenindustrie, bei der Daimler-Benz AG, bei der Volkswagenwerk AG, der Weinkellerei Prieoth sowie bei den drei großen Chemieunternehmen BASF, Bayer und Hoechst.

² Pressemitteilung der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten vom 4. Dezember 1981; vgl. dazu auch Handelsblatt vom 4. Dezember 1981, FAZ vom 8. Dezember 1981 und Süddeutsche Zeitung vom 9. Dezember 1981.

Dr. Sighart Nehring, 37, ist in der wirtschaftspolitischen Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft tätig.

schäftigt waren, erfüllen 70 % die Voraussetzungen (notwendige Anwartschaften, Betriebszugehörigkeit usw.) für den Bezug einer Tarifrrente. Davon könnten hypothetisch 70 % das Angebot zum vorzeitigen Ausscheiden nutzen. Diese 110 000 „Tarifrentner“ wären dem Arbeitsmarkt entzogen. Wird weiter unterstellt, daß 70 % der so freiwerdenden Arbeitsplätze neu besetzt würden (können) und kämen 20 % der betreffenden Arbeitnehmer aus der sogenannten stillen Reserve, dann würde sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen um rd. 62 000 Personen vermindern.

Es wird ferner davon ausgegangen, daß 80 % der eingestellten registrierten Arbeitslosen vorher Leistungsempfänger der Bundesanstalt für Arbeit gewesen sind³. Durch den Wegfall der Zahlungen für Arbeitslosengeld einschließlich Kranken- und Rentenversicherungsbeiträgen ergäbe sich für die Bundesanstalt für Arbeit zunächst eine Entlastung von rd. 860 Mill. DM. Saldiert mit den Ausgaben für den Zuschuß an die 110 000 „Tarifrentner“ und den Beitragsausfällen (rd. 2640 Mill. DM) verbliebe der Bundesanstalt für Arbeit eine jährliche Mehrbelastung von rd. 1,8 Mrd. DM⁴.

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung wäre in diesem Modell mit unmittelbaren Ausfällen von rd. 340 Mill. DM, bei der Krankenversicherung mit rd. 240 Mill. DM und bei der Lohnsteuer mit rd. 300 Mill. DM zu rechnen. Einschließlich sonstiger Einnahmeausfälle dürften sich die direkten Kosten des NGG-Vorschlags daher in diesen Bereichen insgesamt auf rd. 2,7 Mrd. DM pro Jahr belaufen.

Die Arbeitgeber müßten die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit an die „Tarifrentner“ um 7 Prozentpunkte von 68 auf 75 % des letzten Nettogehalts aufstocken. Bei voller Übernahme auch der hierauf entfallenden Krankenversicherungs-/Rentenversicherungsbeiträge ergäbe dies für 110 000 „Tarifrentner“ eine unmittelbare Belastung von rd. 270 Mill. DM pro Jahr. Würden aber, wie angenommen, 30 % der freiwerdenden Stellen „wegrationalisiert“ und damit nicht wieder besetzt, dann würden die Arbeitgeber Anteile bei den Sozialabgaben in Höhe von rd. 160 Mill. DM einsparen, so daß eine Restbelastung von rd. 110 Mill. DM pro Jahr verbliebe.

Die gesamte Belastung der Arbeitgeber hinge allerdings auch davon ab, inwieweit sie über Sozialbeiträge

³ Das vorherige Netto-Durchschnittseinkommen eines Arbeitslosen in 1980 wird mit rd. 15 000 DM pro Jahr angesetzt, die entsprechenden Gesamtausgaben der Bundesanstalt für Arbeit pro Kopf mit 17 300 DM pro Jahr.

⁴ Basis sind der durchschnittliche Nettoverdienst je beschäftigten Arbeitnehmer des Jahres 1980 in Höhe von 21 176 DM sowie die entsprechenden durchschnittlichen Abzüge je beschäftigten Arbeitnehmer.

und Steuern an der Finanzierung nicht nur der 2,7 Mrd. DM „Einstiegskosten“, sondern auch der mittelbaren Folgekosten beteiligt wären. Insoweit wäre die tatsächliche Gesamtbelastung der Arbeitgeber höher als die unmittelbar zurechnungsfähige Belastung anzusetzen.

Bescheidene Entlastungswirkungen

Vor dem Hintergrund dieser Effekte dürften für eine Beurteilung des NGG-Vorschlags folgende Punkte bedeutsam sein:

Aus sozialpolitischer Sicht wäre der Vorschlag sicherlich erwägenswert. Angesichts schwieriger Arbeitsmarktverhältnisse tragen insbesondere jene älteren Arbeitnehmer ein erhöhtes Beschäftigungsrisiko, die nicht unter den erhöhten tarifvertraglichen Kündigungsschutz fallen (rd. 40 % dieser Gruppe). Das Angebot einer Tarifrrente käme einer Gleichbehandlung dieser unterschiedlich gesicherten älteren Arbeitnehmer näher und würde insoweit auch die Mobilität fördern. Ferner dürfte die Regelung den Wünschen sowohl der Arbeitnehmer nach mehr Freizeit als auch der Arbeitgeber nach produktivitätssteigernden Personalumschichtungen entgegenkommen. Jedoch würde nur die relativ kleine Gruppe der 60- bis 63jährigen Arbeitnehmer gegenüber den unter 60jährigen älteren Arbeitnehmern privilegiert werden. Gleichzeitig würde eine branchenspezifische Ausgestaltung des Tarifrrentenansatzes für die älteren Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Chancen hinsichtlich des Bezugs einer Tarifrrente führen. Die Einführung und Ausgestaltung der Tarifrrenten-Regelung wäre letztlich von der Verhandlungsmacht der jeweiligen Tarifpartner abhängig⁵.

Der NGG-Vorschlag will primär Arbeitslosigkeit abbauen helfen. Nimmt man aber die bisher vorliegenden Modellrechnungen über Arbeitszeitverkürzungen⁶ als Indiz für die wahrscheinlichen Beschäftigungseffekte derartiger Maßnahmen, so fallen die Entlastungswirkungen auf dem Arbeitsmarkt recht bescheiden aus.

⁵ Vgl. auch G. Bäcker, G. Naegle: Arbeitsmarkt, Altersgrenze und die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer – Einige Anmerkungen zur Forderung nach einer weiteren Herabsetzung der Altersgrenze, in: WSI-Mitteilungen 11/1981, S. 679-691.

⁶ Vgl. z. B. U. Vorkötter, S. Wied-Nebbeling: Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer beschleunigten Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen, Forschungsberichte Serie A, Nr. 30, Tübingen 1981; HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg: Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung – Empirische Analyse der Kosten- und Preiswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Gutachten im Auftrag des Hessischen Ministers für Wirtschaft und Technik, Hamburg, September 1980; Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung: Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer beschleunigten Verkürzung der Arbeitszeit, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, München, Mai 1981; Kommission der EG: Anpassung und Verkürzung der Arbeitszeit in der Gemeinschaft, Generaldirektion Information, Juni-Juli 1981 (11/81), Brüssel 1981.

Dies macht deutlich, daß die buchhalterische Philosophie („ein Arbeitnehmer heraus = ein Arbeitsloser hinein“), die vielfach hinter der Forderung nach verkürzter Arbeitszeit steht, beschäftigungspolitisch wenig tragfähig ist. Aber auch hinsichtlich der relativ hohen „Einstiegskosten“ von rd. 3 Mrd. DM wäre die damit vermutlich nur erzielbare Beschäftigungswirkung ökonomisch nicht sonderlich effizient. Deshalb müßte sicherlich nach der alternativen Mittelverwendung gefragt werden, z. B. im Bereich investiver Anreize zur Schaffung von rentablen Arbeitsplätzen.

Für die Arbeitgeber wäre der NGG-Vorschlag zunächst in etwa lohnkostenneutral, da sie durch die Regelung kaum belastet würden; dem stünden allerdings künftige Belastungen durch Sozialbeiträge und Steuern gegenüber. Mögliche stärkere Gesamtbelastungen der Arbeitgeber müßten daher bei künftigen Tarifabschlüssen im Rahmen des verteilbaren Produktivitätsfortschritts berücksichtigt werden. Generell wird dies im NGG-Vorschlag ebenso gesehen.

Erosion des Altersgrenzensystems

Die neu geregelte Bestimmung für 59jährige Arbeitslose, die mit dem Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz am 1. Januar 1982 in Kraft getreten ist, hat für die Arbeitgeber zu einer erheblichen Verteuerung produktivitätsorientierter Personalumschichtungen geführt. Demgegenüber könnten mit der NGG-Regelung personelle Umschichtungen bei den 60- bis 63jährigen wieder weitgehend zu Lasten der Solidargemeinschaft der Beitragszahler finanziert werden.

Tendenziell müßte die vorgeschlagene Herabsetzung der *tariflichen* Altersgrenze zu einer weiteren Herabsetzung der *betrieblichen* Altersgrenze führen. Das heißt, das Beschäftigungsrisiko unter den älteren Arbeitnehmern würde sich bei anhaltend schwieriger Wirtschaftslage schneller als sonst auf die jüngeren unter ihnen verlagern, weil für die Unternehmen stets ein Anreiz zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch Substitution von weniger leistungsfähigen durch leistungsfähigere Arbeitnehmer besteht.

Der NGG-Vorschlag würde die Erosion des bestehenden Altersgrenzensystems weiter forcieren: Schon jetzt erlauben zahlreiche Sonderbestimmungen, mit 60 Jahren oder auch vorher in Rente zu gehen. Zu nennen

⁷ Vgl. hierzu Renten Anpassungsbericht 1981, Bundestags-Drucksache 9/290 vom 1. 4. 1981.

⁸ Bei den Frauen liegen diese Quoten bekanntlich deutlich niedriger.

⁹ Vgl. H. K a l t e n b a c h : Früher in Rente mit versicherungsmathematischen Abschlägen?, in: Die Angestelltenversicherung 12/1981, S. 484-490.

¹⁰ Vgl. z. B. G. B ä c k e r , G. N a e g e l e , a.a.O., S. 687.

sind das vorgezogene Altersruhegeld für Frauen, für Schwerbehinderte, für ältere Langzeitarbeitslose oder für Erwerbsunfähige. So ist die Erwerbsunfähigkeitsrente mittlerweile zur bedeutsamsten Form des Austritts aus dem Arbeitsleben geworden: Bei den Renten-Neuzugängen der Arbeiterrentenversicherung waren es allein 49,7 % bei den Männern und 53 % bei den Frauen, die wegen Erwerbsunfähigkeit in Rente gingen, bei der Angestelltenrentenversicherung immerhin noch 29,4 bzw. 39,2 %⁷. Zu dieser Entwicklung haben sicherlich auch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und ein deutlich verändertes Antragsverhalten vieler Versicherter beigetragen.

Die faktische Vorverlagerung der Regel-Altersgrenze drückt sich außerdem in der sinkenden Erwerbsquote älterer Menschen aus. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 65jährigen Männer fiel von 68,5 % im Jahre 1972 auf 39,5 % im Jahre 1979. Es wird zudem geschätzt, daß höchstens ein Drittel der abhängig beschäftigten Männer noch über 59 Jahre hinaus beschäftigt ist⁸.

Vor allem mit Blick auf mögliche Arbeitskräfteknappheiten ab Ende der 80er Jahre soll die diskutierte Tarifrenten-Regelung reversibel sein. Die Erfahrungen hinsichtlich der Verteidigung von sozialen Besitzständen lassen dies jedoch sehr fraglich erscheinen. Im Hinblick auf die anstehenden Rentenprobleme, die *ceteris paribus* im Jahre 2030 einen Beitragssatz von über 35 % signalisieren, muß gesehen werden, daß längerfristig nicht eine Herabsetzung, sondern eine Heraufsetzung des Rentenalters erforderlich wäre.

Insgesamt würde der NGG-Vorschlag den bestehenden Druck auf eine gesetzliche Absenkung der flexiblen Altersgrenze auf 60 Jahre verstärken. Bei dem gewohnt hohen (Tarif-)Rentenniveau dürfte es dann jedoch schwierig werden, die Versorgungssätze im Zuge finanzieller Engpässe herunterzufahren. Denn eine finanzneutrale Lösung, die von über 7%igen versicherungsmathematischen Rentenabschlägen pro Jahr ausgehen müßte⁹, dürfte bei den Betroffenen, insbesondere aber bei den Gewerkschaften, sozialpolitisch kaum akzeptabel sein¹⁰.

Der NGG-Vorschlag ist nur ein Beispiel für eine vorzeitige Ruhestandsregelung außerhalb des Alterssicherungssystems (Tarifrente). Natürlich können solche Ansätze in ihren Eckpunkten und Anspruchsvoraussetzungen noch variiert werden. Damit wären vor allem die Zahl der potentiell Begünstigten, die Höhe und Verteilung der Gesamtbelastung sowie die Beschäftigungswirkung berührt. An den generellen Aussagen und Bewertungen des Tarifrenten-Ansatzes würde dies freilich nur wenig ändern.