

Kirner, Ellen; Wagner, Gert G.

Article — Digitized Version

Subventionierte Teilzeitarbeit nur für Ältere? Zur Diskussion von Teilvorruhestand und Teilrente

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kirner, Ellen; Wagner, Gert G. (1988) : Subventionierte Teilzeitarbeit nur für Ältere? Zur Diskussion von Teilvorruhestand und Teilrente, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 68, Iss. 10, pp. 507-514

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/136447>

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.

Generell sollten die Fragen der internationalen Koordinierung der Makropolitiken der Industrieländer (inklusive der Handelspolitik) und des Abbaus der internationalen Ungleichgewichte in einen stärkeren inhaltlichen Zusammenhang mit dem Problem der internationalen Verschuldung der Entwicklungsländer gebracht werden. Je stärker die internationale Koordinierung der Wirtschaftspolitiken die Öffnung der Märkte und den Abbau der internationalen Ungleichgewichte erreicht, desto erfolgreicher können auch die Probleme der Entwicklungsländer gelöst werden.

Dem Importdruck aus Schwellenländern müssen die Industrieländer mit Qualifikations- und Innovationswettbewerb begegnen, in dem sie die Lieferung von arbeitsintensiven Seriengütern (Massenartikeln) akzeptieren und Vorteile durch höhere Leistungsangebote auf dem Weltmarkt von Gütern für gehobene Ansprüche suchen.

Aber auch die Schwellenländer haben einen ange-

messenen (Liberalisierungs-)Beitrag zu leisten, was häufig zugleich zu mehr Wettbewerb und Effizienz in ihren Ländern führen wird. Je stärker sie ihre Märkte – auch im gegenseitigen Verhältnis und gegenüber ärmeren Entwicklungsländern – öffnen, desto geringer ist die Anpassungslast, die z.B. auf fortgeschrittene Industrieländer entfällt. Desto eher dürfte sich dort die notwendige und sinnvolle Marktöffnung in sensiblen Bereichen, wie z.B. bei Textilien, durchsetzen lassen.

Viel wird für einen freien Welthandel auch davon abhängen, ob der Abbau der internationalen Ungleichgewichte, vor allem zwischen den USA, Japan, Europa und den Schwellenländern, vorankommt. Dies kann am ehesten durch eine enge Koordinierung der Wirtschaftspolitik mit dem Ziel eines stetigen Wachstums bei Stabilität erreicht werden. Dadurch würde gleichzeitig auch ein günstigeres Umfeld für die Öffnung des Welthandelssystems erreicht.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Ellen Kirner, Gert Wagner

Subventionierte Teilzeitarbeit nur für Ältere?

Zur Diskussion von Teilvorruhestand und Teilrente

Die Bundesregierung beabsichtigt, die gesetzlichen Regelungen des Überganges vom Erwerbsleben in den Ruhestand grundlegend neu zu gestalten.

Dr. Ellen Kirner und Dr. Gert Wagner analysieren die geplante Einführung eines sogenannten Teilvorruhestandes und die im Zuge der Strukturreform der Rentenversicherung diskutierte Teilrente.

Beide Modelle der gesetzlichen Neuregelung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand sollen den Arbeitnehmern vor dem endgültigen Ruhestand eine Phase der „Altersteilzeitarbeit“ ermöglichen.

Dr. Ellen Kirner ist Mitarbeiterin des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Berlin. Dr. Gert Wagner, 35, ist seit Mitte 1988 beim Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung tätig und Lehrbeauftragter an der Technischen Universität Berlin.

Der Teilvorruhestand ist jedoch als arbeitsmarktpolitisches Instrument gedacht, das die Älteren heute veranlassen soll, wenigstens teilweise ihre Arbeitsplätze für Arbeitssuchende freizumachen. Der Vorschlag für die Teilrente ist dagegen im Zuge finanzpolitischer Überlegungen konzipiert worden und soll längerfristig mit einer Erhöhung des Rentenzugangsalters verbunden werden.

Als Instrument zur Steuerung des Arbeitsangebots sind die vorgeschlagenen Regelungen für die Teilzeitarbeit Älterer vermutlich wenig geeignet¹. Humanitäre und

beschäftigungspolitische Ziele können zwar durchaus in einer Strategie miteinander verbunden werden, bei der Teilzeitarbeit staatlich gefördert und damit das angebotene Arbeitsvolumen verknappt wird in der Absicht, das Arbeitslosenproblem zu mildern. Statt jedoch ein sehr früh angesetztes Ruhestandsalter zum alleinigen Kriterium dieser Förderung zu machen, erscheint es sinnvoll, Teilzeitarbeit dort zu subventionieren, wo man gesellschaftlich einen Bedarf konstatieren kann.

Vorschläge für die „Altersteilzeit“

Als Ersatz für die Ende 1988 auslaufende Vorruhestandsregelung ist beabsichtigt, den älteren Arbeitnehmern Teilzeitbeschäftigung und damit einen „gleitenden Übergang“ in den Ruhestand zu ermöglichen. Im politischen Entscheidungsprozeß war es bisher umstritten, wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen für einen Teilvorruhestand auf der Basis tariflicher Vereinbarungen im einzelnen ausgestaltet werden sollen. Gegenwärtig zeichnen sich folgende Eckpunkte des neuen Modells ab²: Vom vollendeten 58. Lebensjahr an können Arbeitnehmer ihre tarifliche Arbeitszeit halbieren. Zur Hälfte ihrer bisherigen Bruttobezüge erhalten sie einen Zuschuß von 25 % des Netto-Teilzeitarbeitseinkommens; dieses liegt ungefähr – je nach der persönlichen Steuerbelastung – bei 55 % des früheren Nettoentgelts, so daß insgesamt etwa knapp 70 % des Nettolohns bei voller Arbeitszeit erreicht würde. Die Teilvorruhestandsregelung wäre damit für viele Arbeitnehmer finanziell kaum günstiger als der Bezug von Arbeitslosengeld, das bereits vom Alter von 57 Jahren und vier Monaten an gewährt werden kann und vom vollendeten 60. Lebensjahr an einen Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit begründet.

Während der Phase der „Altersteilzeit“ sollen die Beiträge zur Rentenversicherung so aufgestockt werden, daß sie 90 % der früheren Beitragsleistung erreichen. Diesen Differenzbetrag und den Zuschuß zum Netto-Teilzeitlohn sollen nach den aktuellen Plänen zunächst die Arbeitgeber zahlen, während die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) 1987 vorgeschlagen hatte, daß die Teilzeitbeschäftigten von der Bundesan-

stalt für Arbeit eine Lohnersatzleistung (Übergangskurzarbeitergeld) erhalten³. Nach den Vorstellungen der Bundesregierung würden aber diejenigen Unternehmen, die freigewordene Arbeitsplätze mit Arbeitslosen besetzen, die Kosten für den Teilvorruhestand von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet. Bleibt dagegen die andere Hälfte des Arbeitsplatzes mit „Altersteilzeit“ frei, sollen die Arbeitgeber den Aufwand für die Aufstockung des Nettolohns und der Beiträge zur Rentenversicherung tragen.

Die öffentliche Hand wird zwar durch die Erstattungsbeträge belastet, die die Bundesanstalt für Arbeit bei Wiederbesetzung der freigewordenen Teilzeitarbeitsplätze an die Unternehmen zahlen soll; außerdem entgehen dem Fiskus Einnahmen, wenn beim Übergang zur Teilzeitbeschäftigung die Steuerbelastung der Vorruheständler sinkt. Dieser Aufwand für die Subventionierung der „Altersteilzeit“ soll aber weitgehend dadurch ausgeglichen werden, daß Arbeitslose wieder eine Beschäftigung finden und keine Transferleistungen der öffentlichen Hand mehr benötigen.

Konzept einer Teilrente

Im Gegensatz zum Teilvorruhestand richtet sich der Vorschlag für eine *Teilrente* auf eine Situation, in der nicht eine Verminderung, sondern eine Erhöhung des Arbeitsangebots von älteren Personen erwünscht ist. Zu dem Katalog von Maßnahmen, mit denen die längerfristig drohenden Finanzierungsschwierigkeiten der Alterssicherungssysteme bewältigt werden sollen, gehört auch die Hinaufsetzung des Rentenalters. Als flankierende Maßnahme dazu hat der Verband der Rentenversicherungsträger die Einführung eines Teilrentensystems zur Diskussion gestellt, das von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) näher konzipiert wurde und folgendemmaßen skizziert werden kann⁴:

Vom vollendeten 60. Lebensjahr an können Frauen, die in den vorangegangenen 20 Jahren überwiegend versicherungspflichtig beschäftigt waren, und Männer mit 35 und mehr anrechnungsfähigen Versicherungsjahren eine Phase eines „gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ beginnen, in der sie gemäß der Arbeitszeit-

¹ Dies ist ein Ergebnis von Untersuchungen auf empirischer Basis im Rahmen eines Gutachtens von Gert Wagner, Ellen Kirner, Jürgen Schupp: Verteilungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung eines Teilrentensystems. Gutachten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) im Auftrag des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; veröffentlicht in: Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Stufenweise in den Ruhestand?*, Düsseldorf 1988. Vgl. auch: *Wochenbericht des DIW*, Nr. 34/1988, S. 435-441.

² Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU und FDP: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand, Bonn 1988.

³ Vgl. Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten: Überlegungen der NGG für eine Teil-Vorruhestandsregelung mit Wiederbesetzung, vom 23. Dezember 1987 (unveröffentlichtes Manuskript).

⁴ Vgl. Axel Reimann: Teilrenten zur Unterstützung von gleitenden Übergängen in den Ruhestand, in: GVG-Informationsdienst, Nr. 204/1988, S. 1-20. Diese Ausgestaltung ist noch nicht mit Plänen der Bundesregierung abgestimmt, die Altersgrenze, zu der künftig Renten ohne Abschläge ausgezahlt werden, bis zum Jahr 2010 für Frauen und Männer gleichermaßen auf 65 Jahre anzuheben.

reduktion einen Teil ihrer Rente beziehen können. Damit die mögliche Vorverlegung des Rentenbeginns die Versicherung aber nicht zusätzlich belastet, sind „versicherungsmathematische“ Abschläge vorgesehen. Bei einem Teilrentenbeginn mit vollendetem 60. Lebensjahr bis zur neuen „Regelaltersgrenze“ von 63 (für langjährig Versicherte) würde sich dadurch ein Abschlag von $3 \times 5,2\%$, also von ca. $15,5\%$ des entsprechenden Rentenanteils ergeben. Wird bis zum vollendeten 65. Lebensjahr gearbeitet – was als Regelfall erwünscht ist –, würde für zwei Jahre der Weiterarbeit ein Zuschlag von 12% gewährt werden. Während in diesem Fall die Abschlags- und Zuschlagsregelungen keine Auswirkungen auf das Versorgungsniveau bei vollem Rentenbezug haben, müssen Versicherte bei Abbruch der Teilrentenphase und vollständigem Rentenbezug vor dem vollendeten 65. Lebensjahr mit einem Versorgungsniveau rechnen, das niedriger ist, als es bei entsprechendem Ruhestandsbeginn heute wäre.

Interessenlage der Arbeitnehmer

Wenn die Teilzeitbeschäftigung jedoch aufgrund von Erwerbsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit unfreiwillig aufgegeben werden muß, auch bei Hinterbliebenenrenten, soll eine Kompensation der Abschläge gewährt werden. Desgleichen sollen alle Versicherten, die bereits heute vor Vollendung des 63. Lebensjahrs eine Rente beziehen können (langjährig berufstätige Frauen, Schwerbehinderte), von den Abschlagsregelungen ausgenommen werden, da aufgrund einer längeren Erwerbstätigkeit ohnehin – gemessen am Status quo – die Rentenversicherungsträger entlastet würden. Zudem wird gehofft, daß Personen, die nach heutigem Recht Erwerbsunfähigkeitsrenten beziehen, weil für sie kein geeigneter Teilzeitarbeitsplatz zur Verfügung steht, künftig als Teilrentner länger arbeiten und Beiträge zahlen.

Während der Teilrentenphase soll im Vergleich zum vollen Nettoerwerbseinkommen ein Versorgungsniveau von etwa 80% erreicht werden. Reduziert ein Versicherter die Erwerbstätigkeit beispielsweise im Alter von 60 Jahren um die Hälfte, nimmt sein Bruttoeinkommen – bestehend aus Entgelt für die Halbtags-tätigkeit und Teilrente – zwar viel stärker ab, aber das angestrebte Versorgungsniveau kann aufgrund der überproportional verminderten Steuerbelastung, d.h. faktisch einer Subventionierung durch die öffentliche Hand, in etwa erreicht werden.

Gerechtfertigt werden die beiden aktuellen Vorschläge für die „Altersteilzeit“ damit – wie das der ursprünglichen, allein auf das Humanisierungsziel gerichteten Idee entspricht –, daß ein gleitender Übergang in

den Ruhestand für ältere Arbeitnehmer wünschenswert sei. Im Gegensatz zu den bisherigen starren Altersgrenzen könnten die vielfach vermuteten physischen und psychischen Nachteile des jähen Endes einer langen Berufstätigkeit vermieden werden. Außerdem könne die stufenweise Einschränkung der Erwerbsarbeit der nicht abrupt, sondern sukzessive nachlassenden beruflichen Leistungsfähigkeit der Älteren besser angepaßt werden. In der bisherigen Diskussion ist die Frage kaum vertieft worden, ob diesen anscheinend unbestreitbaren Vorteilen auch Nachteile gegenüberstehen.

Akzeptanz von Teilrentenmodellen

Um Anhaltspunkte zur Frage der Akzeptanz von Teilrentenmodellen zu gewinnen, wurde im Rahmen des „Sozio-ökonomischen Panels“ (einer repräsentativen Haushaltsbefragung) an Erwerbstätige im Alter von 50 und mehr Jahren 1987 die folgende Frage gestellt⁵: „Wenn man Ihnen die Möglichkeit bieten würde, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben und der Verdienstauffall durch eine vorzeitige Gewährung eines Teils ihrer Altersrente ausgeglichen würde, würden sie von diesem Angebot Gebrauch machen?“ Bei der Interpretation der Antworten auf diese Frage muß beachtet werden, daß nach dem Modell der BfA die Teilrente den Verdienstauffall durch die reduzierte Erwerbsarbeit nicht vollständig ausgleichen würde. Das aktuelle Modell für den Teilvorruhestand sieht sogar vor, daß während der Phase der „Altersteilzeit“ weniger als 75% des früheren vollen Netto-Arbeitsentgelts erreicht werden.

Für 15% der befragten Arbeiter und Angestellten kam eine Teilrente ohnehin nicht in Betracht, weil sie schon einer Teilzeitarbeit nachgingen; das waren fast ausschließlich Frauen. Unter denjenigen, die gern einen Teilruhestand antreten möchten (etwa 40% der Vollzeitbeschäftigten), und zwar in einem Alter, das häufig noch vor der Grenze von 58 Jahren für den heutigen Vorruhestand liegt, sind erwartungsgemäß viele, die ihre Gesundheit und/oder ihre Arbeitssituation als unbefriedigend empfinden. Dieses Befragungsergebnis dürfte vor allem eine Gruppe von Menschen repräsentieren, die bei hoher Arbeitsbelastung ein vieljähriges Erwerbsleben mit noch langen Wochenarbeitszeiten hinter sich haben. Aber nicht selten sind dies gerade diejenigen Arbeitnehmer, die sich aufgrund der vorgesehenen Absen-

⁵ Vgl. zum Panel z.B. Hans-Jürgen Krupp, Jürgen Schupp (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Daten 1987, Frankfurt, New York 1988. – Die im folgenden genannten Zahlen beziehen sich auf Personen, die deutschsprachige Fragebögen ausgefüllt haben, hierunter 624 Arbeiter und Angestellte in dieser Altersgruppe. Vgl. dazu Gert Wagner et al., a.a.O., S. 45 ff.

kung des Einkommens bei der „Altersteilzeit“ einen Teilvorruhestand oder eine frühe Teilrente gar nicht leisten könnten. Ein Teilvorruhestand oder wenigstens die Möglichkeit zur eingeschränkten Erwerbsarbeit im Rentenalter bei ausreichender finanzieller Ausstattung wäre für sie sozialpolitisch fraglos uneingeschränkt wünschenswert. Von dieser Gruppe zu unterscheiden sind freilich diejenigen, die ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen und ohne besonders belastende Arbeitsbedingungen frühe Altersgrenzen für den Teilrentenbeginn befürworten. Unter bestimmten Aspekten fällt hier das Urteil über die sozialpolitischen Notwendigkeit einer Subventionierung von Altersteilzeit anders aus; auf diesen wichtigen Punkt wollen wir später zurückkommen.

Daß fast 60% der befragten voll erwerbstätigen Arbeiter und Angestellten selbst bei einer im Vergleich zu den aktuellen Vorschlägen sehr günstigen finanziellen Regelung einen Teilrentenbezug ablehnen würden, kann man sicher auch mit gewichtigen, jenseits monetärer Größen liegender Vorbehalte erklären. Es gibt immerhin viele Menschen, denen ihr Beruf und die daraus resultierenden sozialen Kontakte aus nichtmateriellen Gründen wichtig sind. Diese Tatsache wird in der Diskussion um die wirklichen oder vermeintlichen Vorzüge eines frühen Ruhestands häufig vernachlässigt; sie spielt jedoch auch beim Teilvorruhestand eine Rolle, weil die Unternehmer – falls sie dadurch Rentabilitätsgewinne erhoffen – nicht selten versuchen werden, beim Übergang zur „Altersteilzeit“ ältere Belegschaftsmitglieder auf ungewohnte Arbeitsplätze mit geringer geschätzten Funktionen zu verweisen. Teilzeitarbeit ist gerade für Männer heute noch eine Ausnahmeerscheinung, und „Altersteilzeit“ dürfte von vielen eher als eine Diskriminierung empfunden werden. Dies ließe sich vermutlich auch langfristig nur durch eine Förderung von Lebensformen ändern, bei denen Teilzeitarbeit in bestimmten Situationen bereits *während* des Erwerbslebens als normal angesehen wird und die geschlechtsspezifischen Unterschiede der gesellschaftlichen Arbeitsteilung abgebaut werden.

In einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit, aber nicht nur dann, könnte eine niedrige institutionelle Altersgrenze für den Rentenbezug durchaus den Boden dafür bereiten, daß Frührenten weiterhin als Instrument zum gesellschaftlich akzeptierten Abbau von Personal-„Überhängen“ benutzt werden. Die im folgenden beschriebenen Ergebnisse einer Unternehmensbefragung weisen darauf hin – ebenso wie die überproportional hohen Arbeitslosenquoten unter den Älteren –, daß die betrieblichen Entscheidungen häufig zuungunsten der Älteren ausfallen. Dies trifft oft weniger gut qualifizierte Arbeitnehmer, die an sich so lange wie möglich arbeiten wol-

len bzw. müssen, um ihre niedrige Rente aufzubessern. Für den Teilvorruhestand ist zwar die Aufstockung der Rentenbeiträge auf 90% des Niveaus bei ganztägiger Beschäftigung geplant, nicht aber für das Teilrentenmodell der BfA. Sozialpolitisch ist es insbesondere bedenklich, wenn aufgrund der erwogenen versicherungsmathematischen Regelungen – wie sie für den künftigen Rentenzugang vorgesehen sind – diese Arbeitnehmer bei einem frühen Ruhestand erhebliche Einkommenseinbußen hinnehmen müssen.

Teilrenten erfordern Teilzeitarbeitsplätze

Die Ziele sowohl eines Teilvorruhestands als auch einer Teilrente können nur dann verwirklicht werden, wenn komplementär zu den rechtlichen Regelungen über den Anspruch auf Lohnersatzleistungen auch Teilzeitarbeitsplätze bereitgestellt werden. Deshalb wurde in einer Betriebsbefragung 1988 die Einstellung der privatwirtschaftlichen Unternehmen zur Einführung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand auf der Grundlage einer repräsentativen Betriebsstichprobe erfragt⁶. Im folgenden können nur die wichtigsten Ergebnisse dieser Umfrage wiedergegeben werden, die allerdings für das jetzt geplante Teilvorruhestandsmodell nur bedingt aussagefähig sind, weil nach der Akzeptanz einer Teilrente gefragt wurde. Eine Teilrente würde die Lohnkosten nicht erhöhen. Das aktuelle Vorruhestandsmodell wäre hingegen für die Unternehmer viel weniger attraktiv, denn sie müßten die Kosten für die Aufstockung des Lohneinkommens zunächst weitgehend selbst übernehmen, falls der Arbeitsplatz nicht wieder besetzt wird.

Rund 60% der befragten Vertreter von Betrieben stimmten der Einführung von Teilrenten „im Prinzip“ zu. Diese Akzeptanz erscheint überraschend hoch, zumal dann, wenn man die geringe Bedeutung von Teilrenten und Formen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand bei den Branchen bedenkt, bei denen die Möglichkeit hierzu aufgrund tariflicher Regelungen bereits heute besteht. Im eigenen Unternehmen können sich immerhin noch etwas über 50% aller Befragten die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer vorstellen. Die Skepsis, insbesondere von Kleinbetrieben, wird allerdings deutlicher, wenn man die Antworten auf die Frage betrachtet, ob die Inanspruchnahme einer Teilrente durch innerbetriebliche Maßnahmen erleichtert werden würde. Insgesamt befürworten dies nur

⁶ Die Befragung erfolgte durch das Emnid-Institut. Ausgewertet wurden die Antworten von jeweils einem Vertreter der Leitung von 750 Betrieben. Vgl. hierzu Gert Wagner et al., a.a.O., S. 76 ff.

noch 45% aller Befragten, davon unter 30% bei Betrieben bis zu 50 Beschäftigten.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, daß die unternehmerische Akzeptanz von Teilrenten in denjenigen Betrieben am höchsten ist, wo sie mit Rationalisierungsmaßnahmen verbunden werden könnten (vgl. Tabelle). Dies deutet darauf hin, daß mit der Einführung von Teilrenten bzw. Teilzeitarbeitsplätzen für Ältere das Arbeitsvolumen insgesamt eher verringert werden dürfte und letztlich auch eine weitere Verjüngung der Belegschaft erfolgen würde. Die Tabelle zeigt aber auch ein Befragungsergebnis, das darauf hinweist, wie wichtig es für den längerfristigen Erfolg der geplanten Maßnahmen erscheint, Teilzeitarbeit auch bei noch *jüngeren* Beschäftigten zu fördern: Teilrenten würden in denjenigen Betrieben deutlich stärker akzeptiert werden, die bereits – positive – Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gemacht haben.

Arbeitsmarktpolitische Beurteilung

Selbst wenn die Betriebe die gewünschten "Altersteilzeitplätze" tatsächlich einrichten würden – was zumindest kurzfristig sehr ungewiß ist – kann man doch kaum damit rechnen, daß mehr als 30 % der freiwerdenden Arbeitsplätze wieder besetzt werden. Bei der bestehenden Regelung über den (vollen) Ruhestand ist der Wiederbesetzungsgrad zwar auf etwa 50 % zu veranschlagen. Jedoch ist zu vermuten, daß die Verkürzung der Arbeitszeit gerade bei Älteren häufig zu Produktivitätssteigerungen führt und daß die Unternehmen bei Übergang zum Teilvorruhestand auch durch Rationalisierungsmaßnahmen mehr Arbeitsplätze einsparen würden. Die Bundesregierung ging bei ihren ursprünglichen Kalkulationen für einen Teilvorruhestand offensichtlich auch davon aus, daß nur wenige – im Durchschnitt etwa 20 000 Personen pro Jahr – die „Altersteilzeit“ in Anspruch nehmen werden.

Auch wenn man in der heutigen Situation jeden Beitrag zur Milderung des Arbeitslosenproblems hoch bewerten kann, erscheint der Teilvorruhestand in der bisher geplanten Ausstattung als arbeitsmarktpolitisches Instrument unter mehreren Aspekten ungeeignet. Wenn es kurzfristig wirklich nur den von Bundesarbeitsminister Blüm skizzierten Weg gäbe, „dem Opa rechtzeitig seine Rente zu zahlen, damit der Enkel nicht arbeitslos sein muß“, wäre der volle Vorruhestand dem jetzt geplanten Nachfolgemodell vorzuziehen. Die Verlängerung der bestehenden Vorruhestandsregelung und ins-

besondere ihre Ausweitung auf den öffentlichen Dienst – wo eine volle Wiederbesetzung am einfachsten sein könnte – wäre dann zu befürworten, weil dies die ungewollte Beschäftigungslosigkeit eher senken würde als der Teilvorruhestand⁷.

Wenn es jedoch – wie es den jüngsten Äußerungen von Bundesarbeitsminister Blüm zu entnehmen ist – beim Teilruhestand eigentlich darum geht, einen Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens zu leisten, sind frühe institutionelle Altersgrenzen selbst für die Gruppe der Älteren von fragwürdigem Wert. Denn im Klima der Unterbeschäftigung ist nicht auszuschließen, daß in den Betrieben auf nicht mehr erwünschte Arbeitskräfte direkt oder indirekt Druck ausgeübt wird, die Erwerbsarbeit einzuschränken und womöglich den Arbeitsplatz zu wechseln. Das Konzept von der „Altersteilzeit“ bereits für 58jährige unterstützt im übrigen, wie auch das Vorruhestandsmodell, die in unserer Gesellschaft ohnehin verbreitete Meinung, daß die Leistungsfähigkeit der Älteren generell nur noch gering zu schätzen sei. Dies wird sich allgemein eher negativ auf die Arbeitsmarktchancen der Älteren auswirken, abgesehen davon, daß es das Klima für die künftig aus finanzpolitischen Gründen vielleicht notwendig werdende Verlängerung der Lebensarbeitszeit verschlechtert.

Zur Akzeptanz einer Teilrente in Betrieben

(Ergebnisse der Teilrenten-Betriebsbefragung 1988)

Verteilung der Antworten in Prozent der Fälle

Auf die Frage „Unabhängig davon, ob Sie ein solches Modell in Ihrem Betrieb verwirklichen würden – wären Sie eher für oder eher gegen die Einführung des Teilrentenmodells?“ antworteten:

Besondere betriebl. Merkmale	Ja	Nein	Weiß nicht	Fälle
Betriebe mit teilzeitbeschäftigten Frauen	64,5	31,8	3,7	559
Betriebe ohne teilzeitbeschäftigte Frauen	45,9	53,0	1,1	185

Auf die Frage „Angenommen, die Teilrente würde Wirklichkeit – könnten Sie sich vorstellen, daß Ihr Betrieb Teilzeitarbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer einrichtet, um ihnen die Teilrente zu ermöglichen?“ antworteten:

Besondere betriebl. Merkmale	Ja	Nein	Weiß nicht	Fälle
Der Betrieb präferiert bei Personalengpässen Rationalisierungsmaßnahmen	65,2	31,2	3,6	448
Der Betrieb präferiert keine Rationalisierungsmaßnahmen	52,8	45,2	2,0	301

Quelle: Gert Wagner et al., a.a.O., S. 72 ff.

⁷ Vgl. Volker Meinhardt, Rudolf Ziener: Vorruhestand sollte verlängert werden, in: Wochenbericht des DIW, Nr. 4/1988, S. 44.

Damit sind wir an einem zentralen Punkt der Kritik am gesamten Konzept des (Teil-)Vorruhestands angelangt: Maßnahmen, die isoliert eine frühe Altersgrenze für die subventionierte Teilzeitarbeit anstreben, erscheinen in vieler Hinsicht problematisch. Eine Strategie, bei der Anreize für bestimmte Personengruppen geschaffen werden, das (Lebens-)Arbeitsvolumen einzuschränken, damit mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für andere Gruppen entstehen, müßte vielmehr in ein umfassendes Konzept einer sozial- und gesellschaftspolitischen Arbeitszeitpolitik eingebettet werden. Will man kurzfristig mit Hilfe der Arbeitszeitverkürzung die Schäden ausgleichen, die den heute Erwerbstätigen durch harte Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit entstanden sind, erscheint es fraglos zielgerecht, denjenigen Beschäftigten einen frühen Teilvorruhestand zu ermöglichen, die nach einem langen Erwerbsleben unter schwierigen Arbeitsbedingungen durch eine volle Erwerbstätigkeit gesundheitlich überfordert sind. Aber das sind – insbesondere im Angestelltenbereich – bei weitem nicht alle Arbeitnehmer im Alter von 58 bis 63 Jahren. Dem Humanisierungsziel käme man fraglos näher, wenn man den vielen jüngeren nur eingeschränkt Erwerbsfähigen anstelle der rüstigen Älteren eine Teilzeitarbeit ermöglichen würde.

Humane Arbeitszeiten nicht erst im Alter!

Grundsätzlich kann man für Teilzeitarbeit, die durch die öffentliche Hand direkt oder indirekt subventioniert wird, heute einen großen gesellschaftlichen Bedarf erkennen. Statt diese Möglichkeit nun Männern und Frauen von einer bestimmten frühen Altersgrenze an zur Verfügung zu stellen, könnten folgende Gruppen begünstigt werden:

- Erwerbstätige, die gesundheitlich durch die volle Arbeitszeit überfordert sind, (auch) bevor sie das „Vorruhestandsalter“ erreichen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Berufslebens – z.B. aufgrund des raschen technologischen Wandels – Zeit für Umschulungen oder Fortbildung benötigen;
- Eltern (insbesondere alleinerziehende) von jüngeren Kindern und
- Personen, die Pflegebedürftige betreuen.

Der Bedarf der genannten Gruppen an mehr „Frei“-Zeit ist offensichtlich. Der technische Fortschritt und

sonstige Faktoren des Strukturwandels werden immer wieder die Menschen zwingen, sich während des Berufslebens an veränderte Qualifikationsanforderungen anzupassen und sich fortzubilden bzw. andere Berufswege einzuschlagen, um auf diese Weise einer Entwertung ihrer Arbeitskraft, verbunden mit der Gefahr der Ausgliederung aus dem Erwerbsprozeß, zu entgehen. Hierbei haben die Arbeitnehmer unterschiedliche Chancen, und soziale Ungleichgewichte werden sich im Zuge dieses Wandels vermutlich verstärken. Großunternehmen haben ohnehin bereits erkannt, daß Weiterbildung – auch von weiblichen Beschäftigten – immer wichtiger wird⁸. Das erforderliche Maß an Zeit für Qualifizierung oder Umschulung während des Erwerbslebens wird sich kaum im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung erreichen lassen. Vielmehr müßten hierfür gezielt Phasen der mit Lohnersatzleistungen gekoppelten Teilzeitbeschäftigung angeboten werden⁹.

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Eine deutliche Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit scheint schließlich ein Ausweg aus dem Dilemma zu sein, daß bei voller Erwerbsarbeit Zeit für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen fehlt. Die Tatsache, daß heute immer mehr jüngere Frauen, die ja nach wie vor meistens Kinder haben oder sich Kinder wünschen, selbstverständlich berufstätig sein wollen oder aus wirtschaftlicher Notwendigkeit sein müssen, wird sich wohl kaum noch ändern. Die Gesellschaft scheint auch auf dem Wege zu sein, dies zu akzeptieren, und zwar nicht nur als bedauernde Entwicklung.

Wenn man aber den Wunsch der Frauen nach Kindern und Teilhabe an der Erwerbsarbeit akzeptiert, und wenn man dann noch das Postulat von der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter ernst nimmt, scheint neben einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung die Teilzeitarbeit, kombiniert mit gewissen Lohnersatzleistungen, während einer bestimmten „Familienphase“ für beide Eltern ein wichtiger Weg zu sein, um dem gerecht zu werden. Freilich würde es ein schwieriges Unterfangen sein, Gesetze zu schaffen, die durch staatliche Förderung auch die Väter und Söhne animieren, ihre Erwerbsarbeit phasenweise einzuschränken und Kinder oder ältere Pflegebedürftige zu

⁸ Vgl. z.B. Karin Simon-Christ: Weiterbildung im Betrieb, in: Sozialer Fortschritt, Heft 6/1988, S.140-142. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten hat inzwischen den ersten Tarifvertrag über Frauenförderung im Betrieb abgeschlossen.

⁹ Vgl. zu den Problemen und Möglichkeiten der Weiterbildung den Bericht der Kommission „Weiterbildung“ im Auftrag der Landesregierung von Baden-Württemberg, Stuttgart 1984, Ziffer 139ff. In der IG Chemie wird inzwischen über sogenannte „Qualifizierungs-Tarifverträge“ nachgedacht. Staatliche Hilfen könnten mit dazu beitragen, den Streit zu entschärfen, ob Qualifizierungszeit Teil der Arbeits- oder Freizeit sein soll.

betreuen. Eine reichlichere Subventionierung der Teilzeitarbeit aus öffentlichen Mitteln wäre hier hilfreich. Der Staat könnte dafür an vielen anderen Stellen sparen. Das Erziehungsgeld wäre nicht mehr in seinem heutigen Umfang notwendig.

Bei wirklich erleichteter Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit würde es überflüssig, aufwendige Maßnahmen für die Wiedereingliederung von Frauen nach einer langen Berufsunterbrechung zu finanzieren. Auch würden bei einer besseren sozialen Absicherung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege im Haushalt¹⁰ später weniger Ansprüche auf Sozialhilfe anfallen. Längerfristig würde der Staat selbst die zusätzlichen Kosten einer Subventionierung der Teilzeitarbeit nicht umsonst ausgeben: Er dürfte sogar hoffen, daß in partnerschaftlichen Ehen wieder mehr Kinder geboren werden – falls dies ein familienpolitisches Ziel sein sollte – und das immer größer werdende Problem der Pflege von alten Menschen besser lösen zu können.

Da es genug Menschen mit einem großen Bedarf an Zeit für notwendige Aufgaben außerhalb der Erwerbsarbeit gibt, ist es also auch bei unzureichender Nachfrage nach Arbeitskräften gar keine wirkliche Alternative, entweder mehr Vorruheständler oder mehr Arbeitslose zu haben. Die beabsichtigte beschäftigungspolitische Wirkung wäre vermutlich sogar größer, wenn auch jüngere Mitglieder der Gesellschaft ihre Arbeitszeit reduzierten. Hierbei muß man auch sehen, wenngleich man diesen Aspekt nicht überbewerten sollte, daß Schwarzarbeit bei rüstigen Frührentnern sicherlich leichter möglich ist als bei Menschen, die sich neben einer Teilzeitarbeit weiter ausbilden bzw. umschulen lassen, Kinder betreuen oder Pflegeaufgaben wahrnehmen. Wenn die Arbeitszeitpolitik darauf ausgerichtet ist, Lebensphasen mit besonderen Belastungen zu erleichtern – wobei freilich auch eine inhumane „Verdichtung“ der Arbeit durch jede Form der Arbeitszeitverkürzung zu vermeiden ist –, mindert dies außerdem den Bedarf für eine später nur kompensierende Sozialpolitik¹¹.

Ein solches Szenario setzt freilich eine umfassendere und stärker integrierte Wirtschafts- und Sozialpolitik voraus, als sie heute absehbar ist. Auch müßten die Ge-

werkschaften ihren nach wie vor verbreiteten Widerstand gegen Teilzeitarbeit aufgeben und zu einer offensiven Gestaltung neuer Beschäftigungsformen übergehen.

Spätere Regelaltersgrenzen?

Solange Unterbeschäftigung herrscht, werden Teilrentensysteme wenig Chance haben, das Ziel zu erreichen, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Mit Vollbeschäftigung ist allerdings auch bei optimistischen Annahmen erst nach dem Jahre 2000 zu rechnen¹². Längerfristig dürfte immerhin die Bereitschaft der Unternehmen steigen, für Ältere Teilzeitarbeitsplätze einzurichten, obwohl dies wahrscheinlich auch dann eher selektiv geschehen wird. Auf längere Sicht könnte ebenfalls die gesellschaftliche Bewertung der Teilzeit positiver werden, so daß die Akzeptanz der Beschäftigten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand größer wird. Allerdings würde auch dann die Lebensarbeitszeit nicht allgemein steigen. Ältere Frauen und gesundheitlich beeinträchtigte Männer, die heute lediglich aufgrund des Mangels an geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen voll arbeiten, könnten künftig ihre Erwerbstätigkeit eher einschränken und eine Teilrente in Anspruch nehmen. Vermutlich würden aber die Anreize, die Teilrentensysteme schaffen, per saldo den durchschnittlichen Rentenbeginn etwas hinausschieben, falls die Arbeitsmarktlage günstiger ist.

Die große Bedeutung einer gesamtwirtschaftlichen Vollbeschäftigungspolitik für den Erfolg eines Teilrentensystems wird bereits heute am Beispiel Schwedens deutlich¹³. Dort gibt es – wie auch in anderen Ländern – bereits seit mehreren Jahren die Möglichkeit der mit Lohnersatzleistungen gekoppelten Altersteilzeit. Nur in Schweden, das sich traditionell mit vielfältigen Mitteln erfolgreich um Vollbeschäftigung bemüht, ist die Inanspruchnahme der Teilrenten jedoch nennenswert. Das dürfte auch darauf zurückzuführen sein, daß in diesem Land Teilzeitarbeit bereits bei jüngeren Menschen – auch bei Männern – stärker verbreitet ist als in der Bundesrepublik Deutschland.

Die versicherungsmathematischen Abschläge können im Alter von 60 bis 63 Jahren durch den Nachweis einer Erwerbsunfähigkeit sicher des öfteren umgangen werden. Wenn nicht, verstärken sie die Problematik, daß eine Teilrente eher für die besser Situierten einen frühen Rentenbeginn ermöglichen würde: Gerade diejenigen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen ungünstiger, mit ge-

¹⁰ Vgl. Gabriele Rolf, Gert Wagner: Altersvorsorge von Frauen – Probleme und Reformmöglichkeiten, Sonderforschungsbereich (Sfb) 3, Arbeitspapier Nr. 270, Frankfurt, Mannheim, S.10 ff.

¹¹ Vgl. dazu Gerhard Bäcker: Es gibt ein Leben vor der Rente, in: Ingrid Kurz-Scherf, Gisela Breil (Hrsg.): Wem gehört die Zeit?, Hamburg 1987, S. 147-152.

¹² Vgl. Jürgen Blazejczak, Wolfgang Kirner, Hans-Jürgen Krupp: Perspektiven der wirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2000, in: Wochenbericht des DIW, Nr.25/1987, S.329 ff.

¹³ Vgl. Klaus Jacobs: Teilrentenmodell – Erfahrungen im In- und Ausland, in: Internationale Chronik der Arbeitsmarktpolitik, Heft 32, 1988, S. 1-9.

sundheitlichen Belastungen verbundenen Arbeitsbedingungen einschränken möchten, haben oft niedrige Löhne und niedrige Rentenanwartschaften und könnten sich eine „Teilrentenphase“ weniger leisten als andere Gruppen.

Aus diesen Gründen erscheint es zumindest diskussionswürdig, z.B. auf die versicherungsmathematischen Abschläge zu verzichten und den Teilrentenanspruch etwa vom vollendeten 60. bis zum 63. Lebensjahr grundsätzlich auf den Kreis von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und besonderen beruflichen Belastungen zu beschränken. Die Kriterien hierfür könnten weniger streng gefaßt werden, als das bei den heutigen Erwerbsunfähigkeitsrenten der Fall ist. Vom vollendeten 63. Lebensjahr an könnte man dann pauschal eine gesundheitliche Beeinträchtigung als gegeben ansehen und ohne weitere Voraussetzung Teilrenten gewähren. Die versicherungsmathematischen Zuschläge jenseits des vollendeten 63. Lebensjahres müßten dann niedriger sein als heute geplant, aber trotzdem würde sich dadurch ein Anreiz zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit ergeben.

Anhebung des Renteneintrittsalters von Frauen

Die Erfahrungen der Vergangenheit lassen vermuten, daß die Erwerbsbeteiligung gerade der Älteren auf die Arbeitsnachfrage deutlich reagiert. Eine Heraufsetzung der institutionellen Altersgrenze für die langjährig versicherten Männer über das vollendete 63. Lebensjahr hinaus dürfte bei einer entsprechenden Arbeitsmarktlage deshalb vermutlich kaum erforderlich sein. Wenn es sich nicht vermeiden läßt, die Anspruchsvoraussetzungen für den Rentenbeginn zu verschärfen, sollte zunächst daran gedacht werden – wie dies im Bundesarbeitsministerium wohl auch der Fall ist –, die Altersgrenze für das „Frauenaltersruhegeld“ sukzessive anzuheben, die heute bei 60 Jahren und damit um drei Jahre vor der für Männer maßgeblichen Grenze für das flexible Altersruhegeld liegt.

Die bei den 60jährigen Frauen im Vergleich zu den gleichaltrigen Männern um etwa viereinhalb Jahre höhere Lebenserwartung sollte hierfür allerdings nicht die ausschlaggebende Begründung sein. Es handelt sich hier lediglich um einen statistischen Durchschnitt, und vermutlich ist die frühere Altersgrenze heute noch für ei-

nen großen Kreis von weiblichen Versicherten damit zu rechtfertigen, daß bei langjähriger Berufstätigkeit und gleichzeitiger Kindererziehung pauschal eine besondere, gesellschaftlich zu kompensierende Belastung unterstellt werden kann. Dies war ja die ursprüngliche Begründung für das spezifische „Frauenaltersruhegeld“. Sie ist aber für die jüngeren Generationen nicht mehr generell stichhaltig, denn immer mehr Frauen haben kein Kind oder nur eins, und die „Doppelbelastung“ berufstätiger Mütter wird insgesamt wohl geringer. Statt allen langjährig erwerbstätigen Frauen einen frühen Rentenanspruch zu gewähren, könnte man allenfalls daran denken, dies denjenigen Versicherten (auch den männlichen) zu ermöglichen, die über längere Jahre hinweg *neben* der vollen Berufstätigkeit selbst Kinder betreut haben¹⁴. Eine spätere generelle Altersgrenze würde auch keineswegs nur zum Nachteil der Frauen sein. Das „Frauenaltersruhegeld“ mit seiner frühen Grenze von 60 Jahren trägt nämlich dazu bei, daß weibliche Versicherte, wenn sie Kinder und andere Familienangehörige gepflegt haben, durch die gegenwärtigen Wartezeitregelungen diskriminiert werden¹⁵; außerdem erwarten die Betriebe den vergleichsweise frühen Rentenanspruch bei Frauen und sind aus diesem Grund auch mit Beförderungen und Weiterbildungsmaßnahmen zurückhaltend.

Eine Entlastung durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bereits in denjenigen Lebensphasen, in denen während der Erwerbstätigkeit Familienaufgaben wahrgenommen werden, könnte dazu beitragen, daß körperlicher Verschleiß und gesundheitliche Beeinträchtigungen weniger häufig auftreten und nicht später durch besondere sozialpolitische Maßnahmen kompensiert werden müssen. Diese Überlegung läßt sich insofern verallgemeinern, als Arbeitszeitverkürzungen bei gezielter Förderung die Voraussetzungen dafür verbessern können, daß die aus finanzpolitischen Gründen längerfristig erwünschte Heraufsetzung des Rentenalters sozialpolitisch vertretbar sein wird. Eine den Wünschen und Bedürfnissen der Jüngeren und Älteren entsprechende gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Arbeitskräften ist freilich eine wesentliche Bedingung für das Gelingen aller arbeitszeitpolitischen Maßnahmen. Diese Sicht führt wiederum zu der Forderung, daß Sozial- und Wirtschaftspolitik stärker gemeinsam diskutiert werden müssen, als es heute üblich ist. Eine auf Vollbeschäftigung abzielende Wirtschaftspolitik würde im Zweifel sogar eine institutionelle Anhebung der allgemeinen Altersgrenzen überflüssig machen und für sozialpolitische Ziele wieder mehr Raum schaffen.

¹⁴ Vgl. dazu z. B. einen von Faupel aufgegriffenen Vorschlag der Gesellschaft für Versicherungswissenschaft- und -gestaltung, sechs Jahre pro Kind auf die Wartezeit für die flexible Altersgrenze anzurechnen. Georg Faupel: Rentenreform – Großer Konsens auf kleinstem gemeinsamen Nenner, in: Sozialer Fortschritt, Heft 7, 1988, S. 201-205, hier S. 204.

¹⁵ Vgl. Gabriele Rolf, Gert Wagner, a.a.O., S. 8 f.