

Jacobs, Klaus

Article — Digitized Version

Der Übergang in den Ruhestand

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Jacobs, Klaus (1990) : Der Übergang in den Ruhestand, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 70, Iss. 3, pp. 150-158

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136618>

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.

Klaus Jacobs*

Der Übergang in den Ruhestand

Im Rentenreformgesetz 1992 ist eine schrittweise Anhebung der Altersgrenzen auf 65 Jahre vorgesehen. Wie steht es um die Beschäftigungschancen der älteren Arbeitnehmer? Welche Erfahrungen wurden im Ausland mit Übergangsregelungen in den Ruhestand gemacht?

Die Erwerbsbeteiligung der Älteren, insbesondere der älteren Männer, hat in der Bundesrepublik seit Beginn der siebziger Jahre ständig abgenommen: 1988 gingen nur noch knapp 29 % der 60- bis 64jährigen Männer einer Erwerbstätigkeit nach; 1980 hatte dieser Anteil noch 40 %, 1970 sogar noch über 70 % betragen¹. Einen wesentlichen Beitrag zu dieser Entwicklung hat die Existenz einzelner Rentenarten der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet, die bereits vor Erreichen der einst „normalen“ Altersgrenze von 65 Jahren dem überwiegenden Teil der betroffenen Altersgruppe einen „vorzeitigen“ Rentenbezug erlaubt². Zwei dieser Rentenarten – das sogenannte flexible Altersruhegeld ab 63 Jahren und die Rente für Schwerbehinderte zunächst ab 62, später ab 61 und seit 1980 ab 60 Jahren – wurden 1973 vor allem aus Gründen einer „humanen Flexibilisierung“ der Altersgrenzen eingeführt; ihre Akzeptanz war sogleich sehr hoch.

Daß vor allem die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt den Trend zum „vorzeitigen“ Rentenbezug immer stärker gefördert hat, läßt sich unmittelbar an der Zunahme des Arbeitslosenruhegelds ab 60 Jahren ablesen. Diese Rentenart besteht bereits seit 1957, als zu Zeiten des „Wirtschaftswunders“ vielen älteren Heimkehrern aus teilweise langjähriger Kriegsgefangenschaft die Eingliederung in das Arbeitsleben nicht mehr gelang, gleichzeitig aufgrund der großen Zahl von Vertriebenen und Flüchtlingen jedoch ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung standen. In der zweiten Hälfte der siebziger Jahre erlebte diese Rentenart eine Renaissance, die bis heute anhält: Mindestens jeder zehnte Rentenzugang bei den Männern erfolgt seit 1982 nach vorheriger Lang-

zeitarbeitslosigkeit. Das Ende des Erwerbslebens fällt somit keineswegs notwendigerweise mit dem Erstbezug einer Altersrente zusammen; vielmehr wird eine durch die Bundesanstalt für Arbeit finanzierte „Zwischenphase“ eingeschoben, die nach mehrfachen Verlängerungen der Höchstbezugsdauer von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose mittlerweile bis zu 32 Monaten betragen kann. Auch bei betrieblichen oder branchenweiten Vorruhestandsregelungen liegt zwischen dem Ende der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in die gesetzliche Rentenversicherung eine Zwischenphase von oft bis zu fünf Jahren.

Als Folge der zunehmenden Bedeutung dieser öffentlichen oder privat (oder aus beidem kombiniert) finanzierten Zwischenphasen (sowie der gleichfalls gestiegenen Inanspruchnahme von altersunabhängigen Invaliditätsrenten) hat bereits bei den 55- bis 59jährigen Männern, die noch keine gesetzliche Altersgrenze erreicht haben, die Erwerbsbeteiligung deutlich abgenommen: Waren 1970 noch 88 % aller Männer in dieser Altersgruppe erwerbstätig, lag dieser Anteil 1980 bei 77 % und 1988 nur noch bei 68 %. Dieser Trend ist von Bedeutung, wenn es darum geht, die Auswirkungen der beabsichtigten Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen abzuschätzen. Wird es aufgrund dieser Maßnahme wirklich zu einer Verlängerung des Erwerbslebens kommen, oder aber werden immer mehr ältere Arbeitnehmer immer längere

* Der Verfasser ist mitbeteiligt an dem internationalen Projekt „Betriebe und Staat im altersstrukturellen Wandel“ am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), in dessen Kontext dieser Beitrag entstand.

¹ Diese Angaben basieren auf der Arbeitsmarktstatistik der OECD, die für die wichtigsten westlichen Industrieländer altersspezifische Erwerbs- und Arbeitslosenquoten enthält.

² Für eine detaillierte Betrachtung des Rentenzugangs in den siebziger und achtziger Jahren siehe H. Conradi, K. Jacobs, W. Schmähl: Vorzeitiger Rentenbezug in der Bundesrepublik Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, 36. Jg. (1987), S. 182-189.

Klaus Jacobs, 32, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Gesundheits- und Sozialforschung (EGES), Berlin.

„Zwischenphasen“ zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Bezug einer gesetzlichen Altersrente durchlaufen?

Schrittweise Anhebung der Altersgrenzen

Vor allem zur langfristigen Sicherung der Rentenfinanzen – bei verändertem Altersaufbau der Bevölkerung infolge der zurückgegangenen Geburtenzahlen und weiter steigender Lebenserwartung – hat eine „Große Koalition“ von CDU/CSU, SPD und FDP ein Bündel von Maßnahmen zur Rentenreform beschlossen, wozu auch die (vorerst) für den Zeitraum zwischen 2001 und 2012 terminierte schrittweise Anhebung der Altersgrenzen auf 65 Jahre zählt; diese Regelung gilt für das flexible Altersruhegeld mit einer Altersgrenze von gegenwärtig 63 Jahren sowie für das Arbeitslosenruhegeld und das Altersruhegeld für Frauen mit einer Altersgrenze von gegenwärtig 60 Jahren. Die Befürworter dieser Regelung erwarten eine Zunahme des durchschnittlichen Rentenzugangsalters; damit könnten die ohnehin für unvermeidlich gehaltenen Beitragssatzsteigerungen bei den „Aktiven“ sowie Leistungskürzungen bei den Rentnern in Grenzen gehalten werden. Ob diese zunächst sehr plausibel anmutende Rechnung am Ende aber auch wirklich aufgeht, ist keineswegs garantiert – sie enthält noch zahlreiche Unbekannte.

Dazu gehört in erster Linie die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Bei anhaltender Arbeitslosigkeit in Millionenhöhe gilt das vorzeitige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer nach wie vor als die „unblutigste“, weil gesellschaftlich am ehesten akzeptierte Maßnahme des Personalabbaus. Ein deutlicher Beleg hierfür war die dezidiert arbeitsmarktpolitische Begründung des bis Ende 1988 gültigen Vorruhestandsgesetzes, das insofern auch konsequenterweise nicht weiter verlängert wurde, weil es die ihm (unrealistisch hoch?) gesteckten arbeitsmarktpolitischen Ziele nicht erreicht hatte. Wenn der deutliche Trend zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer jedoch in erster Linie arbeitsmarktpolitisch bedingt ist, läßt er sich nicht durch die Beseitigung einzelner Instrumente, sondern nur durch spürbare Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt stoppen oder gar umkehren. Es gibt zahlreiche Beispiele aus der Bundesrepublik wie aus dem westlichen Ausland dafür, daß der bloße Wegfall einzelner Instrumente des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitneh-

mer lediglich zur verstärkten Nutzung anderer bzw. zur Schaffung neuer Instrumente geführt hat, ohne daß der Trend selbst nennenswert beeinträchtigt worden wäre³.

Nun mögen Rentenpolitiker argumentieren, daß es zur langfristigen Sicherung der Rentenfinanzen in erster Linie auf eine Erhöhung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters ankommt und nicht darauf, ob der Rentenzugang unmittelbar an die Erwerbsphase anknüpft oder noch irgendeine Art von Zwischenphase eingeschaltet ist (die dann anderweitig zu finanzieren wäre). Allerdings wäre dies eine höchst isolierte Betrachtung, die bewußt alle öffentlich und privat finanzierten Instrumente des vorzeitigen Ausscheidens ignoriert, die außerhalb des „eentlichen“ Alterssicherungssystems angesiedelt sind. Einen zunächst unveränderten Trend des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitnehmer unterstellt (z. B. aufgrund einer weiterhin angespannten Arbeitsmarktlage), würde die Anhebung der Altersgrenzen vermutlich zu Mehrausgaben bei den altersunabhängigen Erwerbsunfähigkeitsrenten führen – also nicht einmal innerhalb eines anderen sozialen Sicherungssystems! –, zu höheren Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit aufgrund höherer Arbeitslosenquoten der über 60jährigen – ein weiteres Beispiel für den sozialpolitischen „Verschiebepbahnhof“ zwischen den Sozialversicherungszweigen! –, zu höheren Belastungen der Unternehmen durch den erforderlichen Ausbau betrieblicher und überbetrieblicher Vorruhestandsregelungen oder zu teilweise erheblichen finanziellen Einbußen der älteren Arbeitnehmer selbst, wodurch wiederum die Sozialhilfeträger und damit weitere öffentliche Haushalte belastet werden könnten.

Unabhängig von rein monetären Kostenüberlegungen, die über den „Tellerrand“ der Rentenversicherung hinausgehen, stellt sich die Frage nach den sozialen Kosten, die zu entstehen drohen, wenn der bisher offenbar weithin konsensuale Prozeß zu einem immer früheren Ende des Erwerbslebens aufgehalten oder sogar umgekehrt werden soll, ohne daß es hierüber zu einem vergleichbaren gesamtgesellschaftlichen Konsens kommt. Ist dieser neue Konsens zwischen allen Beteiligten aber nicht in Sicht, stellt sich die Frage, ob das Ziel stabiler Rentenfinanzen im „bewährten Sicherungssystem“ das Risiko des Entstehens neuer gesellschaftlicher Konfliktfelder rechtfertigt oder ob damit nicht ein zu hoher Preis für ein primär finanzpolitisches Ziel bezahlt wird.

Die Interessen der älteren Arbeitnehmer

Die wesentlichen Akteure im Prozeß des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben – neben dem Staat bzw. den Sozialversicherungszweigen – sind die Arbeitgeber

³ Substitutionsprozesse zwischen alternativen Instrumenten des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben in verschiedenen Ländern skizziert B. Casey: *Early Retirement: The Problems of „Instrument Substitution“ and „Cost Shifting“ and Their Implications for Restructuring the Process of Retirement*, in: W. Schmahli (Hrsg.): *Redefining the Process of Retirement. An International Perspective*, Berlin u. a. O. 1989, S. 133-150.

sowie die jeweils betroffenen Arbeitnehmer selbst⁴. Gerade im Hinblick auf die Interessen der älteren Arbeitnehmer findet sich in der Literatur eine große Vielfalt unterschiedlicher Positionen, die sich darüber hinaus im Verlauf des letzten Jahrzehnts teilweise verändert haben. Im amerikanischen Schrifttum dominiert weithin die Vorstellung von der individuellen Ruhestandsentscheidung (ganz nach dem neoklassischen Wahlhandlungsmodell), bei der der ältere Arbeitnehmer der maßgebliche Akteur schlechthin ist. Dagegen steht die Auffassung, daß der Prozeß des immer früheren Ausscheidens aus dem Erwerbsleben Ausdruck der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung ist und die älteren Arbeitnehmer zum überwiegenden Teil gegen ihren Willen vom Arbeitsmarkt gedrängt werden. Vieles spricht für die These, daß beide Extrempositionen einen wahren Kern enthalten: Treibende Kraft des Prozesses war und ist vor allem die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, doch sind die Bedingungen des vorzeitigen Ausscheidens für die

älteren Arbeitnehmer äußerst attraktiv. Ein so gravierender Prozeß, wie der erhebliche Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen im Verlauf der letzten einhalb bis zwei Jahrzehnte, hätte sich wohl nicht so geräuschlos gegen den erklärten Willen einzelner Akteure vollziehen können und dürfte daher weitgehend den Interessen aller Beteiligten entsprochen haben.

Wenn jetzt der Staat seine veränderten Zielvorstellungen durch die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen offenbart, ist keineswegs garantiert, daß plötzlich auch bei einem Großteil der älteren Arbeitnehmer wieder ein Interesse an längerer Erwerbsarbeit entsteht. Gerade Wissenschaftler und Politiker, die sich ein Leben ohne Erwerbsarbeit offenbar nicht vorstellen können, dürften oft vorschnell dazu neigen, ihre eigene „Arbeitsfreude“ als Normalfall anzusehen. Untersuchungen belegen jedoch, daß das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben keineswegs von allen Betroffenen als aufgezwungen empfunden, sondern – ganz im Gegenteil – vielfach ausdrücklich als ein erworbener und schutzbedürftiger Rechtsanspruch angesehen wird⁵.

Weil die künftigen Präferenzen der älteren Arbeitnehmer nicht notwendigerweise von selbst mit den veränderten Vorstellungen des Staates übereinstimmen, soll entsprechend nachgeholfen werden. So wurde den älteren Arbeitnehmern vor nicht allzu langer Zeit noch verkündet, ihre gesellschaftliche Aufgabe bestehe vor allem darin, Arbeitsplätze für die Jüngeren freizumachen

⁴ Auf die Gewerkschaften als eigenständige Akteure im Prozeß des vorzeitigen Ausscheidens wird hier nicht weiter eingegangen; ihre Einstellung in dieser Frage war (und ist?) lange Zeit ambivalent, wie ihre teilweise konträren und wechselnden Positionen zum Vorruhestandsgesetz gezeigt haben. Ihre Rolle könnte in Zukunft jedoch noch sehr wichtig werden.

⁵ Vgl. M. Kohli u. a.: Je früher – desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie, Berlin 1989. Die Untersuchung stützt sich jedoch mit dem (inzwischen ausgelaufenen) Vorruhestand auf eine ganz bestimmte Form des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, bei dem die älteren Arbeitnehmer – neben einer relativ guten finanziellen Ausstattung – über ein vergleichsweise hohes Maß an individueller Entscheidungsfreiheit verfügten.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Benu Varman

CAPITAL FLIGHT

A Critique of Concepts and Measures

Der Begriff „Kapitalflucht“ ist nicht eindeutig definiert und wird in unterschiedlichster Weise verwendet. Dementsprechend ungenau sind auch die jeweiligen Schätzungen über die Höhe des Fluchtkapitals, die die Kreditentscheidungen internationaler Banken und die Wirtschaftspolitik der Länder beeinflussen. Die Arbeit von Benu Varman ist als Dissertation an der Universität Kiel entstanden. Sie befaßt sich theoretisch und empirisch mit dem Phänomen der Kapitalflucht aus Entwicklungsländern und gelangt zu völlig neuen Definitionen und Erkenntnissen. Wegen ihrer herausragenden Qualität wurde sie mit dem „Erich-Schneider-Preis 1989“ ausgezeichnet.

Großoktav,
176 Seiten, 1989,
brosch. DM 48,-
ISBN 3-87895-380-1

VERLAG WELTARCHIV GMBH – HAMBURG

durch den frühzeitigen Übergang in den ohnehin längst verdienten Ruhestand. Jetzt sollen die Angehörigen derselben Altersgruppen von ihrer Unverzichtbarkeit für den Arbeitsprozeß überzeugt werden und davon, wie wichtig die weitere Erwerbsarbeit für ihre „Lebenserfüllung“ ist⁶. Das Zutrauen zu einer solchen „moral suasion“-Strategie scheint allerdings begrenzt, und deshalb sollen zugleich handfeste ökonomische Anreize für einen späteren Rentenzugang geschaffen werden. Daß dies unter dem Mode-Etikett der „Flexibilisierung“ geschieht⁷, ändert nichts daran, daß die Vereinheitlichung der Altersgrenzen zunächst einmal das genaue Gegenteil von Flexibilisierung ist; das explizit sogar so genannte „flexible Altersruhegeld“ ab 63 Jahren wird z. B. abgeschafft.

Im Unterschied zu heute ist die künftig bestehende Möglichkeit, schon vor 65 eine Altersrente zu beziehen, mit Rentenabschlägen von 3,6 % für jedes Jahr des vorzeitigen Rentenbezugs (frühestens ab 62) verbunden. Dadurch wird die Palette möglicher Handlungsalternativen für die „individuelle Ruhestandsentscheidung“ teilweise neu definiert. Auf der einen Seite werden Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens – zumindest innerhalb der Rentenversicherung – beseitigt bzw. hinsichtlich ihrer Attraktivität eingeschränkt. Gibt es aber auf der anderen Seite überhaupt ausreichende Möglichkeiten der fortgesetzten Erwerbstätigkeit Älterer, oder wird die Arbeitsmarktlage nicht doch für eine Fortdauer des vorzeitigen Ausscheidens sorgen – dann aber zunehmend gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmer?

Die Beschäftigungschancen der Älteren

Ob die Beschäftigungschancen der Älteren künftig wieder besser werden oder nicht, ist die eigentliche große Unbekannte beim Übergang in den Ruhestand, und zwar sowohl hinsichtlich des Zeitpunkts als auch der Form des Übergangs. Was nutzen letztlich die möglicherweise veränderten Präferenzen der Älteren, wenn sich die von ihnen beabsichtigte Weiter- oder Wiederbeschäftigung aufgrund mangelnder Gelegenheiten nicht realisieren läßt? So wie der Staat Einfluß auf die individuelle Ruhestandsentscheidung nimmt, indem er die von ihm selbst verantworteten Handlungsmöglichkeiten der Individuen entsprechend seiner veränderten Zielvorstellung modifiziert, müßte er auch auf die Präferenzen der Arbeitgeber einwirken, um somit zu einem

neuen Gesamtkonsens über die Verlängerung der Erwerbsphase zu gelangen.

Hierbei zeigt sich jedoch ein deutliches Ungleichgewicht, denn während von den Bürgern erwartet wird, daß sie ihre Lebensplanung den wechselnden Erfordernissen von Arbeitsmarkt und Rentenfinanzen anpassen, wird den Arbeitgebern ganz selbstverständlich zugestanden, ihr Verhalten nach eigenständigen Rationalitätskriterien zu bestimmen. Ob es aber künftig nach dem betriebswirtschaftlichen Kalkül wieder zu einer vermehrten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer kommen wird, ist zwar durchaus möglich, doch keineswegs sicher. Wenn heute auf die in Zukunft vermeintlich zunehmend gefragten Qualifikationen älterer Arbeitnehmer angesichts veränderter Technologien und Wirtschaftsstrukturen hingewiesen wird⁸, so klingt dies zwar durchaus plausibel, doch muß diese Auffassung solange als Wunschdenken erscheinen, wie sie keinen konkreten Niederschlag in der betrieblichen Personalpolitik gefunden hat.

Ob z. B. die Produktivität wirklich mit dem Alter abnimmt oder nicht, ist für die betriebliche Entscheidung über die (Weiter-)Beschäftigung der Älteren letztlich gar nicht maßgeblich (sofern diese Frage – zumal im wachsenden Dienstleistungsbereich – überhaupt jemals eindeutig beantwortet werden kann); es genügt bereits die Vorstellung, daß die Produktivität im höheren Alter zumindest nicht weiter zunimmt, wohl aber aufgrund des vielfach gültigen Senioritätsprinzips das durchschnittliche Arbeitsentgelt. Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist somit auch keineswegs allein eine gesellschaftlich akzeptable Form des Personalabbaus in Krisenzeiten oder Krisenbranchen, sondern eine allgemeine personalpolitische Maßnahme zur Realisierung erwünschter Belegschaftsstrukturen. Hierauf deuten auch eigene Untersuchungen hin, in denen der Trend zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben keineswegs allein in schrumpfenden oder stagnierenden Wirtschaftszweigen, sondern auch in expliziten Wachstumsbranchen festgestellt wurde, und zwar in einer Vielzahl von Ländern mit sehr verschiedenen Wirtschaftsstrukturen⁹.

Wie sich die Beschäftigungsaussichten der älteren Arbeitnehmer in der Bundesrepublik in den kommenden Jahrzehnten nun wirklich entwickeln werden, läßt sich heute kaum voraussehen. Ob die demographische Entwicklung, die zu den bekannten Problemen bei den Ren-

⁶ So wird die Ansicht vertreten, das „Hinausdrängen“ älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt sei eine „Aushöhlung des ‚Rechts auf Arbeit‘“ gewesen; vgl. W. S c h m ä h l : Erwerbstätigkeit und Alterssicherung – zugleich Anmerkungen zur Diskussion über die weitere Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 6-7/1989, S. 463.

⁷ Vgl. N. B l ü m : Die Reform der Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 5/1989.

⁸ Vgl. z. B. W. S c h m ä h l : Übergang vom Erwerbsleben in den „Ruhestand“, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 68. Jg. (1988), H. 12, S. 618.

tenfinanzen führt, auch den vielfach erwarteten Arbeitskräftemangel hervorruft, der das Interesse an der Beschäftigung der Älteren wieder erhöht, bleibt abzuwarten. Unsicher ist nicht allein, ob es zu diesem Mangel angesichts fortschreitender Rationalisierungs- und Automatisierungstendenzen überhaupt kommen wird, sondern auch, ob dieser Mangel dann nicht sehr viel wahrscheinlicher durch die vermehrte Beschäftigung von Frauen und/oder ausländischen Arbeitskräften gedeckt werden dürfte. Die offenen Grenzen in einem vereinten Europa werden auch die Grenzen der heutigen Arbeitsmärkte verändern, und zwar – wie die atemberaubende Entwicklung in der DDR und anderen osteuropäischen Ländern zeigt – wohl nicht allein innerhalb der zwölf EG-Länder. Weil aber die Zukunft in dieser Frage so ungewiß ist und auch keine Alternativmodelle „experimentell“ erprobt werden können, bietet sich ein Blick über die Grenzen in solche Länder an, in denen bereits heute ganz unterschiedliche Modelle des Übergangs in den Ruhestand praktiziert werden, die zum Teil durchaus positive (aber auch negative) Vorbildfunktion für die Bundesrepublik haben könnten.

Vielfalt der Übergangsformen

So sehr sich der globale Trend der Erwerbsbeteiligung der Älteren in den westlichen Industrieländern auch ähnelt¹⁰, so unterschiedlich sind die institutionellen Mechanismen, die ihn jeweils ermöglicht haben¹¹. Für die Bundesrepublik gilt, daß die gesetzliche Rentenversicherung im Prozeß der immer früheren Beendigung des Erwerbslebens eine Schlüsselposition einnimmt. Entweder schließt sich der Bezug einer Invaliditäts- oder Altersrente unmittelbar an das Ende der Erwerbstätigkeit an, oder es werden noch bestimmte „Zwischenphasen“ durchlaufen, die jedoch stets auf den frühestmöglichen Rentenbezug abzielen. Dies gilt für die „modifizierte 59er Regelung“ („einvernehmliche“ Arbeitslosigkeit bis zu 32 Monate vor Vollendung des 60. Lebensjahres auf Kosten der Bundesanstalt für Arbeit) ebenso wie für betriebliche und überbetriebliche Vorruhestandsregelungen, die bei Männern in der Regel auf das flexible Altersruhegeld ab 63 Jahren ausgerichtet sind. Auch in Frankreich, wo das Rentenalter 1983 generell von 65 auf 60 Jahre gesenkt wurde, stehen öffentli-

⁹ Vgl. für die Entwicklung in den siebziger Jahren in der Bundesrepublik, den Niederlanden und Schweden K. Jacobs, M. Kohli, M. Rein: Testing the Industry-mix Hypothesis of Early Exit, WZB discussion paper II VG/dp 87-229 (1987), Berlin:Wissenschaftszentrum. Neuere Untersuchungen zeigen ähnliche Ergebnisse auch in den achtziger Jahren, und zwar in der Bundesrepublik, in Großbritannien, Japan, Schweden und den USA; vgl. M. Rein, K. Jacobs: Trends in Male Employment of Older Workers in Five Countries, Paper prepared for the Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences Colloquium „Opportunities and Challenges in an Ageing Society“, Amsterdam, 26.-28. 10. 1989.

che Programme im Mittelpunkt des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben.

In anderen Ländern spielt das öffentliche Alterssicherungssystem dagegen eine geringere Rolle, wenn ältere Arbeitnehmer vor Erreichen der einst „normalen“ Altersgrenze von 65 Jahren ihr Erwerbsleben beenden. In den Niederlanden, wo seit den frühen siebziger Jahren ebenfalls ein deutlicher Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Männer zu beobachten ist (die Erwerbstätigkeit von Frauen war hier ohnehin nie besonders hoch), sind vor allem in den achtziger Jahren zunehmend Kollektivregelungen auf Branchenebene an die Stelle öffentlicher Regelungen (im Rahmen der Arbeitslosen- und Invaliditätsversicherung) getreten; dieser Strukturwandel ging einher mit spürbaren finanziellen Einbußen der betroffenen „Frührentner“.

In Großbritannien gibt es weder im Rahmen des Sozialversicherungssystems noch auf der Grundlage betrieblicher oder überbetrieblicher Vereinbarungen ein quantitativ wie qualitativ ausreichendes Repertoire an vorzeitigen Übergangsregelungen, das den insbesondere in den achtziger Jahren zu beobachtenden deutlichen Rückgang der Erwerbsbeteiligung der Älteren erklären könnte. Ein großer Teil der dennoch frühzeitig aus dem Erwerbsprozeß ausgeschiedenen Personen ist daher auf „social assistance“ (vergleichbar der deutschen Sozialhilfe) angewiesen.

Die Niederlande und Großbritannien als zwei Länder mit einem ähnlich deutlichen Rückgang der Erwerbsbeteiligung der Älteren bei allerdings jeweils ganz anderen institutionellen Rahmenbedingungen markieren somit mögliche Optionen für die Bundesrepublik, falls der globale Trend des frühzeitigen Ausscheidens grundsätzlich fortbestehen sollte, aber nicht mehr der Staat bzw. die Sozialversicherungszweige für die entsprechenden Übergangsmöglichkeiten in den vorzeitigen Ruhestand sorgen.

Spätphase des Erwerbslebens

Die Bandbreite möglicher Zukunftsoptionen wird jedoch noch sehr viel größer, wenn nicht allein die Zeit-

¹⁰ Alle westlichen Länder weisen einen Rückgang der Erwerbstätigkeit der Älteren in den siebziger und achtziger Jahren auf, der allerdings nicht überall – vor allem nicht in Japan und Schweden, mit Einschränkungen auch in den USA – so ausgeprägt ist wie in der Bundesrepublik; vgl. K. Jacobs, M. Kohli: Der Trend zum frühen Ruhestand. Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der Älteren im internationalen Vergleich, erscheint in: WSI-Mitteilungen, 43. Jg. (1990), Heft 3.

¹¹ Detaillierte Länderberichte, die den jeweiligen Prozeß des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben in der Bundesrepublik, in Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Schweden, Ungarn und den USA behandeln, erscheinen in Kürze in M. Kohli u. a. (Hrsg.): Time for Retirement. Comparative Studies of the Decreasing Age of Exit from the Labor Force, Cambridge, New York 1990.

spanne nach dem endgültigen Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit betrachtet, sondern das Augenmerk bereits auf die Spätphase des Erwerbslebens selbst gerichtet wird. Hier sind in Japan, Schweden und den USA ganz unterschiedliche Regelungen und Praktiken zu beobachten, die in Zukunft auch für die Bundesrepublik Bedeutung erlangen könnten (vgl. dazu auch die Übersicht¹²). Zugleich wird deutlich, daß die globale Analyse der altersspezifischen Erwerbsbeteiligung in einer reinen Querschnittbetrachtung die teilweise komplexen Prozesse nicht angemessen widerspiegeln kann. So liegen die Erwerbsquoten der Älteren sowohl in Japan als auch in Schweden noch deutlich höher als in den anderen westlichen Ländern, doch unterscheiden sich Art und Umfang sowie Stellenwert der Erwerbstätigkeit der Älteren in beiden Ländern unter Umständen beträchtlich. Dieser Unterschied läßt sich anhand der Erwerbsquoten jedoch ebensowenig ablesen, wie der zwischen vielen europäischen Ländern mit vergleichsweise geringer Erwerbsbeteiligung der Älteren (Bundesrepublik, Frankreich, Großbritannien, Niederlande) und den USA, wo die globalen Erwerbsquoten in den Altersgruppen über 55 ebenfalls deutlich zurückgegangen sind, aber nicht unbedingt in gleicher Weise als endgültiges vorzeitiges Ausscheiden von immer mehr älteren Arbeitnehmern interpretiert werden können.

In der Bundesrepublik ist das Ausscheiden aus der „Hauptbeschäftigung“ zumeist gleichbedeutend mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben: Weder gab (und gibt) es geeignete Arbeitsplatzangebote für die Älteren, noch schien bei diesen zumindest bislang – auch angesichts zumeist ausreichender finanzieller Ausstattung – ein ausgeprägter Wunsch zu fortgesetzter Erwerbstätigkeit zu bestehen. Die Erwerbstä-

tigenquote der 60- bis 64jährigen Männer von knapp 29% kann daher weitgehend so interpretiert werden, daß bereits über 70% der Männer dieser Altersgruppe den Arbeitsmarkt endgültig verlassen haben und ihre Rückkehr – in welcher Form auch immer – höchst unwahrscheinlich ist. In den USA dagegen bedeutet dieselbe Quote (sie betrug 1988 knapp 52%) zwar, daß zum Zeitpunkt der Datenerhebung fast die Hälfte der Männer nicht erwerbstätig war, aber noch nicht unbedingt, daß der überwiegende Teil davon bereits endgültig sein Erwerbsleben beendet hat.

USA: Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt

In den USA beträgt das „normale“ Rentenalter innerhalb des öffentlichen Alterssicherungssystems 65 Jahre. Schon mit 62 Jahren können Altersrenten bezogen werden, die jedoch mit einem Abschlag von 20% gegenüber dem normalen Rentenbetrag verbunden sind. Bereits 1983 wurde beschlossen, das „normale“ Rentenalter in vielen kleinen Schritten anzuheben, bis es schließlich (im Jahre 2027) bei 67 Jahren liegt. Zwar soll man auch in Zukunft schon mit 62 Jahren eine Altersrente beziehen können, doch wird die finanzielle Einbuße gegenüber der „Normalrente“ mit 67 Jahren dann (ab 2022) 30% betragen; dagegen erhält man bei einem späteren Rentenzugang einen „Zuschlag“ von 8% pro Jahr, höchstens jedoch 24% bei einem Rentenzugang mit frühestens 70 Jahren.

Der amerikanische Weg, schon frühzeitig die geplante Anhebung der Altersgrenze per Gesetz festzuschreiben, ist in der Bundesrepublik häufig als Vorbild hingestellt worden, weil so allen Beteiligten die Gelegenheit gegeben würde, sich rechtzeitig den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen¹³. Im Rentenreformgesetz hat man auch hierzulande nun einen ähnlichen Weg beschritten. In der öffentlichen Diskussion in den USA hat der Aspekt der rechtzeitigen „Signalwirkung“ durch die neue Gesetzgebung allerdings keine so große Rolle gespielt. Dies überrascht schon deshalb nicht, weil Zeitpunkt und Formen des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben in den USA – anders als in der Bundesrepublik – niemals direkt auf den Eintritt in das öffentliche Alterssicherungssystem zugeschnitten waren. Die Hauptrolle im Prozeß der „Frühverrentung“ haben in

Das Ende der Erwerbsphase in westlichen Ländern

		Das gesamte Erwerbsleben endet in der Regel	
		relativ früh	relativ spät
Das Ausscheiden aus der „Hauptbeschäftigung“ und das endgültige Ende des Erwerbslebens sind ...	in der Regel	Bundesrepublik Deutschland, Frankreich (in der Regel öffentliche Instrumente des vorzeitigen Ausscheidens)	Schweden (hoher Anteil an Kombinationen aus Teilzeitbeschäftigung und Teilrente)
	identisch	Niederlande (vorzeitiger Übergang in den Ruhestand über Branchenregelungen)	
		Großbritannien (kaum öffentliche/private Instrumente des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand)	
	häufig nicht identisch	USA (oft Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach Ausscheiden aus „Hauptberuf“ in neuem Beruf/Arbeitsumfeld)	Japan (Weiterarbeit nach Ausscheiden aus „Lebensstellung“ als Regelfall; zum Teil beim alten Arbeitgeber)

¹² Die Typisierung der einzelnen Länder stammt aus der gemeinsamen Arbeit mit Professor Martin Rein (Massachusetts Institute of Technology); vgl. auch K. J a c o b s, M. R e i n: The Future of Early Retirement, WZB discussion paper FS II 88-202 (1988), Berlin: Wissenschaftszentrum.

¹³ In dieser Richtung hat vor allem Schmähl wiederholt argumentiert; vgl. z.B. W. S c h m ä h l: Strukturreform der Rentenversicherung – Konzept und Wirkungen, in: Die Angestelltenversicherung, 33. Jg. (1986), S. 166 f.

den USA stets „autonome“ Betriebsrentenregelungen gespielt, weitgehend unabhängig vom öffentlichen Alterssicherungssystem¹⁴.

Betriebsrenten in den USA sind überwiegend so konstruiert, daß sie das Ausscheiden in einem ganz bestimmten Lebensalter begünstigen, jedes frühere oder spätere Ausscheiden aber „bestrafen“¹⁵. Dieses Alter liegt im allgemeinen zwischen 55 und 60 Jahren, also teilweise deutlich vor dem frühestmöglichen Eintrittsalter in das öffentliche Rentensystem. Wer auf die maximale Betriebsrente nicht verzichten mochte, hatte somit auch bisher bereits eine mehrjährige Zwischenphase zu überbrücken. Hieran ändert sich durch die Anhebung des „normalen“ Rentenalters prinzipiell nichts. Aufgrund der vielfach ohnehin nicht gerade üppigen Betriebsrenten sowie immer größer werdender Zwischenphasen bis zum Bezug einer gesetzlichen Altersrente besteht bei vielen Älteren der Wunsch (wohl treffender: die finanzielle Notwendigkeit), auch nach erfolgtem Ausscheiden aus dem „career job“ einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Empirische Untersuchungen zeigen, daß eine solche Praxis des „Wiedereintritts“ keineswegs selten ist, wobei es sich sowohl um Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse handeln kann¹⁶.

Weil die Unternehmen auch bislang kaum Rücksicht auf die gesetzlichen Altersgrenzen genommen, sondern den Zeitpunkt des Ausscheidens allein nach rein betriebswirtschaftlichen Kriterien bestimmt haben, besteht kein besonderer Anlaß, in dieser Frage für die Zukunft eine Änderung zu erwarten – es sei denn, die betriebswirtschaftlichen Kriterien änderten sich ebenfalls, was aber zeitlich nur höchst zufällig mit den institutionellen Änderungen im Rentensystem zusammenfallen dürfte. Eine Verhaltensanpassung aus einer „gesamtsellschaftlichen Verantwortung“ heraus wird in den USA von den Unternehmen nicht erwartet. Vielmehr verschafft ihnen der steigende ökonomische Zwang vieler Älterer zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit – vor allem im personalintensiven Dienstleistungssektor – eine günstige Gelegenheit zur Beschäftigung ausgesprochen preiswerter Arbeitskräfte (mit vergleichsweise hoher Arbeitsmoral). Es sind jedoch nicht etwa die besonderen Qualifikationsprofile der Älteren, die endlich von seiten der Arbeitgeber gebührend gewürdigt wer-

den und zur Wiederbeschäftigung führen, sondern es ist schlicht die aus der finanziellen Not vieler Älterer geborene Bereitschaft, schlechtbezahlte Arbeit unter häufig nicht eben großartigen Bedingungen anzunehmen¹⁷.

Japan: Zweigeteiltes Erwerbsleben

Als der amerikanischen Praxis auf den ersten Blick sehr ähnlich stellt sich die Spätphase des Erwerbslebens in Japan dar, doch können auf den zweiten Blick deutliche Unterschiede festgestellt werden. Ähnlich ist zunächst, daß auch in Japan das Ausscheiden aus der „Hauptstellung“ im Erwerbsleben keineswegs mit dessen endgültigem Ende identisch zu sein braucht – im Gegenteil: Die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit nach dem Ausscheiden aus der „lifetime employment“ ist seit jeher der Regelfall, häufig sogar beim alten Arbeitgeber – allerdings unter veränderten (Entgelt- und Status-)Bedingungen. Deshalb sollte im Unterschied zu den USA auch nicht vom (individuellen) „Wiedereintritt“ in den Arbeitsmarkt, sondern von einer (kollektiven Praxis der) „Weiterbeschäftigung“ gesprochen werden. Es gab in Japan stets zwei Teile des Erwerbslebens, die durch eine formale betriebliche Altersgrenze (das sogenannte „teinen“-Alter) voneinander getrennt sind. Diese Altersgrenze lag in den großen Konzernen in der Regel bei 55 Jahren oder darunter, in mittleren und kleineren Unternehmen (falls dort überhaupt vorhanden) etwas höher.

Für die Fortsetzung der Erwerbsarbeit nach dem „Hauptteil“ des Erwerbslebens gibt es zunächst ökonomische Gründe: Weil das gesetzliche Rentenalter für Männer in Japan bei 60 Jahren liegt (für Frauen bei 55), haben die Männer zwischen dem „teinen“-Alter und dem frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente eine Zwischenphase von etwa fünf Jahren zu überbrücken. Die übliche „Ruhestandszahlung“ des Arbeitgebers, zumeist in Form einer einmaligen Abfindung, reicht aber gewöhnlich nicht aus, um den gewohnten Lebensstandard in dieser Zeit aufrechtzuerhalten. Neben der daraus resultierenden finanziellen Notwendigkeit der fortgesetzten Erwerbstätigkeit gibt es jedoch auch einen gesellschaftlichen Druck zur Weiterarbeit, der als mindestens ebenso stark angesehen werden kann: Von jedem arbeitsfähigen Mitglied der japanischen Gesellschaft wird grundsätzlich erwartet, daß es möglichst lange eine Erwerbstätigkeit ausübt¹⁸.

¹⁴ Vgl. R. F. B o a z : The 1983 Amendments to the Social Security Act: Will They Delay Retirement? A Summary of the Evidence, in: The Gerontologist, Vol. 27 (1987), S. 151-155.

¹⁵ Vgl. z.B. C. J. R u h m : Why Older Americans Stop Working, in: The Gerontologist, Vol. 29 (1989), S. 296 f.

¹⁶ Vgl. R. V. B u r k h a u s e r , J. F. Q u i n n : American Patterns of Work and Retirement, in: W. S c h m ä h l (Hrsg.): Redefining..., a.a.O., S. 109 ff.

¹⁷ Etwa bei McDonald's, das sich direkt an die Älteren wendet: „Remain active and share your experience with new friends. For you, this could be the perfect job.“ Oder vielleicht besser umgekehrt: Für McDonald's sind die „jungen Alten“ die „perfektesten“ Arbeitskräfte.

¹⁸ Vgl. J. H. S c h u l z : Retirement Practices and Policy in Japan, in: J. H. S c h u l z , K. T a k a d a , S. H o s h i n o : When „Lifetime Employment“ Ends. Older Worker Programs in Japan, Waltham, Massachusetts 1989, S. 5.

Für die Diskussion in der Bundesrepublik ist Japan deshalb von besonderem Interesse, weil es auch dort erhebliche Anstrengungen gab (und weiterhin gibt), die Altersgrenzen zu erhöhen, und zwar sowohl die gesetzlichen Altersgrenzen (Eintritt in das öffentliche Alterssicherungssystem) als auch die betrieblichen Altersgrenzen (also das „teinen“-Alter)¹⁹. Der Grund für die Änderung der Altersgrenzen liegt auch in Japan vor allem in der demographischen Entwicklung und ihren Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Rentenfinanzen. Die zwischen 1925 und 1935 geborenen Altersjahrgänge übertreffen ihre Vorgänger hinsichtlich der Besetzungstärke bei weitem. Daß die ersten dieser großen Geburtskohorten das bis dahin übliche „teinen“-Alter etwa um 1980 erreichen würden, war lange vorauszusehen, und bereits seit Beginn der siebziger Jahre versuchte der Staat, unterstützt durch die Gewerkschaften, die großen Unternehmen dazu zu bewegen, ihre betrieblichen Altersgrenzen von 55 auf 60 Jahre zu erhöhen. Dies geschah zunächst eher zögernd, und so nahmen die Arbeitslosenzahlen der Älteren deutlich zu, weil immer mehr von ihnen nach dem Ausscheiden aus der „Lebensbeschäftigung“ keinen Arbeitsplatz mehr für ihr zweites Erwerbsleben fanden. Der Staat verstärkte seinen Druck auf die Unternehmen, und 1984 sah bereits über die Hälfte der „teinen“-Regelungen eine Erwerbstätigkeit bis 60 vor; 1986 wurde schließlich ein Gesetz verabschiedet, das diese Altersgrenze nunmehr für alle derartigen Betriebsregelungen vorschreibt²⁰.

Zu Beginn 1989 hat die japanische Regierung ein Gesetz vorgelegt, das nunmehr auch die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze für Männer von 60 auf 65 Jahre vorsieht, und zwar stufenweise zwischen 1998 und 2010 (für Frauen wird das Rentenalter zunächst bis zum Jahre 2000 auf 60 und dann bis 2015 ebenfalls auf 65 erhöht). Für die japanische Diskussion ist hieran vor allem von Interesse, daß die frühere „Lücke“ zwischen 55 und 60 Jahren, nämlich zwischen der betrieblichen und der gesetzlichen Altersgrenze, nunmehr zwischen 60 und 65 Jahre „wiederbelebt“ wird, nachdem sie zwischenzeitlich durch die Anhebung der betrieblichen Grenzen auf 60 Jahre beseitigt war. Für die Diskussion in der Bundesrepublik sind vor allem die Reaktionen auf diese neuerliche Gesetzesinitiative interessant: Die Gewerk-

schaften haben ihren Widerstand angekündigt, sofern nicht gleichzeitig die betrieblichen Altersgrenzen abermals erhöht werden. Der Staat erwartet von den Unternehmen, daß sie ihre Beschäftigungspolitik von selbst in dieser Richtung anpassen werden – eine Erwartung, auf die die großen Konzerne jedoch zunächst einmal sehr ablehnend reagiert haben.

Schweden: Teilrentenpraxis

Neben Japan weist Schweden die höchste Erwerbsbeteiligung der Älteren auf; auch der Rückgang in den siebziger und achtziger Jahren (bei den Männern) hat sich hier in Grenzen gehalten. Ein wichtiger Grund hierfür liegt in dem Teilrentensystem, das 1976 für die 60- bis 64jährigen eingeführt wurde und seither in vielen Ländern als Vorbild gilt. Trotzdem ist Schweden bisher das einzige Land geblieben, in dem die Kombination aus einer Teilrente sowie reduzierter fortgesetzter Erwerbstätigkeit als Erfolg bezeichnet werden kann²¹. Zwischenzeitlich geriet dieser Erfolg auch in Schweden sogar in Gefahr, als 1981 die Höhe der Teilrente im Zuge allgemeiner Sparmaßnahmen abgesenkt wurde und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der entsprechenden Altersgruppe sogleich deutlich zurückging, während gleichzeitig sowohl die Zahl der Arbeitslosen als auch der „vorzeitigen Vollrentner“ spürbar anstieg. Die offensichtlich voreilige Absenkung wurde 1987 wieder korrigiert, und erste Anzeichen deuten darauf hin, daß die Teilrentenregelung wieder an Attraktivität gewonnen hat. Vor der Absenkung der Teilrente betrug der Anteil der „Teilrentner“ an allen männlichen Erwerbstätigen zwischen 60 und 64 Jahren immerhin bereits über 30 % (1980), obwohl die Regelung erst im fünften Jahr bestand²².

Auch in der Bundesrepublik soll der Übergang in den Ruhestand in Zukunft „gleitend“, d. h. mit einer Kombination aus Teilrente und Teilzeitbeschäftigung, vollzogen werden können. Aus den schwedischen Erfahrungen hat man offensichtlich aber nicht viel gelernt, und so darf man auch diesem Versuch dasselbe Schicksal vorhersagen wie all den halbherzigen Regelungen des gleitenden Übergangs auf Betriebs- oder Branchenebene, die es in der Bundesrepublik bereits gegeben hat²³. Die konsequente Weigerung, die positiven Erfah-

¹⁹ Der politische Prozeß der Veränderung der Altersgrenzen in Japan ist hochinteressant, aber auch so komplex, daß er Gegenstand eines eigenständigen Beitrags sein müßte. Meine Kenntnisse hierzu stammen vor allem aus einem intensiven Informationsaustausch mit Professor Takeshi Kimura (Yamagata University); vgl. auch T. Kimura u.a.: *The Companies, the State and the Changing Age Structure. A Profile Report*, Manuskript (1989), Berlin: Wissenschaftszentrum. Hier kann allerdings nur auf solche Aspekte eingegangen werden, die direkt für die Diskussion in der Bundesrepublik von Interesse sind.

²⁰ Vgl. J. H. Schulz, a.a.O., S. 8f.

²¹ Zu Einzelheiten des schwedischen Teilrentensystems sowie einem Vergleich entsprechender Regelungen in Dänemark, Finnland, Frankreich und Großbritannien siehe K. Jacobs: *Teilrentenmodelle: Erfahrungen im In- und Ausland*, in: *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik*, Nr. 32 (1988), Berlin: Wissenschaftszentrum.

²² Vgl. A. Kruse, L. Soderström: *Early Retirement in Sweden*, in: W. Schmähl (Hrsg.): *Redefining...*, a.a.O., S. 53.

²³ Vgl. J. Deters, W. H. Staehle, U. Stirn: *Die Praxis des gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Geht eine sozialpolitische Idee in Rente?*, Berlin 1989.

rungen in Schweden und ausnahmslos negativen Erfahrungen in anderen Ländern zu nutzen, legt allerdings die Vermutung nahe, daß der Aufnahme einer Teilrentenregelung in das Rentenreform-Paket lediglich Alibi-charakter zugesprochen werden kann.

„Dollpunkt“ des Erfolgs aller Teilrentenregelungen ist die Existenz geeigneter Teilzeitarbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer. Ferner ist von entscheidender Bedeutung, ganz besonders bei Regelungen innerhalb des öffentlichen Alterssicherungssystems, mit welchem Alter (und zu welchen Bedingungen) Möglichkeiten des vollständigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben bestehen. Eine Teilrentenregelung, die nicht bereits deutlich vor diesem Alter einsetzt und überdies insgesamt nicht erheblich lukrativer ist, hat von vornherein keine echten Erfolgchancen. In Schweden kommt schließlich noch ein Aspekt hinzu, der nicht so einfach per Gesetz verordnet werden kann: Das „Recht auf Arbeit“ ist in der schwedischen Gesellschaft seit jeher mehr als ein bloßes Lippenbekenntnis. Anstrengungen zu seiner Realisierung, gerade auch in ökonomisch schwierigeren Zeiten, werden gemeinsam unternommen. So haben die schwedischen Gewerkschaften die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Ältere von Beginn an energisch unterstützt, und der Staat hat die Einrichtung solcher Arbeitsplätze nicht nur lautstark von der Privatwirtschaft gefordert, sondern ist mit gutem Beispiel vorangegangen.

Optionen für die Zukunft?

Schweden kann aufgrund der genannten Besonderheiten (nur vorerst?) wohl kein Vorbild für die künftige Entwicklung in der Bundesrepublik sein. Dasselbe gilt mit Japan für das zweite Land mit derzeit noch relativ hoher Erwerbsbeteiligung der Älteren. Wer könnte sich vorstellen, daß die deutschen Großunternehmen per Gesetz verpflichtet würden (sofern sie dieser Erwartung nicht ohnehin bereits freiwillig nachgekommen sind), ihre älteren Arbeitnehmer deshalb länger zu beschäftigen, damit sie zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen? Indem sie den gültigen sozialen Normen folgen, festigen die japanischen Unternehmen zweifellos ihre gesellschaftliche Position, doch scheinen sie zumindest nicht in der Lage zu sein, die sozialen Normen selbst so umgestalten zu können, daß diese ihren eigenen Interessen entsprechen. In der Bundesrepublik treffen die Unternehmen ihre Entscheidungen dagegen nach „rein betriebswirtschaftlichen“ Kriterien – allein schon aus Gründen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit! –

und man darf lediglich darauf hoffen (oder mit Adam Smith als gesichert erwarten), daß dieses Verhalten letztlich auch den Gesamtnutzen mehrt.

Können die anderen Länder einen möglichen Weg für die Bundesrepublik weisen? Großbritannien und die USA sicher nur als warnende Negativbeispiele! Dann schon eher die Niederlande, in denen der Prozeß des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben durch kollektiv vereinbarte Regelungen auf Branchenebene sozial erträglich gestaltet wird (was allerdings gegenüber den vorherigen staatlichen Regelungen aus Arbeitnehmersicht bereits als deutliche Verschlechterung angesehen wird).

Die älteren Arbeitnehmer (von morgen) müssen sich in der Bundesrepublik wohl auf ungünstigere Bedingungen einstellen. Auch die Gewerkschaften scheinen ihnen wenig Beistand zu versprechen, wollen sie doch offensichtlich vor allem den „aktiven Mitgliedern“ (ihren eigenen und denen der Rentenversicherung) zusätzliche Beitragslasten ersparen. Ihre Kritik an der Anhebung der Altersgrenzen (von vielen führenden Gewerkschaftsmitgliedern ohnehin mitbeschlossen) klingt jedenfalls nicht sehr überzeugend. Zwar wird gern beschwichtigend auf den Passus (in der Begründung zum Gesetzentwurf der Rentenreform) hingewiesen, in dem es heißt, daß „die Entscheidung über die Anhebung der Altersgrenzen unter Berücksichtigung der sie bestimmenden Einflußfaktoren gegebenenfalls überprüft werden kann“, womit vor allem die künftige Arbeitsmarktlage gemeint ist²⁴, doch wird damit die eigene unklare Position nur noch unterstrichen. Ein bewußt frühzeitiger Beschluß mit dem Ziel, allen Beteiligten eine rechtzeitige Verhaltensanpassung zu ermöglichen, ist Makulatur, wenn die Möglichkeit seiner Rücknahme bereits von vornherein als nicht gerade unwahrscheinlich signalisiert wird.

Aber nicht allein die mangelnde Vertrauenswürdigkeit der Richtgröße für das anzupassende Verhalten stimmt bedenklich, sondern vor allem, daß ja keineswegs von „allen Beteiligten“ gleichermaßen eine Verhaltensanpassung erwartet wird. Vielmehr besteht hier eine deutliche Schiefelage: Ohne Änderungen der betrieblichen Personalpolitik gegenüber den älteren Arbeitnehmern (auch im öffentlichen Dienst!) können die Arbeitnehmer noch so bereit sein, künftig länger erwerbstätig zu bleiben. Diese aber steht gar nicht auf der Tagesordnung; Ansätze ihrer Beeinflussung – etwa nach schwedischem oder japanischem Muster – sucht man im Rentenreformgesetz vergeblich, sie haben auch in der primär finanztechnisch orientierten Diskussion um das Gesetzeswerk kaum eine Rolle gespielt.

²⁴ So etwa DGB-Vorstandsmitglied A. Schmidt: Aktuelle Probleme der Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 6-7/1989, S. 323.