

Peters, Ralf-Henning; Steiner, Viktor

Article — Digitized Version

## Beschäftigungseffekte und Kosten einer 'Rente mit 60'

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Peters, Ralf-Henning; Steiner, Viktor (2000) : Beschäftigungseffekte und Kosten einer 'Rente mit 60', Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 80, Iss. 4, pp. 236-243

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40565>

**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.*

Ralf-Henning Peters, Viktor Steiner

# Beschäftigungseffekte und Kosten einer „Rente mit 60“

*Eine Verkürzung der Arbeitszeit wird in Deutschland wie auch in anderen europäischen Ländern als beschäftigungspolitisches Instrument diskutiert. Eine Option ist hierbei die „Rente mit 60“. Welche Kosten verursacht diese Form der Frühverrentung, und welche Beschäftigungseffekte sind von ihr zu erwarten? Trägt die „Rente mit 60“ zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme bei? Wie schneidet im Vergleich dazu eine Altersteilzeitregelung ab?*

Im Bündnis für Arbeit wird aktuell die weitere Verkürzung der Lebensarbeitszeit als Maßnahme zur Reduktion der Arbeitslosigkeit diskutiert. Ein von der IG Metall eingebrachter Vorschlag ist die abschlagsfreie Rente für langjährig versicherte Arbeitnehmer mit 60 Jahren. Dieser Vorschlag erfolgte vor dem Hintergrund eines anhaltend hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit und der durch das Rentenreformgesetz 1992 eingeschränkten Möglichkeiten, die Arbeitslosigkeit durch Frühverrentung künstlich zu reduzieren. Durch dieses Gesetz wurde das Renteneintrittsalter stufenweise auf 65 Jahre für alle Versicherten angehoben<sup>1</sup>. Frühverrentungen mit 60 Jahren für Frauen, aufgrund langjähriger Versicherung oder wegen Arbeitslosigkeit sind danach nicht mehr oder nur mehr mit erheblichen Rentenabschlägen möglich. Ein Modell von der IG Metall sieht einen Ausgleich dieser Abschläge durch ein Umlageverfahren in Form von Tariffonds vor. Ein alternatives Modell, auf das sich die Tarifpartner der Metall- und Elektroindustrie Ende März 2000 geeinigt haben, sieht eine Ausweitung der Altersteilzeitregelung vor. Die Finanzierung der Frühverrentung erfolgt hierbei durch die Unternehmen und die Bundesanstalt für Arbeit. Jüngere Arbeitnehmer werden nicht wie im Modell mit Tariffonds direkt an den Kosten beteiligt. Effektiv tragen sie jedoch auch bei der Altersteilzeitregelung in Form von Beiträgen zur Bundesanstalt für Arbeit und möglichen geringeren Lohnerhöhungen zur Finanzierung der Frühverrentung bei. In diesem Beitrag werden die Kosten und Beschäftigungseffekte des Modells „Rente mit 60“ mit

Finanzierung über Tariffonds abgeschätzt und die Kosten mit denen einer Altersteilzeitregelung, in der ein Beschäftigter ebenfalls mit 60 Jahren aufhört zu arbeiten, verglichen.

Wie bei Arbeitszeitverkürzungen generell, liegt der Frühverrentung als Mittel zur Reduktion der Arbeitslosigkeit die Vorstellung eines gegebenen Arbeitsvolumens zugrunde, das es auf mehr Personen zu verteilen gilt. Dieser grundlegende ökonomische Fehlschluss („lump-of-labor fallacy“) vernachlässigt sowohl die Abhängigkeit des Arbeitsvolumens von den Arbeitskosten als auch die Substitutions- und Komplementaritätsbeziehungen in der Produktion. Im Modell Rente mit 60 sollten die Tariffonds nach den Vorstellungen der Gewerkschaften hälftig von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern getragen werden. In diesem Fall würden die Arbeitskosten steigen und entsprechend die Arbeitsnachfrage sinken. Aber auch für den Fall, dass die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen die gesamten Kosten des Tariffonds bei ihren Lohnforderungen berücksichtigten, wäre deren Überwälzung in die Effektivlöhne nicht auszuschließen. Dies ist um so wahrscheinlicher, weil aufgrund der zeitlichen Befristung einer Rente mit 60 auf fünf Jahre der Großteil der Arbeitnehmer keinen Nutzen aus den Tariffonds ziehen könnte. Auch kann man nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass die aufgrund der Inanspruchnahme der Rente mit 60 frei werdenden Arbeitsplätze durch Arbeitslose wieder besetzt werden. Zum einen bestehen Substitutionsmöglichkeiten insbesondere zwischen geringqualifizierter Arbeit und Kapital, zum anderen sind Profildiskrepanzen in qualifikatorischer und regionaler Hinsicht zwischen den Arbeitslosen und den zu besetzenden Stellen nicht auszuschließen.

---

*Dr. Viktor Steiner, 42, ist Leiter des Forschungsbereichs Arbeitsmärkte, Personalmanagement und soziale Sicherung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim; Ralf-Henning Peters, 32, Dipl.-Wirt.Math. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in diesem Forschungsbereich.*

---

<sup>1</sup> Eine Ausnahme ist die Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige. Die Anhebung der Altersgrenzen wurde erstmalig beschlossen im Rentenreformgesetz (RRG) 92, geändert im Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand 96, Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz 96, RRG 99 und Rentenkorrekturgesetz (RKG) 99.

In welchem Ausmaß aufgrund der Rente mit 60 frei werdende Stellen wieder besetzt werden ist daher eine empirische Frage. Es ist bemerkenswert, dass bisher für Deutschland keine empirisch fundierten Untersuchungen darüber vorliegen, in welchem Ausmaß Frühverrentungen in der Vergangenheit mit der Wiederbesetzung frei werdender Stellen verbunden waren. In diesem Beitrag werden die Ergebnisse einer ersten Abschätzung der Wiederbesetzungsquote bei Frühverrentungen und auf dieser Basis der bei Einführung einer Rente mit 60 zu erwartenden Beschäftigungseffekte präsentiert<sup>2</sup>. Diese werden unter Berücksichtigung der Kostenbelastung der Unternehmen berechnet, die sich aus der häftigen Finanzierung der Rentenabschläge über Tariffonds ergeben.

### Rentenrechtliche Regelungen

Die Altersrenten können auch nach Anhebung der Altersgrenzen ab Vollendung des 60. bzw. 63. Lebensjahres unter Inkaufnahme von Rentenminderung in Anspruch genommen werden. Die Rentenminderung beträgt 0,3% der Rente für jeden Monat, den die Rente vorzeitig in Anspruch genommen wird. Ein Arbeitnehmer, der fünf Jahre früher in Rente geht, muss einen dauerhaften Abschlag von 18% in Kauf nehmen<sup>3</sup>.

Die Rente mit 60 sieht vor, dass alle langjährig Versicherten mit 60 Jahren in Altersrente gehen können. Dazu bedarf es einer Gesetzesänderung, da sie bislang erst im Alter von 63 Jahren in Altersrente gehen können. Die Abschläge bei einem vorzeitigen Renteneintritt sollen durch einen Fonds, der von den Tarifparteien eingerichtet und je zur Hälfte finanziert werden soll, kompensiert werden. Als Verfahren wird die Nachversicherung der betroffenen Personen entsprechend § 187 a, SGB VI, vorgeschlagen. Durch Zahlungen an die Rentenversicherungsträger erhält der Versicherte zusätzliche Entgeltpunkte, die den Abschlag kompensieren.

### Abschätzung der Kosten der „Rente mit 60“

Der Finanzbedarf des Tariffonds wird durch folgende Größen bestimmt: Der Anzahl der anspruchsberechtigten Personen, dem Anteil der Personen, die eine vorzeitige Rente in Anspruch nehmen, und der Höhe der zu kompensierenden Rentenabschläge. Die Grundlage zur Bestimmung der Anzahl der anspruchsberechtigten Personen bilden die derzeit in der Metall- und Elektroindustrie beschäftigten Personen. Die aktuellsten Beschäftigtenzahlen liegen für das Jahr 1998 vor. Von dieser Basis aus sollen in einer Beispielrechnung die Zahlen für das Jahr 2000 dargestellt werden. Dafür müssen Abgangsdaten er-

mittelt werden. Da der geplante Tariffonds auf fünf Jahre beschränkt sein soll, wären bei Inkrafttreten des Fonds am 1. 1. 2000 die zehn Geburtsjahrgänge 1936 bis 1944 betroffen.

Die Anzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie wird der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) entnommen. Die Abgangsdaten werden zum einen nach der Statistik „Aktiv Versicherte“ des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) und zum anderen mit der Beschäftigtenstatistik der BA berechnet. Sie beziehen sich auf die Beschäftigtenentwicklung in den Jahren 1997 und 1998. Wird diese Entwicklung für die nächsten fünf Jahre fortgeschrieben, so ergeben sich die in Tabelle 1 aufgeführten Beschäftigtenzahlen. Die Jahrgänge 1936 bis 1939 sind am 1. 1. 2000 bereits über 60 Jahre alt, die fünf Jahrgänge 1940 bis 1944 werden in den Jahren 2000 bis 2004 ihren sechzigsten Geburtstag feiern.

Ein Teil der noch versicherungspflichtig Beschäftigten wird voraussichtlich trotz des angenommenen Angebotes, ohne Abschläge im Jahr 2000 (Jahrgänge 1936 bis 1939) bzw. im Alter von 60 Jahren (1940 bis 1944) in Altersrente gehen zu können, weiter arbeiten wollen. Ein weiterer Teil der Beschäftigten wird die für die Nutzung des Tariffonds aufgestellte Forderung nach langjähriger Versicherung nicht erfüllen. Es muss daher abgeschätzt werden, wie viele der noch versicherungspflichtig Beschäftigten einen Tariffonds voraussichtlich in Anspruch nehmen würden.

### Inanspruchnahme der vorzeitigen Rente

Dieser Anteil wurde auf der Grundlage der Rentenzugangsstatisik 1998 abgeschätzt. Generell gehen etwa 90% im ersten Jahr, in dem es einer Gruppe möglich ist, in Altersrente. Es kann daher vermutet werden, dass ein Großteil der langjährig Versicherten, die eine Altersrente für langjährig Versicherte im Alter von 63 Jahren beantragt hatten, mit 60 Jahren in Rente gehen würde, wenn sie keine Abschläge in Kauf nehmen müssten. Nach einer differenzierteren

<sup>2</sup> Diese Ergebnisse basieren auf einem im Auftrag des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall erstellten Gutachten zu den Beschäftigungseffekten und Kosten der „Rente mit 60“, vgl. R.-H. Peters, V. Steiner: Auswirkungen einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit in der Metall- und Elektroindustrie, Gutachten für den Arbeitgeberverband Gesamtmetall, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim 2000; erscheint demnächst in der ZEW-Schriftenreihe beim Nomos-Verlag, Baden-Baden.

<sup>3</sup> Es ist zweifelhaft, ob dieser Abschlagsfaktor ausreicht, um die entstehenden Kosten zu kompensieren. Der Rentenexperte Prof. Schmähl, Universität Bremen, rechnet mit einem Abschlagsfaktor von 6% pro Jahr, für das die Rente vorzeitig in Anspruch genommen wird. Trotzdem soll hier von dem gesetzlich festgelegten Abschlagsfaktor von nur 3,6% p.a. ausgegangen werden.

**Tabelle 1**  
**Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie,**  
**die den Tariffonds in Anspruch nehmen**

Jahrgang	Alter in 2000	Versicherte am 30.6.1998	Versicherte bei Renten- beginn	Bean- spruchende des Tariffonds
1936	64	11 538	7 692	0
1937	63	15 384	11 538	4 339
1938	62	23 107	15 844	6 099
1939	61	37 028	25 919	9 262
1940	60	49 185	42 156	18 251
1941	59	56 059	40 043	18 564
1942	58	61 636	39 626	18 901
1943	57	59 531	34 623	16 580
1944	56	63 433	35 053	16 451

Analyse<sup>4</sup> und unter Zugrundelegung einer plausibel erscheinenden Verteilungsannahme kommen wir zu dem Ergebnis, dass etwa drei Viertel derjenigen, die eine Altersrente für langjährig Versicherte im Alter von 63 Jahren beantragt hatten, mit 60 Jahren in Rente gegangen wären, wenn die Möglichkeit bestanden hätte. Einem weiteren Teil der noch versicherungspflichtig Beschäftigten ist dies nicht möglich, da er nicht langjährig versichert ist.

Von allen Arbeitnehmern, die voraussichtlich als versicherungspflichtig Beschäftigte in den Jahren 2000 bis 2004 das Alter 59 Jahre bzw. das Jahr 2000 als pflichtversichert Beschäftigte mit einem Alter von über 59 Jahre erreichen werden, werden voraussichtlich knapp 40% den Tariffonds für mehr als ein Jahr in Anspruch nehmen. Bei den Angestellten sind es etwa 55%. Im Mittel kann davon ausgegangen werden, dass etwa 45% den Tariffonds beanspruchen werden. Es ergeben sich die in Tabelle 1 aufgeführten erwarteten Personenzahlen, die einen Ausgleich ihrer Rente beantragen werden<sup>5</sup>.

#### Höhe der zu kompensierenden Rentenabschläge

Die Höhe der zu kompensierenden Abschläge für eine Person, die vorzeitig in Altersrente geht, berechnet sich aus der Anzahl der Entgeltpunkte, die bis zum Renteneintritt erworben wurden, und der Anzahl der Monate, um die der Renteneintritt vorgezogen wird. Die Anzahl der Entgeltpunkte der Versicherten wird aus der Rentenzugangsstatisik 1998 des VDR ermittelt.

Da das Lohn- und Gehaltsniveau in der Metall- und Elektroindustrie über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft liegt, werden von den dort Beschäftigten auch mehr Entgeltpunkte erworben. Entsprechende Abschätzungen zeigen, dass in der Metall- und Elektroindustrie Arbeiter zwischen 3,6 und 7% und An-

gestellte zwischen 10 und 17% mehr Entgeltpunkte als der Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der entsprechenden Gruppen erworben haben.

Zur Bestimmung der Abschläge muss für jede Personengruppe die Zeitspanne ermittelt werden, die zwischen dem Renteneintrittsalter und der vorgesehenen Altersgrenze liegt. In Tabelle 2 sind die Abschläge wiedergegeben, die bei der frühest möglichen Inanspruchnahme einer Altersrente entstehen. Dabei wurde von einer Gesetzesänderung ausgegangen, die es langjährig Versicherten erlaubt, im Alter von 60 Jahren in Rente zu gehen.

#### Finanzbedarf für den Tariffonds

Der Tariffonds soll die in Tabelle 2 berechneten Abschläge kompensieren. Bei der Nachversicherung entsprechend § 187 a, SGB VI können Versicherte bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters durch die Zahlung von Beiträgen zusätzliche Entgeltpunkte erwerben. Ein zusätzlicher Entgeltpunkt wird erworben, indem eine Beitragszahlung in der Höhe erfolgt, die dem durchschnittlichen Rentenversicherungsbeitrag aller Versicherten entspricht. Im Jahr 1998 waren es 10910 DM.

Durch Multiplikation der Anzahl zusätzlich erforderlicher Entgeltpunkte mit dem durchschnittlichen Rentenversicherungsbeitrag aller Versicherten ergibt sich der erforderliche Finanzbedarf pro vorzeitig in Altersrente gehender Person. Der gesamte Finanzbedarf für den Tariffonds ergibt sich aus den gruppenspezifischen Finanzbedarfen pro Person und der Anzahl der Personen in jeder Gruppe, die den Fonds in Anspruch nehmen. Berechnet wird der Finanzbedarf auf der Basis der Zahlen für 1998. Die Lohn- und Gehaltssumme in der Metall- und Elektroindustrie des früheren Bundesgebiets beträgt 228 Mrd. DM. Für den Tariffonds für das frühere Bundesgebiet ergibt sich ein Finanzbedarf zwischen 9,6 und 10,9 Mrd. DM.

Der durchschnittliche Finanzbedarf je Versicherten, der vorzeitig in Rente geht, beträgt in der Metall- und Elektroindustrie etwa 100 000 DM. Für einen männlichen Arbeiter, der seine Rente um volle fünf Jahre vorzieht sind es 108 000 DM und für einen Angestellten 141 000 DM (bei 3,6 bzw. 10% höheren Löhnen in der Metall- und Elektroindustrie gegenüber der Gesamtwirtschaft).

<sup>4</sup> Vergleiche dazu genauer R.-H. Peters, V. Steiner, a.a.O.

<sup>5</sup> Im nächsten Abschnitt wird gezeigt, dass der Jahrgang 1936 keine Abschläge hinnehmen muss und daher den Tariffonds nicht beanspruchen wird.

**Tabelle 2**  
**Abschläge bei vorgezogenem Renteneintritt**

Jahrgang	Renten- eintritts- jahr	Alter bei Renten- eintritt (Jahr/Monat)	Altersgrenze (Jahr/Monat) und Abschlag langjährig Versicherte in %	Altersgrenze (Jahr/Monat) und Abschlag Frauen in %		
1936	2000	63/6	63	0	60	0
1937	2000	62/6	63/6	3,6	60	0
1938	2000	61/6	64/6	10,8	60	0
1939	2000	60/6	65	16,2	60	0
1940	2000	60	65	18	60/6	1,8
1941	2001	60	65	18	61/6	5,4
1942	2002	60	65	18	62/6	9
1943	2003	60	65	18	63/6	12,6
1944	2004	60	65	18	64/6	16,2

Der Finanzbedarf für einen Tariffonds der Metall- und Elektroindustrie liegt bei knapp 1% der Brutto-lohn- und Gehaltssumme. Da im Jahr 1998 über 92% der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland tätig waren, haben mögliche strukturelle Unterschiede in Ostdeutschland kaum Einfluss auf den Finanzbedarf als Anteil an der Lohn- und Gehaltssumme eines Tariffonds in der Metall- und Elektroindustrie für das gesamte Bundesgebiet.

Eine wesentliche Annahme bei der Berechnung ist die Fortschreibung der Abgangsraten, die auf Basis der Beschäftigtenentwicklung der Jahre 1997 und 1998 berechnet wurden. In diesem Zeitraum wurde die Frühverrentung nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit noch häufig genutzt. Dies ist heute so nicht mehr möglich. Daher ist zu erwarten, dass die Abgänge aus Beschäftigung in den Jahren ab 1998 geringer sein werden. Konstruiert man Abgangsraten unter Einbeziehung der Abgänge in die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und unter Beachtung der Sterbewahrscheinlichkeiten und einer einprozentigen Abgangswahrscheinlichkeit aus sonstigen Gründen<sup>6</sup>, so ergeben sich höhere Zahlen bei den noch versicherungspflichtig Beschäftigten der relevanten Jahrgänge.

Daraus kann eine obere und eine untere Grenze für den Finanzbedarf eines Tariffonds für die Metall- und Elektroindustrie abgeschätzt werden. Die obere Grenze liegt bei 13,8 Mrd. DM (1,22% der Brutto-lohn- und Gehaltssumme) und die untere Grenze bei 8,5 Mrd. DM (0,74%). Dabei sind keine Vorfinanzierungskosten, die durch die mit dem Vorziehen der Rente

verbundenen Beitragsausfälle entstehen, berücksichtigt.

### Kosten eines gesamtwirtschaftlichen Tariffonds

Die Anzahl der versicherten Personen der betroffenen Jahrgänge in der Gesamtwirtschaft wird aus der Statistik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger „Aktiv Versicherte 1996/1997“ bestimmt. Die für die Vorausberechnung erforderlichen Abgangsraten ergeben sich aus dem Vergleich der aktiv Versicherten in den Jahren 1996 und 1997. Tabelle 3 zeigt die Zahlen der am 31.12.1997 Versicherten, die voraussichtlich die Beschäftigung nicht beenden und die voraussichtlich den Tariffonds beanspruchen werden.

Die Verteilung der Gesamtzahl der anspruchsberechtigten Personen in den betrachteten Gruppen wird nach der relativen Häufigkeit des Rentenzugangs 1998 und nach Angaben über die Erwerbstätigenstruktur des Statistischen Bundesamtes abgeschätzt<sup>7</sup>. Mit der Rentenzugangsstatisik und Annahmen über die Verteilung auf die Renteneintrittsjahre wird der Anteil der Personen abgeschätzt, die ihre Rente voraussichtlich vorziehen wollen.

In den Jahrgängen, die zwischen 2000 und 2004 sechzig Jahre alt werden, kann unter Verwendung der Abgangsraten, die auf den Abgängen im Jahr 1997 basieren, mit etwa 115 000 bis 155 000 Personen jährlich gerechnet werden, die den Tariffonds in Anspruch nehmen werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat in einer Pressemitteilung vom 15.10.1999 mitgeteilt, dass von etwa 118 000 Personen für jeden der fünf Geburtsjahrgänge auszugehen sei. Eine etwas größere Differenz besteht bei den Jahrgängen 1937 bis 1939 zu den Angaben des Bundesministeriums. Hier geht das Ministerium von etwa 250 000 betroffenen Personen aus. Wir schätzen insgesamt nur etwa 100 000 Personen.

Die Brutto-lohn- und Gehaltssumme beträgt etwa 1,5 Billionen DM. Damit ergibt sich für die gesamte Laufzeit von fünf Jahren ein Finanzbedarf von 60 Mrd. DM (0,8% der Lohn- und Gehaltssumme, vgl. Tabelle 4) für einen gesamtwirtschaftlichen Tariffonds. Für die Abschätzung wurde angenommen, dass sich die Kosten pro in Anspruch genommener „Rente mit 60“ in Ostdeutschland nicht von den Kosten in Westdeutschland unterscheiden.

Mit den aus den Abgängen in die Erwerbsunfähigkeit und den Sterbewahrscheinlichkeiten konstruierten Abgangsraten ergeben sich höhere Zahlen für noch versicherungspflichtig Beschäftigte in den relevanten Jahrgängen und daher auch ein höherer

<sup>6</sup> Vergleiche dazu genauer R.-H. Peters, V. Steiner, a.a.O.

<sup>7</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1998, Wiesbaden.

**Tabelle 3**  
**Aktiv Versicherte in der Gesamtwirtschaft**

Jahrgang	Erreichtes Alter in 2000	Versicherte am 31.12.1997	Versicherte bei Rentenbeginn	Beanspruchende des Tariffonds
1936	64	112 163	40 603	0
1937	63	159 700	94 063	22 304
1938	62	306 000	136 170	32 289
1939	61	399 500	199 351	47 270
1940	60	482 200	330 789	153 362
1941	59	509 500	311 814	144 564
1942	58	450 000	250 650	116 207
1943	57	489 000	251 346	116 530
1944	56	509 500	248 636	115 274

Finanzbedarf. Er liegt bei 86 Mrd. DM, was 1,16% der Lohn- und Gehaltssumme entspricht.

Wenn die Vorfinanzierungskosten ebenfalls vom Tariffonds zu tragen sind, reicht 1% der Lohn- und Gehaltssumme zu dessen Finanzierung nach unseren Berechnungen nicht aus<sup>8</sup>. Für die Bestimmung der Beschäftigungswirkung der Rente mit 60 wird angenommen, dass ein Tariffonds die Vorfinanzierungskosten nicht tragen muss.

**Beschäftigungswirkung der Rente mit 60**

Die Beschäftigungswirkung der „Rente mit 60“ hängt von der Anzahl der Personen, die ihre Rente vorziehen werden, und der Wiederbesetzungsquote ab. Des Weiteren entstehen den Unternehmen durch die anteilige Finanzierung des Tariffonds Kosten, die den Faktor Arbeit zusätzlich belasten. Dies gilt, wenn der Verteilungsspielraum voll für Lohnerhöhungen ausgeschöpft wird und führt in der Regel zu einer Verringerung der Arbeitsnachfrage. Der Beschäftigungseffekt wird hier als der Saldo der beiden Einflüsse abgeschätzt.

Die Anzahl der Personen, die ihre Rente um mindestens drei Jahre vorziehen, liegt bei etwa 100 000 (vgl. Tabelle 1). Die Stellen werden verteilt über einen Zeitraum von fünf Jahren um knapp fünf Jahre früher frei als ohne die Rente mit 60. Beendet eine Person das Beschäftigungsverhältnis und nimmt sie nicht wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, so wird der Abgang für einen Mann im Alter zwischen 57 und 62 Jahren und für eine Frau zwischen 57 und 59 Jahren als Abgang in den frühen Ruhestand bezeichnet. Ist die Person älter, wird das Ereignis als später Eintritt in den Ruhestand bezeichnet.

Um die Wiederbesetzungsquote abzuschätzen, wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt. Das Ziel der empirischen Untersuchung ist die Be-

stimmung der Wiederbesetzungsquoten von Arbeitsplätzen, die durch einen Abgang in den frühen Ruhestand frei geworden sind. Dazu wurde ein simultanes Regressionsmodell geschätzt, das die Zugänge in Beschäftigung in Abhängigkeit von den Abgängen in den frühen Ruhestand und den sonstigen Abgängen aus Beschäftigung sowie anderen exogenen Variablen, wie dem Reallohn, der Umsatzentwicklung sowie Branchen- und Firmengrößen-Effekten erklärt. Um die potentielle Simultaneität zwischen den Zugängen und den Abgängen zu kontrollieren, wurden letztere durch deren zeitlich verzögerten Werte und die exogenen Modellvariablen instrumentiert<sup>9</sup>. Die geschätzte Wiederbesetzungsquote bezieht sich auf die Wiederbesetzungen innerhalb eines Jahres. Die Schätzung wurde für das Verarbeitende Gewerbe durchgeführt. Die Datenbasis ist die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 (IABS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Zusätzlich wurden Daten vom Statistischen Bundesamt verwendet. Der für Westdeutschland gebildete Datensatz enthält Angaben über die jährlichen Zu- und Abgänge in einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen, differenziert nach verschiedenen Merkmalen.

Die Punktschätzung der Wiederbesetzungsquote im Verarbeitenden Gewerbe beträgt etwa 10%. Das geschätzte 95%-Konfidenzintervall deckt den 1 bis 23%-Bereich ab, d.h. der „wahre“ Wert der Wiederbesetzungsquote liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% in diesem Bereich. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung liefern auch Informationen über den Einfluss der Lohnkosten auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen. Wenn bei gegebener Bruttowertschöpfung die Lohnkosten um 1% steigen, sinken die Zugänge in Beschäftigung um 0,45%.

**Beschäftigungseffekte in der Metall- und Elektroindustrie**

Es werden die Personen betrachtet, die ihre Rente um mindestens drei Jahre vorziehen. Dieser Personenkreis wurde mit insgesamt ca. 100 000, also durchschnittlich 20 000 pro Jahr, geschätzt. Eine Wiederbesetzungsquote von 10% entspricht 2000 Stellen, eine Quote von 20% entspricht jährlich 4000 Stellen über fünf Jahre.

Wird der Tariffonds zur Hälfte von den Arbeitgebern finanziert, werden aufgrund der zusätzlichen Kostenbelastung für die fünf Jahre, in denen der Fonds

<sup>8</sup> Vergleiche dazu genauer R.-H. Peters, V. Steiner, a.a.O.

<sup>9</sup> Die Details des Regressionsmodells werden in R.-H. Peters, V. Steiner, a.a.O. beschrieben.

**Tabelle 4**  
**Finanzbedarf für die Gesamtwirtschaft**

Jahr	Berechnung mit gesamtwirtschaftlicher Abgangsrate		Berechnung mit konstruierter Abgangsrate	
	Finanzbedarf in Mrd. DM	Anteil an der Lohn- und Gehaltssumme in %	Finanzbedarf in Mrd. DM	Anteil an der Lohn- und Gehaltssumme in %
2000	17,7	1,19	27,7	1,85
2001	10,5	0,70	14,2	0,95
2002	9,4	0,63	13,1	0,88
2003	10,5	0,71	14,9	1,00
2004	11,6	0,78	16,5	1,10
Summe/ Durchschnitt	59,8	0,80	86,4	1,16

finanziert werden muss, Stellen abgebaut. In der Abschätzung wird mit der auf der Basis des oben skizzierten ökonomischen Modells ermittelten Lohnelastizität in Höhe von -0,45 gerechnet. Per saldo werden im Durchschnitt der zehn Jahre bei einer Wiederbesetzungsquote von 10% gut 1600 Stellen aufgrund der Frühverrentung neu besetzt und bei einer Wiederbesetzungsquote von 20% etwa 6700. Da die Kosten gleich zu Beginn anfallen, in den ersten Jahren aber nur die ersten Jahrgänge vorzeitig in den Ruhestand gehen, ist die Verteilung ungleichmäßig (vgl. Tabelle 5 und Abbildung 1).

Die abgeschätzten Beschäftigungseffekte der Rente mit 60 können mit der vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1999) vorgeschlagenen Tarifpolitik verglichen werden<sup>10</sup>. Der Sachverständigenrat fordert eine moderate und damit beschäftigungswirksame Lohnpolitik. Wenn die Gewerkschaften Lohnzurückhaltung in der Größenordnung von 0,5% relativ zum Verteilungsspielraum üben, werden bezogen auf den Bestand etwa 0,225% zusätzliche Einstellungen erfolgen. Die 0,225% entsprechen 7200 Stellen für die westdeutsche Metall- und Elektroindustrie. Wird die Lohnzurückhaltung für fünf Jahre geübt, dominiert, aus der Sicht der Arbeitslosen, das Szenario Lohnzurückhaltung die Rente mit 60, wenn die Wiederbesetzungsquote bei 10% liegt. Liegt sie bei 20%, würden durch die Rente mit 60 mehr zusätzliche Stellen wieder besetzt. Der Break-even-Punkt liegt bei einer Wiederbesetzungsquote von etwa 14%.

**Beschäftigungseffekte in der Gesamtwirtschaft**

Die Ermittlung der Wiederbesetzungsquote erfolgte nur für das Verarbeitende Gewerbe. Um die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungswirkung von Frühverrentungsmaßnahmen genau zu ermitteln, müsste die

Wiederbesetzungsquote auch für die anderen Sektoren geschätzt werden. Sie liegt möglicherweise über der von uns ermittelten relativ geringen Wiederbesetzungsquote von 10 bis 20% im Verarbeitenden Gewerbe. Um jedoch eine erste grobe Schätzung für die Gesamtwirtschaft zu erhalten, wird angenommen, dass die Wiederbesetzungsquote in allen Sektoren 10 bis 20% beträgt. Eine Wiederbesetzungsquote von 10% stellt eher eine Untergrenze dar.

Im Durchschnitt betragen die Kosten für die Nachversicherung für einen Versicherten in der Gesamtwirtschaft 80 000 DM. Diese Zahl folgt aus den Kosten von etwa 60 Mrd. DM für einen gesamtwirtschaftlichen Tariffonds und 750 000 Versicherten, die den Tariffonds voraussichtlich beanspruchen werden. Es wird angenommen, die Lohnelastizität betrage wie im Verarbeitenden Gewerbe -0,45. Bei jährlich etwa 140 000 Versicherten, die ihre Rente um mindestens drei Jahre vorziehen, werden bei einer Wiederbesetzungsquote von 10% für fünf Jahre jährlich 4200 Stellen für etwa fünf Jahre aufgrund der Rente mit 60 wiederbesetzt werden. Bei einer Wiederbesetzungsquote von 20% sind es 18200 Stellen. Die Verteilung über die gesamten zehn Jahre ist ungleichmäßig (Abbildung 2). Im Durchschnitt von zehn Jahren sind bei einer Wiederbesetzungsquote von 10% etwa 10 000 Personen von den ehemals Arbeitsuchenden mehr in Beschäftigung als ohne die Frühverrentung. Bei einer Quote von 20% sind es 50 000.

**Weitere Kosten- und Beschäftigungseffekte**

Neben der Höhe der Wiederbesetzungsquote und dem Lohneffekt existieren weitere Effekte auf die Beschäftigungswirkung der Rente mit 60, die hier nicht explizit berücksichtigt werden konnten. Diese betreffen

- Mitnahmeeffekte: Einige Personen würden auch mit Abschlägen ihre Rente vorziehen.
- Stille Reserve: Die Besetzung der freien Stellen kann zum Teil aus der stillen Reserve erfolgen.
- Fachkräftemangel: Möglicherweise haben Arbeitslose nicht die geforderte Qualifikation.
- Entlastung der Rentenversicherung: Gegenüber der Frühverrentungspraxis bis 1997 kann ein Teil der Kosten des Tariffonds über geringere Beiträge zur Rentenversicherung abgefangen werden.
- Entlastung der Arbeitslosenversicherung: In dem Umfang, in dem Neueinstellungen von Arbeitslosen

<sup>10</sup> Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Vor weitreichenden Entscheidungen – Jahresgutachten 1998/1999, Stuttgart.

**Tabelle 5**  
**Freie werdende und wiederbesetzte Stellen**  
**in der Metall- und Elektroindustrie aufgrund der**  
**„Rente mit 60“, bei unterschiedlichen**  
**Wiederbesetzungsquoten**

Jahr	Personenzahl, vorzeitig in Rente	Wiederbesetzungen bei 10%-Quote	Wiederbesetzungen bei 20%-Quote
2000	28826	-7629	-4747
2001	42894	-1615	2675
2002	61627	-101	6061
2003	73268	1567	8894
2004	85153	2539	11055
2005	79622	7962	15924
2006	61214	6121	12243
2007	42482	4248	8496
2008	24741	2474	4948
2009	8226	823	1645

Anmerkung: Die zweite Spalte gibt die Anzahl der Stellen an, die wegen der Frühverrentung insgesamt im jeweiligen Jahr frei werden. Beispiel: Im Jahr 2001 sind 28 826 Stellen aus 2000 frei und es kommen 14 068 Stellen hinzu, also sind insgesamt 42 894 Stellen frei. Da die Stellen nach maximal fünf Jahren auch ohne Frühverrentung frei geworden wären, fallen die zusätzlich freien Stellen nach und nach wieder weg. Die letzten beiden Spalten entsprechen dem Saldo aus wiederbesetzten Stellen und Stellen, die aufgrund der zusätzlichen Kosten wegfallen.

erfolgen, wird auch die Arbeitslosenversicherung entlastet.

Produktivitätseffekte: Für die Unternehmen ergibt sich durch die Frühverrentung möglicherweise eine nicht unerhebliche Produktivitätssteigerung, da relativ teure ältere Arbeitskräfte gegen jüngere, geringer entlohnte ausgetauscht werden können.

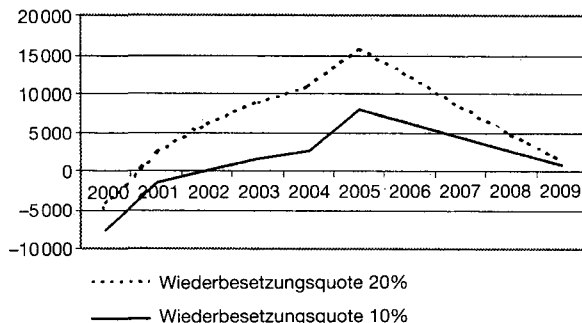
Wiederbesetzungsnachweis: In die Diskussion über die Rente mit 60 wurde ein Wiederbesetzungsnachweis, ähnlich wie er bei der Altersteilzeit existiert, eingebracht. Unternehmen sollen den Arbeitnehmern die Nachversicherung finanzieren und dieses Geld aus dem Tariffonds nur dann erstattet bekommen, wenn sie die Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle nachweisen können. In diesem Fall könnte die Wiederbesetzung höher ausfallen.

Lohnzurückhaltung: Üben die Gewerkschaften Lohnzurückhaltung und entstehen den Unternehmen daher keine zusätzlichen Kosten, sind die Beschäftigungseffekte höher.

Überwälzung der Kosten auf die Arbeitgeber: Wenn die Gewerkschaften auch ihren Beitrag zum Tariffonds auf die Arbeitgeber überwälzen, fallen die Beschäftigungseffekte geringer aus.

A priori kann der Nettoeffekt dieser zum Teil gegenläufigen Effekte nicht angegeben werden. Es ist nicht auszuschließen, dass die positiven Effekte überwiegen und daher der von uns ermittelte geringe positive

**Abbildung 1**  
**Wiederbesetzte Stellen in der Metall- und Elektroindustrie (Westdeutschland)**



Beschäftigungseffekt einer Rente mit 60 etwas unterschätzt wurde.

### Altersteilzeit

Der Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie sieht, wie im Modell Rente mit 60, einen Rechtsanspruch auf vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess vor. Beschäftigte ab den 57. Lebensjahr können eine bis zu 6-jährige Altersteilzeitregelung in Anspruch nehmen. Es ist zu erwarten, dass hauptsächlich das Blockmodell, bei dem ein Arbeitnehmer die erste Hälfte vollzeit und die zweite Hälfte gar nicht arbeitet, angewendet wird. Altersteilzeitregelungen sind auch in anderen Branchen tarifvertraglich vereinbart, jedoch meistens ohne Rechtsanspruch der Arbeitnehmer. Wenn ein Unternehmen dem Arbeitsamt eine Neueinstellung nachweisen kann, einige weitere Bedingungen erfüllt sind und gesetzlich vorgeschriebene Aufstockungsbeträge zum Entgelt der älteren Arbeitnehmer gezahlt werden, werden dem Unternehmen von der Bundesanstalt für Arbeit die Aufstockungsbeträge erstattet.

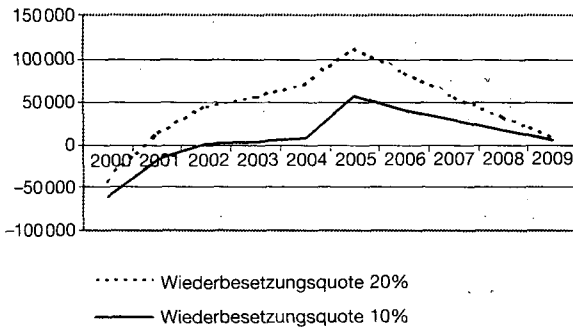
Am 31. 12. 1998 waren 13000 Arbeitnehmer in geförderter Altersteilzeit tätig. Die Beschäftigtenstatistik wies insgesamt über 47000 Arbeitnehmer in Altersteilzeit, also knapp viermal so viele, aus<sup>11</sup>. Es konnte aber aufgrund der kurzen Laufzeit der Altersteilzeit bisher nicht abgeschätzt werden, ob für die nicht geförderten Fälle später noch eine Förderung beantragt wird, oder ob eine Wiederbesetzung der Stellen von den Unternehmen nicht vorgesehen ist.

Ein interessanter Vergleich ist die Kostenbelastung eines Unternehmens und die eines betroffenen Ar-

<sup>11</sup> Am 1.9. 1999 wurden 20200 Arbeitnehmer gefördert. Die Anzahl der Personen, die ohne Förderung in Altersteilzeit arbeiten, liegt für diesen Zeitpunkt nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit noch nicht vor.



**Abbildung 2**  
**Wiederbesetzte Stellen in der Gesamtwirtschaft**  
**aufgrund der „Rente mit 60“**



beitnehmers im Modell Rente mit 60 mit der Kostenbelastung eines vergleichbaren Altersteilzeitmodells, in dem der Arbeitnehmer ebenfalls im Alter von 60 Jahren aufhört zu arbeiten.

Für die Berechnung wird angenommen, dass das Nettogehalt des Arbeitnehmers in Altersteilzeit auf 80% des Vollzeitnettoentgelts aufgestockt wird. Dies entspricht vielen tarifvertraglichen Regelungen. Der Arbeitnehmer arbeitet die maximal von der Bundesanstalt geförderte Zeitspanne von fünf Jahren in Altersteilzeit. Die Arbeitsphase des Blockmodells endet an seinem sechzigsten Geburtstag.

Eine grobe Abschätzung ohne Berücksichtigung steuerlicher Aspekte zeigt, dass für die Arbeitgeber das Modell Rente mit 60 günstiger ist, wenn der Wiederbesetzungsnachweis nicht erbracht werden kann, der Tariffonds zur Hälfte von den Arbeitnehmern finanziert wird und keine Wiederbesetzungspflicht im Modell Rente mit 60 enthalten ist. Kann der Wiederbesetzungsnachweis erbracht werden, ist die Altersteilzeitregelung für die Unternehmen günstiger. Für die begünstigten Arbeitnehmer ist die Rente mit 60 besser. Tabelle 6 zeigt die finanziellen Belastungen für die beteiligten Subjekte, wobei die Kosten für die Nachversicherung eines im Alter von 60 Jahren in Rente gehenden Arbeitnehmers im Modell Rente mit 60 100% entspricht.

**Fazit**

Unsere Berechnungen der Kosten eines Tariffonds zur Finanzierung der Rente mit 60 nach den Vorschlägen der IG-Metall haben gezeigt, dass dieser mit 1% der Bruttolohn- und -gehaltsumme zu finanzieren ist, wenn die gesetzlich festgelegten Abschlagssätze angesetzt werden und keine Vorfinanzierungskosten getragen werden müssen. Jedoch gibt es eine Reihe von Unsicherheiten, wie z.B. bezüglich der künftigen Entwicklung des Beitragssatzes zur Rentenversiche-

**Tabelle 6**  
**Vergleich der finanziellen Belastungen für einen mit 60 Jahren in Rente gehenden Arbeitnehmer des Modells Rente mit 60 und eines entsprechenden Altersteilzeitmodells**  
 (in %)

	Rente mit 60	Altersteilzeit ohne Wiederbesetzung	Altersteilzeit mit Wiederbesetzung
Betroffener Arbeitnehmer	0	20	20
Nichtbetroffener Arbeitnehmer	50	0	0
Arbeitgeber	50	80	23
Bundesanstalt für Arbeit	0	0	56

Anmerkung: Differenzen zur Spaltensumme von 100% folgen aus Rundungen.

rung, des Anteils der versicherungspflichtig Beschäftigten, die tatsächlich ihren Rentenbeginn vorziehen werden, und der steuerlichen Behandlung des Tariffonds.

Die positiven Beschäftigungseffekte der Rente mit 60 sind gering. Ein Teil der durch die Frühverrentung frei werdenden Stellen wird zwar voraussichtlich wieder besetzt, die Gesamtzahl ist jedoch aufgrund der geschätzten Wiederbesetzungsquote und den mit dem Tariffonds verbundenen höheren Lohnkosten gering. Insgesamt sinkt die Gesamtbeschäftigung bei einer Rente mit 60. Die zusätzlichen freien Stellen entstehen durch eine Kürzung des Erwerbspersonenpotenzials.

Für die Unternehmen ergibt sich durch die Frühverrentung möglicherweise ein erheblicher positiver Produktivitätseffekt: Den Kosten der Unternehmen für den Tariffonds stehen auch Einsparungen gegenüber, da relativ teure ältere Arbeitskräfte gegen jüngere, geringer entlohnte ausgetauscht werden können.

Auf der Negativseite der Frühverrentung findet sich die Gefahr, dass eine Rente mit 60 mit einem Tariffonds auf Dauer das bestehende Umlageverfahren ausweitet. Des Weiteren besteht die Gefahr, dass eine Standardisierung des Renteneintrittsalters auf 60 Jahre für langjährig Versicherte auch einen negativen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen und die Arbeitsmotivation jüngerer Beschäftigter haben kann.

Für das diskutierte Altersteilzeitmodell wurde gezeigt, dass die Begünstigten einer vorgezogenen Rente auch einen Teil der entstehenden Kosten tragen. Dies erscheint sinnvoller, als wenn die gesamten Kosten von Dritten getragen werden müssen.