

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

L7, 1

D-68161 Mannheim

Auswirkungen einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie

Kurzfassung zum

Gutachten für den Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Projektteam: Dipl.-Wirt.Math. Ralf-Henning Peters (Tel.: 0621/1235-169)

Dr. Viktor Steiner (Tel.: 0621/1235-151)

Unter Mitarbeit von Gunnar Krause

Mannheim, 24. Januar 2000

1 Verkürzung der Lebensarbeitszeit

Arbeitszeitverkürzungen werden als Mittel der Beschäftigungspolitik diskutiert. Das Ziel ist eine Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens zugunsten der Arbeitslosen. Verkürzungen der Arbeitszeit können in verschiedenen Formen erfolgen. Diskutiert wird gegenwärtig vor allem eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Die IG Metall befürwortet eine Verkürzung der Arbeitszeit. Sie fordert die abschlagsfreie Rente für langjährig Versicherte im Alter von 60. Der Hintergrund zu der Forderung ist die stufenweise Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 65 Jahre für alle Versicherten. Vorzeitig in Rente gehende Arbeitnehmer müssen eine dauerhafte Rentenminderung in Kauf nehmen.

Auch die Bundesregierung hält eine zeitlich befristete Verkürzung der Lebensarbeitszeit für ein geeignetes Konzept zur Senkung der Arbeitslosigkeit. Sie will die gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen und den Tarifvertragsparteien die Ausgestaltung, z.B. über Tariffonds, überlassen. Die „Rente mit 60“ ist auch Thema im Bündnis für Arbeit. In einer gemeinsamen Erklärung wurde vereinbart, Wege zu finden, die ein beschäftigungswirksames vorzeitiges Ausscheiden langfristiger Versicherter aus dem Erwerbsleben „zu zumutbaren Bedingungen für die Betroffenen“ ermöglicht.

Von den Arbeitgebern wird die Ausgestaltung über Tariffonds abgelehnt. Einige Arbeitgeberverbände – und einige Gewerkschaften - favorisieren den Ausbau der Altersteilzeit als Alternative zu den Tariffonds.

2 Rentenrechtliche Regelungen und Idee des Tariffonds

Anspruch auf die verschiedenen Formen der Altersrenten haben Versicherte, die ein bestimmtes Alter erreicht haben und bestimmte Wartezeiten bzw. Pflichtbeitragszeiten erfüllen. Die Wartezeit für Renten für langjährig Versicherte beträgt 35 Jahre.

Mit dem Rentenreformgesetz 92 und den nachfolgenden Änderungen werden die Altersgrenzen für die Altersrenten werden auf einheitlich 65 Jahre angehoben (Ausnahme: Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige).

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 5 Jahre früher in Rente geht, muss einen Abschlag von 18% in Kauf nehmen.

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 vorzeitigem 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 Entgeltpunkte, die den Abschlag kompensieren.

3 Abschätzung der Kosten der „Rente mit 60“

3.1 Abschätzung für die Metall- und Elektroindustrie

Der Finanzbedarf des Tariffonds wird durch folgende Größen bestimmt:

- Anzahl der anspruchsberechtigten Personen
- Höhe der zu kompensierenden Abschläge der Personen
- Anteil der Personen, die tatsächlich ihre Rente vorziehen.

Anzahl der anspruchsberechtigten Personen

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 müssen die Zahlen für das Jahr 2000, das angenommene Startjahr für den Tariffonds, vorausberechnet werden. Dafür müssen Abgangsraten ermittelt werden. Da der geplante Tariffonds auf 5 Jahre beschränkt sein soll, sind bei Inkrafttreten des Fonds am 1.1.2000 die zehn Geburtsjahrgänge 1936 bis 1944 betroffen (siehe Abbildung).

Jahr	31.12.00	31.12.01	31.12.02	31.12.03	31.12.04
	2000	2001	2002	2003	2004
Jahrgang					
1936	werden 64: 1,5 Jahre bis 65		*		
1937			*		
1938	werden 62: 3,5 Jahre bis 65			*	
1939	werden 61: 4,5 Jahre bis 65				*
1940	werden 60: 5 Jahre bis 65				
1941	werden 60: 5 Jahre bis 65				
1942	werden 60: 5 Jahre bis 65				
1943	werden 60: 5 Jahre bis 65				
1944	werd. 60: 5 J.b. 65				

* 65'ster Geburtstag

Die Anzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie wird der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) entnommen. Die Abgangsraten werden zum einen nach der Statistik „Aktiv Versicherte“ des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (Gesamtraten) und zum anderen mit der Beschäftigtenstatistik der BA (M. u. E.-Raten) berechnet (Tabelle 1).

Tabelle 1: Vorausberechnung der versicherungspflichtig Beschäftigten

Jahrgang	Alter in 2000	Versicherte am 30.06.98	Versicherte bei Rentenbeginn (Gesamtraten)	Versicherte bei Rentenbeginn (M.u.E.-Raten)
1936	64	11538	5227	7692
1937	63	15384	12285	11538
1938	62	23107	17030	15844
1939	61	37028	22365	25919
1940	60	49185	40627	42156
1941	59	56059	38457	40043
1942	58	61636	37721	39626
1943	57	59531	33159	34623
1944	56	63433	32605	35053

Quelle: ZEW Berechnungen.

Höhe der zu kompensierenden Abschläge der Personen

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 Rentenzugangstatistik 1998 des VDR ermittelt. Bei der Bestimmung der Entgeltpunkte wurden folgende 6 Gruppen unterschieden:

- Langjährig versicherte männliche Arbeiter/Angestellte
- Langjährig versicherte weibliche Arbeiterinnen/Angestellte
- Frauen mit Altersrente für Frauen, Arbeiterinnen/Angestellte.

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. Abschätzungen ergeben, dass in der Metall- und Elektroindustrie Arbeiter zwischen 3,6 und 7% und Angestellte 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 (Tabelle 2).

Tabelle 2: Abschläge bei vorgezogenem Renteneintritt

Jahrgang	Renteneintrittsjahr	Alter bei Renteneintritt (Jahr/Monat)	Altersgrenze (Jahr/Monat) und Abschlag langjährig Versicherte		Altersgrenze (Jahr/Monat) und Abschlag Frauen		Altersgrenze (Jahr/Monat) und Abschlag Arbeitslos und Altersteilzeit	
1936	2000	63/6	63	0	60	0	60	0
1937	2000	62/6	63/6	3,6 %	60	0	60/6	0
1938	2000	61/6	64/6	10,8 %	60	0	61/6	0
1939	2000	60/6	65	16,2 %	60	0	62/6	7,2 %
1940	2000	60	65	18 %	60/6	1,8 %	63/6	12,6 %
1941	2001	60	65	18 %	61/6	5,4 %	64/6	16,2 %
1942	2002	60	65	18 %	62/6	9 %	65	18 %
1943	2003	60	65	18 %	63/6	12,6 %	65	18 %
1944	2004	60	65	18 %	64/6	16,2 %	65	18 %

Anteil der Personen, die tatsächlich ihre Rente vorziehen

Es muss abgeschätzt werden, wie viele der noch versicherungspflichtig Beschäftigten überhaupt die für die Nutzung des Tariffonds aufgestellte Forderung nach langjähriger Versicherung erfüllen. Ein weiterer Teil der Beschäftigten wird trotz des Angebotes, ohne Abschläge in Altersrente gehen zu können, weiterarbeiten wollen. Beides wird auf der Grundlage der Rentenzugangstatistik 1998 abgeschätzt.

Von allen Arbeitern, die voraussichtlich als versicherungspflichtig Beschäftigte in den Jahren 2000 bis 2004 das Alter 59 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 3 aufgeführten erwarteten Personenzahlen, die einen Ausgleich ihrer Rente beantragen werden.

Tabelle 3: Anzahl der Personen, die den Tariffonds voraussichtlich beanspruchen werden

Jahrgang	Alter in 2000	Beanspruchen Tariffonds (Gesamtraten)	Beanspruchen Tariffonds (M.u.E.-Raten)
1936	64	0	0
1937	63	4.418	4.339
1938	62	6.062	6.099
1939	61	7.863	9.262
1940	60	18.334	18.251
1941	59	17.439	18.564
1942	58	17.103	18.901
1943	57	15.028	16.580
1944	56	14.827	16.451

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 10.910 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 DEM 228 Milliarden. Für den Tariffonds für das frühere Bundesgebiet ergibt sich ein Finanzbedarf zwischen 9,6 und 10,9 Mrd. DM (Tabelle 4).

Tabelle 4: Erforderlicher Finanzbedarf Metall- und Elektroindustrie

Jahr	Berechnung mit gesamtwirtschaftlicher Abgangsrate, Höhere Löhne M.u.E. 3,6/10%		Berechnung mit M.u.E-spezifischer Abgangsrate Höhere Löhne M.u.E. 7/17%	
	Finanzbedarf in Mrd. DEM	Prozent an der Lohn- und Gehaltssumme	Finanzbedarf in Mrd. DEM	Prozent an der Lohn- und Gehaltssumme
2000	3,0	1,33	3,3	1,46
2001	1,7	0,74	1,9	0,82
2002	1,7	0,75	2,0	0,87
2003	1,6	0,69	1,8	0,80
2004	1,6	0,71	2,9	0,83
Summe/Durchschnitt	9,6	0,84	10,9	0,96

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 5 Jahre vorzieht sind es 108.000 DM und für einen Angestellten 141.000 DM (bei 3,6 bzw. 10% höheren Löhnen in der M.u.E.-Industrie gegenüber der Gesamtwirtschaft).

Der Finanzbedarf für einen Tariffonds der Metall- und Elektroindustrie liegt bei knapp 1% der Bruttolohn- und Gehaltssumme.

Obere und untere Grenze für den Finanzbedarf

Eine wesentliche Annahme bei der Berechnung ist die Fortschreibung der Abgangsraten, die auf Basis der Beschäftigtenentwicklung der Jahre 1996 und 1997 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, 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 abgeschätzt werden:

Obere Grenze: 13,8 Mrd. DM 1,22% der Bruttolohn- und Gehaltssumme

Untere Grenze: 8,5 Mrd. DM 0,74% der Bruttolohn- und Gehaltssumme.

Ostdeutschland

Im Jahr 1998 waren über 92 % der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland tätig. Mögliche strukturelle Unterschiede in Ostdeutschland haben daher kaum Einfluss auf den Finanzbedarf in Prozent der Lohn- und Gehaltssumme eines Tariffonds in der Metall- und Elektroindustrie für das gesamte Bundesgebiet.

3.2 Berechnung für die Gesamtwirtschaft

Die Anzahl der versicherten Personen in jedem Jahrgang wird aus der Statistik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) Aktiv Versicherte 1996/1997 bestimmt. Die für die Vorausberechnung erforderlichen Abgangsraten ergeben sich aus dem Vergleich der aktiv Versicherten in den Jahren 1996 und '97. Tabelle 5 zeigt die Zahlen der am 31.12.97 Versicherten, derjenigen, die voraussichtlich die Beschäftigung nicht beenden und derjenigen, die voraussichtlich den Tariffonds beanspruchen werden.

Tabelle 5: Aktiv Versicherte in der Gesamtwirtschaft

Jahrgang	Erreichtes Alter in 2000	Versicherte am 31.12.97	Versicherte bei Rentenbeginn	Beanspruchen Tariffonds
1936	64	112163	40603	0
1937	63	159700	94063	22304
1938	62	306000	136170	32289
1939	61	399500	199351	47270
1940	60	482200	330789	153362
1941	59	509500	311814	144564
1942	58	450000	250650	116207
1943	57	489000	251346	116530
1944	56	509500	248636	115274

Die Verteilung der Gesamtzahl der anspruchsberechtigten Personen auf Männer / Frauen, ArbeiterInnen / Angestellte und Renten für langjährig Versicherte / Renten für Frauen, die alle unterschiedliche Entgeltpunktzahlen haben, wird nach der relativen Häufigkeit des Rentenzugangs 1998 und nach Angaben über die Erwerbstätigenstruktur des Statistischen Bundesamtes abgeschätzt. Mit der Rentenzugangstatistik 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 der Jahre 1997 und `98 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 15.10.99 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 Bruttolohn- und Gehaltssumme beträgt etwa 1,5 Billionen DM. Damit ergibt sich ein Finanzbedarf von 60 Mrd. DM (0,8% der Lohn- und Gehaltssumme, vgl. Tabelle 6) für einen Gesamtwirtschaftlichen Tariffonds.

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

Für die Abschätzung wurde angenommen, dass sich die Kosten pro in Anspruch genommener „Rente mit 60“ in Ostdeutschland nicht von denen in Westdeutschland unterscheiden.

Tabelle 6: Finanzbedarf für die Gesamtwirtschaft

Jahr	Berechnung mit gesamtwirtschaftlicher Abgangsrate		Berechnung mit konstruierter Abgangsrate	
	Finanzbedarf in Mrd. DEM	Prozent an der Lohn- und Gehaltssumme	Finanzbedarf in Mrd. DEM	Prozent an der Lohn- und Gehaltssumme
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

3.3 Vorfinanzierungskosten

Durch die Beitragsausfälle, die im allgemeinen mit dem Vorziehen einer Rente verbunden sind, entstehen den Rentenversicherungsträgern Vorfinanzierungskosten in Höhe mehrerer Milliarden DM (Tabelle 7). Dabei wurde angenommen, dass die Vorfinanzierungskosten pro Person, die ein volles Jahr früher in Altersrente geht, dem durchschnittlichen Rentenbeitrag des Jahres 1998 in Höhe von 10.910 DM entspricht.

Tabelle 7: Vorfinanzierungskosten

Jahr	Metall- und Elektroindustrie		Gesamtwirtschaft	
	Personenzahl, vorzeitig in Rente	Vorfinanzierungskosten, Mrd. DM	Personenzahl, vorzeitig in Rente	Vorfinanzierungskosten, Mrd. DM
2000	28826	0,31	178544	1,95
2001	42894	0,47	305203	3,33
2002	61627	0,67	435589	4,75
2003	73268	0,80	519668	5,67
2004	85153	0,93	611935	6,68
2005	79622	0,87	569256	6,21
2006	61214	0,67	420293	4,59
2007	42482	0,46	289908	3,16
2008	24741	0,27	173539	1,89
2009	8226	0,09	57637	0,63

Quelle: ZEW Berechnungen. Abschätzung der Vorfinanzierungskosten aufgrund von Beitragsausfällen.

Wenn die Vorfinanzierungskosten ebenfalls vom Tariffonds zu tragen sind, wie es teilweise vorgeschlagen bzw. gefordert wird, reichen ein Prozent der Lohn- und Gehaltssumme zu dessen Finanzierung nach unseren Berechnungen nicht aus.

4 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. Die Anzahl der Personen, die ihre Rente um mindestens drei Jahre vorziehen, liegt bei knapp 100.000 (vgl. Tabelle 3). Sie werden verteilt über einen Zeitraum von 5 Jahren um knapp 5 Jahre früher frei als ohne die Rente mit 60.

Um die Wiederbesetzungsquote abzuschätzen, wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt. Es wird gezeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe im Zeitraum von 1976 bis 1995 etwa jede zehnte Stelle, die durch einen Abgang von einem Beschäftigten im Alter von 57 bis 62 Jahren bei Männern und 57 bis 59 Jahren bei Frauen aus einem Betrieb in die Nicht-Erwerbstätigkeit frei wurde, im gleichen Jahr wieder besetzt wurde (Wiederbesetzungsquote).

Die Datenbasis ist die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 (IABS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Zusätzlich werden 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.

4.1 Zeitliche Entwicklung des Vorruhestandes

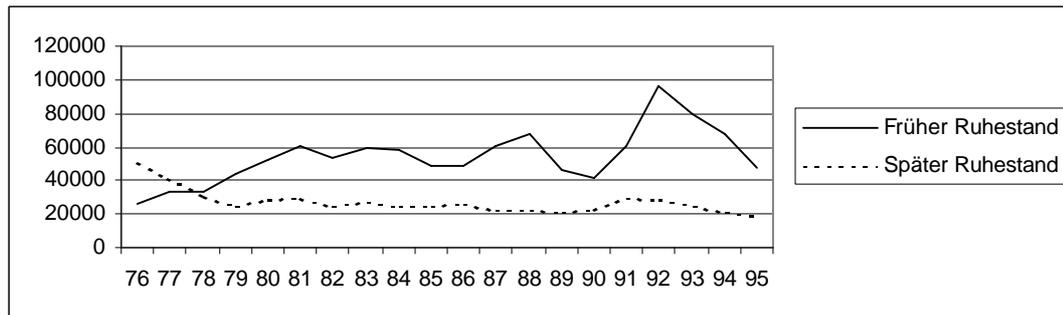
Beendet eine Person das Beschäftigungsverhältnis und nimmt sie nicht wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, so wird der Abgang für einen Mann im Alter zwischen 57 und 62 Jahren und für eine Frau zwischen 57 und 59 Jahren als Abgang in *den frühen Ruhestand* bezeichnet. Ist die Person älter, wird das Ereignis *als später Eintritt in den Ruhestand* bezeichnet.

Die Zu- und Abgänge variieren erheblich über die Zeit und über Branchen. Die Zugänge verlaufen stark prozyklisch. Die durchschnittliche Zugangs- bzw. Abgangsrate, das ist die Anzahl der

Zugänge bzw. Abgänge innerhalb eines Jahres bezogen auf die Anzahl der Personen, die im Vorjahr beschäftigt waren, beträgt 24%. Die Zugangs- und Abgangsraten sind in kleineren Betrieben deutlich höher als in großen Betrieben.

In der Gesamtwirtschaft fielen die Abgänge in den späten Ruhestand von 270 Tausend im Jahr 1976 auf 170 Tausend im Jahr 1995. Die Abgänge in einen frühen Ruhestand stiegen dagegen von 1976 bis 1995 von 110 Tausend auf 270 Tausend. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung in der Metall- und Elektroindustrie.

Abbildung 1: Abgänge in den Ruhestand in der Metall- und Elektroindustrie



Abgänge in den frühen Ruhestand werden häufiger in großen Betrieben beobachtet (Tabelle 8). Dieses Muster gilt nicht, wenn die Abgänge in den Ruhestand im Alter von 50 bis 59 und ab einem Alter von 60 Jahren miteinander verglichen werden. In diesem Fall weisen kleinere Betriebe höhere Abgänge in den frühen Ruhestand auf.

Tabelle 8: Abgänge in den Ruhestand nach Betriebsgrößen

Betriebsgröße	Von 100 Abgängen gehen in den			
	Frühen Ruhestand		Späten Ruhestand	
	Gesamt	MuE	Gesamt	MuE
1-49	53	57	47	43
50-499	52	60	48	40
500-999	55	67	45	33
>1000	66	77	34	23

Das Ziel der empirischen Untersuchung ist die Bestimmung der Wiederbesetzungsquoten von Arbeitsplätzen, die durch einen Abgang in den frühen Ruhestand frei geworden sind. Es wurde ein zweistufiges multiples Regressionsmodell geschätzt, in dem die Variable *Abgänge* instrumentiert wurde. Spezifische Einflüsse der Betriebsgrößen und der Wirtschaftszweige wurden berücksichtigt. Die geschätzte Wiederbesetzungsquote bezieht sich auf die Wiederbesetzungen innerhalb eines Jahres. Die Untersuchung wurde für das Verarbeitende Gewerbe durchgeführt.

Die Punktschätzung der Wiederbesetzung bei Frühverrentung im Verarbeitenden Gewerbe beträgt etwa 10%. Mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % liegt die wahre Wiederbesetzungsquote zwischen 1 und 23 %.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung liefern auch Informationen über den Einfluss der Lohnkosten auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen. Wenn bei gegebener Bruttowert-

schöpfung die Lohnkosten um ein Prozent steigen, sinken die Zugänge in Beschäftigung um 0,45%.

4.2 Abschätzung des Beschäftigungseffektes

Der Beschäftigungseffekt einer Rente mit 60 hängt zum einen von der Zahl der Personen, die ihre Rente vorziehen werden und der Wiederbesetzungsquote dieser Stellen 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.

Es werden die Personen betrachtet, die ihre Rente um mindestens vier Jahre vorziehen. Dieser Personenkreis wurde mit insgesamt ca. 100.000, also durchschnittlich 20.000 pro Jahr, abgeschätzt. Eine Wiederbesetzungsquote von 10% entspricht 2.000 Stellen, eine Quote von 20% entspricht jährlich 4.000 Stellen über 5 Jahre.

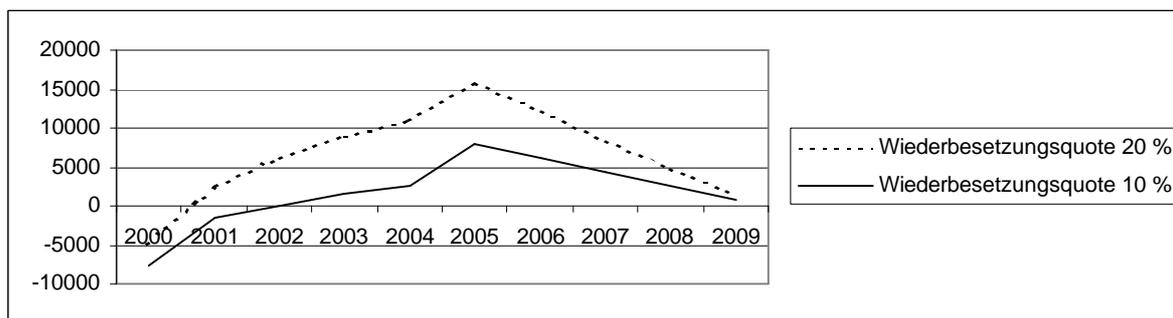
Tabelle 9: Freie werdende und wiederbesetzte Stellen in der Metall- und Elektroindustrie aufgrund der „Rente mit 60“, bei unterschiedlichen Wiederbesetzungsquoten

Jahr	Personenzahl, vorzeitig in Rente	Wiederbesetzungsquote 10%	Wiederbesetzungsquote 20%
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 Spalte „Personenzahl vorzeitig in Rente“ gibt die Anzahl der Stellen an, die wegen der Frühverrentung insgesamt im jeweiligen Jahr frei werden. Beispiel: Im Jahr 2001 sind die 28.826 Stellen aus dem Jahr 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 beziehen sich ebenfalls auf die Anzahl der Stellen, die wegen der Frühverrentung insgesamt im jeweiligen Jahr wiederbesetzt werden, und nicht auf die jährlich hinzukommende Anzahl.

Wird der Tariffonds zur Hälfte von den Arbeitgebern finanziert, werden aufgrund der zusätzlichen Kostenbelastung für die fünf Jahre, in denen der Fonds finanziert werden muss, Stellen abgebaut. In der Abschätzung wird mit einer Lohnelastizität in Höhe von $-0,45$ gerechnet. Per Saldo werden im Durchschnitt der 10 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 9 und Abbildung 2).

Abbildung 2: Wiederbesetzte Stellen in der Metall- und Elektroindustrie, West



Die abgeschätzten Beschäftigungseffekte der Rente mit 60 können mit der vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1999) vorgeschlagenen Tarifpolitik verglichen werden. Der Sachverständigenrat fordert eine moderate und damit beschäftigungswirksame Lohnpolitik. Wenn die Gewerkschaften Lohnzurückhaltung in der Größenordnung von einem halben Prozent 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 5 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 frei werden. Der *break even* Punkt liegt bei einer Wiederbesetzungsquote von etwa 14%.

4.3 Weitere Einflüsse auf die Beschäftigungseffekte

Neben den beiden ausführlicher beschriebenen Einflüssen existieren weitere Einflüsse auf die Beschäftigungswirkung der Rente mit 60, die im Rahmen dieses Gutachtens nicht berücksichtigt werden konnten.

1. **Mitnahmeeffekte:** Einige Personen würden auch mit Abschlägen ihre Rente vorziehen.
2. **Stille Reserve:** Die Besetzung der freien Stellen kann z.T. aus der stillen Reserve erfolgen.
3. **Fachkräftemangel:** Möglicherweise haben Arbeitslose nicht die geforderte Qualifikation.
4. **Entlastung der Rentenversicherung:** Gegenüber der Frühverrentungspraxis bis 1997 kann ein Teil der Kosten des Tariffonds über geringere Beiträge zur Rentenversicherung abgefangen werden.
5. **Entlastung der Arbeitslosenversicherung:** In dem Umfang, in dem Neueinstellungen von Arbeitslosen erfolgen, wird auch die Arbeitslosenversicherung entlastet.
6. **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.
7. **Lohnzurückhaltung:** Üben die Gewerkschaften Lohnzurückhaltung und entstehen den Unternehmen daher keine zusätzlichen Kosten, sind die Beschäftigungseffekte höher.
8. **Überwälzung der Kosten auf die Arbeitgeber:** Wenn die Gewerkschaften auch ihren Beitrag zum Tariffonds auf die Arbeitgeber überwälzen, fallen die Beschäftigungseffekte geringer aus.

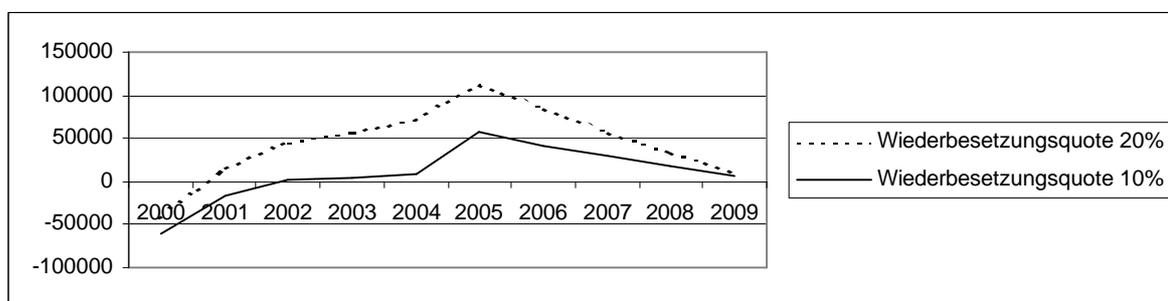
4.4 Einfluss auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit hängt wesentlich von den Faktoren Lohnkosten und Produktivität ab. Da sich die Unternehmen auch in der Vergangenheit an Frühverrentungsmaßnahmen aktiv beteiligt haben und Abfindungen für ältere Beschäftigte gezahlt haben, scheint die Produktivität einiger älterer Arbeitnehmer in einem ungünstigen Verhältnis zu ihren Lohnkosten zu stehen. Für die Unternehmen wird somit eine positive Produktivitätsentwicklung erwartet. Wenn bei einer Rente mit 60 keine Abfindungen mehr gezahlt werden müssten, könnten diese Einsparungen mit den Kosten des Tariffonds verrechnet werden. Aus der Sicht der Unternehmen kann daher die Rente mit 60 interessant sein, da sich die jüngeren Arbeitnehmer an den Kosten der Frühverrentung beteiligen.

4.5 Beschäftigungseffekte in der Gesamtwirtschaft

Die Ermittlung der Wiederbesetzungsquote konnte im Rahmen dieses Gutachtens nur für das Verarbeitende Gewerbe detailliert erfolgen. Um die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungswirkung von Frühverrentungsmaßnahmen genau zu ermitteln müsste die Wiederbesetzungsquote auch für die anderen Sektoren abgeschätzt werden. Sie liegt möglicherweise über der von uns ermittelten relativ geringen Wiederbesetzungsquote von 10 bis 20% des Verarbeitenden Gewerbes. Um jedoch eine erste grobe Abschätzung 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.

Abbildung 3: Wiederbesetzte Stellen in der Gesamtwirtschaft aufgrund der „Rente mit 60“



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 Milliarden 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, werden bei einer Wiederbesetzungsquote von 10% für 5 Jahre jährlich 4.200 Stellen für etwa 5 Jahre aufgrund der Rente mit 60 wiederbesetzt werden. Bei einer Wiederbesetzungsquote von 20% sind es 18.200 Stellen. Die Verteilung über die gesamten 10 Jahre ist ungleichmäßig (Abbildung 3). Im Durchschnitt von zehn Jahren sind bei einer Wiederbesetzungsquote von 10% etwa 10.000 Personen von den ehemals Arbeitssuchenden mehr in Beschäftigung als ohne die Frühverrentung. Bei einer Quote von 20% sind es 50.000.

5 Altersteilzeit

Eine Alternative zum Modell „Rente mit 60“ bildet das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess über eine Altersteilzeitregelung. Wenn das Unternehmen die Neueinstellung dem Arbeitsamt nachweisen kann, einige weitere Bedingungen erfüllt sind und gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsbeträge zum Entgelt der älteren Arbeitnehmer gezahlt werden, werden dem Unternehmen von der Bundesanstalt für Arbeit die Aufstockungsbeträge erstattet. In der Praxis trifft man häufig das sogenannte Blockmodell an, bei dem die Arbeitnehmer die erste Hälfte vollzeit und die zweite Hälfte gar nicht arbeiten.

Im Jahr 1998 arbeiteten knapp viermal so viele Arbeitnehmer in Altersteilzeit wie es Förderfälle gab. 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.

Im Gutachten wurden die beiden Modelle „Rente mit 60“ und Altersteilzeit analysiert, bei dem ein Arbeitnehmer mit 60 Jahren „aufhört zu arbeiten“. Eine grobe Abschätzung 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“ erforderlich ist. Kann der Wiederbesetzungsnachweis erbracht werden, ist die Altersteilzeitregelung für die Unternehmen günstiger. Für die begünstigten Arbeitnehmer ist die Rente mit 60 besser.

6 Zusammenfassung

Die Berechnungen deuten darauf hin, dass der Tariffonds nach den Vorstellungen der IG-Metall für die Metall- und Elektroindustrie mit einem Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme zu finanzieren ist, wenn keine Vorfinanzierungskosten getragen werden müssen.

Jedoch gibt es eine Reihe von Unsicherheiten, wie z.B. bezüglich der künftigen Entwicklung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung, 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 nicht unerheblicher positiver Produktivitätseffekt. Daher stehen den monetären Kosten des Tariffonds für die Unternehmen auch Kosteneinsparungen gegenüber, da relativ teure ältere Arbeitskräfte gegen jüngere, geringer entlohnte ausgetauscht werden können.

Auf der Negativseite der Frühverrentung besteht die Gefahr, dass eine Rente mit 60 mit einem Tariffonds auf Dauer das bestehende Umlageverfahren ausweitert. 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.