

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Joachim Gürtler, Eugen Spitznagel

Potentielle Beschäftigungswirkungen alternativer
Ruhestandsregelungen, kurz- und mittelfristige
Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven

16. Jg./1983

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Potentielle Beschäftigungswirkungen alternativer Ruhestandsregelungen, kurz- und mittelfristige Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe, im Bauhauptgewerbe sowie im Handel

Joachim Gürtler, Eugen Spitznagel*)

Ende 1982 hat das Ifo-Institut in Zusammenarbeit mit dem IAB eine Erhebung bei Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Bauhauptgewerbes und bei Handelsunternehmen über die voraussichtliche Entwicklung von Produktion bzw. Umsatz und Beschäftigung auf kurze und mittlere Sicht sowie über voraussichtliche Reaktionen auf bestimmte Ruhestandsmodelle durchgeführt. Zur Beurteilung vorgelegt wurden eine generelle Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre und die Möglichkeit des Übergangs älterer Vollzeitkräfte in Teilzeitarbeit ab 55 Jahren (Teil-Ruhestand).

Nach Einschätzung der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Bauhauptgewerbes würde bei einer generellen Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre 54% des Arbeitsausfalls durch Neueinstellungen, Verzicht auf Entlassungen und/oder Umsetzungen ersetzt (Großhandel 52%, Einzelhandel 51%). Überstunden spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle. In geringerem Umfang würde der Arbeitsausfall ausgeglichen, wenn ältere Vollzeitkräfte in Teilzeitarbeit wechseln (zwischen 32 und 45%, je nach Wirtschaftszweig und Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung).

Beim Übergang in Teilzeit-Beschäftigung könnten die betroffenen älteren Arbeitnehmer in der überwiegenden Zahl der Fälle ihre bisherige Tätigkeit beibehalten. Ein Tätigkeitswechsel könnte allerdings bei beruflich qualifizierten Arbeitnehmern eher erforderlich werden als bei weniger qualifizierten.

Fast alle Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe würden eine generelle Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze gegenüber der Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer bevorzugen. Eine beträchtliche Zahl der Handelsunternehmen spricht sich allerdings für Teilzeit-Modelle aus.

Durch Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre könnte die Arbeitslosigkeit im Zeitraum 1983 bis 1985 um fast 350 000 Personen entlastet werden. Durch den Teil-Ruhestand (Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer ab 55 Jahren) könnte bis 1985 eine Entlastung von 100 000 bis 210 000 Personen (ausgedrückt in Vollzeitkräften) erzielt werden, je nachdem wie groß die Arbeitszeitverkürzung ist.

Bei diesen Berechnungen ist unterstellt, daß jeweils nur eine Regelung angeboten wird. Ein ausführlicher Forschungsbericht über diese Erhebung wird in Kürze vorgelegt.

Gliederung

1. Einleitung
2. Zur Untersuchungsmethode
3. Reaktionen der Betriebe auf alternative Ruhestandsmodelle
 - 3.1 Die Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen
 - 3.2 Ersatz des Arbeitsvolumenausfalls infolge der Inanspruchnahme alternativer Ruhestandsregelungen
 - 3.3 Betriebliche Maßnahmen zum Ausgleich des Arbeitsvolumenausfalls
 - 3.4 Potentielle Beschäftigungseffekte
 - 3.5 Tätigkeitswechsel bei Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer
 - 3.6 Präferenzen der Unternehmen für alternative Ruhestandsmodelle
4. Zur Entwicklung von Produktion/Umsatz und Beschäftigung auf kurze und mittlere Sicht
 - 4.1 Verarbeitendes Gewerbe
 - 4.2 Bauhauptgewerbe
 - 4.3 Handel
5. Zusammenfassung und Schlußfolgerung

1. Einleitung

Alternativrechnungen zur mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklung legen den Schluß nahe, daß auch ein relativ kräftiges Wirtschaftswachstum nicht ausreicht, um die Unterbeschäftigung deutlich und nachhaltig abzubauen. Erst bei einer aus heutiger Sicht sehr optimistischen Erwartung von 4% Sozialproduktzuwachs pro Jahr kann damit gerechnet werden, daß bis Ende der 80er Jahre die Arbeitslosigkeit nicht weiteranstigt.¹⁾

Neben den wachstumspolitischen Maßnahmen werden deshalb seit längerer Zeit auch arbeitszeitpolitische Maßnahmen als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit diskutiert²⁾. Breiten Raum nehmen in der letzten Zeit Vorschläge ein, die auf eine weitere Flexibilisierung der Ruhestandsgrenze abzielen. Im Gegensatz zu früher, wo derartige Maßnahmen nur unter sozialpolitischem Gesichtspunkt diskutiert wurden, wird heute immer stärker auch ihr beschäftigungspolitischer Aspekt in die Betrachtung einbezogen.

Von den Parteien und den Tarifpartnern wurden verschiedene Modelle vorgelegt. Sie unterscheiden sich vor allem hinsichtlich

- des Zeitpunkts, zu dem ein Arbeitnehmer frühestmöglich ausscheiden kann,
- der Einkommenseinbuße, die mit einem vorzeitigen Ausscheiden verbunden ist,
- der Höhe von Ausgleichszahlungen für diesen Einkommensverlust,

*) Joachim Gürtler ist wiss. Mitarbeiter im Ifo-Institut, Dr. Eugen Spitznagel im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Vgl. Klauer, W., P. Schnur, M. Thon, Perspektiven 1980-2000: Neue Alternativrechnungen zur Arbeitsmarktentwicklung, 2. Nachtrag zu QuintAB I, Neuauflage 1982.

²⁾ Vgl. BeitrAB 75, Arbeitszeit und flexible Altersgrenze, Nürnberg 1983.

- der Art der Finanzierung dieser Ausgleichszahlungen und
- besonderer Bedingungen, wie z. B. der Forderung nach der Bindung eines vorzeitigen Ausscheidens an die Einstellung eines Arbeitslosen.

Die Modelle sollen hier nicht im einzelnen beschrieben und diskutiert werden. Dies ist an anderer Stelle bereits geschehen.³⁾

Eine neuere IAB-Untersuchung⁴⁾ zeigt, daß die Arbeitnehmer an derartigen Modellen ein beträchtliches Interesse haben: Von 3000 repräsentativ ausgewählten älteren Arbeitnehmern (ab 55 Jahren) sprachen sich aus für

	Männer	Frauen
- früheren Ruhestand	60%	44%
- kürzere Wochenarbeitszeit	13%	27%
- längeren Jahresurlaub	24%	24%

Dabei würden 35% der Befragten auf einen Teil der Rente verzichten und eine Einkommenseinbuße von durchschnittlich rund 200,- DM pro Monat hinnehmen.

In der vorliegenden Untersuchung wurde einigen Fragen nachgegangen, die in der Diskussion um die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit alternativer Ruhestandsmodelle eine wichtige Rolle spielen, für deren Beantwortung aber bisher nur wenig Anhaltspunkte vorlagen. Dies gilt vor allem für

- erwartbare Beschäftigungseffekte,
- die Art der betrieblichen Maßnahmen, vor allem das Ausmaß der Wiederbesetzung freiwerdender Arbeitsplätze,
- die Selektionswirkung, d. h. unterschiedliche Reaktionen der Unternehmen je nach betroffener Personengruppe,
- möglicherweise notwendige Tätigkeitswechsel beim gleitenden Ruhestand,
- die Präferenzen der *Unternehmen* für alternative Ruhestandsmodelle.

In einem zweiten Fragenkomplex wurden die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der Entwicklung von Produktion bzw. Umsatz und Beschäftigung auf kurze und mittlere Sicht erfragt. Die Untersuchung wurde in enger Zusammenarbeit vom Ifo-Institut und dem IAB durchgeführt. Ein ausführlicher Forschungsbericht ist in Vorbereitung.

2. Zur Untersuchungsmethode

Im November 1982 führte das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (BA) eine schriftliche Erhebung bei rd. 11 100 Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Bauhauptgewerbes sowie des Groß- und Einzelhandels durch.

Rund 35% der zum Adressatenkreis gehörenden Firmen haben den Fragebogen ausgefüllt. Die an der Erhebung beteiligten Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes umfassen rund 14%, die Betriebe im Bauhauptgewerbe etwa 10% und

die Unternehmen im Groß- und Einzelhandel etwa 7% der in diesen Wirtschaftsbereichen beschäftigten Personen. Einbezogen waren in diese Befragung Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe mit 20 und mehr Beschäftigten sowie Handelsunternehmen mit 3 und mehr Beschäftigten.

Bei der Zusammenfassung der Einzelangaben zu größeren Aggregaten wurde durch eine entsprechende Gewichtung die Struktur laut amtlicher Statistik – Verteilung der Beschäftigten nach Größenklassen und Branchen – berücksichtigt. Dabei wurden die Umfrageergebnisse in Abhängigkeit vom Meßniveau der Fragen entweder nach dem Beschäftigtenkonzept oder nach dem Unternehmens- bzw. Betriebskonzept gewichtet.⁵⁾

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß die gewonnenen Ergebnisse im Verarbeitenden Gewerbe wie im Bauhauptgewerbe für Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten sowie auch im Handel für Unternehmen mit 3 und mehr Beschäftigten aussagefähig sind.

Den befragten Unternehmen wurden drei alternative Ruhestandsregelungen zur Beurteilung vorgelegt:

Modell A: Alle Arbeitnehmer können mit 58 Jahren vorzeitig in den Ruhestand treten.

Modell B: Vollzeitkräfte brauchen ab 55 Jahren nur noch 30 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Modell C: Vollzeitkräfte brauchen ab 55 Jahren nur noch 20 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Die Fragen nach den personalpolitischen Reaktionen und nach den Präferenzen (siehe dazu den Fragebogen im Anhang) waren unter der Voraussetzung zu beantworten, daß den Unternehmen daraus im ganzen gesehen keine ins Gewicht fallenden Kostenbelastungen entstehen, sei es wegen einer Kostenbeteiligung öffentlicher Haushalte, wegen Einbindung in die tarifliche Einkommensentwicklung sowie eventueller betriebswirtschaftlicher Vorteile. Die gewählten Modelle werden in ähnlicher Form von verschiedener Seite vorgeschlagen. Die Unterstellung weitgehender betrieblicher Kostenneutralität kann als realitätsnah gelten, weil fast alle gegenwärtig diskutierten Modelle eine Mischfinanzierung vorschlagen und weil im großen und ganzen betriebswirtschaftliche Vorteile durch induzierte Produktivitätssteigerungen und damit also Kostenentlastungen im Zuge des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitnehmer zu erwarten sind.

3. Reaktionen der Betriebe auf alternative Ruhestandsmodelle

3.1 Die Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen

Den Fragen nach voraussichtlichen Reaktionen waren Fragen zur Altersstruktur der Beschäftigung vorgeschaltet. Danach lag im Herbst 1982 der Anteil der älteren Arbeitnehmer (55 Jahre und älter) im Verarbeitenden Gewerbe bei etwa 10%, im Bauhauptgewerbe bei rund 13%. Im Groß- und Einzelhandel ist die Altersgruppe mit etwa 12% vertreten. Die Struktur der betreffenden Altersgruppe weist allerdings – nach Wirtschaftszweigen gegliedert – Unterschiede auf. Sowohl in der Industrie als auch im Baugewerbe macht die Gruppe der 55- bis 57jährigen mehr als die Hälfte aller älteren Arbeitnehmer aus, etwa 42% befinden sich in der Altersgruppe von 58 bis 63 Jahren und nur noch 2,5% im

³⁾ Vgl. Kühlewind, G., Zur Erweiterung der flexiblen Altersgrenze, derselbe: Zusammenstellung neuerer Veröffentlichungen zum Thema „Flexible Altersgrenze“, in: BeitrAB 75, „Arbeitszeit und flexible Altersgrenze“, 1983, S. 163 ff. und S. 234 ff.

⁴⁾ Vgl. Blaschke, D., H. Hofbauer, E. Hoffmann, Einstellung älterer Arbeitnehmer zum Übergang in den Ruhestand, in: BeitrAB 75, S. 211 ff.

⁵⁾ Zum Gewichtungsverfahren vgl. Friedrich, W., E. Spitznagel, Wachstum, Beschäftigung und Investitionstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe, in: BeitrAB 49, S. 71 ff.

Verarbeitenden Gewerbe bzw. 3,7% im Bauhauptgewerbe sind 64 Jahre oder älter.

Teilweise erhebliche Unterschiede zeigen die Anteile, differenziert nach Beschäftigungsgrößenklassen: Während in kleinen Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten mehr als 8% der Älteren über 64 Jahre alt sind, reduziert sich dieser Anteil bis auf 1% bei den Großunternehmen.

Im Handel dagegen ist der Anteil der über 64jährigen an den Älteren mit etwa 16% relativ hoch. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, daß der Einzel- und Großhandel vorwiegend durch Klein- und Mittelbetriebe geprägt wird, wo der Anteil der Personen, die vom Angebot der flexiblen Altersgrenze nicht Gebrauch machen, wohl überdurchschnittlich hoch ist. Zum anderen sind im Handel häufig mithelfende Familienangehörige im Betrieb tätig und nicht sozialversicherungspflichtig.

Im Verarbeitenden Gewerbe sind von den Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben (67% Männer, 33% Frauen) etwa 68% als Arbeiter und rund 32% als Angestellte beschäftigt.

Im Bauhauptgewerbe sind etwa 80% aller älteren Arbeitnehmer – überwiegend Männer – als Arbeiter und nur etwa 20% als Angestellte tätig.

Die vorliegende Erhebung hat weiterhin ergeben, daß ältere Mitarbeiter in der industriellen Produktion sowie im Baugeerbe überwiegend vollzeitbeschäftigt sind. Nur 3 bis 5% der Beschäftigten dieser Altersgruppe haben einen Teilzeitarbeitsplatz.

Im Einzel- und Großhandel spielt Teilzeitarbeit eine weitaus größere Rolle. Etwa 28% der 55- bis 65jährigen sind auf Teilzeitarbeitsplätzen beschäftigt, davon rund 20% Männer und rund 80% Frauen.

Von den teilzeitbeschäftigten Frauen im Alter von 55 Jahren und mehr arbeiten regelmäßig etwa 22% unter 15 Wochenstunden, etwa 51% zwischen 15 und 25 Wochenstunden und rund 27% zwischen 26 und 36 Wochenstunden.

Der Anteil älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) an der Gesamtbelegschaft wird sich nach Einschätzung der Betriebe (bei den gegenwärtig gültigen Ruhestandsregelungen) mittelfristig wie folgt entwickeln: Sowohl im gewerblichen als auch im Angestelltenbereich wird sich der Anteil der über 55jährigen im Verarbeitenden Gewerbe wie im Bauhauptgewerbe per saldo bis Ende 1987 weiter erhöhen.

Eine ähnliche Entwicklung erwarten auch die Baubetriebe.

Die Unternehmen im Einzel- und Großhandel erwarten bis Ende 1987 insgesamt eine Abnahme des Anteils der über 55jährigen an der Gesamtbelegschaft. Dies gilt sowohl für Mitarbeiter mit qualifizierter als auch für Mitarbeiter mit weniger qualifizierter Tätigkeit.

Diese Ergebnisse zur Altersstruktur sind nur bedingt mit Informationen vergleichbar, die die Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liefert. Im Gegensatz zu dieser Erhebung sind dort z. B. Inhaber sowie Personen, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten und bis zu 390 DM monatlich verdienen nicht enthalten. Dies führt u. a. im Baugeerbe und im Einzelhandel zu Abweichungen.

Erhoben wurden diese Informationen hier hauptsächlich, um bei den Reaktionen der Betriebe nach dem Anteil der älteren Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung differenzieren zu können. Über diesen weiteren Auswertungsschritt wird in Kürze berichtet.

3.2 Ersatz des Arbeitsvolumenausfalls infolge der Inanspruchnahme alternativer Ruhestandsregelungen

Aus beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es vor allem wichtig, welche Beschäftigungseffekte von alternativen Ruhestandsmodellen zu erwarten sind. Der Beschäftigungseffekt hängt unter anderem ab

- vom Umfang, in dem der Arbeitsvolumenentzug, der aus der Inanspruchnahme resultiert, ersetzt wird und
- von der Art der personalpolitischen Maßnahmen, mit denen das Unternehmen diesen Ersatz vornimmt.

Diese Befragung hat ergeben, daß bei *Modell A* (vorzeitiger Ruhestand ab 58 Jahren) im Verarbeitenden Gewerbe 57%, im Bauhauptgewerbe 56%, im Großhandel 56% und im Einzelhandel 53% des Arbeitsvolumenausfalls ersetzt würde.

Die spezifischen Kompensationsquoten für die Hauptgruppen des Verarbeitenden Gewerbes streuen nur wenig um den Durchschnitt (Tabelle 1).

Tabelle 1: Voraussichtlicher Ersatz des Arbeitsvolumenausfalls

Wirtschaftszweig / Größenklassen	Bei Inanspruchnahme dieser Ruhestandsregelung würden durchschnittlich% des Arbeitsausfalls ersetzt		
	Modell A alle Arbeitnehmer ab 58 Jahren können vorzeitig in den Ruhestand treten	Modell B Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 30 Wochenstunden zu arbeiten	Modell C Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 20 Wochenstunden zu arbeiten
Grundstoffe	58	37	44
Investitionsgüter	57	44	47
Verbrauchsgüter	57	44	46
Nahrungs- u. Genußmittel	50	36	45
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	57	42	46
davon: Betriebe mit			
20 – 49	54	38	42
50 – 199	56	41	44
200 – 999	62	46	49
1000 und mehr Beschäftigten	55	41	45
Bauhauptgewerbe	56	40	39
Großhandel	56	48	47
Einzelhandel	53	41	48
Handel insgesamt	54	44	47
davon: Handelsunternehmen mit			
3 – 5	41	37	31
6 – 9	32	26	28
10 – 19	48	40	44
20 – 49	55	42	40
50 und mehr Beschäftigten	59	46	52

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Auch hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen sich insgesamt nur geringe Unterschiede. Nennenswert weicht nur die Gruppe der Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten ab: Dort wäre ein deutlich überdurchschnittlicher Ausgleich des Arbeitsvolumenausfalls zu erwarten.

Differenzierter ist das Ergebnis bei den Handelsunternehmen: Hier geht die Kompensationsquote mit zunehmender Unternehmensgröße zwar zunächst zurück, steigt dann aber wieder erheblich an (siehe Tabelle 1).

Der Arbeitsausfall durch die Inanspruchnahme von *Modell B* („Teil-Ruhestand“) würde im Verarbeitenden Gewerbe zu 42%, im Bauhauptgewerbe zu 40%, im Großhandel zu 48% und im Einzelhandel zu 41% ersetzt.

Im Grundstoff- sowie im Nahrungs- und Genußmittelbereich des Verarbeitenden Gewerbes wäre mit unterdurchschnittlicher Kompensation zu rechnen (siehe Tabelle 1).

Wie bei Modell A, so zeigt sich im Handel auch bei Modell B eine enge Abhängigkeit der Kompensationsquote von der Unternehmensgröße. Großbetriebe würden einen erheblich höheren Anteil des Arbeitsvolumenausfalls ersetzen als Kleinbetriebe.

Bei der Verwirklichung von *Modell C* („Teil-Ruhestand“) würde im Verarbeitenden Gewerbe 46%, im Bauhauptgewerbe 39%, im Großhandel 47% und im Einzelhandel 48% des Arbeitsvolumenausfalls ersetzt. Nach Hauptgruppen wie nach der Betriebsgröße zeigen sich hier im Verarbeitenden Gewerbe nur geringe Abweichungen vom Durchschnitt (Tabelle 1).

Wie bei den Modellen A und B, so würden im Handel auch bei Modell C die größeren Unternehmen einen größeren Teil des Arbeitsvolumenausfalls als die Kleinunternehmen ersetzen.

3.3 Betriebliche Maßnahmen zum Ausgleich des Arbeitsvolumenausfalls

Auf die Inanspruchnahme von Ruhestandsregelungen durch ältere Arbeitnehmer und den damit verbundenen Arbeitsvolumenausfall kann das Unternehmen reagieren mit

- Neueinstellungen für die ganz oder teilweise freigewordenen Arbeitsplätze,
- Verzicht auf Entlassungen, die sonst erfolgt wären,

Tabelle 2: Maßnahmen bei Ruhestandsmodell A

Wirtschaftszweig/ Größenklassen	Die Betriebe würden in erster Linie folgende Maßnahmen ergreifen (Anteil der jeweiligen Maßnahme an den gesamten Nennungen, in Prozent)						
	Neueinstellung für freigewordene Arbeitsplätze	Entlassungen können (zum Teil) vermieden werden	Umsetzung von Arbeitskräften	zusätzliche Rationalisierungs- maßnahmen	zusätzliche Überstunden	Son- stiges	ins- gesamt
Grundstoffe und Produktionsgüter	23	22	24	26	4	1	100
Investitionsgüter	25	23	24	21	4	3	100
Verbrauchsgüter	29	23	23	21	3	1	100
Nahrungs- und Genußmittel	34	14	21	25	5	1	100
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	26	22	24	23	4	2	100
davon: Betriebe mit							
20 – 49	44	17	18	15	5	1	100
50 – 199	31	18	22	23	5	1	100
200 – 999	28	23	22	22	4	1	100
1000 u. mehr Beschäftigten	21	23	26	23	4	2	100
Bauhauptgewerbe	36	30	14	14	4	2	100
Großhandel	37	13	21	21	6	1	100
Einzelhandel	44	17	19	15	3	2	100
Handel insgesamt	41	16	20	17	4	2	100
davon:							
Handelsunternehmen mit							
3 bis 5	61	6	15	15	3	0	100
6 bis 9	46	10	20	12	9	3	100
10 bis 19	55	11	14	12	7	1	100
20 bis 49	38	17	24	16	3	2	100
50 u. mehr Beschäftigten	39	17	20	18	4	1	100

Mehrfachnennungen möglich. Summe der Nennungen gleich 100%.

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

- Umsetzung von Beschäftigten auf die freigewordenen Arbeitsplätze,
- zusätzlichen Rationalisierungsmaßnahmen (einschl. des Abbaus von Personalreserven),
- zusätzlichen Überstunden,
sowie
- sonstigen Maßnahmen, wie z. B. Abbau von Kurzarbeit, Einschränkung oder Verlagerung des Produktions- bzw. des Leistungsangebots.

Auf die Beschäftigtenzahl wirken Neueinstellungen, vermiedene Entlassungen und Umsetzungen. Auch die Umsetzungen sind einzubeziehen, weil an anderer Stelle des Betriebs ein Arbeitsplatz frei wird, der zur Wiederbesetzung ansteht, oder – sofern dies nicht geschieht – weil die Entlassung des umgesetzten Arbeitnehmers vermieden werden kann.

Bei der Frage nach den Maßnahmen, mit denen der Betrieb voraussichtlich in erster Linie auf die hier vorgelegten Ruhestandsmodelle reagieren würde, waren Mehrfachnennungen zugelassen. Überwiegend haben die Unternehmen zwei bis drei Maßnahmen genannt. Um die Bedeutung der einzelnen Maßnahme aufzuzeigen, wurden die jeweiligen Teilgesamtheiten der Nennungen bezogen auf die Gesamtheit der Nennungen (in den jeweils gewählten Aggregationen, nach Hauptgruppen und Betriebsgrößen). Dadurch werden auch die Ergebnisse für die hier gebildeten Aggregate besser vergleichbar. Die in den betreffenden Tabellen ausgewiesenen Prozentwerte geben die relative Häufigkeit an, mit der eine Maßnahme genannt wurde, *nicht* den Anteil der *Betriebe*, die diese Nennung abgegeben haben. An der relativen Häufigkeit der Nennung wird die Bedeutung einer Maßnahme gemessen.

Beim *Ruhestandsmodell A* (vorzeitiger Ruhestand ab 58 Jahren) entfielen auf die beschäftigungswirksamen Maßnahmen im Verarbeitenden Gewerbe 72% der Nennungen. Am häufigsten wurden dabei Neueinstellungen genannt (26%), gefolgt von Umsetzungen (24%) und vermiedenen Entlassungen (22%).

Auch zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen (23% der Nennungen) spielen eine wichtige Rolle. Zusätzliche Überstunden (4%) sowie sonstige Maßnahmen (2%) haben untergeordnete Bedeutung.

Nach Hauptgruppen zeigen sich insgesamt nur geringe Abweichungen von diesem Ergebnis. Eine Ausnahme bildet das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, wo Neueinstellungen ein erheblich größeres und dem Verzicht auf Entlassungen deutlich geringeres Gewicht zugemessen wird als in den anderen Hauptgruppen (Tabelle 2).

Die Struktur des erwartbaren Maßnahmebündels hängt allerdings stark ab von der Betriebsgröße:

Je kleiner der Betrieb ist, um so größer ist die Bedeutung der Neueinstellungen und um so kleiner das Gewicht des Verzichts auf Entlassungen sowie das der Umsetzungen.

Kleinbetriebe (mit weniger als 50 Beschäftigten) messen zusätzlichen Rationalisierungsmaßnahmen erheblich geringere Bedeutung zu als größere Betriebe.

Im Bauhauptgewerbe wurden zu 80% beschäftigungswirksame Maßnahmen und zwar vorrangig Neueinstellungen (36%), gefolgt vom Verzicht auf Entlassungen (30%) und Umsetzungen (14%) genannt. Zusätzliche Rationalisierung spielt (mit 14%) eine erheblich geringere Rolle als im Verarbeitenden Gewerbe. Wie dort sind zusätzliche Überstunden

und sonstige Maßnahmen auch hier von untergeordneter Bedeutung. Das geringe Gewicht zusätzlicher Rationalisierungsmaßnahmen hängt wohl auch von den, im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe geringeren Rationalisierungsmöglichkeiten im Baugewerbe zusammen.

Im Großhandel wie im Einzelhandel vereinigen die beschäftigungswirksamen Maßnahmen rund 80% der Nennungen, die von den Unternehmen abgegeben wurden. Noch größere Bedeutung als im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe haben im Handel Neueinstellungen (41% der Nennungen). Dabei würden in erster Linie Vollzeitkräfte eingestellt. Mit Abstand an zweiter und dritter Stelle folgen Teilzeitkräfte und Aushilfen (ohne Tabelle). Vermiedene Entlassungen (16%) und Umsetzungen (20%) spielen im Handel insgesamt zwar eine geringere Rolle als im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe, mit zunehmender Betriebsgröße gewinnen sie hier allerdings an Bedeutung (Tabelle 2).

In geringerem Maße als im Verarbeitenden Gewerbe würden die Handelsunternehmen zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen durchführen (17%). Mit zunehmender Unternehmensgröße gewinnen auch sie allerdings an Gewicht. Zusätzliche Überstunden haben auch im Handel nur geringe Bedeutung.

Zusammenfassend ist für das *Modell A* festzustellen:

- Die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe sowie die Handelsunternehmen nannten jeweils am häufigsten beschäftigungswirksame Maßnahmen. Insgesamt an erster Stelle stehen dabei Neueinstellungen.
- Neueinstellungen haben in den kleineren Unternehmen eine höhere Bedeutung als in den Großbetrieben. Umgekehrt würden diese vorrangig Entlassungen vermeiden und/oder Arbeitskräfte umsetzen. Dies gilt im Verarbeitenden Gewerbe wie im Handel.
- Zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen spielen im Verarbeitenden Gewerbe eine erheblich größere Rolle als in den anderen Bereichen. Überdurchschnittlich häufig werden Rationalisierungsmaßnahmen von Großunternehmen genannt. Auch die größeren Handelsunternehmen würden häufiger als die kleinen zusätzlich rationalisieren – allerdings bei insgesamt deutlich niedrigerer Bedeutung als im Verarbeitenden Gewerbe.
- Zusätzliche Überstunden spielen in allen Bereichen eine untergeordnete Rolle. Leicht überdurchschnittliche Bedeutung gewinnen sie im Handel.
- Sonstige Maßnahmen spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle. In allen Bereichen entfallen auf sie nur 2% der Nennungen.

Beim *Ruhestandsmodell B* (ältere Vollzeitkräfte brauchen nur mehr 30 Wochenstunden zu arbeiten, „Teil-Ruhestand“) werden im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigungswirksame Maßnahmen nicht so häufig genannt wie beim *Modell A*. Auf Einstellungen, Verzicht auf Entlassungen sowie Umsetzungen entfallen insgesamt 61% der Nennungen. Dabei verlieren die Einstellungen an Bedeutung, der Schwerpunkt liegt bei den Umsetzungen (Tabelle 3).

Zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen hingegen werden (mit 28%) am häufigsten genannt. Auch die Überstunden (10%) gewinnen an Bedeutung. Dies gilt tendenziell für alle Hauptgruppen des Verarbeitenden Gewerbes. Auch nach der Betriebsgröße ergeben sich kaum Unterschiede.

Tabelle 3: Maßnahmen bei Ruhestandsmodell B

Wirtschaftszweig/ Größenklassen	Die Betriebe würden in erster Linie folgende Maßnahmen ergreifen (Anteil der jeweiligen Maßnahme an den gesamten Nennungen, in Prozent)						ins- gesamt
	Neueinstellung für freigewordene Arbeitsplätze	Entlassungen können (zum Teil) vermieden werden	Umsetzung von Arbeitskräften	zusätzliche Rationalisierungs- maßnahmen	zusätzliche Überstunden	Son- stiges	
Grundstoffe und Produktionsgüter	14	19	25	32	9	1	100
Investitionsgüter	15	20	27	27	9	2	100
Verbrauchsgüter	16	20	28	25	10	1	100
Nahrungs- und Genußmittel	15	9	29	32	14	1	100
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	15	19	27	28	10	1	100
davon: Betriebe mit							
20 – 49	15	15	26	30	12	2	100
50 – 199	15	15	28	29	11	1	100
200 – 999	15	18	27	27	11	2	100
1000 u. mehr Beschäftigten	15	21	27	27	9	1	100
Bauhauptgewerbe	18	22	21	24	11	4	100
Großhandel	28	11	24	24	11	2	100
Einzelhandel	34	14	25	21	5	1	100
Handel insgesamt	32	13	24	22	8	1	100
davon:							
Handelsunternehmen mit							
3 bis 5	81	1	4	12	2	0	100
6 bis 9	40	14	16	11	16	2	100
10 bis 19	40	11	13	23	12	1	100
20 bis 49	34	12	22	24	6	2	100
50 u. mehr Beschäftigten	29	13	27	23	7	1	100

Mehrfachnennungen möglich. Summe der Nennungen gleich 100%.
Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Eine ähnliche Maßnahmenstruktur zeigt sich im Bauhauptgewerbe. Auch hier ist der Anteil beschäftigungswirksamer Maßnahmen bei Modell B geringer, die Bedeutung von Rationalisierungsmaßnahmen und Überstunden ist erheblich höher.

Zwar werden auch im Großhandel wie im Einzelhandel beschäftigungswirksame Maßnahmen – auch hier hauptsächlich die Neueinstellungen – bei Modell B weniger häufig und Rationalisierung und Überstunden häufiger genannt, doch sind die Unterschiede zu Modell A weniger stark ausgeprägt als im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe. Soweit Einstellungen als Maßnahme genannt werden, beziehen sie sich weit überwiegend auf Teilzeitkräfte und Aushilfen.

Wie bei Modell A so gilt im Handel auch bei Modell B: Je kleiner das Unternehmen, um so häufiger werden Neueinstellungen genannt. Anders als im Verarbeitenden Gewerbe messen allerdings im Handel die Kleinbetriebe (mit 3-5 Beschäftigten) den Neueinstellungen bei Modell B eine deutlich höhere Bedeutung zu als bei Modell A (Tabelle 3). Eingestellt würden dabei überwiegend und erheblich häufiger als im Handel insgesamt Aushilfen. Mit der Einstellung von Teilzeitkräften wäre bei den kleinen Unternehmen in geringem Umfang zu rechnen. Vollzeitkräfte würden hier

kaum eingestellt. Mit zunehmender Unternehmensgröße gewinnen allerdings Einstellungen von Vollzeit- und Teilzeitkräften deutlich an Gewicht.

Beim *Ruhestandsmodell C* (ältere Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur mehr 20 Wochenstunden zu arbeiten, („Teil-Ruhestand“) wurden im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigungswirksame Maßnahmen (64% der Nennungen) etwas häufiger genannt als bei Modell B. Neueinstellungen werden dabei eine größere Bedeutung zugemessen.

Zusätzliche Rationalisierung (26%) und Überstunden (9%) fallen dagegen etwas ab. Dies gilt im großen und ganzen für alle Hauptgruppen. Gegenüber Modell B nimmt die Bedeutung der Neueinstellungen besonders stark im Verbrauchsgüter- und im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe zu (Tabelle 4).

Nach der Betriebsgröße ergibt sich – anders als bei Modell B, wo sich die Einschätzungen nicht unterscheiden – mit abnehmender Betriebsgröße eine zunehmende Bedeutung der Neueinstellungen.

Im Bauhauptgewerbe ist die Maßnahmenstruktur bei Modell C fast genauso wie bei Modell B.

Auch im Handel sind die Unterschiede geringfügig: Etwas höhere Bedeutung als bei Modell B wird im Groß- wie im

Einzelhandel den Einstellungen zugemessen. Nach der Betriebsgröße ergeben sich in der Tendenz kaum Unterschiede zu Modell B.

3.4 Potentielle Beschäftigungseffekte

Vom Umfang, in dem die Betriebe nach eigener Einschätzung den Arbeitsvolumenausfall ersetzen würden, der durch die Inanspruchnahme der einzelnen Ruhestandsmodelle entsteht, und aus der Art der Maßnahmen, die sie dann ergreifen würden, kann auf den jeweiligen Beschäftigungseffekt geschlossen werden. Hierzu sind also quantitative Angaben (die Kompensationsquoten) und qualitative Angaben (über die Art der Maßnahmen) zu verbinden. Am Beispiel des Ruhestandsmodells A soll die Schätzmethode für das Verarbeitende Gewerbe verdeutlicht werden.

Nach eigener Einschätzung würden die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes vom entstehenden Arbeitsvolumenausfall (gemessen in Arbeitsstunden) durchschnittlich 57% ersetzen. Dies kann geschehen durch *beschäftigtenbezogene* Maßnahmen (wie Neueinstellungen, Vermeidung von Entlassungen und/oder Umsetzungen) oder durch *arbeitszeitbezogene* Maßnahmen (zusätzliche Überstunden, Abbau von Kurzarbeit, Wechsel von Teilzeit zu Vollzeitätigkeit).

43% des Arbeitsvolumenausfalls würde nach den Angaben

der Betriebe *nicht ersetzt*. Dies kann durch die (teilweise) Unterauslastung der betrieblichen Kapazitäten begründet sein. Dies wäre dem Abbau von Personalreserven gleichzusetzen. Der Ersatz kann aber auch unterbleiben, weil zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen (technischer und/oder arbeitsorganisatorischer Art) durchgeführt werden. Beide Fälle wirken tendenziell auf eine Steigerung der Arbeitsproduktivität hin.

Als dritte Ursache für den Nicht-Ersatz bleibt die Einschränkung oder Verlagerung der Produktion bzw. des Leistungsangebotes. Diese Gründe zählen hier zu den „sonstigen Maßnahmen“ und wurden von den Betrieben sehr selten genannt (Tabelle 2, 3 und 4).

Das Gewicht der Gründe, derentwegen ein Teil des Arbeitsvolumenausfalls nicht ersetzt wird, ist auf der Grundlage dieser Erhebung schwer zu bestimmen, war auch nicht primär Gegenstand der Erhebung und ist hier auch nicht von vorrangiger Bedeutung. In erster Linie ist hier herauszufinden, welche Bedeutung die auf den *Ersatz* gerichteten Maßnahmen, vor allem die die Beschäftigtenzahl betreffenden Maßnahmen haben.

Dies ist aus den jeweiligen Nennungen abzuleiten. Dabei wird hilfsweise unterstellt, daß die jeweils genannten Maßnahmen quantitativ gleichwertig sind.

Tabelle 4: Maßnahmen bei Ruhestandsmodell C

Wirtschaftszweig/ Größenklassen	Die Betriebe würden in erster Linie folgende Maßnahmen ergreifen (Anteil der jeweiligen Maßnahme an den gesamten Nennungen, in Prozent)						
	Neueinstellung für freigewordene Arbeitsplätze	Entlassungen können (zum Teil) vermieden werden	Umsetzung von Arbeitskräften	zusätzliche Rationalisierungs- maßnahmen	zusätzliche Überstunden	Son- sti- ges	ins- gesamt
Grundstoffe und Produktionsgüter	17	18	24	31	9	1	100
Investitionsgüter	19	19	27	25	9	1	100
Verbrauchsgüter	24	17	26	23	9	1	100
Nahrungs- und Genußmittel	24	10	23	30	12	1	100
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	20	18	26	26	9	1	100
davon: Betriebe mit							
20 – 49	24	11	24	26	13	2	100
50 – 199	23	12	26	27	10	2	100
200 – 999	18	21	26	26	9	0	100
1000 u. mehr Beschäftigten	18	21	26	26	9	0	100
Bauhauptgewerbe	21	20	20	23	12	4	100
Großhandel	30	10	24	24	10	2	100
Einzelhandel	37	14	22	19	6	1	100
Handel insgesamt	35	12	23	21	8	1	100
davon:							
Handelsunternehmen mit							
3 bis 5	80	2	5	13	1	0	100
6 bis 9	57	10	15	11	4	3	100
10 bis 19	47	8	15	17	12	1	100
20 bis 49	36	11	23	22	6	1	100
50 u. mehr Beschäftigten	31	13	25	22	8	1	100

Mehrfachnennungen möglich. Summe der Nennungen gleich 100%.

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Im Verarbeitenden Gewerbe entfielen bei Ruhestandsmodell A von *allen* Nennungen auf Neueinstellungen 26%, auf vermiedene Entlassungen 22%, auf Umsetzungen 24% und auf zusätzliche Überstunden 4%. Von *diesen* genannten Maßnahmen sind also 95% auf die Beschäftigtenzahl und 5% auf die Arbeitszeit gerichtet.

Von der Kompensation des Arbeitsvolumenausfalls um 57% sind somit 54%-Punkte beschäftigungswirksam und 3%-Punkte arbeitszeitwirksam (95% bzw. 5% von 57%).

Nach diesem Verfahren wurden für die anderen Bereiche die beschäftigtenwirksamen Kompensationsquoten geschätzt. Das Ergebnis zeigt folgende Übersicht:

Beschäftigtenwirksamer Ausgleich des Arbeitsvolumenausfalls in %)

	Verarbeitendes Gewerbe	Bauhauptgewerbe	Großhandel	Einzelhandel
Modell A	54	54	52	51
B	36	34	41	39
C	40	32	41	45

Der Arbeitsausfall bei Inanspruchnahme des Ruhestandsmodells A würde demnach in allen Bereichen zu mehr als der Hälfte durch beschäftigtenwirksame Maßnahmen ersetzt.

Bei den Modellen B und C spielen in allen Bereichen beschäftigtenwirksame Maßnahmen eine geringere Rolle als bei Modell A. Die Unterschiede sind hier im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe größer als im Handel.

Ausgehend von der Zahl der Arbeitnehmer in den jeweiligen Altersgruppen können nun anhand der hier ermittelten Reaktionsmuster der Unternehmen die potentiellen Beschäftigungseffekte der einzelnen Ruhestandsmodelle abgeschätzt werden.

Dabei beschränken wir uns nicht auf die durch diese Erhebung abgedeckten Wirtschaftsbereiche, sondern legen der folgenden Schätzung die Annahme zugrunde, daß die hier ermittelten Reaktionen der Unternehmen für die Gesamtheit der Unternehmen bzw. der Beschäftigten in der Volkswirtschaft stehen. Dies ist u. E. gerechtfertigt, weil diese Befragung sowohl an Unternehmen des sekundären Bereichs (Verarbeitendes Gewerbe und Bauhauptgewerbe) wie an Unternehmen des tertiären Bereichs (Groß- und Einzelhandel) gerichtet war und weil die wirtschaftszweigspezifischen Wiederbesetzungsquoten relativ nahe beieinanderliegen. Allerdings können die hier vorgenommenen Schätzungen lediglich die Größenordnungen der erwartbaren Beschäftigungs- und Entlastungswirkungen verdeutlichen.

Für jedes Ruhestandsmodell wurden aus den wirtschaftszweigspezifischen Wiederbesetzungsquoten (mit den Beschäftigtenanteilen gewogene) Durchschnitte gebildet. Für Modell A ergab sich 52%, für Modell B 36% und für Modell C 39%.

Folgende Übersicht weist die Beschäftigungs- und Entlastungswirkungen aus, die durch die Modelle A, B und C jeweils erzielt werden können, wenn sie allein angeboten würden. Ausgehend vom angesprochenen Personenkreis und von der möglichen Inanspruchnahme der Regelung ergibt sich in Verbindung mit der durchschnittlichen Wiederbesetzungsquote der Beschäftigungseffekt. Er gibt an, wieviel Arbeitnehmer bei Einführung der jeweiligen Ruhestandsregelung Beschäftigung finden oder behalten könnten. Da zusätzliche Einstellungen bzw. vermiedene Entlassungen erfahrungsgemäß zu rund 70% die registrierte Arbeitslosigkeit und zu rund 30% die Stille Reserve berühren, ist die Entlastung der Arbeitslosigkeit entsprechend kleiner als der Beschäftigungseffekt.

Nach einer neueren IAB-Projektion umfaßt die Gruppe der 58-62jährigen Männer und der 58-59jährigen Frauen im Jahr 1983 707 000 Personen⁶⁾

An diese Gruppe ist das *Modell A* (Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre) gerichtet. Unter der Annahme, daß jeweils die Hälfte der 58- und 59jährigen und jeweils zwei Drittel der 60- bis 62jährigen ausscheiden⁷⁾ würden – über die ohnehin zu erwartenden Abgänge hinaus – im Einführungsjahr 1983 zusätzlich rund 390 000, 1984 290 000 und 1985 rund 260 000 Arbeitsplätze frei. Folgende Übersicht weist die Größe des angesprochenen Personenkreises, die unterstellte Inanspruchnahme, den Beschäftigungseffekt sowie die Entlastung der Arbeitslosigkeit aus:

Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre (Modell A)

	Personenkreis (58–62jähr. Männer, 58–59jähr. Frauen)	mögliche Inanspruchnahme	Beschäftigungseffekt	Entlastung der registrierten Arbeitslosigkeit
1983	707 000	390 000	203 000	142 000
1984	535 000	290 000	151 000	106 000
1985	493 000	260 000	135 000	95 000
Summe		940 000	489 000	343 000

Im Lauf der Jahre 1983 bis 1985 könnte dann fast eine Million ältere Arbeitnehmer zusätzlich in den vorzeitigen Ruhestand gehen. Für rund eine halbe Million andere Arbeitnehmer könnten dadurch Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen oder gesichert werden. Die Arbeitslosigkeit könnte dann am Ende dieses Zeitraums um fast 350 000 Personen unter dem Stand liegen, den sie ohne die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze erreicht hätte.

Die Beschäftigungs- und Entlastungswirkungen der *Modelle B und C* sind erheblich geringer. Zwar richten sie sich an doppelt so viele Arbeitnehmer wie das Modell A, doch ist einmal der Arbeitsvolumenausfall bei ihrer Inanspruchnahme im Einzelfall geringer, zum anderen werden die ausfallenden Arbeitsstunden durch die Betriebe in geringerem Umfang durch Maßnahmen, die auf die Beschäftigtenzahl gerichtet sind, ersetzt. Schließlich ist auch die Inanspruchnahme etwas niedriger anzusetzen als beim Modell A. Hier wurde unterstellt, daß die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Angebot des Teil-Ruhestands nutzt. Durch Modell B könnte die Arbeitslosigkeit bis 1985 um rund 100 000 Personen, durch Modell C um rund 210 000 Personen entlastet werden (siehe nachstehende Übersicht).

⁶⁾ Vgl. Bloß, H., E. Hoffmann, Abgänge Sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer von 1980 bis 1985 und 1990, in: MittAB 21 1982, S. 450 ff.

⁷⁾ Vgl. ebenda, a.a.O., S. 459.

Teilzeitarbeit (Teil-Ruhestand) für ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren (Modell B und C)

Jahr	Personenkreis (Männer und Frauen ab 55 Jahren in sozialversicherungs- pflichtiger Vollzeitarbeit)	mögliche Inanspruchnahme	Beschäftigungseffekt		Entlastung der registrierten Arbeitslosigkeit	
			Modell B statt 40 Wochenstd. 30	Modell C 20 Std.	Modell B	Modell C
1983	1 510 000	750 000	68 000	146 000	48 000	102 000
1984	924 000	460 000	41 000	90 000	29 000	63 000
1985	664 000	330 000	30 000	64 000	21 000	45 000
Summe		1 540 000	139 000	300 000	98 000	210 000

Um die Ergebnisse bei den Modellen B und C besser mit Modell A vergleichen zu können, wurden die Beschäftigungs- und Entlastungseffekte in Vollzeitkräften ausgedrückt. Da aber gerade bei B und C der Arbeitsvolumenausfall auch durch Teilzeitkräfte ausgeglichen würde, erscheint der personenbezogene Beschäftigungseffekt (gemessen in Vollzeit- und Teilzeitkräften) hier höher anzusetzen sein. In welcher Zusammensetzung Vollzeit- und Teilzeitkräfte beschäftigt würden, kann nicht genau angegeben werden. Hierzu wäre eine Spezialerhebung erforderlich, bei der die Teilbarkeit von Vollzeitarbeitsplätzen ausführlicher untersucht werden müßte.

Die vorstehend ausgewiesenen Beschäftigungs- und Entlastungswirkungen der einzelnen Modelle sind nicht addierbar. Sie gelten jeweils nur für den Fall, daß das betreffende Modell *allein* angeboten wird. Würden *mehrere* Regelungen zur Auswahl angeboten, konnte auf der Grundlage spezifischer Inanspruchnahme der Gesamteffekt eines „Pakets“ von Ruhestandsregelungen abgeschätzt werden.

Die hier vorgelegten Schätzungen können lediglich die *Größenordnungen* der Beschäftigungs- und Entlastungswirkungen alternativer Ruhestandsmodelle angeben.

Erhebliche Unsicherheit besteht bei der voraussichtlichen Inanspruchnahme. Diese hängt entscheidend von der Ausgestaltung der jeweiligen Regelung ab, wohl hauptsächlich von der Höhe möglicher Einkommens- bzw. Rentenabschläge und eventueller Ausgleichszahlungen.

Da die überwiegende Zahl der bislang vorgeschlagenen Ruhestandsregelungen Einkommensabschläge beinhalten, die sich negativ auf die Akzeptanz auswirken können, ist die vorstehend unterstellte Inanspruchnahme eher als Obergrenze aufzufassen. Sollte die Inanspruchnahme geringer ausfallen, müßten beim Entlastungseffekt entsprechende Abschläge gemacht werden. Möglicherweise induziert aber auch allein das Angebot derartiger Regelungen eine tendenziell größere Akzeptanz, zumal der Druck auf den Arbeitsmarkt zumindest auf kurze Sicht weiter zuzunehmen, die Arbeitslosigkeit weiter zu steigen droht. Schließlich könnte auch anhaltend hohe Jugendarbeitslosigkeit auf eine Beschleunigung des Generationswechsels in der Beschäftigung hinwirken.

3.5 Tätigkeitswechsel bei Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer

Bei einer Ruhestandsregelung mit erheblich verkürzter Arbeitszeit (Modelle B und C) ist es sowohl für die Bereitschaft der älteren Arbeitnehmer, diese in Anspruch zu nehmen, als auch für die dann erwartbaren Maßnahmen der Betriebe zum Ausgleich des Arbeitsausfalls wichtig, ob die Betroffenen ihre bisherige Tätigkeit im Betrieb weiter aus-

üben können, oder ob ein Tätigkeitswechsel notwendig wird.

Im *Verarbeitenden Gewerbe* könnte demnach ein Tätigkeitswechsel um so eher notwendig werden, je höher die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers ist. Dies gilt im gewerblichen wie im Angestellten-Bereich. Von den Betrieben sind 47% der Auffassung, daß Hilfs- und angelernte Arbeiter fast immer ihre Tätigkeit beibehalten können, 20% halten dies in etwa der Hälfte der Fälle und 33% nur selten für möglich. Bei den Fach- und Vorarbeitern hält immerhin noch mehr als die Hälfte der Betriebe den Verbleib der älteren Arbeitnehmer in ihrer bisherigen Tätigkeit fast immer oder zumindest in etwa der Hälfte der Fälle für möglich. Meister allerdings könnten nach Auffassung von 65% der Betriebe nur selten ihre bisherige Tätigkeit beibehalten. Bei den Angestellten mit einfacher Tätigkeit meinen drei Viertel der Betriebe, daß die Tätigkeit fast immer oder zumindest in der Hälfte der Fälle weiter ausgeübt werden kann. Bei den mittleren und höheren Angestellten fällt das Urteil fast wie bei den Meistern aus: 66% der Betriebe meinen, die bisherige Tätigkeit könne nur selten beibehalten werden.

In den einzelnen Hauptgruppen des Verarbeitenden Gewerbes und nach der Betriebsgröße sind der Tendenz nach keine Abweichungen vom Durchschnitt festzustellen. Es fällt allerdings auf, daß bei den beruflich weniger qualifizierten Arbeitnehmergruppen (Hilfs- und angelernten Arbeitern sowie Angestellten mit einfacher Tätigkeit) die bisherige Tätigkeit in größeren Betrieben wohl häufiger beibehalten werden kann als in kleineren. Dies gilt im Angestelltenbereich noch mehr als im gewerblichen Bereich.

Die Einschätzungen der *Baubetriebe* führen tendenziell zwar zum gleichen Ergebnis wie im Verarbeitenden Gewerbe, doch ist damit zu rechnen, daß ältere Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme eines Ruhestandsmodells mit Arbeitszeitverkürzung insgesamt seltener ihre bisherige Tätigkeit beibehalten könnten als im Verarbeitenden Gewerbe. Eine Ausnahme bildet hier allerdings die Gruppe der mittleren und leitenden Angestellten. Die Notwendigkeit eines Tätigkeitswechsels wird hier geringer eingeschätzt.

Anders als im Verarbeitenden Gewerbe werden Hilfs- und angelernte Arbeiter im Hinblick auf die Frage nach der Tätigkeit genauso eingestuft wie Fach- und Vorarbeiter.

Die mit Abstand geringsten Chancen, ihre bisherige Tätigkeit beizubehalten, haben im Bauhauptgewerbe die Meister. 73% der Baubetriebe sind der Auffassung, daß dies selten möglich wäre.

Ähnlich wie im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe werden die Auswirkungen auf die Tätigkeit der älteren Arbeitnehmer im *Handel* beurteilt. Hier meinen aber lediglich 47% der Unternehmen, daß beruflich qualifizierte Mitarbeiter ihre bisherige Tätigkeit nur selten würden beibehalten können. Für beruflich weniger qualifizierte Mitarbeiter befürchten dies nur 28% der Handelsunternehmen.

Zwischen Groß- und Einzelhandel zeigen sich im Hinblick auf qualifizierte Mitarbeiter nur geringe Beurteilungsunterschiede. Bei den weniger qualifizierten Mitarbeitern sehen Einzelhandelsunternehmen hingegen in noch geringerem Maße eine Notwendigkeit zum Tätigkeitswechsel.

Die Einschätzungen gliedert nach der Unternehmensgröße lassen schließen, daß qualifizierte Mitarbeiter in kleineren Handelsbetrieben ihre bisherige Tätigkeit häufiger

weiter ausüben können als in größeren. Bei den weniger qualifizierten Mitarbeitern ist hier keine Abhängigkeit von der Betriebsgröße zu erkennen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, daß auch bei beruflich höher qualifizierten Arbeitnehmern der Übergang in Teilzeitarbeit in einer beträchtlichen Zahl von Fällen nicht mit einem Wechsel der Tätigkeit verbunden sein müßte. Bei beruflich weniger qualifizierten Arbeitskräften wären Tätigkeitswechsel ohnehin relativ selten. Soweit sich die Notwendigkeit eines Tätigkeitswechsels ergäbe, könnte dies aber zu Lasten der arbeitnehmerseitigen Akzeptanz der Modelle B und C gehen.

3.6 Präferenzen der Unternehmen für alternative Ruhestandsmodelle

Die Konsensfähigkeit eines Ruhestandsmodells hängt entscheidend ab vom Ausmaß, in dem die Präferenzen der Unternehmen mit denen der Arbeitnehmer übereinstimmen.

Nach der genannten IAB-Untersuchung findet der frühere Ruhestand das höchste Interesse der älteren Arbeitnehmer. Die kürzere Wochenarbeitszeit steht bei den Frauen an zweiter Stelle, bei den Männern an dritter Stelle hinter der Verlängerung des Jahresurlaubs.

Auch die Unternehmen würden den früheren Ruhestand einer allgemeinen Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder einer Urlaubsverlängerung vorziehen.⁸⁾

Die vorliegende Erhebung liefert die Einschätzung der Unternehmen aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu verschiedenen Ruhestandsmodellen.

Tabelle 5: Präferenzen der Betriebe für alternative Ruhestandsmodelle

Wirtschaftszweig	Aus betriebswirtschaftlicher Sicht würden ... % der Betriebe folgende Ruhestandsmodelle bevorzugen		
	Ruhestandsmodell A alle Arbeitnehmer ab 58 Jahren können vorzeitig in den Ruhestand treten	Ruhestandsmodell B Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 30 Wochenstunden zu arbeiten	Ruhestandsmodell C Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 20 Wochenstunden zu arbeiten
Verarbeitendes Gewerbe	84	10	6
Bauhauptgewerbe	84	12	4
Großhandel	77	17	6
Einzelhandel	65	24	11

Tabelle 5 läßt erkennen, daß im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe – bei einer Wahl zwischen den Ruhestandsregelungen A, B oder C – fast alle Unternehmen für das Ruhestandsmodell A plädieren. Dies gilt für alle Arbeitnehmergruppen nahezu unterschiedslos. Leicht überdurchschnittliche Präferenzen für die Modelle B und C bestehen im Angestelltenbereich.

Nicht ganz so einhellig fällt das Urteil im Handel aus: Zwar wurde auch hier insgesamt das Modell A von 70% der Unternehmen bevorzugt, und zwar für weniger qualifizierte

Mitarbeiter in größerem Maße als für Mitarbeiter mit qualifizierter Tätigkeit. Eine beträchtliche Zahl der Unternehmen (22%) spricht sich aber für das Modell B aus, und zwar vor allem dann, wenn es sich um qualifizierte Mitarbeiter handelt. Auch das Modell C findet noch eine deutliche Zahl von Befürwortern (9%).

Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer auf 30 oder 20 Wochenstunden (Modelle B und C) erzielt im Einzelhandel die größte Resonanz.

4. Zur Entwicklung von Produktion/Umsatz und Beschäftigung auf kurze und mittlere Sicht

4.1 Verarbeitendes Gewerbe

Neben der Entwicklungsrichtung wurde für 1982 und 1983 auch das prozentuale Ausmaß der Produktionsveränderung erhoben. Die Darstellung beschränkt sich hier auf die Jahre 1982 und 1983. Die ex post-Entwicklung 1979 – 1981 ist aus der amtlichen Statistik bekannt und wurde hier hauptsächlich abgefragt um die oben beschriebenen Reaktionsmuster auf einzelbetrieblicher Ebene nach der Unternehmensentwicklung differenzieren zu können. Über diesen weiteren Auswertungsschritt wird in Kürze berichtet. In den Tabellen wird hier nur die Beschäftigungsentwicklung ausgewiesen. Die Ergebnisse für 1982 werden als Anhaltspunkt für die Beurteilung der Verlässlichkeit der betrieblichen Angaben genommen.

Für 1982 gaben die Betriebe einen Produktionsrückgang um 2,1% an. In der amtlichen Statistik wird ein Rückgang um 2,5% ausgewiesen. Die geringe Abweichung spricht für die Repräsentativität der vorliegenden Befragungsergebnisse. Auch in den Hauptgruppen stimmen die hier ermittelten ex post-Produktionsentwicklungen gut mit der amtlichen Statistik überein.

Seit Jahresende 1982 hellte sich der wirtschaftliche Horizont aufgrund einer lebhafteren Inlandsnachfrage auf. Auch der Geschäftsklima-Index des Ifo-Instituts weist seit Oktober 1982 deutlich positive Tendenzen auf. Für 1983 rechnen die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt nur mehr mit einem geringen Rückgang der Produktionstätigkeit um 0,8%. Dabei erwarten 46% der Betriebe eine Stagnation, ein Viertel der Betriebe eine Zunahme (um durchschnittlich 6%) und 29% der Testteilnehmer erwarten eine Abnahme ihrer realen Produktionstätigkeit (um durchschnittlich etwa 8%).

Je größer die Betriebe – gemessen an der Beschäftigtenzahl – desto optimistischer wird die Entwicklung eingeschätzt. Während die kleinen Unternehmen (mit 20 – 49 Beschäftigten) z. B. eine Produktionsabnahme von 3,4% erwarten, prognostizieren die Großunternehmen (mit 1000 und mehr Beschäftigten) sogar eine leichte Produktionssteigerung (+ 0,1%).

Produktionsvorausschätzungen auf *mittlere Sicht* (1984 bis 1987) hat nur etwa ein Drittel der Betriebe abgegeben, erheblich weniger als in früheren Befragungen. Die Planungsunsicherheit hat offensichtlich zugenommen. Etwa ein Fünftel der Betriebe rechnet in den kommenden Jahren mit einer Steigerung der Produktion, rund ein Zehntel erwartet keine Veränderung und 2% befürchten einen Rückgang ihrer Produktionstätigkeit. Insgesamt ergibt sich damit für die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, die eine Mittelfristprognose abgegeben haben, ein leichter Anstieg der Produktionstätigkeit um durchschnittlich 1,2% pro Jahr.

⁸⁾ Vgl. Nerb, G., Verminderung des Arbeitskräfteangebots als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit, in: Ifo-Schnelldienst Nr. 26, 1977.

Gegenüber einer früheren Befragung haben sich die mittelfristigen Perspektiven demnach deutlich verschlechtert, hat sich die erwartete Wachstumsrate halbiert.

Die Zahl der *Beschäftigten* in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nahm 1982 gegenüber dem Vorjahr lt. Statistik durchschnittlich um 3,6% auf 6,99 Mill. Personen ab. Ein Vergleich der Erhebungsergebnisse zur Frage der Beschäftigungsentwicklung mit den Daten der amtlichen Statistik zeigt eine fast exakte Übereinstimmung.

20% der Betriebe meldeten eine Zunahme der Beschäftigten (um durchschnittlich 6,1%), 20% Stagnation und 60% der Industriebetriebe verzeichneten 1982 gegenüber dem Vorjahr einen Beschäftigtenabbau von durchschnittlich 7,8% (Tabelle 6). Insgesamt ergibt sich hieraus für 1982 eine Beschäftigtenveränderung von - 3,5%. Die geringfügige Abweichung von der amtlichen Statistik (- 3,6%) läßt auf die Verlässlichkeit der Angaben der befragten Betriebe schließen.

Den stärksten Personalrückgang mit etwa 94 000 Beschäftigten hatte das Verbrauchsgüter produzierende Gewerbe zu verzeichnen. Der prozentuale Personalabbau lag hier erheblich über dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes. Fast sämtliche Branchen dieser Hauptgruppe haben überwiegend aus konjunkturellen Gründen Personal freigesetzt. Hier wirkte sich deutlich die Kaufzurückhaltung der Endverbraucher aus, die 1981 und 1982 reale Einkommensbußen hinnehmen mußten.

Im Investitionsgüter produzierenden Gewerbe, mit etwas mehr als der Hälfte aller Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes, war der Rückgang der Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr mit rund 96 000 Personen prozentual leicht unterdurchschnittlich. Dies ist im wesentlichen darauf

zurückzuführen, daß die Betriebe Kapazitätsanpassungen nicht ausschließlich über Personalabbau, sondern durch einen im Jahresverlauf verstärkten Übergang zur Kurzarbeit vornahmen.

Für 1983 rechneten die befragten Betriebe mit einem nochmaligen Beschäftigtenabbau um durchschnittlich 3,3% (Tabelle 6). Die Beschäftigtenzahl im Verarbeitenden Gewerbe würde demnach um weitere 230 000 Personen reduziert.

38% aller Betriebe erwarten für 1983 eine konstante Beschäftigung, nur 7% eine Steigerung (um durchschnittlich 4,9%), rund die Hälfte aller befragten Betriebe rechnet mit einem Rückgang (um durchschnittlich 6,3%). Interessant ist hier das Ergebnis, daß die kurzfristige Beschäftigungserwartung anscheinend unabhängig von der Betriebsgröße ist. Obwohl die Großunternehmen in der Produktionstätigkeit keinen weiteren Rückgang mehr erwarten, rechnen sie mit einem überdurchschnittlich starken Rückgang der Beschäftigung. Ein Vergleich der Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen für die Jahre 1982 und 1983 zeigt aber, daß die großen Unternehmen 1982 prozentual deutlich weniger Personal abgebaut haben als die kleineren. 1983 ist das Bild umgekehrt. Offensichtlich haben die kleineren Unternehmen die Beschäftigung früher nach unten angepaßt.

Die Angaben zur Beschäftigtenentwicklung 1984 bis 1987 sind - ebenso wie die Produktionsplanung - mit beträchtlicher Unsicherheit behaftet. 62% der befragten Unternehmen enthielten sich einer Äußerung (Tabelle 7). Die Befragungsergebnisse lassen zwar eine merkliche Verlangsamung des bisherigen Beschäftigtenabbaus erkennen, doch herrscht mittelfristig immer noch deutliche Zurückhaltung vor: per

Tabelle 6: Entwicklung der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe 1982 und 1983

Wirtschaftszweig/ Größenklassen	1982 verzeichneten gegenüber 1981					für 1983 gegenüber 1982 erwarten						
	eine Zunahme		Keine Ver- änderung % d. B.*)	eine Abnahme		Beschäftigtenver- änderung insgesamt (in %)	eine Zunahme		Keine Ver- änderung % d. B.*)	eine Abnahme		Beschäftigtenver- änderung insgesamt (in %)
 % der Betriebe*)	und zwar um %**)	 % der Betriebe*)	und zwar um %**)	 % der Betriebe*)	und zwar um %**)	 % der Betriebe*)	und zwar um %**)	
Grundstoff- und Produktionsgüter	13	6,1	15	72	8,2	- 5,1	2	4,9	38	60	7,1	- 4,2
Investitionsgüter	26	3,8	20	54	7,2	- 2,9	10	4,6	35	55	5,9	- 2,9
Verbrauchsgüter	11	5,8	22	67	8,8	- 5,4	4	5,9	41	55	6,5	- 3,3
Nahrungs- und Genußmittel	24	.	29	47	.	-3,3***)	4	5,1	56	40	3,9	- 1,3
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	20	6,1	20	60	7,8	- 3,5	7	4,9	38	55	6,3	- 3,3
davon: Betriebe mit:												
20 - 49	10	10,5	40	50	16,0	- 6,9	4	7,3	67	29	10,6	- 2,8
50 - 199	15	7,1	29	56	9,6	- 4,2	5	6,3	56	39	7,9	- 2,8
200 - 999	20	11,1	19	61	8,1	- 2,8	5	5,3	39	56	6,7	- 3,4
1000 u. mehr Besch.	24	2,9	13	63	5,8	- 2,9	8	3,8	27	65	5,3	- 3,2
Bauhauptgewerbe	10	8,0	25	65	11,8	- 6,9	1	11,6	38	61	9,9	- 5,8

*) Gewichtete Meldeanteile (Tendenzen)

**) Prozentuale quantitative Veränderungen

***) lt. amtlicher Statistik

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Tabelle 7: Entwicklung der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe auf mittlere Sicht 1984 – 1987

Wirtschaftszweig/ Größenklassen	auf mittlere Sicht (1984 – 1987) erwarten					Beschäftigten- veränderung insgesamt (in % pro Jahr) % der befragten Betriebe halten die Beschäftigten- entwicklung für nicht vorausschätzbar
	eine Zunahme		Keine Veränderung % d. B. *)	eine Abnahme			
 % der Betriebe *)	und zwar um % pro Jahr **)	 % der Betriebe *)	und zwar um % pro Jahr **)		
Grundstoff- und Produktionsgüter	2	3,2	9	17	3,8	- 0,5	72
Investitionsgüter	9	4,6	21	11	4,0	0	59
Verbrauchsgüter	4	4,7	19	11	3,3	- 0,2	66
Nahrungs- und Genußmittel	7	3,1	38	8	3,0	0	47
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	7	4,3	19	12	3,8	- 0,1	62
davon: Betriebe mit							
20 – 49	5	6,1	21	3	7,9	0,1	71
50 – 199	9	5,7	23	7	5,8	0,1	61
200 – 999	4	3,8	21	9	4,7	- 0,2	66
1000 u. mehr Besch.	8	3,0	16	17	3,0	- 0,3	59
Bauhauptgewerbe	2	6,2	13	4	10,2	- 0,3	81

*) Gewichtete Meldeanteile (Tendenzen)

**) Prozentuale quantitative Veränderungen

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Saldo erwarten die Industriebetriebe etwa eine Stagnation ihrer Beschäftigtenzahl (- 0,1% pro Jahr). Dabei wird etwa ein Fünftel der Unternehmen voraussichtlich den Personalbestand halten können, 7% erwarten eine Zunahme (um durchschnittlich 4%) und eine im Durchschnitt prozentual etwa gleich große Reduzierung wird von etwa 12% der Betriebe prognostiziert. Die kleineren Betriebe rechnen mit einer günstigeren Entwicklung als die großen. Auch hier ist eine gegenüber früher erhöhte Planungsunsicherheit hinsichtlich der mittelfristigen Entwicklung zu erkennen.

Verbindet man die Umfrageergebnisse über die bisherige und kurzfristig erwartete Produktionsentwicklung mit jenen zur Beschäftigungsentwicklung, so ist zu erkennen, daß sich im Verarbeitenden Gewerbe die Zunahme der Arbeitsproduktivität im Vergleich zum Vorjahr beschleunigen wird (Steigerung der Zuwachsrate 1983/82 gegenüber 1982/81 von 1,5% auf 2,6%). Insgesamt wird der Produktivitätsfortschritt 1983 immer noch unter dem mittelfristigen Entwicklungspfad⁹⁾ liegen.

4.2 Bauhauptgewerbe

Das Bauhauptgewerbe erlebte in den Jahren 1979 bis 1981 einen deutlichen Produktionseinbruch. Der Tendenzindikator (Differenz der Meldeanteile über zunehmende und abnehmende Produktionsvolumenänderung) zeigt für das Jahr 1982 eine deutliche Verschlechterung. Das Bauhauptgewerbe hatte in den zurückliegenden Jahren seine zweit-schwerste Rezession nach dem Kriege zu verkraften. Insgesamt mußten die befragten Bauunternehmen eine Abnahme

der realen Produktionstätigkeit um 8,4% hinnehmen. Auch dieses Ergebnis stimmt mit den Angaben der amtlichen Statistik gut überein (8,9%).

Für das laufende Jahr 1983 erwarten laut Umfrage vom November letzten Jahres nur 3% der Betriebe eine Zunahme der Produktionstätigkeit um durchschnittlich 8,1%. 38% rechnen mit stagnierender Produktion, und knapp 60% aller Betriebe rechnen mit einer Abnahme um durchschnittlich 11,8%. So ergibt sich rein rechnerisch eine Abnahme der Produktionstätigkeit im Bauhauptgewerbe um insgesamt 6,7%. Jedoch ist heute schon zu erkennen, daß der Aufschwung in der Bauwirtschaft schneller eingetreten ist und kräftiger ausfallen wird, als wohl noch zum Zeitpunkt der Umfrage erwartet worden war. Der deutliche Rückgang der Hypothekenzinsen – sie haben sich seit ihrem Höchststand im Herbst 1981 um 3 Prozentpunkte auf etwa 9% verringert-, die spürbare Preisberuhigung vor allem im Wohnungsbau sowie die Ende 1982 von der Bundesregierung beschlossenen Förderungsmaßnahmen – vor allem Abschreibungserleichterungen, Finanzierungshilfen sowie öffentliche Programme im sozialen Wohnungsbau – haben der Bauwirtschaft kräftige Impulse einer Belebung gebracht.¹⁰⁾

Noch größer als im Verarbeitenden Gewerbe ist hier aber die Unsicherheit der Produktionserwartungen auf *mittlere Sicht*. 81% der befragten Baufirmen hielten die Entwicklung der Produktionstätigkeit bis 1987 für nicht vorausschätzbar. Die restlichen 19% der befragten Unternehmen erwarten eine Stabilisierung bzw. eine nur mehr leicht rückläufige Tendenz (- 0,2% pro Jahr).

Im Bauhauptgewerbe hat sich der *Personalabbau 1982* gegenüber dem Vorjahr weiter beschleunigt. Die Zahl der Beschäftigten nahm um rund 74 000 Personen auf 1,15 Mill. ab. Das sind 6% weniger als 1981. Nach den Ergebnissen

⁹⁾ Vgl. Pusse, L., K. Ch. Röthlingshöfer, W. Ruppert, Mittelfristige Entwicklung der Arbeitsproduktivität: Tendenzen und betriebliche Maßnahmen, in: MittAB 4/1981, S. 417.

¹⁰⁾ Vgl. Söffner, F., Bauwirtschaft im Aufwind, in: Ifo-Schnelldienst Nr. 6/ 1983, S. 5 ff.

dieser Befragung verzeichneten 1982 gegenüber 1981 10% der Betriebe im Bauhauptgewerbe eine Zunahme um durchschnittlich 8,0%. 65% reduzierten die Beschäftigtenzahl um durchschnittlich 11,8%. Etwas höher als im Verarbeitenden Gewerbe ist hier mit 25% der Anteil derjenigen Betriebe, die mit konstanter Belegschaft auskamen.

Die Befragungsergebnisse zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung im Jahr 1983 lassen zwar eine Verlangsamung des bisherigen Beschäftigungsabbaus erkennen, doch ist bereits sichtbar, daß die Beschäftigungspläne von November 1982 in der Zwischenzeit einer Korrektur unterzogen wurden. So ergab sich noch zum Zeitpunkt der Umfrage (November 1982) rein rechnerisch eine Abnahme der Zahl der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe um durchschnittlich 5,8%. Etwa zwei Drittel der befragten Betriebe rechneten mit einer Abnahme um etwa 10%. 38% glaubten mit dem gleichen Personalbestand auskommen zu können und nur 1% aller Betriebe wollten ihr Personal um etwa 12% aufstocken.

Wie die Einschätzung der Produktionsentwicklung, so sind auch die Beschäftigungserwartungen der Betriebe auf *mittlere Sicht* mit großer Unsicherheit behaftet. Etwa vier Fünftel der Bauunternehmen hielt die Entwicklung bis 1987 nicht für vorausschätzbar. Basierend auf den Angaben der Firmen, die sich zu einer mittelfristigen Schätzung in der Lage sahen, wird sich der Beschäftigtenabbau abgeschwächt fortsetzen. Rein rechnerisch ergibt sich ein durchschnittlicher Personalabbau um 0,3% pro Jahr.

4.3 Handel

1982 hat sich der konjunkturelle Abwärtstrend im Handel verstärkt fortgesetzt. 1982 wurde nur von 7% der Handelsunternehmen die Geschäftslage als gut, von 38% als befriedigend, von 56% aber als schlecht bezeichnet.

Der Großhandel mußte 1982 ein reales Umsatzminus von 4,0% hinnehmen, nach - 6,4% im Jahre 1981. Im Einzelhandel belief sich der reale Umsatzrückgang im Jahre 1982 auf 4,5%, nach - 2,5% im Jahre 1981.

Für die Kaufzurückhaltung der Konsumenten im Jahre 1982 waren vor allem zwei Gründe maßgebend: Rückgang der Realeinkommen um 2,5% und hohe Sparquote.

Die seit Herbst vorigen Jahres zu beobachtende Besserung des Geschäftsklimas im Groß- und Einzelhandel setzte sich nach den Ergebnissen des Ifo-Konjunkturtests 1983 fort. Sowohl die Beurteilung der aktuellen Geschäftslage als auch die weiteren Geschäftsaussichten wurden in den letzten Monaten von den Handelsfirmen erheblich günstiger beurteilt als noch im vierten Quartal 1982.

Die Zahl der Beschäftigten in den Handelsunternehmen nahm nach der vorliegenden Erhebung 1982 gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 4,6% ab. Damit wirkte sich der Konjunkturabschwung besonders nachhaltig auf die Beschäftigtenlage in diesem Wirtschaftssektor aus (Tabelle 8). 16% der Handelsunternehmen meldeten eine Zunahme der Beschäftigung gegenüber 1981 um durchschnittlich 8,3%. Bei 31% veränderte sich Personalstand nicht und 53% der Unternehmen im Groß- und Einzelhandel haben Personal abgebaut (um durchschnittlich 11,3%).

Im Jahr 1983 wird sich trotz konjunktureller Besserungstendenz der Beschäftigtenrückgang weiter fortsetzen, wenngleich spürbar verlangsamt. Im Durchschnitt rechnen die Unternehmen mit einem Rückgang um etwa 1,5%. Dabei erwarten etwa die Hälfte der Unternehmen keine Veränderung ihrer Belegschaft, 9% eine Zunahme um durchschnittlich 6% und etwa zwei Fünftel wollen den Personalbestand (um durchschnittlich 4,9%) senken. Im Zuge einer konjunkturellen Erholungsphase werden die Pläne möglicherweise nach oben revidiert.

Die *mittelfristigen Beschäftigterwartungen* des Handels 1984 bis 1987 sind - wie in den anderen Wirtschaftssektoren - von beträchtlicher Unsicherheit bestimmt. Fast die Hälfte der Unternehmen hielt die Entwicklung in den nächsten vier Jahren nicht für vorausschätzbar.

Überwiegend wird weiterhin mit Beschäftigungsrückgang gerechnet (Saldo: - 2%). Ungünstiger noch als im Einzelhandel sind die Perspektiven im Großhandel (Tabelle 9).

Tabelle 8: Entwicklung der Beschäftigung im Handel 1982 und 1983

Wirtschaftszweig/ Größenklassen	1982 verzeichneten gegenüber 1981						für 1983 gegenüber 1982 erwarten					
	eine Zunahme		Keine Veränderung d. Anzahl d. Besch. % d. U.*)	eine Abnahme		Beschäftigtenver- änderung insgesamt (in %)	eine Zunahme		Keine Veränderung d. Anzahl d. Besch. % d. U.*)	eine Abnahme		Beschäftigtenver- änderung insgesamt (in %)
 % der Untern.*)	und zwar um %**)	 % der Untern.*)	und zwar um %**)	 % der Untern.*)	und zwar um %**)	 % der Untern.*)	und zwar um %**)	
Großhandel	15	8,3	33	52	8,6	- 3,2	5	9,1	51	45	5,4	- 2,0
Einzelhandel	17	8,3	29	54	12,6	- 5,4	11	5,3	48	42	4,6	- 1,3
Handel insgesamt	16	8,3	31	53	11,3	- 4,6	9	6,0	49	43	4,9	- 1,5
davon Handelsuntern. mit:												
3 bis 5	7	34,5	68	25	34,4	- 6,2	6	31,2	88	6	44,4	- 1,0
6 bis 9	8	18,1	55	38	20,7	- 6,4	4	16,2	79	17	14,3	- 1,9
10 bis 19	14	10,6	37	49	14,4	- 5,6	2	8,4	65	33	10,6	- 3,3
20 bis 49	19	9,8	35	46	11,1	- 3,2	4	6,1	53	43	7,0	- 2,7
50 u. mehr Besch.	20	3,8	14	66	8,1	- 4,6	14	2,6	27	59	1,7	- 0,7

Aufgrund von Rundungen kann die Zeilensumme geringfügig von 100% abweichen

*) Gewichtete Meldeanteile (Tendenzen)

***) Prozentuale quantitative Veränderungen

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Tabelle 9: Entwicklung der Beschäftigung im Handel auf mittlere Sicht (1984 – 1987)

	Bei der Beschäftigungsentwicklung auf mittlere Sicht (im Durchschnitt der Jahre 1984 – 1987) erwarten% der Unternehmen			% der Befragten halten die Beschäftigtenentwicklung für nicht vorausschätzbar
	eine Zunahme *)	keine Änderung *)	eine Abnahme *)	Saldo	
Großhandel	4	28	10	- 6	57
Einzelhandel	11	24	11	± 0	54
Handel insgesamt	9	25	11	- 2	55
davon Handelsunternehmen mit:					
3 – 5	2	53	5	- 4	40
6 – 9	2	31	3	- 1	64
10 – 19	2	29	9	- 7	61
20 – 49	4	22	9	- 5	65
50 u. mehr Beschäftigten	15	17	15	+ 1	53

*) Gewichtete Meldeanteile (Tendenzen)

Quelle: Ifo/IAB-Arbeitsmarktumfrage 1982/83

Am günstigsten sind noch die Erwartungen der großen Handelsunternehmen (mit 50 und mehr Beschäftigten).

5. Zusammenfassung und Schlußfolgerung

Die Befragungsergebnisse lassen erwarten, daß von alternativen Ruhestandsregelungen kräftige Entlastungswirkungen auf den Arbeitsmarkt ausgehen. Dabei ist darauf hinzuweisen, daß bei dieser Erhebung die Unternehmen davon ausgehen konnten, daß ein eventuell auf sie zukommender Finanzierungsbeitrag weitgehend durch Produktivitätssteigerungen und daraus resultierende Kostenentlastungen aufgewogen würde.

- Nach Einschätzung der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Bauhauptgewerbes würde bei einer generellen Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre 54% des Arbeitsausfalls durch Neueinstellungen, Verzicht auf Entlassungen und/oder Umsetzungen ersetzt (Großhandel 52%, Einzelhandel 51%).

Eine geringerer Ausgleich wäre zu erwarten, wenn ältere Vollzeitkräfte in Teilzeitarbeit wechseln (zwischen 32 und 45% des Arbeitsausfalls, je nach Wirtschaftszweig und Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung).

- Würde die Hälfte der 58-59jährigen und zwei Drittel der 60-62jährigen Sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand gehen, dann könnte in der Gesamtwirtschaft bis 1985 rund eine halbe Million Arbeitnehmer Beschäftigung finden oder behalten. Die Arbeitslosigkeit würde dann 1985 um fast 350 000 niedriger als unter status-quo-Bedingungen sein.

Würde die Hälfte der älteren Vollzeitkräfte ab 55 Jahren nur noch 20 Wochenstunden arbeiten, wäre die Entlastung auf rund 210 000 zu beziffern. Bei einer Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden ergäbe sich eine Entlastung von rund 100 000 Personen bis 1985 (ausgedrückt in Vollzeitkräften).

- Zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen infolge der Ruhestandsregelungen sind nach den beschäftigungswirksamen Maßnahmen erst in zweiter Linie zu erwarten und zwar in großen Unternehmen eher als in kleinen. Bei Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer würden sie voraussichtlich eine größere Rolle spielen als bei einer generellen Herabsetzung der Ruhestandsgrenze.
- Zusätzliche Überstunden würden insgesamt eine untergeordnete Rolle spielen.
- Beim Übergang in Teilzeit-Beschäftigung könnten die betroffenen älteren Arbeitnehmer in der überwiegenden Zahl der Fälle ihre bisherige Tätigkeit beibehalten. Ein Tätigkeitswechsel könnte allerdings bei beruflich qualifizierten Arbeitnehmern eher erforderlich werden als bei weniger qualifizierten.
- Fast alle Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe würden – vor die Wahl gestellt – eine generelle Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze gegenüber der Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer bevorzugen. Eine beträchtliche Zahl der Handelsunternehmen spricht sich allerdings für Teilzeitmodelle aus.

Wenn die Ruhestandsmodelle A, B und C zur Auswahl stehen, sprechen nach dieser Untersuchung folgende Gründe für die generelle Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze (Modell A):

- Die absolute Entlastungswirkung ist am größten,
- die beschäftigungspolitische Effektivität, gemessen an der Wiederbesetzungsquote, ist am höchsten,
- zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen sind relativ am wenigsten zu erwarten und
- wie die Arbeitnehmer, so würden auch die Unternehmer im Durchschnitt überwiegend die weitere Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze gegenüber den anderen Ruhestands-Regelungen bevorzugen.

Allerdings zeigen die nach Personengruppen differenzierten Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer, wie auch die nach Branchen aufgegliederten Präferenzen der Unternehmen, daß auch andere Modelle gewünscht werden. Deshalb sollte individuell zwischen verschiedenen Ruhestandsmodellen gewählt werden können. Dadurch könnte auch das Akzeptanzpotential bestmöglich ausgeschöpft werden, was der Entlastung der Arbeitslosigkeit zugute käme.

Verzichtet wurde in dieser Untersuchung auf die sozialpolitische Bewertung der Ruhestandsregelungen. Es wird allerdings nicht verkannt, daß z. B. der Einrichtung altersge-

rechter Arbeitsplätze unter sozialpolitischem Aspekt große Bedeutung zukommt (z. B. wenn durch gleitenden Ruhestand der Ruhestandsschock vermieden wird).

Auch die Finanzierungsfrage wurde hier ausgeklammert. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die Kosten, die durch Arbeitslosigkeit verursacht werden. So ist z. B. pro Arbeitslosen im Jahr 1983 mit durchschnittlich 24 000 DM Ausgaben und Mindereinnahmen der öffentlichen Haushalte zu rechnen.¹¹⁾ Nach der hier vorgelegten Entlastungsrechnung könnten bei einer Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre z. B. allein im ersten Jahr durch die Entlastung der Arbeitslosigkeit gesamtfiskalische Ersparnisse in Höhe von rd. 3,4 Mrd. DM erzielt werden, die in die Finanzierung dieser Maßnahme eingebracht werden könnten. Dies sollte bei der Diskussion von Finanzierungsmodellen in die Überlegungen einbezogen werden.

¹¹⁾ Vgl. Atitorenngemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1983 – insgesamt und regional –, in: MittAB 1/1983, S. 15.

Anhang: Fragebogen für die Industrie und das Baugewerbe

Der Fragebogen für den Groß- und Einzelhandel wurde entsprechend den dortigen Gegebenheiten geringfügig modifiziert.

Bitte zurück an Ifo

**Beschäftigung und Ruhestandsregelungen
 in Industrie und Baugewerbe**

192

Rücksendetermin 29. Nov. 1982, bitte möglichst einhalten!

Beschäftigung und Produktion

1. Entwicklung der Beschäftigtenzahl in unserem Betrieb: (nur inländische Betriebe; sämtliche Beschäftigte einschließlich Auszubildende)

	1981 gegenüber 1979 (Jahresdurchschnitt)	Im laufenden Jahr (Jahres- durchschnitt 1982 gegenüber Jahresdurchschnitt 1981)	Im nächsten Jahr (Jahres- durchschnitt 1983 gegenüber Jahresdurchschnitt 1982)	auf mittlere Sicht (im Durchschnitt der Jahre 1984 - 1987)
Zunahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.% pro Jahr
keine Änderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.% pro Jahr
Abnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> nicht vorausschätzbar

2. Entwicklung der Produktionstätigkeit unseres Betriebes:
 (nur inländische Betriebe; real, d. h. nach Ausschaltung von Preisänderungen)

	1981 gegenüber 1979	Im laufenden Jahr (1982 gegenüber 1981)	Im nächsten Jahr (1983 gegenüber 1982)	auf mittlere Sicht (im Durchschnitt der Jahre 1984 - 1987)
Zunahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.% pro Jahr
keine Änderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.% pro Jahr
Abnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> um ca.%	<input type="checkbox"/> nicht vorausschätzbar

3. Wieviel Personen sind in Ihrem Betrieb tätig (Stand September 1982)? insgesamt
 (einschl. Firmeninhaber, mithelfende Familienangehörige und Auszubildende)

darunter:	Zahl der Beschäftigten	darunter: im Alter von bis (Zahl)		
		55 - 57 Jahren	58 - 63 Jahren	64 J. und älter
Arbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Angestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Falls in Ihrem Betrieb **keine** 55-jährigen oder älteren Arbeitnehmer tätig sind, bitte weiter mit Frage 9.
 Von den Arbeitnehmern im Alter von **55 Jahren und älter** sind üblicherweise

Frauen	Vollzeitbeschäftigt (37 und mehr Std./Wo.)	Teilzeitbeschäftigt (unter 37 Std./Wo.)
Männer	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Wie hat sich der Anteil **älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahre)** an der Gesamtbelegschaft in der Vergangenheit entwickelt und wie wird er sich voraussichtlich auf mittlere Sicht entwickeln?

	in den Jahren 1978 - 1982			in den Jahren 1983 - 1987		
	gestiegen	konstant geblieben	gesunken	steigen	konstant bleiben	sinken
bei Arbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei Angestellten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ältere Arbeitnehmer und Ruhestandsregelungen

Zur Zeit werden verschiedene denkbare Ruhestandsregelungen diskutiert. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen unter der Voraussetzung, daß für Ihr Unternehmen im ganzen gesehen keine ins Gewicht fallenden Kostenbelastungen entstehen (z. B. wegen Kostenbeteiligung der öffentlichen Haushalte, wegen Einbindung in die tarifliche Einkommensentwicklung sowie eventueller betriebswirtschaftlicher Vorteile).

5. Wenn ab 1983 folgende Regelungen für ältere Arbeitnehmer eingeführt würden:

	(A) alle Arbeitnehmer ab 58 Jahren können vorzeitig in den Ruhestand treten	oder	(B) brauchen nur noch 30 Std./Wo. zu arbeiten	oder	(C) Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 20 Std./Wo. zu arbeiten
--	--	------	---	------	--

In welchem Umfang würde der durch die Inanspruchnahme der genannten Ruhestandsregelungen entstehende Arbeitsausfall in Ihrem Betrieb ausgeglichen werden?

vollständiger Ausgl. 100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgleich zu ca. 75%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgleich zu ca. 50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgleich zu ca. 25%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kein Ausgleich 0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Würden Sie den Arbeitsausfall bei einzelnen Beschäftigtengruppen in **unterschiedlichem** Umfang ausgleichen?

	(A)	(B)	(C)
	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Wenn ja:	über- durchschnittlich	unter- durchschnittlich	über- durchschnittlich
Hiils- und angelemte Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach- und Vorarbeiter Meister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einfache Angestellte mittlere und höhere Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Könnten bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 30 oder 20 Stunden (Ruhestandsmodell B oder C) diese älteren Arbeitnehmer ihre bisherige Tätigkeit in Ihrem Betrieb weiter ausüben?

	fast immer	etwas in der Hälfte aller Fälle	selten
Hiils- und angelemte Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach- und Vorarbeiter Meister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einfache Angestellte mittlere und höhere Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Angenommen, es käme zu einem der genannten neuen Ruhestandsmodelle, welche der folgenden Maßnahmen würden Sie in erster Linie ergreifen? (Mehrfachnennungen möglich):

	wenn von den Arbeitern			wenn von den Angestellten		
	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Arbeitsnehmer ab 58 Jahren vorzeitig in den Ruhestand treten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitkräfte ab 55 Jahren nur noch 30 Std./Wo. arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitkräfte ab 55 Jahren nur noch 20 Std./Wo. arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsnehmer ab 58 Jahren vorzeitig in den Ruhestand treten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitkräfte ab 55 Jahren nur noch 30 Std./Wo. arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitkräfte ab 55 Jahren nur noch 20 Std./Wo. arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Neueinstellungen für die freigewordenen Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Entlassungen können (zum Teil) vermieden werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Umsetzung von Arbeitskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Zusätzliche Überstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

und zwar

9. Falls es zu einem der genannten Ruhestandsmodelle kommen sollte, welches würden Sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht bevorzugen?

	(A) alle Arbeitnehmer ab 58 Jahren können vorzeitig in den Ruhestand treten	(B) Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 30 Std./Wo. zu arbeiten	(C) Vollzeitkräfte ab 55 Jahren brauchen nur noch 20 Std./Wo. zu arbeiten
Hiils- und angelemte Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fach- und Vorarbeiter Meister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einfache Angestellte mittlere und höhere Angestellte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MitTAB 2/83