

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Klaus Jacobs und Winfried Schmähl

Der Übergang in den Ruhestand

21. Jg./1988

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: Heißbrühlstraße 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>

Der Übergang in den Ruhestand

Entwicklungen, öffentliche Diskussion und Möglichkeiten seiner Umgestaltung

Klaus Jacobs und Winfried Schmähl, Berlin*)

Zeitpunkt und Formen des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand haben sich in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten 15 Jahren deutlich verändert: Ältere Arbeitnehmer scheiden immer früher aus dem Erwerbsleben aus und durchlaufen vor dem Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung immer häufiger unterschiedlich ausgestaltete „Zwischenphasen“ (Arbeitslosigkeit, Vorruhestand).

Veränderungen beim Übergang in den Ruhestand vollziehen sich vor dem Hintergrund individueller Interessenlagen der beteiligten Akteure und Institutionen sowie ökonomischer, demographischer und gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen, deren eingehende Analyse sowohl für die Erklärung der bisherigen Entwicklung als auch für die Einschätzung von Erfolgsaussichten zukünftiger Gestaltungsformen des Übergangs in den Ruhestand erforderlich ist. Für eine mögliche Umkehr des Trends zu einem immer früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sprechen neben den primär demographisch bedingten Finanzierungsproblemen der Alterssicherung auch sich längerfristig anbahnende Veränderungen am Arbeitsmarkt, in der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur sowie in den Qualifikationsstrukturen der (künftigen) älteren Arbeitnehmer.

Um allen Beteiligten eine rechtzeitige Anpassung zu ermöglichen, müssen Entscheidungen über die Umgestaltung des Übergangs in den Ruhestand frühzeitig getroffen werden. Dies erfordert zunächst die Beantwortung einer Reihe grundsätzlicher Fragen über Zeitpunkt (früher oder später als bisher?) und Formen des (vollständigen oder teilweisen?) Ausscheidens sowie die zu beteiligenden Institutionen (Tarifvertrags- oder Sozialversicherungsregelungen?). Auch bei einer Entscheidung zugunsten eines Teilrentenmodells innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bleiben viele Fragen entscheidungsbedürftig, etwa im Hinblick auf das Ausmaß der angestrebten Einkommenssicherung während und nach der Teilrentenphase. Dabei sollten für die Diskussion in der Bundesrepublik bereits vorliegende Erfahrungen aus anderen Ländern nach Möglichkeit nutzbar gemacht werden.

Gliederung

1. Entwicklungen beim Übergang in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland
2. Die gegenwärtige öffentliche Diskussion: Unterschiedliche Ansatzpunkte und Interessen
3. Veränderte strukturelle Rahmenbedingungen
4. Möglichkeiten zur Veränderung des Übergangs in den Ruhestand und dabei zu entscheidende Fragen
 - 4.1 Einige grundsätzliche Fragen
 - 4.2 Fragen im Zusammenhang mit der Gestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung

1. Entwicklungen beim Übergang in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland

Der Übergang vom offiziellen Erwerbsleben in den Ruhestand hat sich in der Bundesrepublik Deutschland seit Beginn der 70er Jahre deutlich verändert. Dies gilt sowohl für den Zeitpunkt des Übergangs, der für immer mehr Arbeitnehmer¹⁾ inzwischen weit vor dem einst „normalen“ Rentenzugangsalter von 65 Jahren liegt, als auch für die Formen des Übergangs. Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist in vielen Fällen nicht mehr identisch mit dem Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder gar einer *Altersrente*, die frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres bezogen werden kann. So besteht mit der altersunabhängigen *Erwerbsunfähigkeitsrente* im Fall gesundheitlicher Einschränkungen eine vielgenutzte Möglichkeit, auch schon früher eine Rente zu beziehen, doch haben daneben auch solche Übergangsformen immer mehr an Bedeutung gewonnen, bei denen zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Bezug einer Altersrente bestimmte „Zwischenphasen“ durchlaufen werden. Hierbei handelt es sich vor allem um *Arbeitslosigkeit* älterer Arbeitnehmer, für die es i. d. R. keine Aussicht auf Rückkehr ins Erwerbsleben mehr gibt, sowie um den in vielen Branchen tarifvertraglich geregelten *Vorruhestand* auf der Grundlage des im Mai 1984 in Kraft getretenen und bis Ende 1988 befristeten Vorruhestandsgesetzes.²⁾

Aufgrund der z. T. außerhalb der Rentenversicherung bestehenden Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben spiegelt der jährliche Rentenzugang

*) Dipl.-Volkswirt Klaus Jacobs ist Wiss. Mitarbeiter im Institut für Gesundheits- und Sozialforschung, Berlin. Prof. Dr. Winfried Schmähl lehrt Wirtschaftswissenschaft mit Arbeitsschwerpunkt Sozial- und Verteilungspolitik an der Freien Universität Berlin. Dieser Artikel ist die aktualisierte und gekürzte Fassung eines Beitrags für die Konferenz „Redefining the Process of Retirement in an International Perspective“ am 12./13. Oktober 1987 in Berlin. Die englische Langfassung erscheint demnächst in dem von W. Schmähl herausgegebenen Konferenzband bei Springer (Heidelberg). Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Wir beschränken uns in diesem Beitrag auf Arbeiter und Angestellte, klammern also Beamte aus. 1985 waren rund 90% aller Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellte (Angaben des Mikrozensus).

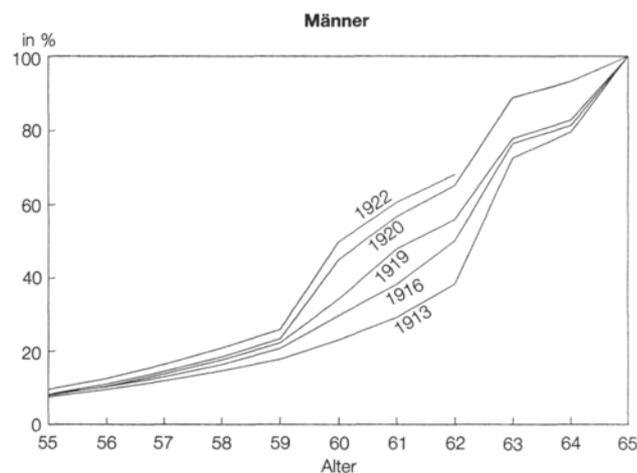
²⁾ Darüber hinaus bestehen in einigen Branchen, wie z. B. in der Zigarettenindustrie (vgl. Naegele/Voges 1988; Schwahn 1988), sowie in einzelnen Unternehmen (vgl. z. B. Schusser 1988) weitere Möglichkeiten eines vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand.

und seine Entwicklung im Zeitablauf (vgl. *Conradi et al.* 1987) das wirkliche Ausmaß dieses Prozesses nur unvollständig wider. Dennoch zeigen sich schon beim Rentenzugang einzelner Geburtsjahrgänge (Abb. 1 und 2) gravierende Unterschiede: So bezogen z. B. ca. 23% der Männer und 39% der Frauen des Jahrgangs 1913 im Alter von 60 Jahren eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung; beim Jahrgang 1922 lagen die entsprechenden Anteile bereits bei ca. 50 bzw. 63%. Über die Anzahl der Älteren, die bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, aber noch keine Altersrente beziehen, sind genaue Informationen nicht einfach zu ermitteln. Je nach Quelle und Definition schwanken z. B. die Angaben über die Zahl älterer Arbeitsloser beträchtlich.³⁾ Dies gilt ebenfalls für Angaben über die Gesamtzahl der Bezieher von Vorruhestandsgeld, die zudem keine Aufspaltung nach dem Alter enthalten.⁴⁾

Der Trend zu immer früherem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wird häufig anhand altersspezifischer Erwerbsquoten dokumentiert. Hier wird für bestimmte Altersgruppen oder einzelne Altersjahrgänge die Zahl der Erwerbspersonen in Relation zur gesamten Wohnbevölkerung gesetzt. Da Arbeitslose jedoch zur Gruppe der Erwerbspersonen gezählt werden, wird das tatsächliche Ausmaß des vorzeitigen Ausscheidens anhand der Erwerbsquoten erheblich unterschätzt. Gleichzeitig ist jedoch darauf hinzuweisen, daß über den Umfang auf Erwerb ausgerichteter Schattenaktivitäten wenig bekannt ist, vor allem auch darüber, ob diese Aktivitäten mit vorzeitigem Ausscheiden aus dem offiziellen Erwerbsleben zunehmen. Darüber hinaus besteht neben dem Bezug einer Altersrente ganz offiziell die Möglichkeit eingeschränkter Erwerbstätigkeit, für die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres allerdings bestimmte Hinzuverdienstgrenzen gelten.⁵⁾ Trotz aller Einschränkungen bleibt der deutliche Rückgang der Erwerbsbeteiligung der Älteren ein guter Indikator für die seit Beginn der 70er Jahre erfolgte Entwicklung: Während z. B. 1972 die Erwerbsquote der 64jährigen Männer noch fast 60% betrug, lag sie 1985 schon bei den 60jährigen Männern unter 50% und bei den 64jährigen nur noch bei knapp 17%.⁶⁾

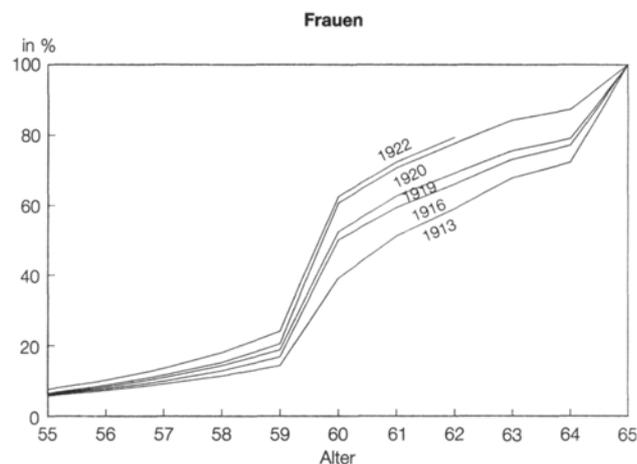
Besonders anschaulich läßt sich der Rückgang der Erwerbsbeteiligung in einer Längsschnittbetrachtung einzelner Geburtsjahrgänge aufzeigen. Bei den Männern (Abb. 3) lag die Erwerbsquote der 55jährigen in allen betrachteten Kohorten noch über 90%. Je jünger die Kohorten sind, desto früher setzt der Rückgang der Erwerbsbeteiligung ein und desto stärker fällt er aus. Bei den Frauen

Abbildung 1: Rentenzugang nach Geburtsjahr und Alter



Quelle: nach Reimann 1985

Abbildung 2: Rentenzugang nach Geburtsjahr und Alter



Quelle: nach Reimann 1985

(Abb. 4) macht die Kohortenbetrachtung deutlich, daß sich hier zwei gegenläufige Trends überlagern: Bis etwa zum Alter von 59 Jahren sind die Erwerbsquoten jüngerer Kohorten höher als die der älteren; dies drückt die allgemeine Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus (vgl. *DIW* 1987). Danach kehrt sich das Bild jedoch vollständig um: Immer mehr Frauen scheidern frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus, so daß ab 60 Jahren die Erwerbsbeteiligung in den jüngeren Kohorten unter der der älteren liegt.

Die Gegenüberstellung der Trends im Erwerbsverhalten zeigt, daß sich bei den Frauen im Vergleich zu den Männern weniger der Zeitpunkt des Rückgangs der Erwerbsquoten verändert hat, wohl aber – wie auch bei Männern – das Ausmaß. Dies liegt vor allem daran, daß für Frauen bereits seit 1957 die Möglichkeit besteht, mit Vollendung des 60. Lebensjahres ein Altersruhegeld zu beziehen. Aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung erfüllen immer mehr Frauen die hierfür erforderlichen Anspruchsvoraussetzungen⁷⁾ und können somit von dieser Möglichkeit des Rentenbezugs Gebrauch machen.

³⁾ So waren z. B. Ende September 1985 bei den Arbeitsämtern 37 067 Männer im Alter von 59 Jahren als arbeitslos gemeldet. Der Mikrozensus vom Juni 1985 weist demgegenüber „nur“ 23 000 Männer dieses Alters als erwerbslos aus; vgl. zur Unterscheidung von „Arbeitslosen“ und „Erwerbslosen“ Brinkmann 1980 bzw. Mayer 1987. – Seit 1986 brauchen Arbeitslose der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung zu stehen, wenn sie das 58. Lebensjahr vollendet haben (§ 105 c AFG). Sie haben zwar weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld, werden aber in den Arbeitslosenzahlen der Bundesanstalt für Arbeit nicht mehr nachgewiesen. Aus diesem Grund waren Ende September 1986 mit 21 886 59jährigen Männern über 40% weniger als arbeitslos ausgewiesen als noch ein Jahr zuvor.

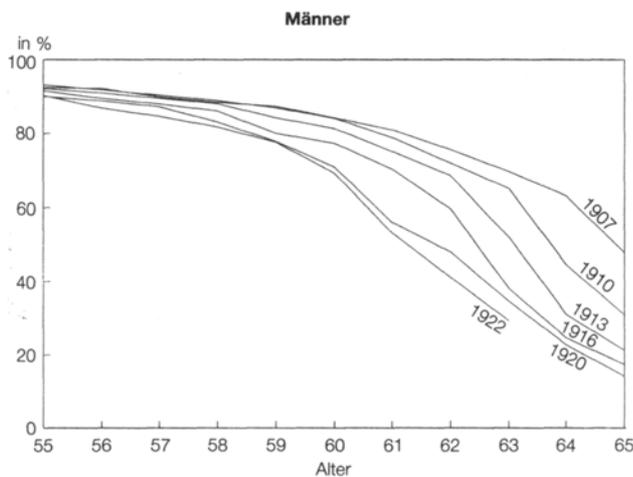
⁴⁾ Vgl. zur empirischen Erfassung des Vorruhestands IAB 1986.

⁵⁾ Umfrageergebnisse deuten jedoch darauf hin, daß die (Neben-)Erwerbsquote von Rentnern ausgesprochen gering ist: sie betrug nur 3,8% (1984/85); vgl. Helberger/Schwarze 1986, S. 278.

⁶⁾ Berechnet nach Angaben des Mikrozensus.

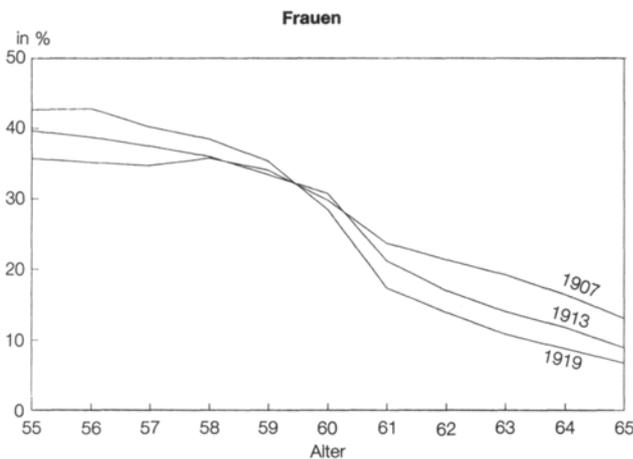
⁷⁾ Verlangt wird neben Beitrags- und Ersatzzeiten von mindestens 15 Jahren, daß die Frauen innerhalb der letzten 20 Jahre überwiegend sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.

Abbildung 3: Erwerbsquoten nach Geburtsjahr und Alter



Quelle: Jacobs et al. (1988) nach Angaben des Mikrozensus bzw. der EG-Arbeitskräfte-stichprobe

Abbildung 4: Erwerbsquoten nach Geburtsjahr und Alter



Quelle: Jacobs et al. (1988) nach Angaben des Mikrozensus bzw. der EG-Arbeitskräfte-stichprobe

Die deutlich gesunkene Erwerbsbeteiligung der Älteren kann jedoch nicht – bei Männern wie bei Frauen – losgelöst von der Arbeitsmarktentwicklung seit Beginn der 70er Jahre gesehen werden. Die seither anhaltende hohe Arbeitslosigkeit trifft die älteren Arbeitnehmer zwar nicht häufiger als die jüngeren, doch bedeutet der Verlust des Arbeitsplatzes für sie i. d. R. die Beendigung ihres Erwerbslebens. Vor diesem Hintergrund sind alle gesetzlichen oder durch Rechtsprechung erfolgten Änderungen – insbesondere im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung – zu sehen, die zu dem skizzierten Trend des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben beigetragen haben. Insgesamt lassen sich hierbei vier Phasen unterscheiden (vgl. Orsinger/Clausing 1982; Kohli/von Kondratowitz 1987), die zeitlich teilweise zusammenfallen. Den-

noch können sie z. T. recht deutlich anhand der Erwerbsquoten insbesondere männlicher Kohorten nachgezeichnet werden.

Die erste Phase beginnt 1973 mit der Einführung des flexiblen Altersruhegelds bereits mit 63 Jahren, das sofort von vielen Arbeitnehmern in Anspruch genommen wurde.⁸⁾ Dies wird sehr gut sichtbar beim Vergleich der Jahrgänge 1907 und 1910 in Abb. 3: Die 1910 Geborenen konnten erstmals von dieser Regelung Gebrauch machen, die für die älteren Jahrgänge noch nicht gegeben war.

Die zweite Phase ist gekennzeichnet durch die schrittweise Herabsetzung der Altersgrenze beim Altersruhegeld wegen Gesundheitseinschränkungen. Bei Einführung dieser Rentenart im Jahre 1973 lag die dafür maßgebliche Altersgrenze bei 62 Jahren, ehe sie 1979 auf 61 und 1980 auf 60 Jahre gesenkt wurde. Auch die Auswirkungen dieser institutionellen Änderung können anhand von Abb. 3 nachvollzogen werden: Die 1916 Geborenen konnten diese Rente erst mit 62 Jahren beziehen, die 1920 Geborenen dagegen schon mit 60; dies erklärt die „Ausbuchtung“ zwischen den Erwerbsquoten beider Kohorten in diesem Altersbereich. Auch am Rentenzugangsverhalten einzelner Geburtsjahrgänge (Abb. 1) läßt sich die Bedeutung der Veränderung der Altersgrenze gut ablesen: Gingen vom Jahrgang 1919 noch ca. 12% aller Männer mit 60 Jahren in Rente, waren es vom Jahrgang 1920 bereits knapp 22%.

Die dritte Phase hängt mit der veränderten Rechtsprechung bei Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zusammen (vgl. Kaltenbach 1986). Nach der sog. konkreten Betrachtungsweise hängt der Bezug dieser Renten nicht mehr allein von medizinischen Kriterien ab, wonach bei Berufsunfähigkeit zumindest eine Teilzeitarbeit noch für vertretbar gehalten wird. Zusätzlich ist nunmehr erforderlich, daß freie Teilzeitarbeitsplätze auch konkret nachgewiesen werden. Da der Arbeitsmarkt für Teilzeitarbeitsplätze – insbesondere für ältere Arbeitnehmer – jedoch faktisch verschlossen ist, begründet schon eingeschränkte Erwerbsfähigkeit den Anspruch auf eine Erwerbsunfähigkeitsrente und damit ein vollständiges Ausscheiden. Dies hat zu Beginn der 70er Jahre zunächst zu einer deutlichen Veränderung im Verhältnis der Berufs- zu den Erwerbsunfähigkeitsrenten und in der zweiten Hälfte der 70er Jahre – vor allem in der Gruppe der 55-59jährigen – auch zu einem insgesamt erhöhten Rentenzugang über Erwerbsunfähigkeit geführt.⁹⁾ Im Durchschnitt kann bei Männern wie bei Frauen rd. ein Fünftel der Erwerbsunfähigkeitsrentner zwischen 55 und 65 Jahren der sog. Stillen Reserve zugerechnet werden (vgl. Brinkmann et al. 1987, S. 390); ihr vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist ausschließlich arbeitsmarktbedingt.

Die vierte Phase schließlich knüpft unmittelbar am Arbeitsmarkt an; sie umfaßt vor allem die sog. „59er-Regelung“ sowie den Vorruhestand. Wie bereits eingangs erwähnt, führt zumindest die 59er-Regelung nicht zu einem unmittelbaren Rückgang der Erwerbsquoten. Diese Regelung ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich die veränderte Arbeitsmarktlage auf die Inanspruchnahme einer schon lange bestehenden Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ausgewirkt hat. Bereits seit 1957 können Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung ab 60 Jahren ein Altersruhegeld beziehen, wenn sie zuvor innerhalb von eineinhalb Jahren mindestens ein Jahr lang arbeitslos waren. Spätestens seit Ende der 70er Jahre machten sich immer mehr Unternehmen diese Regelung zunutze, um ihre Belegschaften auf Kosten der Arbeitslo-

⁸⁾ Auch hierbei spielten – neben anderen Zielsetzungen – arbeitsmarktpolitische Intentionen bereits eine wichtige Rolle; vgl. Friedmann/Weimer 1982, S. 69 f.

⁹⁾ Der Anteil der Erwerbsunfähigkeitsrenten am gesamten jährlichen Rentenzugang stieg bei den Männern zwischen 1976 und 1980 um über 10 Prozentpunkte auf 42,2%. Hierfür war in erster Linie eine deutlich überproportionale Zunahme bei den 55-59jährigen verantwortlich, die nicht allein auf demographische Ursachen zurückgeführt werden kann.

sen- sowie der Rentenversicherung zu verjüngen. Ansonsten nur schwer kündbare Arbeitnehmer, die ihren Betrieb mit 59 Jahren verließen, erhielten zumeist eine Abfindung sowie die Aufstockung des Arbeitslosengelds auf ihr bisheriges Nettoarbeitsentgelt, ehe sie mit 60 Jahren Arbeitsloseneruhtgeld beziehen konnten. Auch die 1982 eingeführte und 1984 verschärfte Erstattungspflicht für aufgrund der 59er-Regelung gezahltes Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosen-Altersruhtgeld durch die Betriebe hat die Bedeutung dieser Form des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben keineswegs gemindert, wie die altersspezifischen Arbeitslosenzahlen belegen (vgl. Naegele/Voges 1988).¹⁰⁾ Im Gegenteil: Die mehrfache Verlängerung der Höchstbezugsdauer von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose ermöglicht es, den Zeitpunkt des Ausscheidens immer weiter vorzuziehen.¹¹⁾

Im Mai 1984 trat das bis Ende 1988 befristete Vorruhestandsgesetz in Kraft. Auf seiner Grundlage wurden seither in vielen Industriezweigen tarifvertragliche Vereinbarungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen.¹²⁾ Der Vorruhestand beginnt i. d. R. mit 58 Jahren und dauert bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente, d. h. für Frauen und Schwerbehinderte bis 60, sonst bis 63 Jahre. Während dieser Phase wird vom Arbeitgeber ein Vorruhestandsgeld von mindestens 65% des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts gezahlt¹³⁾, das bei Wiederbesetzung der Stelle durch einen Arbeitslosen zu 35% von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet wird. Nach Schätzungen des DIW gab es bis Ende 1987 rd. 140 000 Vorruhestandsfälle. Das Gesamtpotential der in Frage kommenden Arbeitnehmer wurde damit etwa zu einem Sechstel ausgeschöpft (vgl. DIW 1988, S. 42).¹⁴⁾ Diese Zahl ist deutlich hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgeblieben. Neben Anlaufschwierigkeiten wird hierfür vor allem die Konkurrenz durch die 59er-Regelung angeführt. Außerdem wurde in der Metallindustrie als dem weitaus größten Wirtschaftszweig eine nur wenig attraktive Vorruhestandsvereinbarung ohne ein Anspruchsrecht der Arbeitnehmer getroffen (vgl. Kühlewind 1986, S. 214), während im öffentlichen Dienst überhaupt keine Vorruhestandsregelung zwischen den Tarifparteien vereinbart wurde.

Ende Januar 1988 beschloß die Bundesregierung, das Vorruhestandsgesetz – wie ursprünglich vorgesehen – zum Jahresende auslaufen zu lassen. Von Arbeitgeberseite war seit Anbeginn auf eine für sie zu hohe Kostenbelastung durch diese Regelung hingewiesen worden, während die

Gewerkschaften – nach anfänglich unterschiedlichen Auffassungen über den Stellenwert von Verkürzungen der Erwerbsphase im Vergleich zu Wochenarbeitszeitverkürzungen – eine Verlängerung des Gesetzes unter verbesserten Bedingungen fordern, u. a. mit einem erhöhten Zuschuß der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Naegele/Neumann 1987). Für die Arbeitgeber waren neben dem Kostenargument betriebliche Vereinbarungen zum Ausscheiden älterer Arbeitnehmer in der Art der 59er-Regelung auch deshalb interessanter, weil sie ihnen die alleinige Entscheidung darüber offen ließen, wer ein Angebot zum Ausscheiden erhalten und zu welchem Zeitpunkt dies geschehen sollte. Bei der Vorruhestandsregelung besteht dagegen ein Anspruch seitens des Arbeitnehmers (vgl. Wolf/Kohli 1988).

2. Die gegenwärtige öffentliche Diskussion: Unterschiedliche Ansatzpunkte und Interessen

Die Entscheidung der Bundesregierung gegen die Verlängerung des Vorruhestandsgesetzes über 1988 hinaus hat die öffentliche Diskussion über die weitere Entwicklung und Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand neu belebt. Diese Diskussion wurde in jüngster Zeit recht kontrovers geführt. Dies liegt insbesondere daran, daß mit Arbeitsmarkt und Alterssicherung zwei wichtige Bereiche der Wirtschafts- und Sozialpolitik betroffen sind, für die – schon bei jedem allein, aber erst recht im Zusammenwirken – eine Vielzahl unterschiedlicher Interessen eine Rolle spielt. Dazu tragen auch Unterschiede in der zeitlichen Perspektive bei, die manchen Vorschlägen zugrunde liegen.

Im Hinblick auf diese beiden Bereiche wird oft folgender Zielkonflikt hervorgehoben: Aufgrund der immer noch hohen Arbeitslosigkeit spricht gegenwärtig vieles für die Beibehaltung oder sogar weitere Verbesserung von Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben. Dies gilt vor allem dann, wenn diese Maßnahmen beschäftigungspolitisch wirksam sind, d. h., wenn sie dazu beitragen – und zwar besser als andere Maßnahmen –, daß jüngere Arbeitnehmer leichter ins Erwerbsleben eingegliedert bzw. vor Arbeitslosigkeit bewahrt werden können. Langfristig würden dadurch allerdings die Finanzierungsprobleme der Alterssicherungssysteme, die sich angesichts der zu erwartenden demographischen Entwicklung ohnehin ergeben werden, noch beträchtlich verschärft. Im Hinblick auf die Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme wird die umgekehrte Forderung verständlich, den Trend zum immer frühzeitigeren Ausscheiden rechtzeitig anzuhalten bzw. sogar umzukehren.

Zielkonflikte können sich aber auch aufgrund unterschiedlicher Präferenzen der beteiligten Akteure ergeben: *Unternehmungen*, die – aus welchen Gründen auch immer – am Abbau und/oder der Verjüngung ihrer Belegschaften interessiert sind, favorisieren Lösungen, die für sie kostengünstig sind und ihren personalpolitischen Entscheidungsspielraum möglichst wenig einengen. Dagegen liegt es im Interesse der betroffenen älteren *Arbeitnehmer* – neben einer guten finanziellen Absicherung – selbst bestimmen zu können, ob und wann sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die *Gewerkschaften* als Interessenvertreter aller aktiven und früheren Arbeitnehmer (Rentner) sind an Lösungen interessiert, die weder die Beitragszahler zusätzlich belasten noch Einschränkungen bei den Rentenleistungen zur Folge haben. Darüber hinaus gibt es bei ihnen aus organi-

¹⁰⁾ Von Beginn an waren bestimmte Unternehmen bzw. Branchen ohnehin von der Erstattungspflicht befreit. Dies stellt nach Auffassung des Bundessozialgerichts einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes dar. Bis zur endgültigen Entscheidung in dieser Frage durch das Bundesverfassungsgericht ist die Erstattungspflicht faktisch erst einmal ausgesetzt.

¹¹⁾ Seit Juli 1987 können Arbeitslose über 54 Jahren bis zu 32 Monaten Arbeitslosengeld beziehen; die einstige „59er“-Regelung kann also bereits mit 57 Jahren und 4 Monaten angewendet werden. Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen bei den 57jährigen ist nicht zuletzt auf diese Neuregelung zurückzuführen. Dagegen brauchen seit 1986 über 58jäh-rige Arbeitslose der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung zu stehen und werden dann auch nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesen; vgl. Fußnote (3).

¹²⁾ Für eine detaillierte Übersicht aller tarifvertraglichen Umsetzungen des Vorruhestandsgesetzes siehe Naegele 1987.

¹³⁾ Die meisten Regelungen enthalten jedoch ein höheres Vorruhestandsgeld von 75%.

¹⁴⁾ Schätzungen der durchschnittlichen Wiederbesetzungsquote bewegen sich zwischen 45% (DIW 1988) und über 62% (Naegele/Voges 1988). Der gesamte „beschäftigungswirksame Ausgleich“ (einschließlich vermiedener Entlassungen) wird sogar auf 70-80% geschätzt (IAB 1987).

sationspolitischen Motiven eher Präferenzen für einheitliche Lösungen.

Die einzelnen *Sozialversicherungsträger* sind an Maßnahmen interessiert, die ihr Budget nicht zusätzlich belasten. Insbesondere die Zuordnung der verschiedenen „Risiken“, wie Arbeitslosigkeit oder Veränderungen der Altersstruktur, ist zwischen den Trägern umstritten. Aber auch die *öffentlichen Gebietskörperschaften* (Bund, Länder und Gemeinden), die Ausgaben der sozialen Sicherung zu finanzieren haben, sind daran interessiert, Belastungen für ihre Haushalte abzuwenden und sie möglichst auf die der Sozialversicherungsträger zu übertragen oder auf andere Beteiligte abzuwälzen. Der Gesetzgeber sieht sich damit vor die Aufgabe gestellt, Lösungen zu entwickeln, die die divergierenden Interessen in einer gesellschaftlich akzeptablen Weise berücksichtigen. Dabei besteht die Gefahr, daß im politischen Prozeß eher die kurzfristig drängenden Aufgaben erfüllt werden – insbesondere dann, wenn relativ schnell ein politisch vorzeigbarer Erfolg damit verbunden ist – und Aufgaben, die weiter in die Zukunft reichen, eher an den Rand gedrängt werden. Vor allem angesichts der demographischen Strukturänderungen ist es jedoch erforderlich, daß keine Entscheidungen getroffen werden, die den ohnehin ansteigenden Finanzbedarf in der Sozialversicherung, insbesondere im Bereich der Alterssicherung, zusätzlich erhöhen, zumal derartige Änderungen nur schwer reversibel sein dürften.

Von besonderer Bedeutung sind die Präferenzen und Verhaltensweisen der *Arbeitnehmer*. Hierüber ist das (empirisch fundierte) Wissen besonders begrenzt. Die wirtschaftswissenschaftliche Forschung hat sich zudem vor allem um die Entwicklung normativer Aussagen über optimales Verhalten unter bestimmten Bedingungen beschäftigt, weniger dagegen mit der Erklärung von Verhaltensweisen, deren Ermittlung überdies Schwierigkeiten bereitet, weil der betroffene Personenkreis hinsichtlich der wichtigen Einflußfaktoren Gesundheitszustand, Art der Tätigkeit und Einkommenssituationen sehr heterogen ist. Daneben ist von Bedeutung, wie sich Präferenzen und Verhaltensweisen im Lebenszyklus verändern, wobei vor allem Informationen über die Gruppe der „älteren Arbeitnehmer“ von Interesse sind. Angesichts der immer früher liegenden Grenzen für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben hat sich jedoch auch die Altersgrenze nach unten verschoben, von der ab ein Arbeitnehmer als „älter“ angesehen wird.¹⁵⁾ Da gleichzeitig die Lebenserwartung weiter zunimmt, werden bei unverändertem Trend bald schon solche Arbeitnehmer als „älter“ gelten, die die Hälfte ihres Lebens noch vor sich haben.

Die individuellen Präferenzen werden von den oben genannten Einflußfaktoren maßgeblich mitbestimmt sein. Wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen, die Arbeit überwiegend als notwendiges Übel aufgefaßt wird, bei dem das „Arbeitsleid“ dominiert, und zudem für sinnvoll gehaltene Betätigungsmöglichkeiten für die Zeit des Ruhestands bestehen, ist der Wunsch nach möglichst frühzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verständlich

und dürfte bei gegebener finanzieller Absicherung auch realisiert werden. Die Beseitigung bestehender Möglichkeiten des frühzeitigen Ausscheidens oder die Verschlechterung damit verbundener Bedingungen stellen aus dieser Sicht einen „Abbau sozialstaatlicher Errungenschaften“ dar.

Inwieweit eine solche Beschreibung der Kombination unterschiedlicher Einflußfaktoren allerdings zutrifft, ist noch zu klären. Seit langem wird im psychologisch-gerontologischen Schrifttum bestritten, daß die Leistungsfähigkeit im höheren Erwerbsfähigkeitsalter zurückgeht.¹⁶⁾ Auch kann nicht generell davon ausgegangen werden, daß Erwerbsarbeit als positives Element der persönlichen Lebenserfüllung und gesellschaftlichen Anerkennung für ältere Arbeitnehmer keine Rolle mehr spielt. Sollte der Wunsch danach aber bestehen, würde ihm ein Herabsetzen des Rentenalters zuwiderlaufen, durch welche Regelungen oder gesellschaftlichen Prozesse es auch immer hervorgerufen wird.

Eine weitere Schwierigkeit bei der Ermittlung von Einflußfaktoren auf Präferenzen und Verhaltensweisen von (älteren) Arbeitnehmern liegt darin, daß von Informationen über die gegenwärtig bestehenden Gegebenheiten nicht ohne weiteres auf zukünftige Bedingungen geschlossen werden kann. Damit wird die besonders schwierige Frage nach *Präferenzänderungen* berührt. Verdeutlicht man sich, daß beispielsweise um das Jahr 2020 vor allem die Geburtsjahrgänge im Rentenalter stehen werden, die sich jetzt am Anfang oder in der Mitte ihrer Erwerbsphase befinden, so wird unmittelbar verständlich, daß im Vergleich zur jetzigen „Rentnergeneration“ andere Erfahrungen und Erwartungen für ihre Altersphase gegeben sein dürften.

Einen weiteren wichtigen Einflußfaktor, vor allem auch hinsichtlich der Vorstellungen über das „normale Alter“, mit dem man aus dem Erwerbsleben ausscheidet, stellen sicherlich die sozialrechtlichen Regelungen über die Bedingungen der Inanspruchnahme von Altersrenten dar. Je länger Möglichkeiten zu frühem Ausscheiden bestehen, um so mehr werden auch die Vorstellungen über den anzustrebenden Zeitpunkt des Ausscheidens von ihnen geprägt.

Von entscheidender Bedeutung für die Beantwortung der Frage, ob bestehende sozialrechtliche Regelungen auch in Anspruch genommen werden, sind ihre jeweiligen einkommensmäßigen Konsequenzen. Dabei dürfen einzelne Regelungen nicht isoliert betrachtet werden, sondern sind stets mit den Konsequenzen der bestehenden Handlungsalternativen zu vergleichen. Zugleich kommt es sehr stark auf die übrigen Rahmenbedingungen an (z. B. auf die Erwartungen, die in der Gesellschaft oder von anderen Arbeitnehmern an die älteren Arbeitnehmer gerichtet werden, wann sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden und ihren Arbeitsplatz räumen). Heißt beispielsweise die einzige Alternative zum vorzeitigen Ruhestand Arbeitslosigkeit, dann dürfte die Entscheidung relativ leicht sein. Die Entscheidungssituation kann aber ganz anders aussehen, wenn für ältere Arbeitnehmer nicht nur die Alternative Erwerbstätigkeit oder Ruhestand besteht, sondern attraktive Formen eines schrittweisen Übergangs in den Ruhestand existieren.

Auch hinsichtlich der Inanspruchnahme von Möglichkeiten eines stufenweisen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben kann nicht unmittelbar von bisher gemachten Erfahrungen ausgegangen werden. So wird z. B. in der deutschen Zigarettenindustrie ein vollständiges Ausscheiden trotz Einkommenseinbuße einer Kombination aus Teilzeitarbeit

¹⁵⁾ So wird die Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer für den Bezug von Arbeitslosengeld über die „normale“ Höchstdauer von einem Jahr hinaus – mittlerweile bereits vom 42. Lebensjahr an – mit den besonderen Beschäftigungsproblemen der „älteren Arbeitnehmer“ begründet (vgl. Sozialbericht 1986, Ziffer 25).

¹⁶⁾ Vgl. hierzu insbesondere die Arbeiten von Thomae und Lehr, konkret zur Veränderung der Altersgrenze z. B. Lehr 1979; eine kritische Position hierzu nimmt z. B. Bäcker 1982 ein.

und Teilrente weitgehend vorgezogen (vgl. Schwahn 1988). Doch solange die Unternehmungen – unter anderem aus organisatorischen Gründen – kein besonderes Interesse an der Bereitstellung geeigneter Teilzeitarbeitsplätze haben, werden solche Möglichkeiten einer reduzierten Weiterbildung auch kaum sonderlich attraktiv gestaltet sein. Hierdurch erhöhen sich zugleich die Anreize zum vollständigen Ausscheiden. Aus Sicht der Arbeitnehmer hängt die Attraktivität des stufenweisen Ausscheidens sehr stark davon ab, ob sie ihre Tätigkeit am alten Arbeitsplatz fortführen können oder ob eine Teilzeitarbeit nur mit einer anderen Tätigkeit oder an einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Dies wird für die Bewertung der Erwerbstätigkeit und des dabei erzielbaren Arbeitseinkommens (bzw. der Einkommenseinbuße) ein wichtiger Faktor sein. Hinzu treten die Möglichkeiten, die sich bei vollständigem oder teilweise Verzicht auf Erwerbstätigkeit (im offiziellen Sektor) bieten: Gibt es Erwerbsmöglichkeiten im Schatten-sektor oder bestehen befriedigende Möglichkeiten z. B. zur Übernahme sozialer Aufgaben? Hier ist an die Zunahme der Zahl der „jungen Alten“ bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung und frühem Ausscheiden aus dem offiziellen Erwerbsleben zu erinnern.

All diese Aspekte machen deutlich, daß für in die Zukunft reichende Entscheidungen über Veränderungen der Bedingungen für Zeitpunkt und Art des Ausscheidens aus dem (offiziellen) Erwerbsleben Vorstellungen über künftige Bedingungen und sich heute bereits abzeichnende Entwicklungstendenzen zu berücksichtigen sind.

3. Veränderte strukturelle Rahmenbedingungen

Die gegenwärtige Diskussion über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bzw. Zeitpunkt und Formen ihres Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und des Übergangs in den Ruhestand ist sehr stark durch die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Bedingungen geprägt. Weil aber institutionelle Neuregelungen in diesem Bereich längerfristigen Charakter haben sollten und aufgrund neuer, u. U. grundlegend veränderter Rahmenbedingungen weder jederzeit leicht wieder rückgängig gemacht werden können noch sollten¹⁷⁾, ist es dringend geboten, die sich heute bereits abzeichnenden *künftigen Strukturwandlungen* in die Diskussion einzu-beziehen und bei gesetzlichen Neuregelungen zu berücksichtigen. Dabei handelt es sich nicht nur um Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung, sondern auch um Änderungen der Produktions- und Wirtschaftsstruktur sowie daraus möglicherweise resultierende veränderte Beschäftigungsbedingungen für ältere Arbeitnehmer und Änderungen in den Beschäftigungsverhältnissen.

Die in der Bundesrepublik seit Mitte der 60er Jahre stark gesunkene Geburtenhäufigkeit führt bei gleichzeitig gestiegener und vermutlich auch weiterhin zunehmender Lebenserwartung zu einer erheblichen *Wandlung der Altersstruktur*, deren Auswirkungen heute schon recht gut abzusehen sind (vgl. etwa Schmähl 1983 a) und deshalb eine zentrale Position innerhalb jeder vorausschauenden Wirtschafts- und Sozialpolitik einnehmen sollten. Für die Finanzierung der Alterssicherung ist vor allem die Entwicklung des „Rentnerquotienten“ bedeutsam, d. h. der

Relation der Zahl der Rentempfänger zur Zahl der beitragspflichtigen Erwerbspersonen. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben würde die demographisch bedingten Belastungen gleich in doppelter Weise vermindern: Die Zahl der Rentner würde gesenkt und die der Erwerbspersonen erhöht. Deshalb wird im Rahmen der vorliegenden Reformvorschläge zur Anpassung der Rentenversicherung an die demographischen Strukturänderungen (vgl. Schmähl 1986; Sozialbeirat 1986) von einem Hinausschieben des *durchschnittlichen* Rentenzugangsalters – dies ist nicht mit einer Änderung der gesetzlichen Altersgrenzen zu verwechseln – eine spürbare Verringerung des Problemdrucks erwartet. Allerdings erscheint dies nur bei einer grundlegenden Verbesserung der Arbeitsmarktlage realistisch, denn bei weiterhin hoher Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer würde z. B. die gesetzliche Heraufsetzung der Altersgrenzen weitgehend nur eine Verschiebung der Finanzlasten von der Rentenversicherung auf andere Sozialhaushalte (wie Arbeitslosenversicherung oder Sozialhilfe) bedeuten.

Auf dem *Arbeitsmarkt* wird längerfristig von der Bevölkerungsentwicklung eine Entspannung erhofft, da die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter deutlich stärker abnehmen wird als z. B. die Zahl der Nachfrager insgesamt, das potentielle Arbeitsangebot somit vermutlich stärker rückläufig ist als die Arbeitsnachfrage. Sollte außerdem der demographisch bedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotentials die Beschäftigungsmöglichkeiten der älteren Arbeitnehmer verbessern, würde dies auch ohne gesetzliche Veränderungen der Altersgrenzen zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters führen. Ein sinkendes Arbeitskräfteangebot könnte auch mit zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote beitragen, wovon ebenfalls finanzielle Entlastungen für die Rentenversicherung erwartet werden (vgl. Thiede 1986), die allerdings vermutlich nur vorübergehend sein würden. Insbesondere von Gewerkschaftsseite wird jedoch darauf hingewiesen, daß es angesichts neuerer Arbeitsmarktprognosen, die noch über das Jahr 2000 hinaus hohe Arbeitslosenzahlen als wahrscheinlich erscheinen lassen, einer aktiven Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik bedarf, um die Voraussetzungen für eine verlängerte Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer sowie eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit zu schaffen (vgl. Bäcker 1987).

Neben der Entwicklung der Altersstruktur sowie der allgemeinen Arbeitsmarktlage dürften sich in der Zukunft vor allem auch *Änderungen der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur* auf den Zeitpunkt bzw. die Formen des Übergangs in den Ruhestand auswirken. Erste Untersuchungen auf der Ebene einzelner Wirtschaftszweige (Jacobs et al. 1987) haben ergeben, daß das vorzeitige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben keineswegs nur auf solche Branchen beschränkt ist, die angesichts besonderer wirtschaftlicher Probleme einen allgemeinen Beschäftigungsrückgang verzeichnen. Auch expandierende Wirtschaftszweige, namentlich im Dienstleistungssektor, weisen einen deutlichen Rückgang bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus. Dies läßt sich so interpretieren, daß die angespannte Arbeitsmarktlage zwar in vielen Branchen unmittelbar für das vorzeitige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer verantwortlich ist, daß von den (zum Teil vor diesem Hintergrund geschaffenen) Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens offensichtlich aber auch dort Gebrauch gemacht wird, wo ein direkter arbeitsmarktpolitischer Druck nicht oder nur in geringem Maße besteht.

¹⁷⁾ U. a. im Interesse längerfristig gültiger Rahmenbedingungen als Orientierungsgröße für Entscheidungen von Unternehmungen und Arbeitnehmern als auch zur Schaffung von Vertrauen in die Alterssicherung bei den Betroffenen, was ebenfalls ein erhebliches Maß an Kontinuität erfordert.

Obwohl in der Bundesrepublik in allen Wirtschaftszweigen ein Rückgang in der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beobachtet werden kann, fällt er jedoch in weiten Teilen des Dienstleistungsbereichs deutlich niedriger aus als etwa im Baugewerbe oder im gesamten verarbeitenden Gewerbe. Durch eine weitere Expansion des tertiären Sektors, für den in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich oft ein Nachholbedarf konstatiert wird (vgl. etwa *Krupp* 1986), könnten sich auch die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer verbessern. Dies gilt um so mehr, als im Dienstleistungsbereich die Chancen der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen besonders günstig eingeschätzt werden (vgl. *DIW* 1986, S. 208). Wenn es gelingt, gerade auch für ältere (vor allem auch männliche) Arbeitnehmer vermehrt geeignete Teilzeitarbeitsplätze einzurichten, könnte dies zum einen die Zahl der Erwerbsunfähigkeitsrenten mindern, zum anderen aber auch Vorstellungen hinsichtlich eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand einen realistischeren Hintergrund geben. Bei älteren Arbeitnehmern bestehen weitverbreitete Wünsche nach Teilzeitarbeit (vgl. *Landenberger* 1983, S. 53 f.), die bei veränderter Arbeitsmarktlage auch verstärkt durch entsprechende Arbeitszeitangebote seitens der Arbeitgeber beantwortet werden dürften.

Wichtig für die Beurteilung der künftigen Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sind auch die an sie gestellten *Anforderungen im Beruf*. Die Einführung neuer Technologien hat sicher den Trend zum vorzeitigen Ausscheiden verstärkt, weil die Älteren sich hierauf vielfach nicht mehr einstellen konnten und wollten oder dies von Arbeitgebern unterstellt wurde, aber auch weil Qualifizierungsmaßnahmen aus betrieblicher Sicht wegen der für diese Arbeitnehmer nur noch geringen Verweildauer im Betrieb nicht mehr lohnend erschienen. Dies gilt um so mehr, als bisher einerseits ein großes Arbeitskräfteangebot gut ausgebildeter jüngerer Arbeitnehmer vorhanden war und andererseits für Unternehmungen und Arbeitnehmer attraktive Formen des Ausscheidens älterer Arbeitnehmer bestanden oder geschaffen wurden. Angesichts des demographisch bedingten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots, aber auch aufgrund *veränderter Qualifikationsstrukturen älterer Arbeitnehmer* könnte sich dies in der Zukunft ändern. Die älteren Arbeitnehmer der kommenden Jahre werden nicht nur im Durchschnitt weitaus besser ausgebildet sein als heute; für sie werden Umschulung und Weiterbildung vielfach selbstverständliche Bestandteile ihres Berufslebens sein. Sowohl der Umgang mit neuen Technologien als auch die Anpassung an veränderte Anforderungen werden für diese Arbeitnehmer, die heute am Beginn oder in der Mitte ihres Erwerbslebens stehen, weitgehend vertraute Vorgänge darstellen.

Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob im Zuge technologischer Veränderungen nicht auch andere Faktoren der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer von Bedeutung werden, während heute die Vorstellungen über die Entwicklung der Leistungsfähigkeit im Lebenszyklus oft vom Rückgang der physischen Leistungsfähigkeit in der späteren Lebensphase geprägt sind. Zudem dürfte das Interesse der Unternehmungen an Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer auch dann steigen, wenn die Verweildauer im Unternehmen aufgrund einer tendenziell längeren Erwerbsphase zunimmt und sich damit die Nutzungsmöglichkeiten dieser Investitionen verbessern.

Insgesamt deuten die sich abzeichnenden Strukturwandlungen darauf hin, daß Entscheidungen über die Ausgestal-

tung von Bedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand nicht einfach auf bisherigen Erfahrungen aufbauen können, sondern mit Blick auf mögliche neue Bedingungen erfolgen sollten.

4. Möglichkeiten zur Veränderung des Übergangs in den Ruhestand und dabei zu entscheidende Fragen

Für die Zukunft stellt sich die Frage, ob die Tendenz zu einem immer früheren Übergang weiterhin durch entsprechende gesetzgeberische Maßnahmen unterstützt und gefördert werden soll oder ob angesichts der beschriebenen Strukturwandlungen nicht veränderte Anreize geschaffen werden sollen, die auf ein späteres Ausscheiden abzielen. Inwieweit solche Anreize dann auch wirksam werden, hängt entscheidend von den Reaktionen der beteiligten Wirtschaftssubjekte ab. Es stellen sich also Fragen normativer und positiver Art. Da die zu fallenden politischen Entscheidungen langfristig orientiert sein müssen, kommt der Wissenschaft insbesondere die Aufgabe zu, hierfür die Voraussetzungen zu verbessern, indem langfristige Entwicklungstendenzen aufgezeigt und Zusammenhänge verdeutlicht werden.

4.1 Einige grundsätzliche Fragen

Im Hinblick auf den Zeitpunkt des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand geht es darum, ob dieser noch früher als bisher, im wesentlichen unverändert oder später erfolgen sollte. Hinsichtlich der Form des Übergangs ist vor allem zu klären, ob es sich hierbei um vollständiges oder nur teilweises Ausscheiden handelt, ob dies mit dem Bezug einer (Alters-)Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden ist oder ob bestimmte „Zwischenphasen“ – vor dem Rentenbezug – vorgeschaltet werden. Dies betrifft auch die Frage nach den jeweils beteiligten Institutionen (z. B. Arbeitslosenversicherung) und der Rolle von Gesetzgeber und Tarifparteien.

Weiterhin ist zu überprüfen, wie sich die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Fall ihrer Inanspruchnahme auf die Einkommenssituation der Betroffenen auswirken. Diese Analyse muß jedoch über die Konsequenzen allein rentenrechtlicher Regelungen (im Hinblick auf die Lohnersatzrate) hinausreichen und auch andere einkommensbestimmende Faktoren mit einbeziehen. Erst der „einkommensmäßige Gesamteffekt“ wird als wesentlicher Einflußfaktor für die Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmer anzusehen sein. In unmittelbarem Zusammenhang mit der Einkommenssituation stehen auch die Auswirkungen auf die Finanzlage der öffentlichen Haushalte. Schließlich muß untersucht werden, wie sich die Existenz alternativer Übergangsformen auf die Arbeitsnachfrage durch die Unternehmungen und die Gesamtentwicklung auf dem Arbeitsmarkt auswirkt. Diese Hinweise lassen bereits die Komplexität der aufgeworfenen Fragestellungen erkennen.

Bei der Entscheidung darüber, ob mehr Flexibilität im Rahmen des Rentenversicherungssystems oder durch „vorgeschaltete“ Vereinbarungen der Tarifparteien erreicht werden soll, sind auch die Erwartungen über die Anpassungsfähigkeit von Systemen und Regelungen von Bedeutung. Die Auffassung, daß gesetzliche Systeme nur relativ schwer geändert werden können (aber auch nur relativ selten geändert werden sollten), spräche eher dafür, den jeweiligen Bedingungen angepaßte flexible Regelungen vor allem der Übereinkunft der Tarifparteien zu überlassen. Dabei ist jedoch zu beachten, daß solche „vorgeschal-

teten“ Regelungen die Finanzlage der Rentenversicherung in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Aus Sicht der Rentenversicherung sind inner- oder überbetriebliche Vorruhestandsvereinbarungen, die i. d. R. auf den Rentenzugang ab dem 63. Lebensjahr ausgerichtet sind, solchen Regelungen vorzuziehen, bei denen (insbesondere durch Bezug des Arbeitslosenaltersruhegelds) bereits Rentenzahlungen ab dem 60. Lebensjahr erfolgen. Übergangsformen in der Art der „59er-Regelung“ ermöglichen den Unternehmungen einen Abbau oder eine Verjüngung ihrer Belegschaft weitgehend auf Kosten der Rentenversicherung (und der Arbeitslosenversicherung). Zur Verminderung der Attraktivität dieser Regelungen für die Unternehmungen wäre es u. a. erforderlich, die derzeit nicht praktizierte Erstattungsspflicht der Unternehmungen für Sozialversicherungsleistungen, die infolge dieser Regelung gezahlt werden, möglichst bald in einer verfassungsrechtlich unbedenklichen Form wieder wirksam werden zu lassen.

Entscheidungen über die Gestaltung von Zeitpunkt und Art des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben sind auch verknüpft mit den Strategien zur Verteilung des individuellen Arbeitsvolumens über den Lebenszyklus und den sich daraus ergebenden Konsequenzen für das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen in einzelnen Kalenderjahren, das in der Bundesrepublik von 1960 (1970) bis 1985 um über 20% (knapp 16%) zurückgegangen ist. Dafür war vor allem der Rückgang der jährlich von den Erwerbstätigen (im Durchschnitt) erbrachten Arbeitszeit verantwortlich und nur zu einem kleinen Teil die Abnahme der Zahl der Erwerbstätigen (vgl. *Reyher/Kohler* 1986, S. 31). Eine weitere Verkürzung der wöchentlichen bzw. der jährlichen Arbeitszeit könnte mit einer Verlängerung der individuellen Erwerbsphase verbunden sein und so zu einer Andersverteilung des individuellen, im Lebenszyklus erbrachten Arbeitsvolumens beitragen. Eine Verringerung der Arbeitszeit in frühen Phasen des Erwerbslebens könnte (sofern sie nicht mit einer entsprechenden Intensivierung der Arbeit verbunden ist) zu einer höheren Leistungsfähigkeit im Alter führen und die Möglichkeiten für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben verbessern.

Bei der Diskussion über die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung – Verkürzung der Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit – müssen alle damit verbundenen Konsequenzen berücksichtigt werden, auch wenn sie erst längerfristig wirksam werden sollten. Im Vordergrund steht insbesondere die beschäftigungspolitische Wirksamkeit der verschiedenen Alternativen. Hier bestanden bei Einführung der Vorruhestandsregelungen als einer Form der Verkürzung der Erwerbsphase bereits erhebliche Zweifel an der beschäftigungspolitischen Eignung dieses Instruments (vgl. *Schmähl* 1983 b; *Conradi/Schmähl* 1984), dessen Beschäftigungseffekte auch deutlich hinter den oft gehegten Erwartungen zurückgeblieben sind (vgl. *Kühlewind* 1988). Doch selbst wenn ein positiver Beschäftigungseffekt zu erwarten ist – und dieser sogar höher liegen sollte als bei anderen Formen der Arbeitszeitverkürzung -, müssen bei einer umfassenden politischen Bewertung auch alle weiteren Auswirkungen (z. B. auf die Finanzlage der

öffentlichen Haushalte und besonders der Rentenversicherung) berücksichtigt werden.

4.2 Fragen im Zusammenhang mit der Gestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung

Abschließend soll beispielhaft verdeutlicht werden, welche Art von Entscheidungen zu treffen sind, wenn eine Änderung von Zeitpunkt und/oder Form des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben über die Gestaltung des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung beabsichtigt wird. Zunächst wird der Fall betrachtet, daß für die Zukunft eine Verlängerung der Erwerbsphase angestrebt wird – insbesondere aufgrund der Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Finanzlage der Rentenversicherung und den Arbeitsmarkt. Daran anschließend wird kurz darauf eingegangen, wie *innerhalb* der Rentenversicherung Möglichkeiten einer Kombination von Teilzeitarbeit und Teilrente als einer denkbaren Form des gleitenden Übergangs in den Ruhestand gestaltet werden können.

Bei einer angestrebten *Verlängerung der Erwerbsphase über eine Flexibilisierung des Zeitpunkts* (bei unverändert vollständigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben) ist in erster Linie zu klären, welche Konsequenzen sich in Abhängigkeit vom jeweils gewählten Zeitpunkt für die Rentenhöhe und die Einkommenssituation der Arbeitnehmer ergeben. Dabei stehen Entscheidungen über das Absicherungsniveau in engem Zusammenhang mit der Ausgabenentwicklung der Versicherungsträger. Im gegenwärtigen System bestehen finanzielle Anreize für ein frühes Ausscheiden, weil der vorgezogene Bezug einer Altersrente nicht zu Abschlägen von der Rentenhöhe führt, die versicherungsmathematisch nach dem Äquivalenzprinzip kalkuliert sind. Es erfolgen lediglich relativ geringe Rentenminderungen aufgrund der kürzeren Versicherungszeit, wohingegen die längere Rentenlaufzeit nicht berücksichtigt wird. In der Beseitigung dieser Anreize durch Einführung versicherungsmathematischer Abschläge bei früherem Ausscheiden (und entsprechender Zuschläge bei längerer Erwerbstätigkeit) könnte ein erster Schritt zur Verlängerung der Erwerbsphase liegen.¹⁸⁾ Hierbei wäre zunächst zu entscheiden, welches die „Referenz-Altersgrenze“ sein soll: Soll das 65. oder das 63. Lebensjahr gewählt werden oder sogar – betrachtet man die Häufigkeit des Rentenzugangs für Frauen, zuletzt aber zunehmend auch für Männer – das 60. Lebensjahr? Würde etwa das 65. Lebensjahr als Regelaltersgrenze gewählt, würde die Einführung versicherungsmathematischer Abschläge zwar eine Verschlechterung im Vergleich zur gegenwärtigen Regelung für diejenigen bedeuten, die vorzeitig ausscheiden (wollen), doch wiese dieses System damit aus sich heraus noch keine Anreize für eine Verlängerung der Erwerbsphase auf. Dafür müßten z. B. die Ab- bzw. Zuschläge noch zusätzlich erhöht werden.

Neben der Festlegung der Regelaltersgrenze und der Höhe der Ab- bzw. Zuschläge pro Alters- oder Versicherungsjahr wäre weiterhin zu entscheiden, von welchem Alter an frühestens ein Altersruhegeld (mit Abschlägen) bezogen werden kann und bis zu welchem Alter rentensteigernde Zuschläge gezahlt werden. Verteilungspolitisch müßte entschieden werden, welches Rentenniveau (Rente zu Arbeitsentgelt) unter welchen Bedingungen (z. B. Versicherungsdauer) zu welchem Zeitpunkt (Alter) erreicht werden soll, wobei dies auch längerfristig finanzierbar sein sollte. Die Höhe der versicherungsmathematischen Abschläge hängt stark von der jeweils gewählten Referenz-Altersgrenze ab.¹⁹⁾ Die Möglichkeiten für eine Senkung

¹⁸⁾ Es besteht allerdings auch die Auffassung, daß die Übertragung des individuellen Äquivalenzprinzips grundsätzlich unvereinbar mit den Zielen einer Sozialversicherung sei (vgl. etwa *Bäcker* 1987, S. 302).

¹⁹⁾ Nach Berechnungen von Müller beträgt bei einem Rentenbezug mit 60 Jahren der Abschlag 10,93% bei einer angenommenen Regelaltersgrenze von 63 Jahren und 17,42% bei einer Regelaltersgrenze von 65 Jahren; vgl. *Müller* 1987, S. 48.

sind nicht allzu groß, soll nicht die Gefahr entstehen, daß Rentner selbst bei längerer Versicherungsdauer zu Sozialhilfeempfängern werden (vgl. *Schmähl* 1984).

Positive Auswirkungen auf die Finanzlage der Rentenversicherung ergeben sich erst, wenn das durchschnittliche Rentenzugangsalter erhöht wird. Allein die Festlegung von Altersgrenzen stellt eine solche Erhöhung aber noch nicht sicher; es kommt entscheidend auf die Reaktionen der Wirtschaftssubjekte an, für deren Entscheidung neben den bestehenden Handlungsalternativen vor allem auch ihr Gesundheitszustand sowie die Arbeitsmarktlage von Bedeutung sind. Sollten die Regelungen im Ergebnis zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters führen, ist hiervon unter *ceteris paribus*-Bedingungen ein finanzieller Entlastungseffekt für die Rentenversicherung zu erwarten. Bei unverändertem Rentenniveau könnte der Beitragssatz in der Rentenversicherung im Gipfelpunkt der Belastung (um das Jahr 2030) für jedes Jahr, um das das durchschnittliche Rentenzugangsalter erhöht würde, um etwa drei Beitrags-Prozentpunkte niedriger liegen.

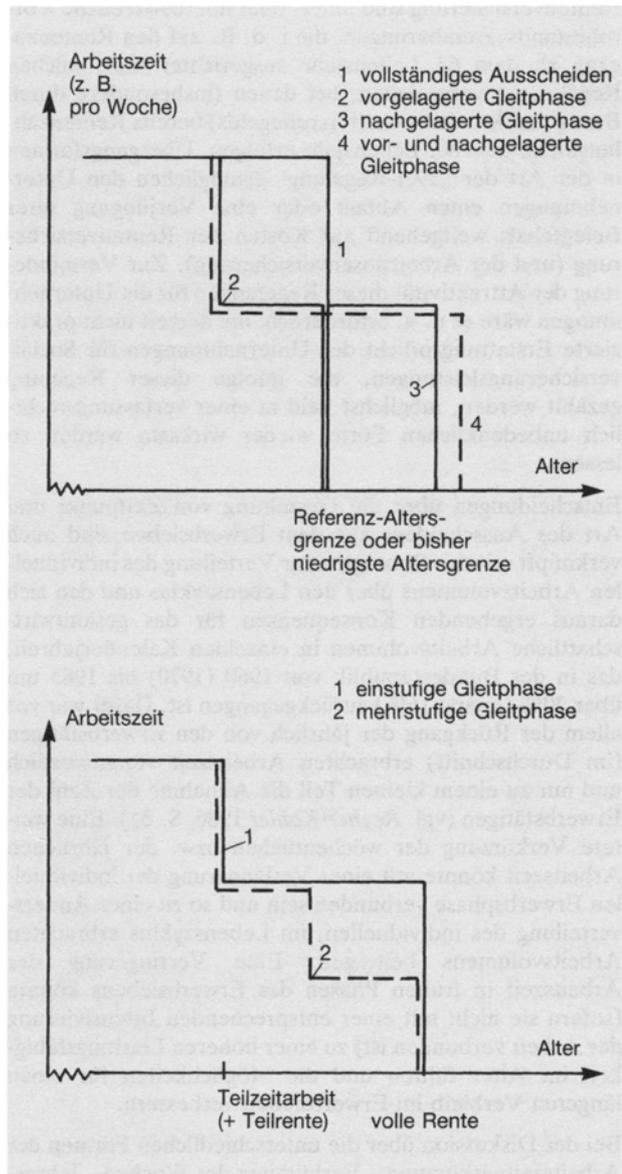
Aufgrund der wechselseitigen Beeinflussung reduziert sich jedoch das fiskalische Entlastungspotential einzelner Maßnahmen, sobald auch andere Maßnahmen zur Verringerung des Anstiegs der Rentenausgaben ergriffen werden. Dies würde auch für den Entlastungseffekt einer Erhöhung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters gelten, wenn z. B. über eine Änderung der Rentenformel ein bestimmtes Rentenniveau erst nach einer längeren Versicherungsdauer erreicht wird, wie es dem in den USA eingeschlagenen Weg entspricht.

Auch bei der *Integration eines Teilrenten-Modells in das gegenwärtige Rentenversicherungssystem* gibt es eine Reihe entscheidungsbedürftiger Fragen. So muß geklärt werden, ab wann eine Reduktion der Arbeitszeit möglich ist und wie lange die Phase der Teilzeitarbeit dauern soll. Dabei sind die oben erwähnten Aspekte – vor allem in bezug auf die versicherungsmathematischen Ab- und Zuschläge – auch hier zu beachten. Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird auch dadurch festgelegt, an welche Bedingungen die Inanspruchnahme einer solchen Regelung geknüpft wird (z. B. eine Mindestzahl an Versicherungsjahren).

Für die Teilrentenphase gibt es unterschiedliche Formen ihrer Ausgestaltung, die danach unterschieden werden können, ob diese Phase vor dem bisher frühesten Zeitpunkt des Bezugs eines Altersruhegelds einsetzt, erst danach oder ob sie gegenüber der bisherigen Altersgrenze vor- und nachgelagert ist. Weiterhin stellt sich die Frage, ob während der Phase des Teilrentenbezugs Teilzeitarbeit in unverändertem Umfang erfolgt oder ob verschiedene Stufen einer Verringerung der Arbeitszeit möglich sind (vgl. Übersicht 1).

Von Angehörigen der Rentenversicherungsträger durchgeführte Modellrechnungen geben erste Anhaltspunkte über die Auswirkungen auf das Absicherungsniveau (vgl. Übersicht 2). Die Modellrechnungen bauen auf sehr vereinfachten Annahmen auf. Zum Vergleich wird ein Arbeitnehmer betrachtet, der mit dem 63. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheidet, im Durchschnitt seiner 45jährigen Versicherungszeit eine relative Lohnposition von 100% erreicht hat und auch zum Zeitpunkt des Ausscheidens gerade das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt erzielt. Unter Berücksichtigung der sich aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ergebenden durchschnittlichen

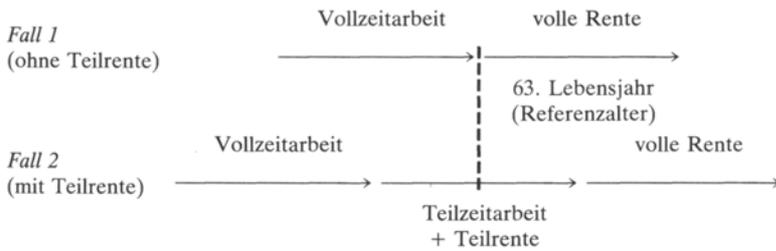
Übersicht 1: Formen des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand



Lohnsteuerbelastung auf Arbeitsentgelte sowie der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung wird das Nettoarbeitsentgelt berechnet. Darauf bezogen ergibt sich nach Abzug des Krankenversicherungsbeitrags der Rentner ein (Netto-)Absicherungsniveau von 67,2%. Bei einer Teilrentenphase zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr, in der die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert wird, ergibt sich für den Fall ohne versicherungsmathematische Ab- und Zuschläge ein Netto-Absicherungsniveau von 84,5%, das bei vollständigem Rentenbezug (mit 65 Jahren) auf knapp 67% absinkt. Dabei wird unterstellt, daß aus der Teilzeittätigkeit noch Rentenansprüche erworben werden.

Auf mögliche Verfeinerungen solcher Berechnungen soll hier nicht eingegangen werden. Von besonderem Interesse erscheint jedoch, daß die unterschiedliche steuerliche Behandlung von Arbeitsentgelten und Renten dazu führt, daß in der Teilrentenphase ein deutlich höheres Netto-Absicherungsniveau erreicht wird als bei vollständigem

Übersicht 2: Modellbeispiele zu Auswirkungen einer Teilrente in der gesetzlichen Rentenversicherung



Fall 1			Fall 2				
DM/Monat	Vollzeitarbeit	Rente	Vollzeitarbeit vor 60. Lebensjahr	Teilzeitarbeit + Teilzeitrente zwischen 60. und 65. Lebens- jahr		Rente ab 65. Lebensjahr	
	vor 63. Lebensjahr	ab 63. Lebensjahr		(a) ohne	(b) mit	(a) ohne	(b) mit
brutto	3156,-	1598,-	3156,-	2324,-	2243,-	1580,-	1587,-
netto	2236,-	1503,-	2236,-	1889,-	1817,-	1487,-	1494,-
Netto- Absicherungs- niveau (*)	(100 %)	67,2 %	(100 %)	84,5 %	81,3 %	66,5 %	66,8 %

(*) Nettorente + Netto-Teilzeitentgelt zu Netto-Vollzeitentgelt
Zahlenangaben nach Clausing 1988.

- (a) ohne Ab- und Zuschläge (nur Berücksichtigung der veränderten Zahl von Versicherungsjahren)
- (b) mit versicherungsmathematisch kalkulierten Ab- und Zuschlägen

Ausscheiden. Dies unterstreicht einmal mehr die Notwendigkeit, beim Vergleich unterschiedlicher Regelungen jeweils den sich für das verfügbare Einkommen ergebenden Gesamteffekt zu betrachten. Dabei spielen neben der steuerlichen Behandlung auch Auswirkungen auf die Höhe anderer Transferzahlungen (wie z. B. Wohngeld) eine Rolle.

Entlastungen für die Rentenversicherung entstehen immer dann, wenn statt vollständigem Ausscheiden zu diesem Zeitpunkt nur eine Teilrente (bei weiterer Teilzeitarbeit) in Anspruch genommen wird. Eine Verkürzung der vollen Erwerbsphase durch die Schaffung der Möglichkeit des Teilrentenbezugs wirkt sich dagegen tendenziell eher belastend für die Finanzlage der Rentenversicherung aus. Dies gilt insbesondere dann, wenn keine versicherungsmathematischen Ab- bzw. Zuschläge vorgesehen sind, die im Längsschnitt dazu führen, daß gegenüber einem Referenzzeitpunkt keine Belastungsverschiebungen eintreten. Die Einführung neuer Bedingungen kann allerdings im Querschnitt, d. h. in einzelnen Kalenderjahren, bei vorzeitigem Rentenbezug zu einer Phase der finanziellen Mehrbelastung führen. Damit es insgesamt nicht zu einer weiteren Verkürzung der Erwerbsphase kommt, wäre also genau zu prüfen, von welchem Alter an die Teilrentenphase beginnen kann. Zugleich sollten Anreize eingebaut werden, die in Richtung einer Verlängerung der Teilrentenphase (und damit zugleich der gesamten Erwerbsphase) wirken.

Es bedarf sicher noch weitergehender (Simulations-)Studien, um Anhaltspunkte dafür zu erhalten, welche Ausgestaltung von Teilrentenmodellen unter realistischen Annahmen über das Verhalten der Wirtschaftssubjekte längerfristig zu einer finanziellen Entlastung der Rentenversicherung beitragen kann. Doch selbst wenn sich Teil-

renten als „finanzneutral“ erweisen sollten, weil einerseits zwar weniger invaliditätsbedingtes vollständiges Ausscheiden erfolgt, andererseits aber auch „gesunde“ Arbeitnehmer von dieser Regelung Gebrauch machen, könnte ein solches Modell im Hinblick auf die Präferenzen der älteren Arbeitnehmer aus gerontologischer Sicht positiv zu bewerten sein.

Voraussetzungen und Wirkungen veränderter Bedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand bedürfen in vielfacher Hinsicht noch der näheren Analyse. Diese sollte die vielfältigen Beziehungen zwischen den verschiedenen Problembereichen (wie Arbeitsmarkt, Finanzlage der Alterssicherungssysteme, demographische Entwicklung, Einkommensverteilung) ebenso berücksichtigen wie das Zusammenwirken verschiedener Institutionen und jeweils eingesetzter Instrumente. Allerdings sollte die Komplexität der Fragestellung (neben der gegenwärtig ungünstigen Beschäftigungslage) kein zusätzliches Argument dafür sein, die Behandlung und möglichst frühzeitige Beantwortung dieser Fragen weiter hinauszuschieben. Gerade im Hinblick auf die künftige Entwicklung der Alterssicherungssysteme ist es erforderlich, vorausschauend und damit langfristig orientiert zu entscheiden. Veränderte Bedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand können nicht kurzfristig geschaffen werden – insbesondere dann nicht, wenn damit Versuche einer Verlängerung der Erwerbsphase verbunden sind. Arbeitnehmer wie Unternehmungen müssen ausreichend Zeit haben, um sich auf veränderte Bedingungen einstellen und sich in ihrem Verhalten daran anpassen zu können.

Im Zuge einer sorgfältigen Entscheidungsvorbereitung sollte neben der Klärung der Zielvorstellungen auch eine Bestandsaufnahme von Erfahrungen in anderen Ländern

gehören, aus denen sich möglicherweise wichtige Anhaltspunkte über Durchsetzungsprobleme und Wirkungen unterschiedlicher Regelungen zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand ableiten lassen.²⁰) Daraus können zugleich wertvolle Anregungen für eine theoretisch und empirisch fundierte Analyse möglicher Gestaltungsformen auch in der Bundesrepublik gewonnen werden.

Literatur

- Bäcker, G. (1982), Ältere Arbeitnehmer-Probleme einer fehlgeleiteten Sozialpolitik?, in: K. Dohse, U. Jürgens und H. Russig (Hrsg.), Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Frankfurt/New York: Campus, S. 61-86.
- Bäcker, G. (1987), Wieder länger arbeiten? Quantität und Qualität der Arbeitsplätze sind entscheidend! – Anmerkungen zur Diskussion um die Heraufsetzung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung -, in: WSI-Mitteilungen, 40. Jg., S. 295-304.
- Böhm, S., U. Fachinger, A. Prinz, D. Rüdiger (1988), Neugestaltung des Übergangs in den Ruhestand?, in: Wirtschaftsdienst, 68. Jg., S. 35-41.
- Brinkmann, C. (1980), Zum Unterschied in der Erfassung von Arbeitslosen durch die Bundesanstalt für Arbeit und von Erwerbslosen im Mikrozensus, in: D. Mertens, W. Klauder (Hrsg.), Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspotentials, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 44, Nürnberg, S. 172-180.
- Brinkmann, C., W. Klauder, L. Reyher, M. Thon (1987), Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve, in: MittAB 4/1987, S. 387-409.
- Clausing, P. (1988), Stufen weiser Übergang in den Ruhestand und Veränderungen der Erwerbsphase – Probleme der Realisierung aus Sicht der gesetzlichen Rentenversicherung, in: W. Schmähl (Hrsg.), Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, Tübingen: Mohr, S. 178-190.
- Conradi, H., K. Jacobs, W. Schmähl (1987), Vorzeitiger Rentenbezug in der Bundesrepublik Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, 36. Jg., S. 182-189.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (1986), Strukturverschiebungen zwischen sekundärem und tertiärem Sektor, Gutachten im Auftrage des Bundesministers für Wirtschaft, Berlin.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (1987), Immer mehr Frauen im Beruf. Zur längerfristigen Entwicklung des Erwerbsverhaltens von Frauen, DIW-Wochenbericht 29/87 (bearb. von S. Jäkel und E. Kirner).
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (1988), Vorruhestandsregelung sollte verlängert werden, DIW-Wochenbericht 4/88 (bearb. von V. Meinhardt und R. Zwiener).
- Friedmann, P., S. Weimer (1982), Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Zu den Auswirkungen der flexiblen Altersgrenze auf die Arbeits- und Lebensbedingungen älterer Arbeitnehmer, Frankfurt und New York: Campus.
- GVG (Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e. V.) (1987), Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten für eine Veränderung des Rentenzugangsalters – Ein Diskussionspapier der GVG -, Informationsdienst der GVG Nr. 193, Köln.
- Helberger, C., J. Schwarze (1986), Umfang und Struktur der Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 2/1986, S. 271-286.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (1986), Zur statistischen Erfassung des Vorruhestands. Überblick über die vier wichtigsten Statistiken und die neuesten Ergebnisse, IAB-Kurzbericht vom 23. 12. 1986 (VII/1-Kw) (veröff. in: BeitrAB 42.8).
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (1987), Vorruhestand: Wiederbesetzung nach Wirtschaftszweigen, IAB-Kurzbericht vom 18. 5. 1987 (veröff. in: BeitrAB 42.9).
- Jacobs, K. (1988), Teilrentenmodelle: Erfahrungen im In- und Ausland, in: Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 32, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Jacobs, K., M. Kohli, M. Rein (1987), Testing the Industry-mix Hypothesis of Early Exit, discussion paper IIVG/dp87 – 229, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Jacobs, K., M. Kohli, M. Rein (1988), The Evolution of Early Exit: A Comparative Analysis of the Labor Force Participation of the Elderly, erscheint in: M. Kohli et al. (Hrsg.), Time for Retirement. Comparative Studies of the Decreasing Age of Exit from the Labor Force, London und New York: Cambridge University Press.
- Kaltenbach, H. (1986), Probleme der Rentenversicherung bei den BU/EU-Renten einschließlich der Zukunftsperspektiven, in: Die Angestelltenversicherung, 33, Jg., S. 357-361.
- Kohli, M., H.-J. von Kondratowitz (1987), Retirement in Germany: Towards the Construction of the „Citizen of the Work Society“, in: K. S. Markides und C. L. Cooper (ed.), Retirement in Industrialized Societies, London: John Wiley & Sons, S. 131-166.
- Krupp, H.-J. (1986), Der Strukturwandel zu den Dienstleistungen und Perspektiven der Beschäftigungsstruktur, in: MittAB 1/1986, S. 145-158.
- Kühlewind, G. (1986), Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer. Empirische Befunde zu Erwerbsbeteiligung, Rentenübergang, Vorruhestandsregelung und Arbeitslosigkeit, in: MittAB 2/1986, S. 209-232.
- Kühlewind, G. (1988), Erfahrungen mit dem Vorruhestand aus beschäftigungspolitischer Sicht, in: W. Schmähl (Hrsg.), Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, Tübingen: Mohr, S. 54-63.
- Landenberger, M. (1983), Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse, discussion paper IIM/LMP 83-17, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Lehr, U. (1979), Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionierungsalters? Psychologische Aspekte, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, S. 137-144.
- Mayer, H.-L. (1987), Definition und Struktur der Erwerbslosigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus 1985, in: Wirtschaft und Statistik, S. 453-466.
- Müller, H.-W. (1987), Zur Verkürzung der Rentenlaufzeiten - Möglichkeiten und finanzielle Konsequenzen, in: Deutsche Rentenversicherung, S. 30-55.
- Naegele, G. (Hrsg.) (1987), Theorie und Praxis des Vorruhestandsgesetzes. Ergebnisse einer Wirkungsstudie, Augsburg: Maro.
- Naegele, G., K.-H. Neumann (1987), Sicherung und Ausbau des Vorruhestandsgesetzes. Integrierter Schlußbericht auf der Grundlage der Betriebsfallstudien, der Ergebnisse der Expertenbefragung und der Sekundäranalysen, Köln und München.
- Naegele, G., W. Voges (1988), Die Umsetzung des Vorruhestandsgesetzes und seine beschäftigungspolitischen Auswirkungen, unveröff. Manuskript.
- Orsinger, C., P. Clausing (1982), Verkürzung der Lebensarbeitszeit im Spiegel der Rentenversicherung, in: Die Angestelltenversicherung, 29. Jg., S. 261-268.
- Reimann, A. (1985), Trend zur Frühverrentung noch ungebrochen, in: Die Angestelltenversicherung, 32. Jg., S. 406-413.

²⁰) Vgl. hierzu Böhm et al. 1988, Jacobs 1988 sowie die in Schmähl 1988 enthaltenen Länderstudien.

- Reyher, L., H. Kohler* (1986), Arbeitszeit und Arbeitsvolumen: Die empirische Basis der Arbeitszeit-Politik, in: Arbeitszeit und flexible Altersgrenze, BeitrAB 75, 2. Aufl., Nürnberg, S. 29-55.
- Schmähl, W.* (1983 a), Geburtenentwicklung, Altersgrenze und Beitragssätze in der Rentenversicherung. Einige quantitative Zusammenhänge für die Bundesrepublik Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, 32. Jg., S. 217-220.
- Schmähl, W.* (1983 b), Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Verkürzung der Lebensarbeitszeit?, in: Wirtschaftsdienst, 63. Jg., S. 337-341.
- Schmähl, W.* (1984), Rentenniveau, Rentenhöhe und Sozialhilfezahlungen – Einkommensmäßige „Über- und Unterversorgung“. Zur Präzisierung verteilungspolitischer Ziele für die gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, S. 563-577.
- Schmähl, W.* (1986), Strukturreform der Rentenversicherung - Konzept und Wirkungen. Versuch einer Zwischenbilanz, in: Die Angestelltenversicherung, 33. Jg., S. 162-171.
- Schmähl, W. (Hrsg.)* (1988), Redefining the Process of Retirement in an International Perspective, Heidelberg: Springer (erscheint demnächst).
- Schmähl, W., H. Conradi* (1984), Der Kosten- und Beschäftigungseffekt von Vorruhestandsregelungen, in: Wirtschaftsdienst, 64. Jg., S. 126-131.
- Schusser, W. H.* (1988), Stufenweiser Übergang in den Ruhestand aus der Sicht der betrieblichen Praxis, in: W. Schmähl (Hrsg.), Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, Tübingen: Mohr, S. 213-224.
- Schwahn, J.* (1988), Erfahrungen mit dem Vorruhestand und betrieblichen Modellen des Übergangs in den Ruhestand aus Arbeitgebersicht: Das Beispiel der Zigarettenindustrie, in: W. Schmähl (Hrsg.), Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Tübingen: Mohr, S. 88-95.
- Sozialbeirat* (1986), Gutachten des Sozialbeirats über eine Strukturreform zur längerfristigen finanziellen Konsolidierung und systematischen Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen der gesamten Alterssicherung, Bundestags-Drucksache 10/5332 vom 16. 4. 1986.
- Sozialbericht* (1986), Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Sozialbericht 1986, Bonn.
- Thiede, R.* (1986), Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote zur Entlastung der sozialen Sicherung im demographischen Wandel, in: Sozialer Fortschritt, 35. Jg., S. 251-254.
- Wolf, J., M. Kohli* (1988), Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens. Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven, in: L. Rosenmayr und F. Kolland (Hrsg.), Arbeit – Freizeit - Lebenszeit, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 183-206.