

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Jutta Gatter und Brigitte K. Hartmann

Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen  
arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen

28. Jg./1995

**3**

## **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 „Schwerpunkt-heft“, 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](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](mailto: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](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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>

# Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen

Jutta Gatter und Brigitte K. Hartmann, Bremen\*

Der besonders hohe Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer seit Mitte der 70er Jahre ist in der Bundesrepublik vor allem auf politisch-institutionelle Faktoren zurückzuführen. Um den aktuellen Problemen der Massenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, förderte der Gesetzgeber eine Politik der Reduzierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots. Regelungen zur Externalisierung der Beschäftigtengruppe der älteren Arbeitnehmer durch Gesetze wie die „Altersrente für Arbeitslose“ oder das „Vorruhestandsgesetz“ spielten hierbei eine wesentliche Rolle. Die mit der Frühverrentungspolitik einhergehenden Kostenbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung und die erwartete demographische Entwicklung haben den Gesetzgeber in jüngster Zeit zu Maßnahmen in umgekehrter Richtung, nämlich hin zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit, veranlaßt. Durch das „Rentenreformgesetz 1992“, u.a. mit der Neuregelung der Hinzuverdienstgrenze durch die Einführung einer Teilrente, ist eine Konkurrenzsituation rechtlicher Regelungen entstanden, die entweder auf arbeitsmarktpolitische Belange oder auf rentenpolitische Gesichtspunkte zugeschnitten sind.

Der Beitrag untersucht, wie die bestehenden Verrentungsmöglichkeiten auf der Mikroebene von einzelnen Unternehmen genutzt werden. Dazu werden zum einen die wichtigsten Befunde aus der sozialwissenschaftlichen Literatur zusammengestellt. Zum anderen werden Ergebnisse aus zwei eigenen explorativen Erhebungen zur betrieblichen Personalabbaupolitik und zur Beschäftigungspolitik von Versicherungsunternehmen herangezogen. Die Untersuchungen zeigen, daß ältere Arbeitnehmer – ungeachtet der Problemlagen einzelner Unternehmen, ihrer Branchenzugehörigkeit oder der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaften – in breitem Umfang frühzeitig aus den Betrieben ausgegliedert werden. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit spielt in den Betrieben hingegen derzeit keine Rolle.

In Personalabbausituationen findet sich aus betrieblicher wie aus Arbeitnehmersicht eine gemeinsame Linie bei der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer: Die Arbeitgeber haben ein Interesse daran, ihre Belegschaft im Zuge des Personalabbaus zu „verjüngen“. Ein Teil der älteren Beschäftigten ist froh, aus der betrieblichen „Tretmühle“ herauszukommen, andere geben dem sozialen Druck seitens jüngerer Kollegen und der Betriebsratsmitglieder nach, die Alternativrolle des finanziell gut abgesicherten „Frührentners“ wahrzunehmen und damit einen Beitrag zur Erhaltung von Arbeitsplätzen für jüngere Kollegen zu leisten. In den untersuchten Versicherungsunternehmen spielt die Teilrente als Möglichkeit der Verlängerung der Lebensarbeitsphase wegen ihrer finanziellen Unattraktivität und der hohen Anspruchsvoraussetzungen bislang keine Rolle. Vielmehr wird den Beschäftigten das frühe Ausscheiden durch ein finanziell sehr viel attraktiver ausgestaltetes Vorruhestandsabkommen „erleichtert“. Die Unternehmensleitungen befürworten das frühere Ausscheiden älterer Belegschaftsangehöriger im Zuge einer Verbesserung ihrer Qualifikationsstruktur durch die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer.

Zu welchen Lasten diese Externalisierungspolitik geht, liegt nicht im Kalkül der betrieblichen Akteure. Sie nutzen das bestehende rechtliche Instrumentarium für ihre jeweiligen betrieblichen Erfordernisse, die (noch) nicht auf eine Erhaltung des Beschäftigungspotentials ausgerichtet sind. Folglich haben Maßnahmen zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit so lange schlechte Umsetzungschancen in den Betrieben, wie dem beschäftigungspolitischen Druck einer Externalisierung von Arbeitskräften auf der betrieblichen Ebene nachgegeben werden kann, weil finanziell attraktiver ausgestaltete Instrumente vom Gesetzgeber (über das AFG) oder die Tarifpartner (durch Vorruhestandsvereinbarungen) bereitgestellt werden.

## Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Rechtliche Regelungen zum Übergang in den Ruhestand
  - 2.1 Frühverrentungsmöglichkeiten
  - 2.2 Neue Wege in der Rentenpolitik
- 3 Handhabung der Frühverrentungsmöglichkeiten
  - 3.1 Eine Literaturübersicht
  - 3.2 Die Frühverrentung als Personalabbauinstrument
  - 3.3 Verrentungspolitik bei geringem personalwirtschaftlichem Anpassungsdruck
- 4 Abschließende Betrachtung
- 5 Literaturverzeichnis

\* Dipl.-Volkswirtin Jutta Gatter ist wiss. Mitarbeiterin in der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung des Zentrums für Sozialpolitik der Universität Bremen. Forschungsschwerpunkte: Alterssicherung generell, Probleme des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand, betriebliche Organisations-, Personal- und Sozialpolitik.

Diplom-Verwaltungswissenschaftlerin Brigitte K. Hartmann ist Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen, Thema der Dissertation: „Betriebliche Personalpolitik durch Aufhebungsverträge“. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktsoziologie, Arbeitsrecht, europäische Gewerkschaftspolitik, Fragen der Verteilungsgerechtigkeit.

Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen

## 1 Einleitung

Seit Mitte der 70er Jahre ist in allen westlichen Industriestaaten ein anhaltender Trend zur Abnahme der Erwerbsbeteiligung Älterer festzustellen. In der Bundesrepublik ist zwischen 1972 und 1985 die Erwerbsbeteiligung von Männern im Alter von 60 bis 64 Jahren von knapp 67 auf etwa 34 Prozent gesunken, bei den Frauen der gleichen Altersgruppe von rund 17 auf zehn Prozent (OECD 1991). Bereits mit 50 Jahren ist ein großer Teil der Arbeitnehmer erhöhten Beschäftigungsrisiken ausgesetzt. Auch gesetzliche und tarifvertragliche Kündigungsschutzbestimmungen haben diesen Trend nicht aufhalten können. Gerade bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit sind Arbeitgeber wenig geneigt, betriebliche Maßnahmen zur Beschäftigungserhaltung und Qualifikationsanpassung zu ergreifen, sondern besetzen Arbeitsplätze lieber neu, sofern ihre Beschäftigten den betrieblichen Leistungsanforderungen nicht mehr entsprechen. Ältere Arbeitnehmer werden vor allem in belastungsintensiven Berufen häufig zu den leistungsgeminderten Beschäftigtengruppen gerechnet. Von betrieblicher Seite wird vielen von ihnen deswegen nahegelegt, aus dem Erwerbsleben auszusteigen und die gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten der Frühverrentung in Anspruch zu nehmen. Die Arbeitnehmervertretung befürwortet in der Regel eine solche Personalpolitik in der Hoffnung, dadurch Arbeitsplätze jüngerer Kollegen erhalten

zu können. Aber auch ein Großteil der älteren Arbeitnehmer selbst möchte heute so früh wie möglich das Berufsleben beenden. Durch die staatliche Regulierung des Rentenzugangs und die garantierte materielle Sicherung im Alter, aber auch bedingt durch die gestiegene Lebenserwartung und die Erhöhung des Anteils Älterer an der Bevölkerung hat sich die allgemeine Einstellung zum Ruhestand in den vergangenen Jahrzehnten grundsätzlich gewandelt. Der Ruhestand ist heute als eigener Lebensabschnitt institutionalisiert und fester Bestandteil biographischer Planung (Kohli 1985; Ehmer 1990, Kap.8).

Der Gesetzgeber hat Mitte der 80er Jahre, um den aktuellen Problemen der Massenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, das bestehende Instrumentarium zur Reduzierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots weiter ausgebaut. Regelungen, die den Ausstieg älterer Beschäftigter aus dem Erwerbsleben erleichtern sollten, spielten dabei eine prominente Rolle. Grundsätzlich sind Frühverrentungen also der Fall einer negativen Angebotspolitik, bei der bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B. ältere Arbeitnehmer) auf arbeitsmarktexterne Alternativrollen (den Status des Rentenbezieher) verwiesen werden.<sup>1</sup> Komparativen empirischen Untersuchungen zufolge sind es vor allem politisch-institutionelle Faktoren, weniger hingegen die spezifischen Arbeitsmarktgegebenheiten, auf die sich der besonders hohe Rückgang der Erwerbstätigkeit Älterer in der Bundesrepublik zurückführen läßt. Die Bundesrepublik ist, mit anderen Worten, zu den Ländern zu zählen, deren wohlfahrtsstaatliches Regulierungssystem eine Externalisierung von älteren Arbeitnehmern als Antwort auf betriebliche Anpassungsprobleme nachdrücklich befördert (vgl. Esping-Andersen 1990, Kap. 6; Rhein-Kress 1993, S. 149 ff.; Rosenow und Naschold 1994, S. 22 f.).

Mit der Frühverrentungspolitik gingen allerdings erhebliche Kostenbelastungen für die Bundesanstalt für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) einher, deren Finanzierungsprobleme sich auf diese Weise weiter verschärften. Eine Strategie in die umgekehrte Richtung, nämlich hin zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit, hat der Gesetzgeber jüngst mit dem Rentenreformgesetz 1992 eingeschlagen. Diese Gesetzesinitiative ist langfristig ausgerichtet und vor allem als Antwort auf die erwartete demographische Entwicklung und die damit verbundenen Finanzierungsschwierigkeiten der Rentenversicherung konzipiert. So ergibt sich aktuell die Situation, daß Regelungen zur Förderung der Ausgliederung wie auch der verlängerten Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern nebeneinander bestehen und zum Teil miteinander konkurrieren.

Im vorliegenden Beitrag wird untersucht, wie die bestehenden Verrentungsmöglichkeiten von den Betrieben genutzt werden. Gefragt wird, in welchem Umfang, unter welchen Bedingungen und auf welchem Wege Arbeitnehmer (vorzeitig) in den Ruhestand überwechseln, welche Begründungen die Beteiligten (Unternehmensleitung, Betriebsrat, ältere Be-

schäftigte) für ihr Verhalten anführen und welche Interessenkonflikte oder -überschneidungen sich dabei ergeben.<sup>2</sup>

Zunächst wird ein knapper Überblick über die rechtlichen Regelungen der Frühverrentung und des gleitenden Übergangs in den Ruhestand sowie die damit verbundenen Zielvorstellungen des Gesetzgebers gegeben (Abschnitt 2). Im Mittelpunkt steht sodann die Umsetzung und Ausgestaltung dieser Regelungen in der betrieblichen Praxis. Zum einen werden die wichtigsten Befunde aus der sozialwissenschaftlichen Literatur zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und zu betrieblichen Verrentungspraktiken zusammengestellt (Abschnitt 3.1). Zum anderen werden Ergebnisse aus eigenen explorativen Betriebserhebungen herangezogen. Eine unserer Studien greift die Frage nach der betrieblichen Ausgliederungspolitik in der besonderen Situation des Personalabbaus auf (Abschnitt 3.2). Die andere behandelt die Verrentungspolitik in einer vergleichsweise prosperierenden Branche, in der ein geringer personalwirtschaftlicher Anpassungsdruck besteht. Von daher können hier die Voraussetzungen für eine künftige Umkehr des Frühverrentungstrends sowie einen gleitenden Übergang von älteren Arbeitnehmern in den Ruhestand als verhältnismäßig gut eingeschätzt werden. (Abschnitt 3.3). Abschließend werden die Befunde resümiert und unter renten- wie arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten erörtert (Abschnitt 4).

## 2 Rechtliche Regelungen zum Übergang in den Ruhestand

### 2.1 Frühverrentungsmöglichkeiten

Die Verrentungspolitik der Unternehmen wird durch die gesetzlich vorgegebenen Rentenzugangsmöglichkeiten sowie die komplementären Regelungen des AFG zwar nicht determiniert, aber zumindest vorstrukturiert. Der Staat setzt auf diese Weise Rahmenbedingungen und verfolgt bestimmte Ziele. Es wird daher auch zu fragen sein, ob die gesetzlichen Regelungen sich sowohl hinsichtlich ihrer Ziele als auch in der Auswahl der Mittel ergänzen oder ob sie eher in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen.

Durch die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich folgende Möglichkeiten des Rentenzugangs für ältere Arbeitnehmer:

Die gesetzliche Regelaltersgrenze für den Bezug von Altersruhegeld beträgt 65 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Altersrente jedoch auch schon früher bezogen werden, nämlich ab dem 63. Lebensjahr (flexibles Altersruhegeld für langjährig versicherte Männer) bzw. ab dem 60. Lebensjahr (Schwerbehinderte, langjährig versicherte Frauen, Arbeitslose).

Als letztes ist die *Erwerbsunfähigkeitsrente* zu nennen, die zwar nicht zu den Altersrenten gehört, aber erhebliches Gewicht am Verrentungsgeschehen hat.<sup>3</sup> Um Erwerbsunfähigkeitsrente in Anspruch nehmen zu können, muß man die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllen und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt haben. Insbesondere seit dem Übergang von der abstrakten zur konkreten Betrachtungsweise in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes seit 1969 (Verschlossenheit des Teilzeitarbeitsmarktes für Ältere) wurde die Erwerbsunfähigkeitsrente zu einem wichtigen Mittel der Frühausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer. Da zur Erwerbsunfähigkeitsrente keine genauen empirischen Befunde vorliegen, bleibt sie in diesem Beitrag weitgehend unberücksichtigt.

<sup>1</sup> Zum Zusammenhang von gesellschaftlichen Statuszuschreibungen, Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und beschäftigungspolitischen Ausgliederungsstrategien vgl. grundlegend Offe und Hinrichs 1977, S. 37 ff. Andere „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“, welche aufgrund institutioneller Mechanismen ggf. die Option einer Nicht-Beteiligung am Arbeitsmarkt haben, sind Jugendliche, Behinderte, Frauen und Ausländer.

<sup>2</sup> Die Situation in den neuen Bundesländern bleibt aufgrund ihrer spezifischen Problemkonstellation in diesem Beitrag ausgeklammert.

<sup>3</sup> In den alten Bundesländern betrug der Anteil der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten am Rentenzugang 1992 knapp 20 Prozent (VDR-Rentenzugang 1992).

Für unseren Kontext ist insbesondere die *Altersrente für Arbeitslose* relevant. Versicherte, die mindestens 15 Jahre versicherungspflichtig beschäftigt und in den letzten eineinhalb Jahren vor Rentenzugang mindestens ein Jahr arbeitslos waren, sind berechtigt, mit 60 Jahren Altersruhegeld für Arbeitslose zu beziehen. Diese Möglichkeit des Rentenzugangs gibt es zwar bereits seit 1957, große Bedeutung erlangte sie jedoch erst in den 70er Jahren, als die Arbeitslosenzahlen dramatisch anstiegen. Das Arbeitslosenruhegeld, auch als *59er Regelung* bezeichnet, erlaubt einen indirekten Rentenzugang schon vor dem 60. Lebensjahr: indirekt insofern, als der Übergang in den Ruhestand nicht direkt vom Erwerbsleben, sondern über eine Zwischenphase, die Arbeitslosigkeit, erfolgt. In dieser Zwischenphase beziehen die Älteren Arbeitslosengeld, das derzeit 60 Prozent bzw. 67 Prozent (bei Arbeitslosen mit Kindern) des vorherigen Nettoentgelts beträgt. Es hat sich allerdings eingebürgert, daß die älteren Beschäftigten von ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine finanzielle Aufstockung der Bezüge vom Arbeitsamt erhalten, so daß sie während dieser Zwischenphase nicht selten in etwa über das gleiche Nettoeinkommen wie vorher verfügen. Für Unternehmer ist dies eine kostengünstige Möglichkeit, sich von den älteren Mitarbeitern zu trennen, da sie die entstehenden Kosten hauptsächlich auf die Versicherungsgemeinschaft abwälzen können.

Aufgrund der hohen Inanspruchnahme der 59er Regelung wurde 1982 eine *Erstattungspflicht* für Arbeitgeber eingeführt (§ 128 AFG). Arbeitgeber mußten der Bundesanstalt für Arbeit das nach dem 59. Lebensjahr an die ehemaligen Mitarbeiter gezahlte Arbeitslosengeld unter bestimmten Bedingungen zurückzahlen. 1984 wurden die Arbeitgeber außerdem verpflichtet, den Rentenversicherungsträgern Leistungen zurückzuerstatten (§ 1395b RVO). Die Höchstdauer der Erstattungspflicht betrug nun maximal vier Jahre, d.h. sie dauerte in der Regel bis zum 63. Lebensjahr an, ab dem die meisten Versicherten das flexible Altersruhegeld hätten in Anspruch nehmen können. Der § 128 AFG wurde 1984 gleichzeitig dahingehend verschärft, daß die Erstattungspflicht nicht erst bei der Entlassung 59jähriger Arbeitnehmer einsetzte, sondern bereits wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 56. Lebensjahres beendet worden war. Allerdings gab es zahlreiche Ausnahmen von der Erstattungspflicht, die vor allem kleinere Unternehmen begünstigten (vgl. hierzu insb. von Maydell 1994).

Konterkariert wurde diese Politik zur Vermeidung von „Leistungsmißbrauch“ in den nachfolgenden Jahren durch Maßnahmen zur verbesserten sozialpolitischen Absicherung älterer Arbeitsloser. Die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere wurde stufenweise angehoben und beträgt seit 1987 32 Monate, so daß die „59er Regelung“ nun eher eine „57,4-Regelung“<sup>4</sup> geworden ist. Zusätzlich brauchen sich seit dem 1.1.1986 Arbeitslose ab dem 58. Lebensjahr nicht mehr der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen (§ 105c AFG).

Darüber hinaus weigerten sich viele Unternehmen, der Erstattungspflicht nachzukommen, und klagten gegen die Kostenerstattung. 1990 entschied das Bundesverfassungsgericht zwar, daß die Erstattungspflicht grundsätzlich rechtens sei, versah sie aber mit erheblichen Einschränkungen und

schuf insgesamt eine unklare Rechtslage. Bei der Vielzahl der anhängigen Fälle war es für die Sozialverwaltung nun faktisch nicht mehr möglich, die ausstehenden Beträge in (den nötigen) Einzelprozessen einzutreiben. Anfang 1991 waren etwa 200.000 unerledigte Fälle des § 128 AFG anhängig. Auf Vorschlag des Bundesarbeitsministeriums wurde mit 1900 Unternehmen ein Pauschalvergleich ausgehandelt, wonach die Unternehmen 500 Millionen DM als Abfindung an die Sozialversicherungen zahlten – ein Betrag, der weit unter den ausstehenden Forderungen der Sozialversicherungsträger von etwa 1,2 Milliarden DM lag (vgl. von Maydell 1994, S. 103; Rosenow und Naschold 1994, S. 66). Am 1.7.1991 wurde die Erstattungspflicht schließlich ausgesetzt.

Seit dem 1.1.1993 ist eine Neuregelung des § 128 AFG in Kraft. Danach wird die Erstattungspflicht auf zwei Jahre begrenzt, setzt also mit dem 58. Lebensjahr des Arbeitslosen ein. Sie entfällt ganz, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 56. Lebensjahres beendet wurde. Auch in der Neufassung des § 128 AFG gibt es eine Reihe von Ausnahmetatbeständen, die die Erstattungspflicht aufheben. Sie entfällt z.B., wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf andere Sozialleistungen (etwa Erwerbsunfähigkeits- oder Berufsunfähigkeits-Rente) hat. Nach statistischen Angaben haben aber 35–43 Prozent aller über 55jährigen aufgrund ihrer eingeschränkten Leistungsfähigkeit Anspruch auf andere Sozialleistungen (vgl. Ossenhühl 1990, S. 635). Die Leistungen müssen ebenfalls nicht zurückgezahlt werden, wenn die fraglichen Arbeitnehmer dem Unternehmen noch nicht sehr lange angehört haben oder wenn die Erstattung eine unzumutbare Belastung für den Arbeitgeber bedeuten würde. Bei Personalabbaumaßnahmen entfällt die Erstattungspflicht ganz oder teilweise, je nach dem Umfang der Abbaumaßnahmen und dem Anteil der freigesetzten älteren Mitarbeiter an der ursprünglichen Belegschaftsstruktur.

Gleichzeitig wurde die Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosengeld eingeschränkt. So werden Abfindungen nun teilweise auf das Arbeitslosengeld angerechnet (§ 117a AFG), bei Sperrzeiten „wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ohne wichtigen Grund“ wird die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um mindestens ein Viertel, also um acht Monate, gekürzt (§ 110 AFG). Trotz dieser Einschränkungen ist auch nach der Neuregelung des § 128 AFG damit zu rechnen, daß die 59er Regelung für die Unternehmen weiter lohnend sein und daher stark in Anspruch genommen werden wird.

Explizit als Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes war die von 1984–1988 gültige Vorruhestandsregelung konzipiert.<sup>5</sup> Das *Vorruhestandsgesetz* bot Arbeitnehmern die Möglichkeit, mit 58 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden, sofern die Sozialpartner eine entsprechende Regelung vereinbarten. Die Übergangszeit bis zum erstmals möglichen Rentenbezug wurde durch Zahlungen des Arbeitgebers finanziell überbrückt. Das von den Unternehmen zu zahlende Vorruhestandsgeld betrug mindestens 65 Prozent des letzten Bruttogehalts; in Tarifverträgen konnten aber höhere Leistungen vereinbart werden. Bei Wiederbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes bezahlte die Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuß von höchstens 35 Prozent (des mit 65 Prozent des vorherigen Bruttogehaltes angenommenen Vorruhestandsgeldes) an die Unternehmer.

Das Vorruhestandsgesetz wurde nach 1988 aufgrund der hohen Kosten für die Arbeitgeber nicht verlängert (vgl. Rosenow und Naschold 1994) mit der Folge, daß die 59er Regelung von nun an wieder verstärkt zur Anwendung kam. Das Vorruhestandsgesetz wurde am 1.1.1989 vom *Altersteilzeit-*

<sup>4</sup> In der Montanindustrie ist sie durch staatliche Zuschüsse sogar zu einer 55er Regelung geworden (vgl. Rosenow und Naschold 1994, S. 65).

<sup>5</sup> Schon vor Inkrafttreten des Vorruhestandsgesetzes gab es mehrere tarifliche Vorruhestandsregelungen, z.B. seit 1978 in der Zigarettenindustrie (vgl. Schwahn 1988).

gesetz abgelöst, das einen stufenweisen Übergang in den Ruhestand fördern sollte. Arbeitgeber, die mit mindestens 58jährigen Mitarbeitern eine Teilzeitbeschäftigung vereinbarten, konnten unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse von der Bundesanstalt für Arbeit erhalten. Die Regelung war jedoch finanziell nicht sehr attraktiv ausgestaltet und wurde weder von Arbeitgebern noch von Arbeitnehmern angenommen. Sie lief Ende 1991 aus.<sup>6</sup>

## 2.2 Neue Wege in der Rentenpolitik

Bis 1992 waren die rechtlichen Regelungen nicht auf einen stufenweisen Übergang in den Ruhestand zugeschnitten. Der Austritt älterer Arbeitnehmer aus der Erwerbsarbeit erfolgte nicht über eine Phase der Teilzeitbeschäftigung, sondern abrupt unter gänzlicher Aufgabe der Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug einer Vollrente mit stark eingeschränkten Hinzuverdienstmöglichkeiten (Rosenow und Naschold 1994, S. 19). Das am 9.11.1989 beschlossene und am 1.1.1992 in Kraft getretene Rentenreformgesetz ging in puncto Altersgrenzen neue Wege.

Die Rentenreform 1992 markiert den vorläufigen Endpunkt einer Reihe von Einschnitten in der Leistungsstruktur zur Konsolidierung der Finanzen der GRV. Die GRV war durch die hohen Arbeitslosenzahlen und die damit verbundenen Beitragsrückgänge sowie durch die Leistungsausdehnung im Zuge der Rentenreform 1972 in finanzielle Bedrängnis geraten (vgl. hierzu ausführlich Hermann 1988). Insbesondere die Einführung des flexiblen Altersruhegeldes für Männer hatte zu einer sofortigen Absenkung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters geführt. Anfang der 80er Jahre wurde außerdem offensichtlich, daß die GRV auch durch die Alterung der Bevölkerung langfristig in finanzielle Schwierigkeiten kommen würde. Daher verstärkte sich im folgenden die Suche nach längerfristigen Konsolidierungsmöglichkeiten.

Für unseren Zusammenhang sind zwei Reformbestandteile von Bedeutung, durch die eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer angestrebt wird. Dabei geht es zunächst einmal um eine Anhebung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Richtung der Regelaltersgrenze von 65 Jahren (s. zum folgenden ausführlicher Schmähl 1992):

1. Ab dem Jahre 2001 wird das *Alter*, von dem ab erstmals eine Altersrente ohne versicherungsmathematische Abschläge bezogen werden kann, schrittweise auf 65 Jahre angehoben.<sup>7</sup> Nach Abschluß der Umstellung ist es frühestens ab dem 62. Lebensjahr möglich, eine Altersrente zu beziehen. Für jeden Monat der Inanspruchnahme vor dem 65. Lebensjahr muß dann eine Rentenminderung von 0,3 Prozent in Kauf genommen werden. Dagegen erhält jeder, der über das 65. Lebensjahr hinaus sozialversicherungspflichtig beschäftigt bleibt,

einen Rentenzuschlag von 0,5 Prozent pro Monat (vor 1992 betrug dieser Zuschlag 0,6 Prozent).

Um der Heraufsetzung der abschlagsfreien Altersgrenzen eine größere Wirksamkeit zu gewähren, wurde in § 41 SGB VI festgelegt, daß einem Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht gekündigt werden darf, weil er einen Anspruch auf Altersrente hat. Nach § 41 SGB VI soll eine Vereinbarung, nach der ein Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt enden soll, nur noch wirksam sein, wenn diese Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre getroffen wurde oder vom Arbeitnehmer bestätigt wurde. Ob dies nur für individualrechtliche Verträge oder auch kollektivrechtliche Verträge gilt, hat einen erbitterten Streit ausgelöst (vgl. Steinmeyer 1992). Die Arbeitgeber fürchteten, daß ihre Beschäftigten künftig nur noch gegen Abfindungszahlungen bereit sein würden, mit 65 Jahren in Rente zu gehen. Dies ist in einigen Fällen tatsächlich vorgekommen, so daß inzwischen nach einer Übergangsfrist wieder der alte Rechtszustand hergestellt wurde, die Entscheidung über den Zeitpunkt des Ausscheidens also wieder weitgehend dem Arbeitgeber obliegt (vgl. Lehmann 1994; Boecken 1995).

2. Ein weiterer wichtiger Reformbestandteil ist die Neuregelung der Hinzuverdienstgrenzen durch die Einführung einer *Teilrente* schon ab dem Jahr 1992. Jeder Arbeitnehmer, der Anspruch auf eine Altersrente hat, kann nun innerhalb bestimmter Einkommensgrenzen weiterarbeiten und gleichzeitig einen Teil seiner bisher erarbeiteten Rente beziehen. Die Teilrente, die ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der Vollrente betragen kann, ermöglicht also einen stufenweisen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Für jede Person gibt es eine individuelle, von der Höhe des vorherigen Verdienstes und der Art der Teilrente abhängige Hinzuverdienstgrenze. Dabei gilt: Je niedriger das bisherige Einkommen und je höher die gewählte Teilrentenstufe, umso niedriger ist auch die Hinzuverdienstgrenze (und umgekehrt). Da diese Regelung nur auf das Einkommen abstellt, sind völlig unterschiedliche Arbeitszeiten mit ihr vereinbar. Das hohe Flexibilisierungspotential geht allerdings mit hohen Transaktionskosten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einher, so daß nicht auszuschließen ist, daß kollektiv vereinbarte Lösungen sich am Ende als für beide Seiten am vorteilhaftesten erweisen werden.

Folgendes Berechnungsbeispiel zeigt, welches Bruttoeinkommen ein Eck- oder Standardrentner (mit 45 Entgeltpunkten, z.B. eine Person, die 45 Jahre bei durchschnittlichem Arbeitsentgelt erwerbstätig war) 1994 als Teilrentner erzielen konnte.

Gerade in Verbindung mit der Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen könnte die Teilrente langfristig zu einem at-

<sup>6</sup> Zur Abfederung des massiven Arbeitsplatzabbaus in den neuen Bundesländern, gab es vom 3.10.1990 bis Ende 1992 die Möglichkeit, für ältere Arbeitslose ab 55 Jahren (für Männer galt vor dem 1.7.1991 ein Mindestalter von 57 Jahren) Altersübergangsgeld bei der Bundesanstalt für Arbeit zu beantragen. Die Höhe des Altersübergangsgeldes liegt bei 65 Prozent des letzten durchschnittlichen Nettoeinkalts; die Höchstbezugsdauer beträgt fünf Jahre, so daß Anspruchsberechtigte bis maximal Ende 1997 Altersübergangsgeld von der Bundesanstalt für Arbeit erhalten.

<sup>7</sup> Die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen war bis zuletzt ein sehr umstrittener Punkt der Reform. Zwar herrschte weitgehend Konsens darüber, daß es langfristig zu einer Anhebung kommen müsse, man war sich aber über den Zeitpunkt uneinig. Insbesondere die SPD und die Gewerkschaften wiesen darauf hin, daß eine Anhebung in den 90er Jahren nur zu einer Erhöhung der Arbeitslosenquoten führen würde. Im Bundestag erreichte die SPD eine Verschiebung der ursprünglich schon ab 1995 vorgesehenen Anhebung. Darüber hinaus ist ab 1997 jährlich im Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung über die Auswirkungen der Altersgrenzenanhebung auf den Arbeitsmarkt zu berichten (vgl. Nullmeier und Rüb 1993).

**Tabelle 1:**

Teil der Rente	Maximaler Hinzuverdienst (DM)	% vom letzten Brutto	Rente (DM)	Summe (DM)	% vom letzten Brutto
Ein Drittel	3114,30	75	667,35	3781,65	91
Hälfte	2335,73	56	1001,03	3336,75	81
Zwei Drittel	1557,15	38	1334,70	2891,85	70
Vollrente	560,00	13	2002,05	2562,05	62

Eigene Berechnungen in Anlehnung an Viebrok 1993, S. 98; (Zahlen für die alten Bundesländer, gültig vom 1.1.94-30.6.94)

traktiven „Pfad“ in den Ruhestand werden. Insbesondere für Menschen, die eine Vollzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben wollen, und/oder für weniger gut Verdienende, die sich den Rentenbezug vor der Regelaltersgrenze nicht leisten können, bietet die Teilrente auch heute schon eine attraktive Option. Das während der Teilrente erzielbare Einkommen ist höher als bei der Vollrente; gleichzeitig erhöht sich das spätere Renteneinkommen durch die fortgesetzte Erwerbstätigkeit.

#### *Vergleich der Kosten einzelner Regelungen*

Um die finanzielle Attraktivität der verschiedenen Frühverrentungsmöglichkeiten aus Sicht der beteiligten Akteure zu verdeutlichen, werden im folgenden kurz die Kosten der unterschiedlichen Maßnahmen zusammengefaßt. Der Vorruhestand, der von einzelnen Branchen außerhalb des Gültigkeitszeitraumes des Vorruhestandsgesetzes gewährt wird, wird voll von den Unternehmen getragen, d.h. sie erhalten keine Zuschüsse zu den Vorruhestandszahlungen von in der Regel 75 Prozent des vorherigen Bruttoentgelts des ehemaligen Mitarbeiters. Für die Mitarbeiter bedeutet dies gleichzeitig eine Minderung ihres Einkommens bis zur Rente. Es werden weiterhin Beiträge zur GRV entrichtet, allerdings auf einem niedrigeren Niveau als vorher, so daß sich später eine geringe Rentenminderung ergibt. Zusätzlich können sich die Anwartschaften bei der betrieblichen Altersversorgung verringern.

Während der Geltung des Vorruhestandsgesetzes trug ebenfalls der Arbeitgeber die Kosten, konnte diese aber durch Einstellung eines Arbeitslosen mindern (um 35 Prozent, s.o.). Für den Arbeitnehmer ergaben sich die gleichen Wirkungen wie oben ausgeführt.

Bei der 59er Regelung tragen, wie die Praxis gezeigt hat, meist nicht die Arbeitgeber die größte Last, sondern die Sozialversicherungen. Zunächst ist hier der Bezug des Arbeitslosengeldes zu nennen, das bis zu 32 Monate gezahlt wird und die Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung belastet (falls die Erstattungspflicht nicht greift). Für die Unternehmen entstehen Kosten nur, sofern sie Abfindungen oder Aufstockungen zum Arbeitslosengeld zahlen. Insgesamt dürften diese Beträge aber geringer als die Aufwendungen für den Vorruhestand sein. Für die Arbeitnehmer ergeben sich im Regelfall höhere Einbußen als beim Vorruhestand. Sie wechseln mit 60 Jahren in die Rente, so daß sie (bei Männern drei Jahre) weniger Beiträge als sonst an die GRV entrichtet haben. Für die Zeit der Arbeitslosigkeit sind außerdem geringere Beiträge an die GRV entrichtet worden. Die Rentenminderung (im Querschnitt) wird also in diesem Fall höher als beim Vorruhestand ausfallen. Wie beim Vorruhestand können sich hier zusätzlich die Anwartschaften für die betriebliche Altersversorgung verringern. Falls der Betrieb Abfindungs- oder Aufstockungszahlungen leistet, kann die finanzielle Einbuße des einzelnen dadurch (teilweise) kompensiert werden. Innerhalb der Rentenversicherung bewirkt die längere Rentenlaufzeit im Längsschnitt allerdings eine Umverteilung zugunsten derer, die über die 59er Regelung ausgeschieden sind.

Bei Inanspruchnahme der Teilrente trägt der Arbeitnehmer normalerweise die vollen Kosten. Er erhält eine entsprechende Teilrente und bekommt von seinem Arbeitgeber ein Gehalt für die noch geleistete Arbeit. Da der Arbeitnehmer nicht

mehr verdienen darf, als es die jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen zulassen, übernimmt der Arbeitgeber nur dann einen Teil der Kosten, wenn die vereinbarte Arbeitszeit in größerem Maße sinkt als das festgelegte Gehalt. Die Versichertengemeinschaft wird weder in der Arbeitslosen- noch in der Rentenversicherung zusätzlich belastet.

Alle vorgestellten Verrentungsinstrumente, darauf soll an dieser Stelle noch einmal hingewiesen werden, belasten die Rentenversicherung mit der vor dem 65. Lebensjahr bezogenen Rente, weil die längere Rentenlaufzeit (noch) nicht durch versicherungsmathematische Abschläge bei der Rentenberechnung kompensiert wird. Weiterhin beinhalten alle Instrumente Transaktionskosten für die Unternehmen und für die Arbeitnehmer. Handelt es sich um kollektive Verhandlungen, sinken die Kosten pro betroffenem Arbeitnehmer. Im Zweifelsfall muß der Arbeitnehmer „nur“ entscheiden, ob er ein bestimmtes Angebot annimmt oder nicht. Für die Teilrente gibt es solche kollektiven Regelungen bislang nicht, so daß die Transaktionskosten für den einzelnen hier (prohibitiv) hoch liegen könnten.

### **3 Handhabung der Frühverrentungsmöglichkeiten**

#### **3.1 Eine Literaturübersicht**

Das Thema „Übergang in den Ruhestand“ erfreut sich seit Ende der 70er Jahre einer großen Aufmerksamkeit in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Der Frühverrentungstrend führte zu einer großen Zahl von empirischen Untersuchungen über Motive, Ursachen und Bedingungen des frühzeitigen Ausscheidens. Neben der Arbeitsmarktlage hatte der von Gerontologen propagierte „humane“ Übergang in den Ruhestand, der mit einem „gleitenden“ bzw. „stufenweisen“ Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gleichgesetzt wurde, Einfluß auf die Forschung. Im folgenden werden die bislang vorliegenden Befunde zur Inanspruchnahme der verschiedenen Frühverrentungsmöglichkeiten und zum gleitenden Ruhestand kurz vorgestellt.

#### *Die Inanspruchnahme des Vorruhestands*

Insgesamt machten etwa 70 Prozent der Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf den Vorruhestand hatten, in den Jahren 1984–1988 von dieser Möglichkeit Gebrauch. In den meisten Branchen, für die ein entsprechendes Abkommen abgeschlossen wurde, wurden 75 Prozent des letzten Bruttogehalts vereinbart (vgl. Meinhardt und Zwiener 1988, S. 44). Dennoch erzielte das Vorruhestandsgesetz nicht die erwarteten Beschäftigungseffekte.<sup>8</sup> Das lag zum einen daran, daß aus Kostengründen nicht alle Arbeitnehmer, die Interesse bekundeten, in den Vorruhestand wechseln konnten (vgl. Andresen 1993). Zum anderen wurde nur für ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überhaupt ein Vorruhestandstarifvertrag abgeschlossen. Der Vorruhestand galt insbesondere nicht im öffentlichen Dienst, d.h. der Staat selbst war nicht „mit gutem Beispiel“ vorangegangen. Auch die Metallindustrie hat zu der geringen Wirkung des Vorruhestandsgesetzes beigetragen. Zwar wurde hier ein Vorruhestandstarifvertrag abgeschlossen, es bestand für die Arbeitnehmer aber kein Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme der Leistungen wie in den Tarifverträgen anderer Branchen. Überdies wurden in der Metallindustrie nur die vom Gesetz vorgeschriebenen 65 Prozent des letzten Bruttoarbeitsentgelts bezahlt. Diese restriktive Ausgestaltung und die entsprechend geringe Inanspruchnahme ist auf die starke Präferenz der IG Metall für eine Verkürzung der wöchentlichen statt der Le-

<sup>8</sup> Zur Diskussion über die Beschäftigungseffekte siehe z.B. Schmähl und Conradi 1984; Hoffmann und Kühlewind 1984.

bensarbeitszeit zurückzuführen. Allerdings wurde in manchen Branchen die Vorruhestandsregelung auch nach Auslaufen des Gesetzes fortgeführt, z.B. im Bankensektor und in der Versicherungswirtschaft.

Die Motive der älteren Arbeitnehmer, die ein Interesse an der Inanspruchnahme des Vorruhestands hatten, wurden zum Beispiel in den Untersuchungen zur Umsetzung der Vorruhestandsregelung der Prognos AG (1986), von Naegele (1987) und von Kohli et al. (1989) herausgearbeitet. Zum einen handelte es sich, diesen Untersuchungen zufolge, um Beschäftigte, die durch langjährige Berufstätigkeit gesundheitliche Beeinträchtigungen erlitten hatten oder sich den erhöhten Anforderungen an ihre Umstellungsbereitschaft durch rasch aufeinanderfolgende technische Innovationen nicht mehr gewachsen fühlten. Frauen nannten oftmals die Doppelbelastung von Beruf und Haushalt als Grund für die Inanspruchnahme. Zum anderen waren es Ältere, die noch möglichst lange etwas vom Rentnerdasein haben und ihre Aktivitäten gerne auf andere Bereiche wie Hobbies oder Ehrenämter konzentrieren wollten. Im produzierenden Gewerbe nahmen proportional mehr Arbeiter als Angestellte die Vorruhestandsregelung in Anspruch; auf sie treffen vor allen Dingen die erstgenannten Gründe zu. In Branchen mit einem hohen Angestelltenanteil war die Inanspruchnahme aber mit der der Arbeiter aus dem produzierenden Gewerbe durchaus vergleichbar.

Der Wunsch der Arbeitnehmer nach einem möglichst frühen Ausscheiden wird im Prinzip auch durch eine von Emnid (1993) durchgeführte Untersuchung bei Älteren bestätigt. In dieser Befragung nannten die älteren Noch-Erwerbstätigen im Durchschnitt ein Alter von 61 Jahren, mit dem sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollten. Bei den angeführten Motiven für das Ausscheiden nannten die Befragten mit 45 Prozent am häufigsten ihr Lebensalter. Daneben wurden oft Gründe, wie z.B. mehr Freizeit (34 Prozent), Zeit für Hobbies (22 Prozent), Familie (23 Prozent) sowie die Gesundheit (30 Prozent) genannt. Nur bei neun Prozent der im Westen Befragten spielten auch fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten bei den Motiven für eine frühe Verrentung eine Rolle. Die Älteren erwarteten sich nach dem Übergang in den Ruhestand in nahezu allen Bereichen, die ihnen wichtig waren, Verbesserungen. Genannt wurden hier die finanzielle wie die gesundheitliche Lage, Kontakte zu anderen Menschen, allgemeine Zufriedenheit und die Familie. Es scheint also, daß für die meisten Älteren die generelle Annahme eines „Pensionierungsschocks“ nicht zutrifft. Die meisten haben Pläne für ihre Ruhestandsphase, sie wollen weiterhin aktiv sein, aber alles mit etwas mehr Ruhe angehen können als bisher.

#### *Frühverrentung als allgemeine Externalisierungsstrategie*

Unternehmen nahmen den Vorruhestand als Alternative zur 59er Regelung weit weniger in Anspruch als erwartet. In vielen Unternehmen wurde auch nach 1984 die Praxis der Frühverrentung älterer Arbeitnehmer über die Zwischenstation der

Arbeitslosigkeit beibehalten (vgl. Prognos 1986; Andresen 1993). Zum einen wurde in manchen Branchen, wie oben erwähnt, erst gar keine Vorruhestandsregelung vereinbart, so daß auf die 59er Regelung zurückgegriffen werden mußte. Zum anderen war dieser Weg für die Unternehmen in der Regel günstiger, weil sie zumindest einen Teil der gezahlten Bezüge an die älteren Arbeitnehmer auf die Bundesanstalt für Arbeit abwälzen konnten. Darüberhinaus ließ ihnen der Weg über das AFG mehr Freiheit bezüglich der Auswahl der Mitarbeiter und dem Zeitpunkt ihres Ausscheidens (vgl. Jacobs und Schmähl 1988). Speziell in Großunternehmen ist die 59er Regelung als standardisiertes Mittel der Frühverrentung genutzt worden. Ein großes Gewicht hatte sie insbesondere bei Sozialplanregelungen (vgl. Prognos 1986).

Eine qualitativ umfassend angelegte Untersuchung zum gesamten Frühverrentungsgeschehen (und nicht nur zur Anwendung einzelner Instrumente) in neun Betrieben unterschiedlicher Branche und Produktionsstruktur über einen Zeitraum von zehn Jahren liegt von Rosenow und Naschold (1994) vor. Sie zeigen, daß deutsche Unternehmen ihre Anpassungsprobleme in hohem Maße mit Externalisierungsstrategien unter starker Nutzung der gesamten Palette der Frühverrentungsmöglichkeiten bewältigen. Das Frühverrentungsinstrumentarium wurde von den untersuchten Unternehmen sowohl als Reaktion auf konjunkturelle Absatzprobleme wie zur Bewältigung langfristiger Umstrukturierungserfordernisse genutzt. Es sei eine einheitliche Frühverrentungspraxis der Unternehmen festzustellen, unabhängig davon, ob es sich um Arbeitnehmer mit niedriger oder höherer Qualifikation handle, ob die Unternehmen generell an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen interessiert seien oder wie gesundheitlich belastend die jeweilige Arbeit sei.

#### *Umsetzungschancen der Teilrente*

Die Inanspruchnahme der Teilrente ist bislang nicht sehr hoch. Für die gesamte GRV wurden in den Jahren 1992 und 1993 1913 Teilrenten bewilligt (s. VDR-Rentenzugang 1992 und 1993). Davon entfielen 1412 auf die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, d.h. daß die Teilrente bislang überwiegend von Angestellten genutzt wird (Ohsmann und Stolz 1994, S. 417). Seit Inkrafttreten der Regelung liegen zwei Studien zum Thema Teilrente und ihrer Umsetzungschancen vor. Bei der einen handelt es sich um eine (vom Bundesarbeitsministerium in Auftrag gegebene) Repräsentativbefragung 50- bis 70jähriger Beschäftigter und Rentner bezüglich ihrer Einstellung zu nachberuflichen Tätigkeiten (Emnid 1993; Warnken 1993). Bei der anderen Studie handelt es sich um eine Untersuchung zu den Umsetzungschancen der Teilrentenregelung in 21 Betrieben (Bäcker und Naegele 1992, 1993).<sup>9</sup>

Emnid (1993) kam durch die Beschäftigten- und Rentnerbefragung zu der Einschätzung, daß es ein großes Teilverrentungspotential gebe. Bei näherem Hinsehen muß diese Einschätzung jedoch mit Vorsicht bewertet werden. Zwar standen 50 Prozent der Noch-Erwerbstätigen einer Erwerbsarbeit nach Renteneintritt grundsätzlich positiv gegenüber. Letztendlich wollten aber nur zwölf Prozent der Befragten im Westen und 23 Prozent der Befragten im Osten eine Tätigkeit nach Renteneintritt auch tatsächlich aufnehmen.<sup>10</sup> In beiden Teilen Deutschlands gaben ungefähr 80 Prozent der Befragten Hinzuverdienstinteressen als Grund für eine Weiterbeschäftigung an. Andere Gründe, wie „etwas Sinnvolles tun“ oder „Kontakte zu anderen Menschen“ aufrechtzuerhalten, wurden häufiger von den Ost- als von den Westdeutschen ge-

<sup>9</sup> Zwischen Fertigstellung des Artikels und seiner Drucklegung ist eine weitere (ebenfalls vom Bundesarbeitsministerium im Auftrag gegebene) Untersuchung des ISG (ISG 1995) zur Teilrente erschienen. In dieser Untersuchung wurden erstmals auch Teilrentner befragt. Die Ergebnisse, speziell der Betriebsbefragung, bestätigen in wesentlichen Punkten die Ergebnisse von Bäcker und Naegele.

<sup>10</sup> Untersuchungen zur Erwerbstätigkeit von Rentnern konstatieren auch wesentlich geringere (aber stark streuende) Erwerbsquoten von Rentnern bzw. Personen im Rentenalter. Helberger und Schwarze (1986) kamen auf 3,6 Prozent, Pischner und Wagner (1992) auf 5,2 Prozent, Wachtler et al. (1995) auf immerhin 8,7 Prozent.



nannt (drei Viertel bzw. zwei Drittel der Befragten). Anscheinend kommt es den „arbeitswilligen“ Rentnern nicht so sehr darauf an, in ihrem bisherigen Arbeitsbereich weiterzuarbeiten (nur 40 Prozent), sondern auf die finanzielle Attraktivität ihrer Hinzuverdienstmöglichkeit (77 Prozent).

Diesen Bruch zwischen Vollerwerbstätigkeit und Rentner-Erwerbstätigkeit bestätigen Untersuchungen zur Beschäftigung von Rentnern (vgl. Wachtler et al. 1995). Nur ein Drittel der erwerbstätigen Rentner arbeitet weiterhin in der alten Firma und übt dieselbe Tätigkeit aus wie zuvor. Knapp 20 Prozent gehen ihrer alten Tätigkeit in einer neuen Firma nach. Ein weiteres Drittel übt eine neue Tätigkeit in einem anderen als dem bisherigen Unternehmen aus, und 14 Prozent arbeiten noch in demselben Betrieb, aber auf einer anderen Arbeitsstelle.<sup>11</sup>

Die Betriebserhebung zur Teilrente von Bäcker und Naegele (1992, 1993) zeichnet ein wesentlich pessimistischeres Bild als die Emnid-Untersuchung. Demnach dominiert in Unternehmen nach wie vor die Politik der Frühverrentung, die auf die aktuelle arbeitsmarktpolitische Lage abgestimmt ist. Eine Bereitschaft zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Teilrentner wird in den Betrieben nur signalisiert, wenn auf diesem Wege Leistungsträger für den Betrieb erhalten werden können. Außerdem sei Teilzeitarbeit für Männer kein Thema, auch nicht in der Endphase ihres Berufslebens. Dies wird auch durch eine Untersuchung von Holst und Schupp (1994) bestätigt, nach der Teilzeitarbeitsplätze vor allem von Frauen aus der stillen Reserve und von vollzeitbeschäftigten Frauen nachgefragt werden.

Zwar gestand man in den untersuchten Betrieben ein, daß die Frühverrentungspraxis im Hinblick auf den erwarteten Arbeitskräftemangel eine kurzfristige Sichtweise ist; man hofft, diesen dann aber wiederum kurzfristig durch eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit ausgleichen zu können. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Argument wurden in den Betrieben aber auch konkrete Umsetzungsprobleme bei der Teilung von Arbeitsplätzen genannt, sowohl bei Höherqualifizierten als auch im Schichtbetrieb (Bäcker und Naegele 1992, 1993). Aus mangelndem Interesse der Unternehmensleitungen werden nur die allerwenigsten Beschäftigten über die Teilrentenmöglichkeit informiert (20 Prozent im Westen, 11 Prozent im Osten, vgl. Emnid 1993, S. 30).

Einen wichtigen Hinweis für die Akzeptanz der Teilrente in den Betrieben können auch frühere Erfahrungen mit dem gleitenden Übergang in den Ruhestand liefern. Auch diese Regelungen wurden von den Betriebsleitern und den Beschäftigten häufig nicht angenommen, was von denselben Faktoren abhing: Organisationsprobleme bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und pessimistische Einschätzung der konjunkturellen Entwicklung aus Unternehmenssicht, mangeln-

de finanzielle Attraktivität und negative persönliche Wahrnehmung aus Sicht der älteren Beschäftigten. Die Inanspruchnahme einer in der Zigarettenindustrie geltenden Regelung ist z.B. mit zunehmender Verschlechterung der Arbeitsmarktlage stark zurückgegangen. Hier konnten ältere Arbeitnehmer zwischen einer vollen Freistellung mit 75 Prozent ihrer bisherigen Bezüge und einer halben Freistellung mit vollen Bezügen wählen. In den 80er Jahren wurde die halbe Freisetzung kaum mehr nachgefragt (vgl. Schwahn 1988). Wie eine andere Untersuchung zum gleitenden Ruhestand ergeben hat, beklagten teilzeitarbeitende ältere Beschäftigte, nunmehr Informationsdefizite hinnehmen zu müssen und mit ihrer eigenen Ersetzbarkeit konfrontiert zu werden. Der Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz in demselben Unternehmen werde andererseits aber oft als diskriminierend empfunden (Deters; Staehle; Stirn 1989, S. 267). Auch werde der Status der Alters-Teilzeit-Arbeit von vielen als unklar empfunden (Kohli et al. 1989).

### 3.2 Die Frühverrentung als Personalabbauinstrument

Die hier vorgestellten Untersuchungsergebnisse stammen aus einer explorativen Studie über Auswahlverfahren und Kriterien bei der Entlassung von Arbeitnehmern.<sup>12</sup> Die 59er Regelung ist einer der „Kanäle“, über die Unternehmen Personal abbauen können, alternativ zur betriebsbedingten Kündigung oder zum Aufhebungsvertrag. In der Untersuchung wurde der Frage nachgegangen, nach welchen Verfahren und Kriterien Arbeitnehmer zur Entlassung über die verschiedenen „Kanäle“ vorgesehen werden, welchen Grad der Ermessensfreiheit die Verantwortlichen in dieser Frage besitzen, welche Zielkonflikte und Interessenskollisionen auftreten und wie die betrieblichen Akteure ihre Auswahlentscheidungen jeweils begründen.

Die Ergebnisse, auf die hier Bezug genommen wird, beschränken sich auf die Erhebung in den alten Bundesländern. Hier wurden in sechzehn Betrieben, die sich zum Erhebungszeitpunkt 1991/1992 in einer Personalabbauphase befanden, leitfadensorientierte Experteninterviews mit Vertretern der Unternehmensleitung (Geschäftsführung und Personalleiter) und mit der Arbeitnehmervertretung (Betriebsräte) geführt. Mit den entlassenen Arbeitnehmern konnte aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht gesprochen werden.

Über die Hälfte der untersuchten westdeutschen Betriebe gehörten zum produzierenden Gewerbe (sieben aus dem Werkzeugmaschinenbau<sup>13</sup>, zwei aus der Elektrotechnischen Industrie, zwei Rüstungsunternehmen und ein Fahrzeugbauer), die anderen waren Dienstleistungsunternehmen (zwei aus der Finanzbranche, ein Reiseveranstalter sowie eine Stiftung). Die durchschnittliche Betriebsgröße der Unternehmen lag bei zweieinhalb Tausend Beschäftigten vor dem Personalabbau am Standort (drei hatten unter 500 Beschäftigte, vier um die 1000, sechs 2500 bis 3500 Mitarbeiter, und bei drei Betrieben lag die Beschäftigtenzahl bei über 5000). Der Umfang des Personalabbaus zum Erhebungszeitpunkt lag im Durchschnitt bei 30 Prozent der Belegschaft.

#### Ausschöpfung

Als Ergebnis kann festgehalten werden, daß alle untersuchten Unternehmen im Rahmen der Personalabbaumaßnahme die Ausgliederung ihrer ältesten Mitarbeiter exzessiv betrieben haben. Der Anteil der Frührentner an der ausgliederten Belegschaft lag in der Regel bei 30-50 Prozent. Ein Unternehmen konnte mit der Ausgliederung älterer Ar-

<sup>11</sup> Erwerbstätige Rentner, die eine andere, oft weit unter ihrem vorherigen Qualifikationsniveau liegende Tätigkeit ausüben, seien sehr zufrieden, da sie ihre jetzige Rolle klar von der früheren Berufstätigkeit trennen. Worauf es ihnen vor allem ankäme, sei selbst zu entscheiden, ob und wieviel sie arbeiten möchten (vgl. Kohli et al. 1993).

<sup>12</sup> Dabei handelt es sich um das Projekt „Lokale Gerechtigkeit“, das die Auswahlprozesse und handlungsleitenden Bezugsnormen der Entscheidungsverantwortlichen bei der Verteilung knapper Güter explorierte. Empirisch untersucht wurde neben der Allokation von Arbeitsplätzen auch die Verteilung von Organtransplantaten und Studienplätzen. Das Projekt wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert und am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen unter der Leitung von Prof. Dr. Claus Offe durchgeführt. Näheres zur Projektfragestellung findet sich ausführlich bei Elster (1992), aber auch Engelstad (1994) und Schmidt (1992).

<sup>13</sup> Daß der Maschinenbau in unserem Sample sehr stark vertreten ist, ist in erster Linie auf den Untersuchungszeitpunkt zurückzuführen. Im Jahre 1991 hatte die Investitionsgüterindustrie als erste die einsetzende wirtschaftliche Rezession zu spüren bekommen und Personal entlassen.

beitnehmer sogar 70 Prozent seines Personalabbaus bewältigen, ein anderes hingegen nur zehn Prozent.

Diese Zahlen alleine sind jedoch nicht sehr aussagekräftig. Welchen Anteil die Frührentner unter den Entlassenen darstellen, hängt auch von Größen wie der Altersstruktur der Belegschaft, der betriebsintern vereinbarten Altersgrenze für die Inanspruchnahme und der Höhe des Personalabbau-Umfangs ab. In dem erwähnten Einzelfall, wo die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer nur eine geringe Rolle bei der Personalreduktion spielte, hatte man sich insgesamt für die besondere Strategie entschieden, Personalkosteneinsparungen durch Arbeitszeitverkürzungen und weniger durch eine Reduzierung der Belegschaftsstärke zu erreichen. Die oben genannten 70 Prozent kamen zustande, weil in den Unternehmen der Personalabbau-Umfang insgesamt vergleichsweise gering war, nämlich nur bei zehn Prozent lag. Die Bedeutung anderer Variablen wie die Branchenzugehörigkeit oder Größe der Betriebe oder die Qualifikationsstruktur der Belegschaft ist aus diesem Sample nicht zu erschließen.

### *Regelungen*

Übereinstimmend haben alle untersuchten westdeutschen Betriebe über 50jährige Arbeitnehmer mittels eines Aufhebungsvertrags in die Arbeitslosigkeit entlassen und die Zeit bis zum vorgezogenen Ruhestand mit 60 Jahren finanziell überbrückt (vorgezogenes Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit). Wie einer der befragten Personalleiter sich diplomatisch ausdrückte:

„Nennen Sie es bitte nicht Vorruhestand, sondern eine Kombination von Abfindung verbunden mit den Möglichkeiten, die das AFG bietet.“

Die betrieblich vereinbarten Regelungen variierten nur bezüglich der Altersgrenze und der Höhe des Einkommensausgleichs. In der Regel setzte die Altersgrenze bei 57 Jahren und vier Monaten ein, der Differenz aus 60 Lebensjahren und der Höchstbezugsdauer von Arbeitslosengeld von 32 Monaten. Da zum Untersuchungszeitpunkt der § 128 AFG (Rückerstattungspflicht) ausgesetzt war, konnten die Unternehmen damit einen großen Teil ihrer Personalabbaukosten auf die Bundesanstalt für Arbeit abwälzen.

Den Erfolg dieser Maßnahme ließen sich die Unternehmen allerdings auch selbst einiges kosten. So stockten allein vier der untersuchten Betriebe das Arbeitslosengeld der älteren Mitarbeiter auf 100 Prozent ihres letzten Netto-Verdienstes auf, entweder in Form einer monatlichen Zahlung oder einer Einmalabfindung. In den anderen Unternehmen lagen die Aufstockungsgrenzen zwischen 80 und 95 Prozent. Ein Betrieb setzte die Altersgrenze sogar auf 53 Jahre herunter (in Kombination mit einem 100prozentigen Nettoausgleich bis zum sechzigsten Lebensjahr). Hier bekamen die älteren Arbeitnehmer bis zu 150.000 DM Abfindung. Hintergrund dieses enormen Aufwands war, daß der Standort langfristig geschlossen werden sollte und der Betrieb zu einem Großkonzern gehörte, der sich die hohen Abfindungssummen leisten konnte. Die Betriebe zahlten ausgeschiedenen Mitarbeitern zum Teil während der Arbeitslosigkeit bis zum Rentenbezug anteilig weiterhin Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen.

Ebenfalls im Zuge einer langfristig geplanten Personalreduzierung führte ein anderes Unternehmen die Regelung ein, Frauen und Schwerbehinderten ab 55 Jahren und Männern ab 57 Jahren 75 Prozent ihres Brutto-Gehaltes zu garantieren, sofern betrieblich auf ihre Arbeitsleistung verzichtet werden konnte und sie bereit waren, vorzeitig auszuschneiden. Wenn die Stelle nicht wieder besetzt werde, rechne sich das, so der Personalleiter, weil auf diese Weise 25 Prozent der Lohnkosten gespart werden könnten.

Eine nach Aussage des Betriebsrats zwar „illegale“, aber dennoch „hilfreiche“ Strategie der Ausgliederung älterer Mitarbeiter verfolgte man in einem Betrieb zu Zeiten, als die Rückerstattungspflicht für Arbeitgeber (§ 128 AFG) noch galt: Die 59jährigen hätten selbst kündigen müssen, worauf ihnen ein Betrag errechnet worden sei, der ihnen im ersten Rentenbezugsjahr ausbezahlt werde (also mit 61 Jahren), als sog. „Geburtstagsgeschenk“. Dieses Verfahren sei mit Blick auf den Sozialleistungsbezug „unschädlich“ gewesen. Für jedes Ausbildungsjahr (auch Studium) habe es DM 500 gegeben, für jedes Berufsjahr DM 1000. Arbeitslosengeld und Sperrzeit (wegen selbstverschuldetem Verlust des Arbeitsplatzes, § 119 AFG) habe man angerechnet, einschließlich Weihnachtsgeld. Nach dem Aussetzen des § 128 AFG hatte dieses Unternehmen wie die anderen die Beschäftigten, die ein Mindestalter von 57 Jahren und vier Monaten hatten, per Aufhebungsvertrag in die Arbeitslosigkeit entlassen und deren Arbeitslosengeld in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeitsdauer auf 92,5 bis 95 Prozent aufgestockt; hatten die älteren Mitarbeiter noch studierende oder im Haushalt lebende Kinder, bekamen sie pro Kind zusätzlich 2,5 Prozent, so daß auch einen Netto-Einkommensausgleich von 100 Prozent erreicht werden konnte.

Anscheinend haben die Unternehmer aber doch eine finanzielle „Schmerzgrenze“. So spekulierte der Personalleiter eines anderen Unternehmens, daß er sich bei 100-prozentigem Nettoausgleich und nicht existierender Möglichkeit, die Kosten auf die Sozialversicherungsträger abzuwälzen, doch überlegen würde, ob die älteren Kollegen nicht irgendwie sinnvoll weiterzubeschäftigen wären. Auf Dauer sei die Entwicklung, daß Arbeitnehmer immer früher in Rente geschickt werden, nicht tragbar, zumal der Nachwuchs immer dünner werde. Langfristig gesehen sei eine schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters, wie vom Gesetzgeber vorgesehen, richtig, weil die Lebenserwartung der Bevölkerung steige, die Leute gesünder seien und folglich auch länger arbeiten könnten.

### *Interessenüberschneidungen*

Die oben geschilderte maximale Ausschöpfung dieser Personalabbaustrategie, die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer „bis auf den letzten Mann“<sup>14</sup>, liegt in einer starken Interessenüberschneidung der beteiligten Akteure begründet.

Aus Effizienzerwägungen hatte die Arbeitgeberseite ein Interesse an der Ausgliederung der älteren Beschäftigten. Mit zunehmendem Alter, so wurde argumentiert, nehme die Leistungsfähigkeit ab, ältere Mitarbeiter seien nicht mehr so flexibel und offen für etwas Neues wie ihre jüngeren Kollegen. Zum Beispiel hätten Fließbandarbeiter mit zunehmendem Alter Schwierigkeiten, sich auf die wechselnden Arbeitsvorgänge einzustellen. Dies falle besonders bei der Umstellung der Produktion auf kleine Serienaufträge ins Gewicht. Andererseits, wenn es bei der ausgeübten Tätigkeit auf Berufserfahrung ankam, wurden ältere Beschäftigte durchaus als produktiver eingestuft als jüngere.

<sup>14</sup> Zum Beispiel gab einer der interviewten Betriebsratsvorsitzenden an, mit 52 Jahren der achtälteste übriggebliebene Betriebsangehörige zu sein.

Die vorübergehende Aussetzung der Rückerstattungspflicht an die Bundesanstalt für Arbeit (§ 128 AFG) hat es den Arbeitgebern spürbar erleichtert, ihre Belegschaft im Zuge des Personalabbaus zu „verjüngen“ und unproduktiv gewordene, ältere Arbeitnehmer auszugliedern. Erstens war damit die Rechtsunsicherheit beseitigt, unter welchen konkreten Bedingungen ein Unternehmen der Rückerstattungspflicht unterlag. Zweitens trug dies erheblich zur Finanzierbarkeit der Personalabbau-Strategie bei. Da ältere Arbeitnehmer aufgrund tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelungen weitgehend kündigungsgeschützt sind, also ohne ihr Einverständnis nicht rechtmäßig aus dem Unternehmen ausgegliedert werden können, war ein attraktives Abfindungsangebot von entscheidender Bedeutung für die betriebliche Frühverrentungspolitik.

Auf Seiten der Arbeitnehmer war die Gewährung eines vergleichbar hohen Einkommens der entscheidende, jedoch nicht der alleinige Grund für die breite Zustimmung zum eigenen Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. aus dem Erwerbsleben. Darauf weisen Äußerungen der Interviewpartner über das Verhalten ihrer Beschäftigten hin. Viele der älteren Beschäftigten hätten das unternehmensseitige Angebot gerne angenommen oder gar von sich aus Interesse an der Inanspruchnahme der betrieblichen Regelung geäußert, weil sie froh gewesen seien, aus der betrieblichen „Tretmühle“ herauszukommen, so einer der Betriebsräte. Es sei sogar vorgekommen, daß 50jährige bei der Personalleitung nachgefragt hätten, ob nicht auch für sie eine solche Regelung in Frage käme. Die Bereitschaft der älteren Mitarbeiter, aus dem Unternehmen auszuschließen, sei vor allem dann groß, wenn die Arbeitsanforderungen wüchsen und der Druck „von oben“ zunehme oder wenn sich die Betroffenen durch jahrelange starke körperliche Belastung chronische „Wehwehchen“ zugezogen hätten und die Berufstätigkeit zu einer Last für sie geworden sei, erläuterten die Betriebsräte. Die Mitarbeiter würden sagen, „nun macht einmal voran, ihr klaut mir jeden Tag von meinem Leben, den ihr länger verhandelt“ (über den Abschluß des neuen Sozialplans).

„Von Seiten der Beschäftigten gab es auch eine gewisse Erwartungshaltung, der wir gar nicht nachkommen konnten, weil das Unternehmen von den 270 57jährigen nur 140 über den Plan abzubauen gedachte. Aber gerade diejenigen, die weggehen wollten, waren meistens bei denen nicht dabei, die das Unternehmen gehen lassen wollte. Die Aufgabe des Betriebsrats war es, diese Regelung human zu gestalten, und diejenigen gehen zu lassen, die gehen wollten, und den anderen den ‘Absturz’ zu ersparen. Manche Arbeitnehmer provozieren ihre Arbeitslosigkeit geradezu, weil sie mit 60 in Rente gehen wollen.“

Hinzu kam, daß die älteren Mitarbeiter auch teilweise von jüngeren Kollegen unter Druck gesetzt worden sind, „sich den Arbeitsplatz abkaufen zu lassen, damit diese den eigenen behalten können.“

Eine Schlüsselrolle bei der umfassenden Ausschöpfung der Ausgliederung älterer Mitarbeiter hatten jedoch nicht zuletzt die Betriebsräte selbst. Zum einen wehrten sie sich gegen die arbeitgeberseitige Strategie, nur ausgewählten älteren Mitarbeitern das Frühverrentungsangebot zu unterbreiten und andere, auf deren Berufserfahrung man nicht verzichten wollte, von der Maßnahme auszuschließen. Indem die Betriebsräte diese Gleichbehandlung einforderten, erhöhten sie den potentiellen Kandidatenkreis und eröffneten auch Mitarbeitern, die gegen den Willen des Unternehmens gehen wollten, die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszuschließen, wie in dem obigen Zitat bereits angeklungen ist. Zum anderen übten Betriebsräte selbst Druck auf die älteren Kollegen

aus, freiwillig aus dem Unternehmen auszuschließen. Als Interessenvertretung der gesamten Belegschaft erschien ihnen ein Überwecheln der älteren Beschäftigten in die finanziell gut abgesicherte Alternativrolle des „Frührentners“ als eine der sozialverträglicheren Lösungen, als das „kleinere Übel“ verglichen mit der Kündigung jüngerer Kollegen.

Im Hinblick auf die älteren Mitarbeiter, die die Option der Frühverrentung hatten, fand man also aus betrieblicher wie aus Arbeitnehmersicht eine gemeinsame Linie. In einem der Betriebe, in dem sogar der Betriebsrat und nicht die Unternehmensführung die Ausgliederung älterer Mitarbeiter initiiert hatte, hieß es:

„Der Geschäftsführung ist diese Initiative gar nicht so recht gewesen. Die haben gemeint, das würde sich so um die 50 Leute handeln. Wir haben hier aber gesagt, Entlassungen kommen nicht in Frage, so lange der Vorruhestand nicht ausgereizt worden ist. Über die Größenordnung von fast 500 Leuten sind wir selbst überrascht, aber auf diese Weise haben wir einer erheblichen Anzahl junger Leute den Arbeitsplatz erhalten.“

Der Betriebsratsvorsitzende begründete weiter:

„Der Hintergrund, warum der Betriebsrat hier so gekämpft hat, ist, daß man so möglichst vielen jungen Leuten versuchen sollte, den Arbeitsplatz zu erhalten, was unsere Aufgabe und Pflicht ist, und den Älteren die Möglichkeit doch gibt, ‘leichter’ zu gehen.“

Zur Umsetzung der Konzeptionen wurden eigens eine Beratungsstelle eingerichtet. Dazu der Betriebsrat:

„Wir haben dann vernünftig mit ihnen gesprochen: ‘Was habt ihr eigentlich? Die Kinder sind aus dem Haus, die Zahlungen sind meistens weg, rechnet um, ihr müßt vielleicht für 200 bis 300 Mark im Monat arbeiten, eure Gesundheit steht im Vordergrund’. Auf diese Art und Weise haben wir das gesagt.“

So sei den Älteren die Scheu vor dem „Stempelgehen“ genommen worden. Viele seien Nebenerwerbslandwirte und deswegen gerne gegangen, teilweise seien es auch Väter gewesen, die wegen des Sohnes auf ihren Arbeitsplatz verzichtet hätten.

Der Betriebsratsvorsitzende eines anderen Unternehmens reflektierte ähnlich:

„Obwohl uns klar war, daß wir die Probleme damit zum Arbeitsamt verlagern: das ist der einfachere und bessere Weg, daß wir versuchen, Kollegen ‘rauszuhelfen ohne großen finanziellen Verlust, und wir können andere damit hier halten. Denn es ist wertvoller, das muß man durchaus so sagen, um den Arbeitsplatz des Jüngeren zu kämpfen, weil das die Zukunft bedeutet, und dem Älteren eher den Ausstieg zu ermöglichen. Es kam noch hinzu, daß sehr viele gesagt haben, ‘laßt uns endlich hier raus’. Wir haben schon Wert darauf gelegt, daß auch ein gewisser leichter Druck ausgeübt wurde, um ins soziale Gewissen der Leute zu reden, ihnen deutlich zu machen, wenn ihr an dem Arbeitsplatz klebt, dann muß ein junger, vielleicht ein Familienvater oder eine Mutter gehen.“

Angesichts eines so massiven sozialen Drucks, dem die älteren Beschäftigten ausgeliefert waren, blieb auch denjenigen, die nicht von vornherein an einer „Frühverrentung“ interessiert waren, fast keine andere Wahl, als ihrer Ausgliederung zuzustimmen.

### 3.3 Verrentungspolitik bei geringem personalwirtschaftlichem Anpassungsdruck

Die folgenden Untersuchungsergebnisse wurden im Rahmen einer Studie über die Personalpolitik in Versicherungsunternehmen

men gewonnen.<sup>15</sup> Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Frage, ob auf der betrieblichen Ebene bereits heute die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Erwerbstätigenstruktur wahrgenommen werden und ob die Unternehmen in ihrer Personalplanung entsprechend darauf reagieren. In diesem Zusammenhang wurde auch nach der Umsetzung der gesetzlichen Teilrentenregelung als einer Maßnahme der Lebensarbeitszeitverlängerung in den Betrieben gefragt.

Die Versicherungswirtschaft wurde für diese exemplarische Untersuchung ausgewählt, weil sie aufgrund mehrerer Faktoren für eine Vorreiterrolle im Hinblick auf eine Umkehr des Frühverrentungstrends prädestiniert erschien: Erstens hat die Versicherungswirtschaft als Dienstleistungsbranche ein noch unausgeschöpftes Wachstumspotential. Zweitens sind in der Versicherungswirtschaft, wie in den meisten Dienstleistungsbereichen unterdurchschnittlich viele Ältere ab 50 Jahren beschäftigt. Drittens ist das Personal in der Versicherungswirtschaft im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich qualifiziert, zudem ist es nicht durch gesundheitsgefährdende Arbeitsabläufe einem „frühzeitigen Verschleiß“ ausgesetzt. Darüber hinaus sind die Versicherungen an einer langfristigen Beschäftigung ihrer Mitarbeiter interessiert, was sich in der niedrigen Fluktuationsrate und den umfangreichen Weiterbildungsmöglichkeiten manifestiert. Das Ausgliederungsrisiko für Ältere konnte aufgrund des geringen personalwirtschaftlichen Anpassungsdrucks somit als gering erachtet werden.

Für die Untersuchung wurden zwischen Mai 1993 und März 1994 in sieben Versicherungen in den alten Bundesländern leitfadensorientierte Interviews mit Personalleitern bzw. leitenden Mitarbeitern der Personalabteilung durchgeführt. Um trotz der geringen Anzahl an befragten Unternehmen nicht der Gefahr zu unterliegen, branchenuntypische Fälle zu untersuchen und damit für Verallgemeinerungen unzutreffende Schlußfolgerungen zu ziehen, wurde darauf geachtet, daß die wichtigsten Typen von Versicherungsunternehmen im Sample vorhanden sind. So wurden große, mittlere und kleinere Unternehmen, neben Erstversicherern auch ein Rückversicherer sowie ein öffentlich-rechtliches Versicherungsunternehmen befragt.

### *Inanspruchnahme der Teilrente*

Grundsätzlich muß festgehalten werden, daß die Teilrente in den Versicherungen bislang keine Rolle spielt. In den von uns untersuchten Firmen gab es im Untersuchungszeitraum einen einzigen Teilrentenfall. Die Personalabteilungen sind zwar alle über die Teilrente informiert (z.T. sogar sehr umfassend); in einigen Unternehmen haben die Personalleiter auch mit dem Betriebsrat über die Teilrente gesprochen. Die Inanspruchnahme wird jedoch in keinem Unternehmen ausdrücklich gefördert. Falls von Mitarbeiterseite der Wunsch nach Teilrente geäußert werde, sei man aber bereit, dem Anliegen wenn möglich zu entsprechen, hieß es.

Die Teilrente wurde von unseren Interviewpartnern als Instrument eines humanen Übergangs in den Ruhestand zwar grundsätzlich gutgeheißen, in ihrer konkreten Ausgestaltung

aber abgelehnt. Als relativ unproblematisch wurde die Teilzeitarbeits-Komponente eingestuft. Die Befragten hielten die meisten Arbeitsplätze für teilbar. Probleme wurden nur bei Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt (Konzept des „alles aus einer Hand“) sowie bei Positionen mit Führungsverantwortung gesehen. Letzteres sei jedoch in erster Linie ein Problem der Mitarbeiter, die nicht damit umgehen könnten, daß ihr Vorgesetzter weniger Stunden arbeite als sie selbst. Ferner wurde darauf hingewiesen, daß Teilzeit auch in den Versicherungsunternehmen zu über 90 Prozent eine Frauendomäne ist. Wenn überhaupt, würden Männer ihre Arbeitszeit in jüngeren Jahren reduzieren, wenn sie z.B. gesundheitliche Probleme hätten oder wenn die Frau mehr verdiene und Kinder zu betreuen seien.

Die Kritik der Befragten an der Teilrente setzt an mehreren Punkten an:

- Erstens sei das Instrument der Teilrente bislang zu sehr auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausgerichtet.
- Daher seien, zweitens, die Altersgrenzen für die erstmals mögliche Inanspruchnahme zu hoch.
- Drittens sei die Teilrente bei den hohen Gehältern in der Versicherungswirtschaft und in Verbindung mit dem Vorruhestandsabkommen finanziell unattraktiv.

Eine Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus wurde zwar für Einzelfälle, aber nicht als Regel befürwortet. Dementsprechend sind Mitarbeiter, die über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt bleiben, in den Versicherungen bislang eher Ausnahmefälle.<sup>16</sup> Zur Frage der frühestmöglichen Inanspruchnahme meinten die Befragten, daß die Altersgrenze für die Teilrente auf 58 Jahre herabgesetzt werden müsse, damit sie eine Alternative zum Vorruhestand werden könne. Darüber hinaus seien die Gehälter in der Versicherungswirtschaft so hoch, daß das Vorruhestandseinkommen in etwa so hoch wie das bei Teilrentenbezug sei. Selbst Mitarbeiter, die von sich aus Interesse an der Teilrente geäußert hätten, hätten sich nach genaueren Informationen über die finanzielle Seite für den Vorruhestand entschieden. So meinte ein befragter Personalleiter:

„Wir haben da mal ganz kurz mit dem Betriebsrat darüber gesprochen (...), was die Teilrente angeht. Da sind ja auch die Zuverdienstmöglichkeiten begrenzt von oben. Für die Gehälter, die wir zahlen, sind die Zuverdienstgrenzen sehr stark begrenzt.“

Die finanzielle Absicherung scheint für die Arbeitnehmer also eine große Rolle bei der Verrentungsentscheidung zu spielen. Daß sich bei anderer Ausgestaltung auch in der Versicherungswirtschaft stufenweise Übergänge in den Ruhestand realisieren lassen, zeigt das Beispiel eines Unternehmens, das seit etwa 16 Jahren ein hausinternes Modell des gleitenden Überganges anbietet. Die stufenweise Herabsetzung der Arbeitszeit beginnt hier ein Jahr vor dem gewünschten Verrentungstermin. Die Arbeitszeit wird in den ersten vier Monaten um 30 Prozent, dann um 40 Prozent und in den letzten vier Monaten um 50 Prozent reduziert, wobei jeweils die vollen Bezüge gezahlt werden. Auf diese Art können sich die älteren Mitarbeiter „gleitend“ auf den Ruhestand einrichten und dabei sukzessive ihren Nachfolger einarbeiten. Seit Bestehen der Regelung schieden etwa 90–95 Prozent der Anspruchsberechtigten auf diese Art aus dem Unternehmen aus.

### *Die Vorruhestandsregelung in Konkurrenz zur Teilrente*

Eine große Konkurrenz für die Teilrente ist, wie schon erwähnt, das tarifvertragliche Vorruhestandsabkommen. Es gilt

<sup>15</sup> Die Studie wurde in der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung des Zentrums für Sozialpolitik der Universität Bremen in Kooperation mit der Genfer Vereinigung der Versicherungswissenschaft durchgeführt. Für eine genauere Beschreibung der Anlage der Untersuchung bzw. ihrer Ergebnisse s. Schmähl und Gatter 1994.

<sup>16</sup> Nur in einem Unternehmen werden diese Personen generell mit einem normalen Arbeitsvertrag weiterbeschäftigt. Ansonsten werden Berater- oder Werkverträge vorgezogen.

seit dem 1.4.1992, wobei einige Versicherungen schon vorher auf einzelvertraglicher Basis ihren Mitarbeitern den Vorruhestand zu gleichen Konditionen angeboten hatten. Das jetzige Abkommen entspricht weitgehend demjenigen, das während der Geltung des Vorruhestandsgesetzes vereinbart wurde. Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, dem Unternehmen seit mindestens zehn Jahren angehören und höchstens drei Jahre vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder vor dem erstmals möglichen Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung stehen (Männer müssen also 60 Jahre alt sein, um in den Vorruhestand zu wechseln, Frauen 58).

Um den Vorruhestand in Anspruch nehmen zu können, muß das Arbeitsverhältnis schriftlich beendet werden. Das Vorruhestandsgeld beträgt normalerweise 75 Prozent des Brutto-Arbeitsentgelts des letzten Monats vor Beginn des Vorruhestands; bei mindestens 20jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt es 80 Prozent. Während der Laufzeit wird das Vorruhestandsgeld jeweils entsprechend der linearen Tarifsteigerung angepaßt. Folgendes Berechnungsbeispiel zeigt das erreichbare Einkommen eines am 1.1.1994 in den Vorruhestand getretenen Durchschnittsverdieners.

**Tabelle 2:**

Höhe des Vorruhestandsgeldes	% vom letzten Brutto	Maximaler Hinzuverdienst (DM)	Summe (DM)	% vom letzten Brutto
3104,25	75	560	3664,25	88,5
3311,20	80 <sup>a</sup>	560	3871,20	93,5

Eigene Berechnung auf Basis des für die Berechnung des Vorruhestandsgeldes maßgeblichen Durchschnittseinkommens des letzten Jahres (für 1993: 4.139 DM pro Monat).

<sup>a</sup> bei mindestens 20jähriger Betriebszugehörigkeit.

Der Vergleich mit dem bei der Teilrente erreichbaren Einkommen (s. 2.2) zeigt, daß langjährige Mitarbeiter in der Versicherungswirtschaft ohne Weiterarbeit in etwa das gleiche Einkommen wie bei einer Ein-Drittel-Teilrente erreichen, ohne arbeiten zu müssen. Die Unattraktivität der Teilrente für die in der Versicherungswirtschaft Beschäftigten resultiert nicht zuletzt aus dem finanziell gut ausgestatteten Vorruhestandsabkommen.

Die Höhe der Inanspruchnahme liegt nach Informationen des Arbeitgeberverbandes in der gesamten Versicherungswirtschaft bei etwa 40 Prozent, was der Inanspruchnahme während des Vorruhestandsgesetzes zwischen 1984 und 1988 entspricht. Die Inanspruchnahme des Vorruhestands in den befragten Unternehmen streute sehr stark zwischen 25 und über 80 Prozent.<sup>17</sup> Die Mitarbeiter, die nicht in den Vorruhestand gehen, nehmen nach Aussage unserer Interviewpartner in der Regel zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine Altersrente in Anspruch. Frauen und Schwerbehinderte scheiden also meist mit dem 60. Lebensjahr und Männer mit dem 63. Lebensjahr aus.

<sup>17</sup> Diese breite Streuung liegt an der unterschiedlichen Größe der Unternehmen und der Anzahl der Mitarbeiter im anspruchsberechtigten Alter. In kleinen Unternehmen hat die Entscheidung eines Mitarbeiters wesentlich mehr Gewicht als in größeren, so daß es zu größeren Streuungen kommt. Darüber hinaus ist z.B. in einem Unternehmen der Vorruhestand im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen auch stärker gefördert worden.

Es gibt jedoch in jedem Unternehmen auch Personen, die bis zum 65. Lebensjahr arbeiten, entweder weil sie vorher noch keinen Anspruch auf Altersrente haben oder sich besonders mit ihrer Aufgabe identifizieren. Normalerweise geht man in den Unternehmen auf den vom Mitarbeiter gewünschten Verrentungszeitpunkt ein. Falls aber ein Arbeitnehmer, den man dringend brauche, den Vorruhestand in Anspruch nehmen wolle, würde man schon einmal, mit seinem Einverständnis, den Vorruhestandszeitpunkt um ein Jahr nach hinten verlegen, wurde uns erläutert. Der Vorruhestand wird von den Personalverantwortlichen vorwiegend als Gratifikation für verdiente, langjährige Mitarbeiter gesehen, die man sich leisten könne. Die Frage, ob auch die 59er Regelung zur Anwendung käme, wurde dementsprechend verneint.

Dennoch wurde der Vorruhestand auch in den in unserer Studie untersuchten Unternehmen im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen (ein Unternehmen mußte im Untersuchungszeitraum Personal entlassen) bzw. bei Umstrukturierungsmaßnahmen (ein Unternehmen hat in den vergangenen Jahren seine gesamte Organisation verändert) angeboten. Im Prinzip könnte auch die Teilrente als Personalabbauinstrument genutzt werden, zumindest bis zum Beginn der Heraufsetzung der abschlagsfreien Altersgrenzen, gerade wenn ein Arbeitsplatz nicht von heute auf morgen ganz wegfallen soll. Interessanterweise ist die Teilrente in dem oben erwähnten einzigen Teilrentenfall, der in den befragten Unternehmen bislang vorkam, genau hierfür genutzt worden: Die betroffene Mitarbeiterin war selbst mit dem Vorschlag an die Personalabteilung herangetreten, ihre Arbeitszeit für ein Jahr zu halbieren, um anschließend mit 65 Jahren eine Vollrente zu beziehen. Da der Arbeitsplatz langfristig sowieso abgebaut werden sollte, profitierten beide Seiten von der Regelung.

#### *Gleichgerichtete Interessenlagen*

Die frühzeitig erfolgende Verrentung der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft scheint weitgehend den Interessen aller beteiligten Akteure entgegenzukommen. Die Personalleiter betonen, daß die Mitarbeiter selbst möglichst früh ausscheiden wollen. Grundsätzlich scheinen die Mitarbeiter den Schritt in den Vorruhestand auch nicht zu bereuen. So ergab z.B. eine unternehmensinterne Befragung eines der untersuchten Unternehmen unter ehemaligen Mitarbeitern, daß keiner mehr zurückkehren, sondern höchstens im Notfall als Vertretung einspringen wolle.

Für die Unternehmen ist der Vorruhestand ein flexibel handhabbares Instrument, auf das in Krisenzeiten oder bei Umstrukturierungsmaßnahmen verstärkt zugegriffen werden kann. Die Gewerkschaften betonen dagegen die Beschäftigungssicherungsfunktion des Vorruhestands für die Arbeitsplätze Jüngerer. Dies war für sie in den letzten Tarifverhandlungen in der Versicherungswirtschaft ein zentraler Punkt. Die HBV verzichtete auf eine generelle Wochenarbeitszeitverkürzung und stimmte einer weitergehenden Arbeitszeitflexibilisierung nach unten wie insbesondere nach oben (auch über 40 Wochenstunden hinaus) zu. Im Gegenzug akzeptierten die Arbeitgeber eine Verlängerung des Vorruhestandsabkommens zu den gleichen Konditionen wie bisher bis Ende 1997 (s. auch das Handelsblatt vom 9.3.1995).

Obwohl die Versicherungen derzeit größere Anpassungsprobleme als im Untersuchungszeitraum haben, ist der Vorruhestand für sie nicht das bevorzugte Instrument der Personal- bzw. Arbeitszeitpolitik. Dies weist eher auf eine personalpolitische Internalisierungsstrategie hin: Die Arbeitneh-

mergruppen, für die sonst die Gefahr einer Entlassung bestünde, sollen künftig weniger lang arbeiten. Für die Positionen, für die bereits heute Beschaffungsprobleme auf dem externen Arbeitsmarkt beklagt werden, soll dagegen eine längere wöchentliche Arbeitszeit als die bisher übliche möglich sein.

#### 4 Abschließende Betrachtung

Unsere beiden Betriebserhebungen haben gezeigt, daß ältere Arbeitnehmer - ungeachtet der Problemlagen der einzelnen Unternehmen, ihrer Branchenzugehörigkeit oder der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaften - in breitem Umfang frühzeitig aus den Betrieben ausgegliedert werden. Hingegen spielt eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei der Personalpolitik der Betriebe kaum eine Rolle. Diese Beobachtungen bestätigen im wesentlichen die Untersuchungsergebnisse von Rosenow und Naschold (1994), die in ihrer detaillierten Studie diese Homogenität des Frühverrentungsgeschehens von Unternehmen herausstellen und die vielfältigen Anreize der staatlichen Politik zur Ausgliederung von Arbeitskräften als Erklärungsfaktor für das unternehmerische Handeln betonen.

Unternehmen nutzen das bestehende Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik und des Rentenzugangs für ihre jeweiligen betrieblichen Erfordernisse. Unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen ist die Ausgliederung von finanziell anderweitig abgesicherten Beschäftigtengruppen, wie den Arbeitnehmern in Rentennähe, als Mittel der Personalanpassung naheliegend. Zu wessen Lasten diese Externalisierungspolitik geht, liegt nicht im Kalkül der betrieblichen Akteure. Deshalb ist von Unternehmen eine längere Betriebsbindung älterer Beschäftigter auch nur unter dem akuten Druck von betrieblichen Personalbeschaffungsproblemen zu erwarten und dann, wenn das institutionelle Regulierungsgefüge grundlegend geändert wird und keine nachhaltigen Anreize zur externalisierenden Problemverarbeitung mehr bestehen.

Allerdings kann nicht pauschal von einem Frühverrentungsdruck von seiten der Unternehmen gesprochen werden. Denn selbst in Personalabbau-Situationen gehen Betriebe nicht rein altersselektiv vor. Aus Sicht der betrieblichen Akteure ist die Eignung von Arbeitnehmern sowohl bei der Rekrutierung wie bei ihrer Ausgliederung eine zentrale Frage. So wählen die Unternehmensleitungen ihre Beschäftigten in Personalabbau-Situationen vornehmlich nach betrieblichen Belangen wie Qualifikation, Berufserfahrung oder Arbeitsleistung aus. Gehören ältere Mitarbeiter zu den aus betrieblicher Sicht verzichtbaren oder gar unliebsamen Mitarbeitern, wird ihnen die Inanspruchnahme der Frühverrentung eher nahegelegt als älteren Mitarbeitern, auf deren Arbeitsleistung man z.B. wegen ihrer Berufserfahrung ungern verzichten will. Die Mitarbeiter, die man gerne halten möchte, sind aber nicht immer diejenigen, die gerne länger arbeiten möchten. Besonders die Untersuchung in der Versicherungswirtschaft hat gezeigt, daß es keinen generellen Zusammenhang zwischen der „Eignung“ und der „Neigung“ Älterer hinsichtlich einer früheren oder späteren Verrentung gibt.

Wie stark die Neigung zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben tatsächlich ist, hängt nämlich sehr stark von Faktoren wie der erwarteten Einkommenssituation, den Freizeitpräferenzen, dem Gesundheitszustand und den betrieblichen Arbeitsbedingungen ab. So haben die älteren Beschäftigten der Versicherungsbranche wegen der finanziell attraktiven Regelung

ihr Ausscheiden aus dem Erwerbsleben meist selbst angestrebt. Bei den „Frührentnern“ aus den Branchen mit massivem Personalabbau hat zur „Freiwilligkeit“ neben der finanziellen Absicherung zuweilen auch der soziale Druck beigetragen, zugunsten Jüngerer „das Feld zu räumen“. Insgesamt hat sich auch die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz des Rentnerdaseins erhöht. Anders als noch Anfang der 70er Jahre wird der Ruhestand heute als anstrengenswertes Ziel gesehen, eine Phase, in der man endlich die im Erwerbsleben gewonnenen sozialen und kulturellen Kompetenzen im Umgang mit bezahlter Freizeit für selbstbestimmte Tätigkeiten nutzen kann.

Daß die extern vorgegebenen Rahmenbedingungen das Handeln der betrieblichen Akteure nicht zwingend determinieren, sondern die Interessenüberschneidungen auf der betrieblichen Ebene bei der Frühverrentungspraxis eine entscheidende Rolle spielen, belegt das oben erwähnte Beispiel eines Unternehmens, das sich trotz schwacher Anreize (Nicht-Verlängerung des Vorruhestandsgesetzes, Verschärfung der Rückerstattungspflicht) mit der Arbeitnehmervertretung in einer Personalabbau-Situation auf eine umfassende Frühverrentungsstrategie verständigen konnten (Lösungsweg: „Geburtstagsgeschenk“). Auch sind auf tarifvertraglicher Ebene Vorruhestandsabkommen nach Auslaufen des gesetzlichen Vorruhestands beibehalten bzw. vor diesem Hintergrund neu abgeschlossen worden.

Anders als die Unternehmen auf der Mikroebene befindet sich die staatliche Politik hinsichtlich der Frühverrentungspolitik in einem Zielkonflikt: In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit stehen zentrale arbeitsmarkt- und rentenpolitische Erwägungen einander krass entgegen. Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsangebots älterer Arbeitnehmer führen zwar zu Entlastungseffekten auf dem Arbeitsmarkt, belasten aber in hohem Maße die Rentenversicherung (und gegebenenfalls die Bundesanstalt für Arbeit). Anreize zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit mögen zwar langfristig zur Konsolidierung der Rentenfinanzen und zur Behebung des erwarteten Arbeitskräftemangels beitragen, verschärfen aber kurzfristig die Probleme auf dem Arbeitsmarkt und belasten umgekehrt den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit durch Arbeitslosengeldleistungen an die jüngeren nicht kündigungsgeschützten Arbeitnehmer. Dieser Zielkonflikt führt dazu, daß die Probleme wie auf einem Verschiebebahnhof zwischen den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung hin und her geschoben werden (siehe den Konflikt um die Erstattungspflicht). Insgesamt hat die staatliche Politik arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten bislang eindeutig Vorrang eingeräumt und die Weichen in Richtung einer negativen Angebotspolitik gestellt.

Prinzipiell sind sicher unterschiedliche Übergänge in den Ruhestand denkbar. Für die Bundesrepublik ist noch immer das Austrittsmuster einer abrupten, frühzeitigen Beendigung des Erwerbslebens charakteristisch. Hieran haben auch die vorsichtigen Weichenstellungen des Rentenreformgesetzes 1992 in die entgegengesetzte Richtung wenig geändert. Einmal ist in der Bundesrepublik, im Gegensatz etwa zu Schweden, die gesellschaftliche Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung vergleichsweise gering, und die Älteren haben bis dato wenig Interesse an einer solchen als „unklar“ empfundenen Zwischenpassage. Zudem hat die Teilrentenregelung solange schlechte Umsetzungschancen, wie auf der Makroebene der staatlichen Politik arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten Priorität gegeben wird und die Instrumente des AFG und des Vorruhestandes finanziell attraktiver ausgestaltet sind.

## Literaturverzeichnis

- Andresen, Boy-Jürgen (Hg.) (1994): Frühpensionierung, München: Beck
- Bäcker, Gerhard; Naegele, Gerhard (1992): „Heiß geliebt – aber dennoch verschmäht“ – Der gleitende Ruhestand in Theorie und Praxis- Ergebnisse eines Forschungsprojektes, in: Zeitschrift für Sozialreform Nr. 9, S. 504-519
- Bäcker, Gerhard; Naegele, Gerhard (1993): Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit - Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln: Bund
- Boecken, Winfried (1995): Das SGB VI ÄndG und die Wirksamkeit von „alten“ Altersgrenzenvereinbarungen, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Nr. 4, S. 145-149
- Deters, Jürgen; Staehle, Wolfgang H.; Stirn, Ulrich (1989): Die Praxis des gleitenden Übergangs in den Ruhestand – Geht eine sozialpolitische Idee in Rente?, Berlin: edition sigma
- Ehmer, Josef (1990): Sozialgeschichte des Alters, Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Elster, Jon (1992): Local Justice. How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens, New York: Russel Sage
- Emnid, 1993: Nachberufliche Tätigkeiten älterer Menschen, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 229, Bonn
- Engelstad, Fredrik (ed.) (1994): Layoffs and Local Justice, Oslo: Institute for Social Research
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Oxford: Polity
- Helberger, Christof; Schwarze, Johannes (1986): Umfang und Struktur der Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 2, S. 271-286
- Hermann, Christopher (1988): Die Rentenreform 1972 – Bilanz und Perspektive nach 15 Jahren, in: Deutsche Rentenversicherung, Nr. 1-2, S. 1-21
- Hoffmann, Edeltraud; Kühlewind, Gerhard (1984): Arbeitsmarkt- und Kostenaspekte zur Vorruhestandsregelung – Datenmaterial und Modellrechnungen, in: MittAB 2, S. 135-157
- Holst, Elke; Schupp, Jürgen, 1994: Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 35, S. 618-626
- ISG (1995): Betriebliche Umsetzung der gesetzlichen Möglichkeiten eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 247, Bonn
- Jacobs, Klaus; Schmähel, Winfried (1988): Der Übergang in den Ruhestand, Entwicklungen, öffentliche Diskussion und Möglichkeiten seiner Umsetzung, in: MittAB 2, S. 194-205
- Kohli, Martin (1985) Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, S. 1-29
- Kohli, Martin et al., 1989: Je früher - desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie, Berlin: edition sigma
- Kohli, Martin et al., 1993: Engagement im Ruhestand, Opladen: Leske & Budrich
- Lehmann, Friedrich-Wilhelm (1994): Zur altersbedingten Beendigung von Arbeitsverhältnissen - zugleich eine Rückbesinnung auf das Individualvertragsrecht, in: Neue Juristische Wochenschrift, Nr. 47, S. 3054-3057
- Maydell, Bernd Baron von (1994): Der neue § 128 AFG, in: Hromadka, Wolfgang (Hg.): Auf dem Weg zur Ruhestandsgesellschaft, Stuttgart: Schäffer-Poeschl, S. 101-116
- Meinhardt, Volker; Zwiener, Rudolf (1988): Vorruhestandsregelung sollte verlängert werden, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 4, S. 41-49
- Naegele, Gerhard (Hg.) (1987): Theorie und Praxis des Vorruhestandsgesetzes, Augsburg: Maro
- Nullmeier, Frank; Rüb, Friedbert (1993): Die Transformation der Sozialpolitik - Vom Sozialstaat zum Sicherungsstaat, Frankfurt/M. u.a.: Campus
- OECD (1991): Labour Force Statistics 1969-1998, Paris
- Offe, Claus; Hinrichs, Karl (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik; Claus Offe (Hg.): Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied: Luchterhand, S. 3-61
- Ohsmann, Sabine; Stolz, Ulrich (1994): Alte und neue Bundesländer im Vergleich – Der Rentenzugang der BfA 1993-, in: Deutsche Angestelltenversicherung, Nr. 11, S. 409-417
- Ossenbühl, Fritz (1990): Verfassungs- und verfahrensrechtliche Probleme des Urteils des BVerfG zu § 128 AFG, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Nr. 16, S. 633-639
- Pischner, Rainer; Wagner, Gert (1992): Zwei Aspekte der Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, in: Hujer, Reinhard; Schneider, Hilmar; Zapf, Wolfgang (Hg.): Herausforderungen an den Wohlfahrtsstaat im strukturellen Wandel, Frankfurt/M. u.a.: Campus, S. 99-115
- Prognos AG (1986): Bestandsaufnahme und Bewertung praktizierter Modelle zu vorgezogenen Ruhestandsregelungen, Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 152, Bonn
- Rhein-Kress, Gaby, von (1993): Coping with Economic Crisis: Labour Supply as a Policy Instrument, in: Francis, G. Castles (Hg.): Families of Nations. Patterns of Public Policy in Western Democracies, Aldershot: Dartmouth, S. 131-178
- Rosenow, Joachim; Naschold, Frieder (1993): Ältere Arbeitnehmer - Produktivitätspotential oder personalwirtschaftliche Dispositionsmasse?, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 6-7, S. 146-152
- Rosenow, Joachim; Naschold, Frieder (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen, Berlin: edition sigma
- Schmähel, Winfried; Conradi, Hartmut (1984): Der Kosten- und Beschäftigungseffekt von Vorruhestandsregelungen, in: Wirtschaftsdienst, Nr. 3, S. 126-131
- Schmähel, Winfried (1992): Changing the Retirement Age in Germany, in: The Geneva Papers on Risk and Insurance, No.62, pp. 81-104
- Schmähel, Winfried; Gatter, Jutta (1994): Options for extending the working period and flexibilising the transition to retirement in the german insurance industry - the current situation and assessment for the future, in: The Geneva Papers on Risk and Insurance, No. 73, pp. 433-471
- Schmidt, Volker H. (1992): Lokale Gerechtigkeit. Perspektiven soziologischer Gerechtigkeitsanalyse, in: Zeitschrift für Soziologie, Nr. 1, S. 3-15
- Schwahn, Joachim (1988): Erfahrungen mit dem Vorruhestand und betrieblichen Modellen des Übergangs in den Ruhestand aus Arbeitgebersicht: Das Beispiel der Zigarettenindustrie, in: Schmähel, Winfried (Hg.): Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, Tübingen: Mohr, S. 88-95
- Steinmeyer, Heinz-Dietrich (1992): Kollektivrechtliche Altersbegrenzungsregelungen ab 1. Januar 1992, in: Recht der Arbeit, Nr. 1, S. 6-12
- Viebrok, Holger (1993): Rentner auf Raten - Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand; in: Angestelltenkammer Bremen, Mittelstädt, Armin (Hg.): Betriebliche Sozialpolitik, Hamburg: VSA, S. 80-106
- Wachtler, Günter u.a. (1995): Nachberufliche Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern, Zwischenbericht an die DFG, Wuppertal
- Warnken, Jürgen, 1993: Bislang unausgeschöpfte Potentiale, in: Bundesarbeitsblatt, Nr. 4, S. 5-10