

Schellhaaß, Horst-Manfred; Weis, Peter

Article — Digitized Version

## Der Regierungswurf zum Vorruhestand: Hoffnung für Arbeitslose?

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Schellhaaß, Horst-Manfred; Weis, Peter (1984) : Der Regierungswurf zum Vorruhestand: Hoffnung für Arbeitslose?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 64, Iss. 1, pp. 32-36

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135880>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Der Regierungsentwurf zum Vorruhestand: Hoffnung für Arbeitslose?

Horst-Manfred Schellhaaß, Peter Weis, Berlin

Die Bundesregierung hat kürzlich einen Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand“ verabschiedet<sup>1</sup>. Welche arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen sind zu erwarten? Wie hoch sind die Zusatzkosten der Vorruhestandsregelung im Unternehmensbereich?

Von allen denkbaren Maßnahmen zur Linderung der hohen Arbeitslosigkeit kann sich in der Bundesrepublik Deutschland die Einführung eines Vorruhestandes auf den breitesten Konsensus stützen. Die Erwartungen sind hoch gespannt: So soll eine Vorruhestandsregelung ab 58 Jahren nach Berechnungen des DGB bis zu 400 000 zusätzliche Einstellungen ermöglichen<sup>2</sup>.

## Der Blüm-Vorschlag

Am 17. November 1983 haben sich die Minister Blüm, Lambsdorff und Stoltenberg unter Vorsitz von Bundeskanzler Kohl auf die Rahmendaten einer Vorruhestandsregelung geeinigt. Der Blüm-Vorschlag enthält die folgenden wesentlichen Merkmale<sup>3</sup>:

- Der Vorruhestand kann auf Antrag des Arbeitnehmers mit Vollendung des 59. Lebensjahres beginnen, und zwar begrenzt auf die Jahrgänge 1925 bis 1929.
- In Kleinbetrieben mit unter 20 Arbeitnehmern muß der Arbeitgeber seine Zustimmung zu dem Vorruhestandsbeginn des Arbeitnehmers erteilen.
- Die Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber ein Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn des Rentenanspruchs (Frauen und Schwerbehinderte ab vollendetem 60., Männer ab vollendetem 63. Lebensjahr).
- Die Höhe des Vorruhestandsgeldes unterliegt tariflichen Vereinbarungen.

- Vom Vorruhestandsgeld sind Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu entrichten. Die Sozialversicherungsbeiträge werden hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.
- Sofern für den ausgeschiedenen Vorrentner eine ErsatzEinstellung vorgenommen wird, erhält der Arbeitgeber einen Zuschuß durch die Bundesanstalt für Arbeit.
- Der Zuschuß beträgt maximal 40 % der Arbeitgeberaufwendungen; Bemessungsgrundlage sind 65 % des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts.
- Sofern die Tarifparteien nicht über diesen Satz (65 % des Bruttoarbeitsentgelts) hinausgehen, beläuft sich das durchschnittliche Nettoruhestandsgeld auf ca. 71 % des bisherigen Nettolohns.

## Entwicklung der Rentenzugänge

Die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Regelung hängen davon ab,

- in welchem Umfang die Tarifvertragsparteien Vorruhestandsregelungen vereinbaren (Geltungsbereich),
- welchen Einkommensverlust der Vorrentner hinnehmen muß (Grad der Inanspruchnahme) und
- wie groß der Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer ist (Anspruchsvoraussetzungen).

Im folgenden werden die Ergebnisse einer Modellrechnung zum Umfang der zusätzlich frei werdenden Arbeitsplätze und der induzierten ErsatzEinstellungen auf der Basis des Blüm-Vorschlags vorgestellt. Um zu aussagefähigen und vergleichbaren Kennziffern zu ge-

---

*Prof. Dr. Horst M. Schellhaaß, 41, ist Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie an der Technischen Universität Berlin. Dr. Peter Weis, 33, war bis vor kurzem wissenschaftlicher Mitarbeiter an diesem Lehrstuhl.*

<sup>1</sup> Vgl. Sozialpolitische Informationen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 18. 11. 1983.

<sup>2</sup> Süddeutsche Zeitung vom 26./27. 11. 1983, S. 34.

<sup>3</sup> Vgl. dazu im einzelnen Sozialpolitische Informationen . . . , a.a.O.

langen, beziehen sich die Berechnungen auf die Gesamtwirtschaft<sup>4</sup>.

Dazu werden zunächst die Rentenzugänge aus den fraglichen Jahrgängen auf der Basis des aktuellen Rentenzugangstrends für den Zeitraum 1984 bis 1989 errechnet (vgl. Tabelle 1)<sup>5</sup>. Dieser Status-quo-Entwicklung werden jene Rentenzugänge gegenübergestellt, mit denen nach Einführung des Blüm-Vorschlags gerechnet werden kann. Erwartungsgemäß ist eine starke Umschichtung des Rentenzugangs vom 62. auf das 59. Lebensjahr zu beobachten.

In Tabelle 2 sind die zusätzlich zu erwartenden Rentenzugänge (Nettoentzugseffekte) ausgewiesen, die sich als Differenz aus den jeweiligen Rentenzugängen mit und ohne eine Vorruhestandsregelung ergeben<sup>6</sup>. Im Einführungsjahr steigen die Rentenzugänge stark an, da vier Altersjahrgänge gleichzeitig in den Genuß der neuen Regelung gelangen. In den Folgejahren pendelt sich der „Rentenzugangsgewinn“ auf etwa 20 % ein.

### Zusätzliche Einstellungen

Sofern – wie das Bundesarbeitsministerium unterstellt – die freigemachten Arbeitsplätze zu 50 % wiederbesetzt werden (Variante A) und 70 % der eingestellten Arbeitskräfte arbeitslos sind<sup>7</sup>, ist für den Gesamtzeitraum der Regelung mit einer zusätzlichen rechneri-

schen Einstellung von 93 000 Arbeitslosen, davon 36 000 im 1. Jahr (1984/85) zu rechnen. Werden 70 % der Arbeitsplätze wiederbesetzt, dann beläuft sich der *Arbeitslosenentlastungseffekt* auf insgesamt 131 000 (1984-89).

Während die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ermittelte Anzahl der Personen, die die Vorruhestandsregelung in Anspruch nehmen, mit 464 000 im 5. Jahr der Regelung – allerdings ohne öffentlichen Dienst – in etwa mit unseren Berechnungen (594 000 mit öffentlichem Dienst) übereinstimmt, liegt der vom Arbeitsministerium geschätzte *Beschäftigungseffekt* von 250 000 (ohne öffentlichen Dienst) weit über demjenigen, den wir für realistisch halten (133 000 mit öffentlichem Dienst). Der Ausweis einer solch hohen Entlastungswirkung setzt eigentlich voraus, daß die ohnehin zu erwartenden Rentenzugänge entweder überhaupt nicht oder nur teilweise in Abzug gebracht worden sind. Arbeitsmarktpolitisch sind jedoch ausschließlich die Nettoentzugseffekte relevant, so daß die Rechnung des Bundesarbeitsministeriums nicht überzeugen kann.

Läuft 1989 die Regelung aus, dann schlägt die für den Zeitraum 1984 bis 1989 erfolgte Arbeitsmarktentlastung schließlich in ihr Gegenteil um, da in den nach 1989 folgenden Jahren die Rentenzugänge zwangsläufig zurückgehen müssen.

<sup>6</sup> Mit Einführung einer Vorruhestandsregelung besteht für die 59- bis 62jährigen Arbeitnehmer kein Anreiz mehr, sich für die sogenannte „59er Regelung“ bzw. die Berufsunfähigkeits/Erwerbsunfähigkeitsrente zu entscheiden.

<sup>7</sup> Erfahrungsgemäß sind etwa zwei Drittel der Eingestellten registrierte Arbeitslose; vgl. z. B. Lutz Reyer u. a., a.a.O., S. 386. Im Gesetzentwurf ist vorgesehen, daß ein Zuschuß nur gewährt wird, wenn ein (registrierter) Arbeitsloser bzw. ein arbeitssuchender Jugendlicher als „Ersatz“ eingestellt wird. Diese Voraussetzung kann durch eine kurzfristige Registrierung des ausgewählten Bewerbers leicht erfüllt werden.

**Tabelle 1**  
**Entwicklung der Rentenzugänge nach dem aktuellen Trend und nach Einführung einer Vorruhestandsregelung**

(in 1000)

Geschl.	voll. Lj.	Bestände					Rentenzugänge					Rentenzugänge bei Vorruhestandsregelung				
		– Status-quo-Entwicklung –					– Status-quo-Entwicklung –									
		1984	1985	1986	1987	1988	84/85	85/86	86/87	87/88	88/89	84/85	85/86	86/87	87/88	88/89
Männer	59	143	153	160	174	182	24	26	27	30	31	72	77	80	87	91
	60	110	119	127	133	144	61	66	71	74	80	73	47	51	53	58
	61	52	49	53	56	59	11	10	11	12	12	35	25	16	17	18
	62	44	41	39	42	45	22	21	20	21	23	29	11	8	5	5
	59-62	349	362	379	405	430	118	123	129	137	146	209	160	155	162	172
Frauen	59	92	89	85	83	85	49	47	45	44	45	62	59	57	55	57
M. u. F.		441	451	464	488	515	167	170	174	181	191	271	219	212	217	229

Quellen: Die projektierten Bestände der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer bei einer unveränderten Rentengesetzgebung sind entnommen aus Horst Blöß, Edeltraut Hoffmann, a.a.O., S. 458. Zur Errechnung der Rentenzugänge bei Einführung eines Vorruhestandes wurden in Übereinstimmung mit Sozialpolitische Informationen . . . a.a.O.; und Horst Blöß, Edeltraut Hoffmann Abgangsrate für die 59jährigen Männer (Frauen) von 50 (66 %) und für die 60- bis 62jährigen Männer von 66 % angenommen.

**Tabelle 2**  
**Beschäftigungs- und Arbeitslosenentlastungs-**  
**effekte der Vorruhestandsregelung**  
 (in 1000)

	84/85	85/86	86/87	87/88	88/89
Status-quo-Entwicklung Rentenzugänge	167	170	174	181	191
Rentenzugänge mit Vorruhestandsregelung	271	219	212	217	229
kumulierte Rentenzugänge <sup>1</sup>	271	399	506	560	594
Nettoentzugseffekte	104	49	38	36	38
Beschäftigungseffekt: A 50 %	52	25	19	18	19
B 70 %	73	34	27	25	27
Arbeitslosenentlastungseffekt: A	36	18	13	13	13
B	51	24	19	18	19

<sup>1</sup> Jeweiliger Bestand zuzüglich Neuzugänge (59jährige) abzüglich Abgänge (63jährige).

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten aus Tab. 1 und unterschiedliche Annahmen über die Höhe der Quote der Ersatzeinstellungen (Varianten A und B).

Finanzierungsregelungen rufen stets Reaktionen auf der Angebots- und Nachfrageseite hervor. Die bisherigen Analyseschritte haben lediglich das Anpassungsverhalten der Arbeitnehmer in Form bestimmter Änderungen der Zugangsraten „in Rente“ berücksichtigt. Unseres Wissens ist bisher noch in keiner Untersuchung das Anpassungsverhalten der Arbeitgeber berücksichtigt worden, d. h. ob und in welchem Umfang das Angebot an Arbeitsplätzen als Folge der Mehrbelastung durch die Tarifrrente eingeschränkt wird<sup>8</sup>. Dazu muß zunächst der Kostenanteil der Unternehmen ermittelt werden.

**Zusatzkosten im Unternehmensbereich**

Wie stark die Tarifrrentenregelung die Unternehmen belasten wird, hängt ab

- von der durchschnittlichen Höhe des Vorruhestandsgeldes (vgl. Tabelle 3),
- von der durchschnittlichen Höhe des Zuschusses seitens der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Tabelle 3) und
- von der Zahl der Tarifrrentner (vgl. Tabelle 4).

<sup>8</sup> Bereits durch die Wiedereinstellungsquote von 50 % wird ein spürbarer Arbeitsplatzabbau eintreten. Dieser ist jedoch der konjunkturellen und strukturellen Entwicklung zuzurechnen. Hier geht es um die zusätzlichen Arbeitsplatzverluste aufgrund der Vorruhestandsregelung.

Im Rahmen einer „Standardvereinbarung“<sup>9</sup> würde der Tarifrrentner netto 17 347 DM (Spalte 4 der Tabelle 3), das sind 71 % seines bisherigen Nettolohnes, erhalten. Der Bruttoaufwand des Arbeitgebers würde sich auf 26 219 DM belaufen (Spalte 5). Falls die Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuß gewährt, würden betriebliche Nettokosten in Höhe von durchschnittlich 15 731 DM/Jahr anfallen (Spalte 7).

Die Höhe der gesamten Unternehmensaufwendungen hängt nicht nur von der Zahl der Tarifrrentner, sondern – wegen der Zuschußvoraussetzung – auch von den Ersatzeinstellungen ab. Überraschenderweise rechnet das Bundesarbeitsministerium trotz der „Ersatzeinstellungspflicht“ mit der gleichen Wiedereinstellungsquote von 50 %<sup>10</sup>, die die Unternehmen nach der jüngsten Ifo-Studie ohnehin schon freiwillig realisieren wollen. Danach erhalten die Unternehmen für die Hälfte des in der obersten Zeile der Tabelle 4 angegebenen Bestandes an Tarifrrentnern den Zuschuß der Bundesanstalt für Arbeit, während die andere Hälfte von ihnen voll finanziert werden muß (Alternative A in Tabelle 4).

Als realistischer betrachten wir die Alternative B. Es ist zwar unwahrscheinlich, daß die Unternehmen in der gegenwärtigen Konjunkturlage per saldo 70 % der ausgeschiedenen Arbeitnehmer ersetzen, es wird ihnen jedoch voraussichtlich gelingen, einen Teil der „ohnehin vorgesehenen“ Einstellungen als Ersatz für die Tarifrrentner zu deklarieren. Unter diesen Annahmen müssen die Unternehmen mit Jahresbeträgen von 5,1 bis 11,2 Mrd. DM<sup>11</sup> von 1984 bis 1988 rechnen. Umgerechnet entspricht dies einer Erhöhung der Arbeitskosten um 0,5 bis 1,1 %<sup>12</sup>.

Diese unternehmensbezogenen Kostenschätzungen übersteigen bei weitem die volkswirtschaftlichen Op-

<sup>9</sup> Die Standardvereinbarung beinhaltet ein Vorruhestandsgeld von 65 % des letzten Bruttoentgelts ohne Sonderzahlungen. Bei darunterliegenden Beträgen erhält der Arbeitgeber keinen Zuschuß; bei höheren Beträgen hat der Arbeitgeber den Differenzbetrag voll zu finanzieren. Vgl. Sozialpolitische Informationen . . . , a.a.O., S. 3 f.

<sup>10</sup> Vgl. Sozialpolitische Informationen . . . , a.a.O., S. 4.

<sup>11</sup> Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit sind wir davon ausgegangen, daß das Reallohniveau auch in den nächsten Jahren nicht steigen wird. Alle Kostenangaben beziehen sich deshalb auf den Preisstand 1984. Barwertermittlungen erfolgen entsprechend mit einem Realzinssatz von 3 %.

<sup>12</sup> Die Vorruhestandsregelung wird den Unternehmen auch Ersparnisse insofern bringen, als hierdurch der Personalbestand an den tatsächlichen Bedarf angepaßt werden kann. Sie sind nur im Einführungsjahr von quantitativer Bedeutung. Wir haben die einmaligen Ersparnisse in unserer Rechnung nicht berücksichtigt, weil sich die unternehmerische Personal- und Investitionspolitik an dem langfristig erwarteten Kostenniveau orientiert.

<sup>13</sup> Vgl. Christof Helberger: Chancen und Probleme einer Senkung der Altersgrenze, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 63. Jg. (1983), H. 11, S. 557-561; Gerhard Kühlewind: Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Verkürzung der Lebensarbeitszeit?, in: ebenda, S. 562-567.

**Tabelle 3**

**Durchschnittliche Höhe und Finanzierungsmodus des Vorruhestandsgeldes 1984**

Vorruhestandsgeld						
Brutto <sup>1</sup>	SV-Beiträge AN bzw. AG <sup>2</sup>	Lohnsteuer	Netto	AG-Aufwand	(evtl.) Zuschuß durch BAA <sup>3</sup>	Nettobetrag des AG
1	2	3	4	5 = 1+2	6	7 = 5-6
22 750	3 469	1 934	17 347	26 219	10 488	15 731

<sup>1</sup> Das Bruttovorruhestandsgeld beträgt (mindestens) 65 % des Bruttogehalts. Für 1982 betrug das durchschnittliche Jahresbruttogehalt 32 167 DM. Das Jahresbruttogehalt für 1984 wurde auf 35 000 DM geschätzt. <sup>2</sup> Nur Renten- und Krankenversicherungsbeiträge. <sup>3</sup> Dieser Zuschuß erfolgt nur im Falle einer Ersatzeinstellung in Höhe von 40 % von (5), wobei als Bemessungsgrundlage ein Bruttovorruhestandsgeld in Höhe von 65 % des vorherigen Bruttoentgelts gilt.  
Abkürzungen: AN = Arbeitnehmer; AG = Arbeitgeber; SV = Sozialversicherung; BAA = Bundesanstalt für Arbeit.

**Tabelle 4**

**Kosten der Vorruhestandsregelung im Unternehmensbereich**

(in Mrd. DM)

		1984/85	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89
Tarifrentner in 1000		271	399	506	560	594
Alternative A	mit Zuschuß	2,132	3,138	3,980	4,405	4,672
	ohne Zuschuß	3,553	5,204	6,633	7,341	7,787
	Summe	5,685	8,342	10,613	11,746	12,459
Alternative B	mit Zuschuß	2,984	4,394	5,569	6,167	6,541
	ohne Zuschuß	2,132	3,138	3,980	4,405	4,672
	Summe	5,116	7,532	9,549	10,572	11,213

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten aus Tabelle 1 und 3.

portunitätskosten einer Vorruhestandsregelung<sup>13</sup>, die sich auf der Basis der Angaben von Helberger (S. 560) auf 715 Mill. DM im Einführungsjahr hochrechnen lassen. In Höhe des Unterschiedsbetrages von 4,4 Mrd. DM erfolgt durch den Finanzierungsmodus des Blüm-Vorschlags eine Lastenumverteilung zuungunsten der Arbeitgeber und (vorwiegend) zugunsten der Bundesanstalt für Arbeit und der Gesetzlichen Rentenversicherung.

<sup>14</sup> Vgl. Harmen Lehment: Der Einfluß der Lohnpolitik auf Produktion, Beschäftigung und Preise in der Bundesrepublik Deutschland seit 1973 (Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 82), Kiel 1982, S. 4 f.

<sup>15</sup> Jürgen Roth: Mehr Beschäftigung durch Reallohnzurückhaltung (Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 85), Kiel 1982, S. 19 f.

<sup>16</sup> Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage nach dem Sinn der „Wiederbesetzungspflicht“. Geht man aufgrund der Ausweichreaktionen – wie offensichtlich auch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung – davon aus, daß die quantitativen Wirkungen vernachlässigbar gering sind, so kann die „Wiederbesetzungspflicht“ nur als politische Kosmetik oder als ein Instrument der Kostenumverteilung verstanden werden. Beide Ziele werden mit hohen Arbeitsplatzverlusten erkauft. Würde man den Zuschuß bei ansonsten unveränderten Konditionen auch ohne Neueinstellungen auszahlen, so würden die Unternehmenskosten bei der Alternative B im Einführungsjahr um 850 Mill. DM sinken. Gleichzeitig würde die Arbeitsmarktbilanz um 6500 Arbeitsplätze günstiger ausfallen.

Die Unternehmen können auf diese Zusatzbelastung auf dreifache Weise reagieren, und zwar durch

- Abwälzung der Vorruhestandskosten auf die Konsumenten,
- Abbau marginaler Arbeitsplätze und
- Rückwälzung auf die Arbeitnehmer.

**Arbeitsplatzverluste durch Gewinnkompression**

Nach ökonomischen Untersuchungen<sup>14</sup> können die Unternehmen im Durchschnitt 80 % der erhöhten Belastungen in den Preisen weiterwälzen, so daß – bei dieser für eine Rezession optimistischen Einschätzung – die reale Erhöhung der Arbeitskosten nur 0,1 % (1984) bis 0,22 % (1988) beträgt. Diese Restkomponente vermindert die Rentabilität der bestehenden und geplanten Arbeitsplätze.

Roth<sup>15</sup> quantifiziert den Reallohn-Beschäftigungszusammenhang wie folgt: „Zurückhaltende Lohnabschlüsse, die dazu führen, daß die Reallohnänderung um 1 v. H. geringer ausfällt als üblich, haben ohne längere Verzögerungen beschäftigungssteigernde Wirkungen . . . Der Gesamteffekt läge bei rd. 400 000 Beschäftigten.“ Danach würde bereits die anfangs geringe Erhöhung der Arbeitskosten um real 0,1 % das Arbeitsplatzangebot um zusätzlich ca. 40 000 vermindern. Damit muß der in Tabelle 2 – bei einer effektiven Wiederbesetzungsquote von 50 % – ausgewiesene Beschäftigungseffekt von 52 000 auf 12 000 Personen korrigiert werden.

Die Gefährdung der Arbeitsplätze ist branchenmäßig unterschiedlich. Besonders hart werden die stagnierenden Branchen sowie die Kleinbetriebe betroffen. Wenn ihnen mangels Ersatzeinstellung der Zuschuß versagt wird, dann werden die wirtschaftlich schwächsten Unternehmen die vollen Kosten des Vorruhestandes tragen müssen. Die Wachstumsindustrien profitieren dagegen sowohl von einem günstigeren Altersaufbau der Belegschaften als auch von der Zuschußgewährung. Eine solche Verteilung der Finanzierungslasten fördert auf lange Sicht die Wachstumsbranchen. Ob aber eine Strategie des forcierten Strukturwandels angesichts der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit sinnvoll ist, ist mehr als zweifelhaft<sup>16</sup>.

Der kostenbedingte Arbeitsplatzabbau wird möglicherweise eine vorübergehende Erscheinung bleiben, da in allen Modellen eine Anrechnung der Vorruhestandskosten auf die Tarifloohnerhöhungen vorgesehen ist. Eine sofortige Berücksichtigung der Kostenerhöhungen in den Tarifabschlüssen erscheint jedoch un-

realistisch. Erst nach gelungener Rückwälzung der Finanzierungskosten des vorverlegten Ruhestandes auf die beschäftigten Arbeitnehmer entfällt der kostenbedingte Arbeitsplatzabbau.

Bei Einstellungsentscheidungen wird die im Alter von 59 Jahren einsetzende Tarifrente in Form eines kalkulatorischen Lohnzuschlags antizipiert. Im Blüm-Modell beträgt die Risikoprämie bei der Einstellung z. B. eines 55jährigen männlichen Arbeitnehmers 1484 DM monatlich<sup>17</sup>. Da ältere Arbeitslose schon gegenwärtig größte Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden, macht diese Zusatzbelastung ihre Lage praktisch hoffnungslos. Außerdem werden die Unternehmen die Altersgrenze für Einstellungen nach unten absenken. Insofern stellt der gegenwärtige Finanzierungsmodus der Vorruhestandsregelung eine äußerst wirksame Marktzutrittsschranke für arbeitslose ältere Arbeitnehmer dar. Diese Strukturierungstendenz ist u. E. die sozialpolitisch schwerwiegendste Konsequenz der Tarifrrentenmodelle.

### Wirtschaftspolitische Empfehlungen

Wirtschaftspolitisch läßt sich das Beschäftigungsproblem um so leichter lösen, je weniger das Kostenniveau der Unternehmen angehoben wird. Sollen durch die Vorruhestandsregelung nicht noch zusätzliche Arbeitsplätze gefährdet werden, so muß sie deshalb kostenneutraal erfolgen. Dies setzt voraus, daß die beschäftigten Arbeitnehmer bzw. die Gewerkschaften be-

reit sind, zugunsten der Vorrentner auf entsprechende Einkommensteile (geringere Lohnsteigerungsraten) zu verzichten.

Am zweckmäßigsten wäre – entgegen den gängigen Vorschlägen – eine Finanzierung über die Sozialversicherung. Die hälftige Aufteilung der Beiträge sorgt dafür, daß sofort 50 % der Kosten auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Auch das Strukturproblem der Arbeitslosigkeit wird am besten mit einer versicherungsrechtlichen Lösung bewältigt: Eine Finanzierung über die Sozialversicherung erhöht die Lohnkosten aller Altersklassen<sup>18</sup>, während die vorliegenden Modelle einseitig die Lohnkosten älterer Arbeitnehmer anheben. Um das Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten zu steigern, will die Bundesregierung in Kürze einen Gesetzentwurf einbringen, mit dem bisher im Arbeits- und Sozialrecht bestehende Hemmnisse ausgeräumt werden sollen. Es paßt schlecht in dieses Konzept, wenn mit dem Finanzierungsmodus der Vorruhestandsregelung eine neue Ursache für eine weitere Verschärfung der Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit eingeführt wird.

<sup>17</sup> Basis der Berechnungen ist der durchschnittliche Erwartungswert des Barwerts aller Arbeitgeberzahlungen für einen ausscheidenden männlichen Arbeitnehmer in Höhe von 80 198 DM (im ersten Jahr 20 975 DM) für die gesamte Dauer aller Vorruhestandszahlungen des Arbeitgebers. Dieser Betrag ist durch die Anzahl der Monate zu teilen, die ein Arbeitnehmer noch arbeitet.

<sup>18</sup> Der Gesetzentwurf eröffnet den Tarifparteien die Möglichkeit, für die Abwicklung der Vorruhestandsleistungen „gemeinsame Einrichtungen“ zu schaffen. Eine solche Umlagefinanzierung würde das Strukturproblem ebenfalls lösen.

## VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

### NEUERSCHEINUNG

Petra Pissulla

## DER INTERNATIONALE WÄHRUNGSFONDS UND SEINE BEDEUTUNG FÜR DIE OSTEUPÄISCHEN LÄNDER

-Rumänien, Ungarn, Polen-

Für die osteuropäischen Länder ergibt sich ein hoher Finanzierungsbedarf nicht allein aus dem Zwang zur Konsolidierung ihrer Zahlungsbilanzen, sondern auch aus der Notwendigkeit, ihre Wirtschaftsstrukturen langfristig an veränderte externe und interne Rahmenbedingungen anzupassen. Diese Anpassungsmaßnahmen erfordern Kapital. Jedoch sind die Möglichkeiten, die eigene Kapitalbasis zu verbreitern, in den osteuropäischen Ländern begrenzt.

Die vorliegende Studie prüft die tatsächliche oder potentielle Bedeutung, die der Internationale Währungsfonds für die Überwindung der Schwierigkeiten der betroffenen RGW-Länder hat.

Großoktav, 99 Seiten, 1983, Preis brosch. DM 39,-

ISBN 3-87895-241-4

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H – H A M B U R G