

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

10. Sitzung

Berlin, Montag, den 1. März 2010, 13.00 Uhr

Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

Tagesordnung

Einziges Tagesordnungspunkt 126

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

**Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des
Altersteilzeitgesetzes** (BT-Drucksache 17/20)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),
Finanzausschuss, Haushaltsausschuss, Ausschuss für
Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus
Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeord-
neter und der Fraktion DIE LINKE.

**Förderung der Altersteilzeit durch die Bundes-
agentur für Arbeit fortführen** (BT-Drucksache
17/21)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Connemann, Gitta
Heil, Mechthild
Heinrich, Frank
Lange, Ulrich
Lehrieder, Paul
Linnemann, Carsten
Schiewerling, Karl
Weiß (Emmendingen), Peter

Puttrich, Lucia

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Mast, Katja
Schaaf, Anton

FDP

Blumenthal, Sebastian
Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard
Vogel, Johannes

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Kipping, Katja
Krellmann, Jutta

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Pothmer, Brigitte
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang

Ministerien

Beyer, Volin Michaela (BMAS)
Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Heidemann, RR Jörg (BMAS)
Kasten, RL Susanne (BPA)
Reidelshöfer, RDin Dagmar (BMAS)
Schierle, RR Florian (BMAS)

Fraktionen

Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Mohr, Dr. Katrin (DIE LINKE.-Fraktion)
Wischmann, Manuela (DIE LINKE.-Fraktion)

Bundesrat

Kalus, RD Christoph (BE)
Kliemann, ROARin Gabriele (ST)
Klinger, MR Stefan (SL)
Mußler, RD Monika (BMVBS)
Mysegades, RDin Birgit (NDS)
Piur, OAR Detlef (SN)
Pleiß, VAe Brigitte (MV)

Sachverständige

Börsch-Supan, Prof. Axel
Dietrich-Stephan, Achim
Eekhoff, Prof. Dr. Johann
Eichhorst, Dr. Werner
Gerntke, Axel

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Hagedorn, Jörg (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Knuth, Prof. Dr. Matthias
Kolf, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Rauch, Christian (Bundesagentur für Arbeit)
Schubert, Dr. Marlene (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

10. Sitzung

Beginn: 13.00 Uhr

Einziger Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Altersteilzeitgesetzes (BT-Drucksache 17/20)

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Altersteilzeitgesetzes (BT-Drucksache 17/20)

Vorsitzende Kipping: Liebe Kolleginnen und Kollegen, die sich hier im Raum befindliche Uhr zeigt eine Minute nach 13 Uhr. Auch wenn Sie alle noch in spannende Gespräche vertieft sind, würde ich Sie bitten, langsam die Plätze einzunehmen, so dass wir ohne schuldhaftes Verzögern anfangen können. Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen ich möchte Sie ganz herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales begrüßen. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind folgende Vorlagen: zum einen der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Altersteilzeitgesetzes mit der Bundestags-Drucksachennummer 17/20 sowie der Antrag der LINKS-Fraktion zum Thema Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit fortführen. Dieser trägt Bundestags-Drucksachennummer 17/21.

Verschiedene Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben Stellungnahmen abgegeben. Auch diese liegen Ihnen vor unter der Ausschuss-Drucksachennummer 17(11)61.

Wir haben verschiedene Sachverständige eingeladen. Von ihnen wollen wir hören, wie sie die Vorlagen beurteilen.

Ich möchte zum Ablauf der heutigen Anhörung noch folgende Informationen geben: Wir haben als Beratungszeit 90 Minuten vorgesehen. Diese wird nach dem Ihnen bekannten Schlüssel aufgeteilt - entsprechend der jeweiligen Stärke der Fraktionen. Es ist bei uns üblich, dass wir einen direkten Wechsel zwischen der Fragestellung und Beantwortung der konkreten Frage haben. Das heißt also: Es gibt jeweils eine Frage und eine Antwort. Ich bitte dann die angesprochenen Sachverständigen, direkt auf die einzelnen Fragen zu antworten. Wir wollen die Zeit effektiv nutzen. Aufgrund der Kürze der Anhörungszeit sind einführende Statements nicht vorgesehen. Wir haben die schriftlichen Stellungnahmen als Ausschuss-Drucksache vorliegen. Nach den Fragerunden gibt es eine so genannte „freie Runde“. Die beträgt heute 15 Minuten. Hier können dann alle Fraktionen noch einmal Fragen stellen.

Ich möchte nun die Sachverständigen begrüßen und rufe sie dazu einzeln auf:

für die Bundesagentur für Arbeit Herrn Christian Rauch, für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn Dr. Ulrich Walwei, für die Bundesvereinigung der Deut-

schon Arbeitgeberverbände Herrn Dr. Jürgen Wuttke, für den Zentralverband des Deutschen Handwerks Herrn Jörg Hagedorn und Frau Dr. Marlene Schubert - ich sehe gerade, dass nur Frau Schubert anwesend ist -, für den Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Ingo Kolf. Dann gibt es die Einzelsachverständigen. Herr Prof. Dr. Knuth hat Probleme mit der Deutschen Bahn, wie einige an diesem Wochenende. Er hat angekündigt, dass er 40 Minuten später kommt. Ich würde gerne erst die Einzelsachverständigen vortragen, dann kommen wir zu Ihrer Bitte, Frau Kramme. Herrn Axel Gernicke, Herrn Prof. Dr. Johann Eekhoff, Herrn Achim Dietrich-Stephan, Herrn Dr. Werner Eichhorst und Herrn Prof. Axel Börsch-Supan. Jetzt gibt es eine Nachfrage von Seiten der SPD-Fraktion.

Abgeordnete Kramme (SPD): Ich habe folgende Bitte, nachdem ein ganz entscheidender Sachverständiger auf unserer Seite bedingt durch die Bahn zu spät kommt. Meine Frage: Wäre unter diesen Umständen eine andere Fraktion bereit, ihren Fragenkomplex vorzuziehen und mit uns zu tauschen? So hätten wir eine reale Chance, dass Prof. Knuth zu unserer Fragerunde da sein kann.

Vorsitzende Kipping: Wenn wir einfach nach der Fraktionsgröße gehen, würde die FDP-Fraktion vorgezogen. Das hätte den Nachteil, dass alle Fragen von Seiten der Koalitionsfraktionen im ersten Block kämen. Vielleicht könnte man aus Praktikabilitätsgründen einfach den Block der LINKEN mit dem der SPD tauschen? Wäre es für die LINKEN in Ordnung, ihre Fragen direkt nach der CDU/CSU-Fraktion zu stellen? Dann verfahren wir in diesem Sinne pragmatisch, weil die höhere Gewalt im Chaos bei der Deutschen Bahn waltet und es soll hier niemand zusätzlich bestraft werden.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Sie haben insgesamt 29 Minuten. Wir beginnen mit Herrn Schiewerling.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat sehr pointiert gesagt, dass es sich bei der Altersteilzeit um ein staatlich gefördertes Frühverrentungs- und Vorruhestandsprogramm handelt. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns diesen Standpunkt erläutern könnten.

Sachverständiger Dr. Ulrich Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Eine alterssensible Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik muss in der heutigen Zeit den frühzeitigen Rentenübergang vermeiden. Ältere werden im demographischen Wandel definitiv gebraucht. Es ist zudem davon auszugehen, dass durch das Altersteilzeitmodell in nennenswertem Umfang auch volkswirtschaftliche Kosten verursacht werden, was am Ende auch von den Beitragszahlern zu entrichten ist. Wenn man jetzt auf die Frage schaut, inwieweit dies eine alterssensible Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bedeutet, dann erreicht das Altersteilzeitgesetz genau das Gegenteil. Wir haben vor allem durch die Option des Blockmodells letztendlich nichts anderes erreicht, als dass in neun von zehn Fällen Menschen zunächst am Stück

arbeiten, dann aber am Block in die Freizeit gehen. Daher ist das ein relativ teures Programm, was seine Ziele nicht erreicht.

Vorsitzende Kipping: Für die nächste Frage hat sich Herr Lehrieder gemeldet.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Frage geht an die BDA und an das IAB, an Herrn Dr. Wuttke und Herrn Dr. Walwei. Halten Sie die Altersteilzeit für ein geeignetes Mittel zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit? Wie hoch schätzen Sie in diesem Zusammenhang die Mitnahmeeffekte ein, also die Einstellung und Förderung Jüngerer, die ohnehin erfolgt wäre. Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die entsprechenden Aussagen in der Ihnen vorliegenden Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Die Altersteilzeit ist ein sehr teures, ineffektives und letztlich kontraproduktives Instrument. Sie ist sehr teuer. Ein Altersteilzeitfall kostet durchschnittlich nach den Zahlen von 2008 etwa 13.300 Euro. Wenn Sie sich vergegenwärtigen, dass Altersteilzeitfälle heute in der Regel über fünf Jahre laufen, kann man die Gesamtdimension ermesen. Wenn man das mit dem durchschnittlichen Fördervolumen bei Eingliederungszuschüssen von max. 4.000 Euro oder sogar Trainingsmaßnahmen von nur 300 Euro vergleicht, sieht man, dass die anderen Förderinstrumente nur ein Bruchteil der Altersteilzeit kosten. Die Altersteilzeit ist zudem noch ineffektiv, weil sie überhaupt nicht auf Zielgruppen, wie wir es jetzt im Arbeitsförderungsrecht ja beschreiben, mit Menschen, die Vermittlungshemmnisse haben, abzielt, sondern pauschal auf die Einstellung von einem Ausgebildeten oder von einem Auszubildenden. Das führt natürlich dazu, dass eher diejenigen, die ohnehin eingestellt worden wären, auch praktisch durch Altersteilzeit noch so indirekt gefördert werden. Beziffern kann ich die Größenordnung nicht, wie hoch die Mitnahmeeffekte sind, aber man muss annehmen, dass die Mitnahmeeffekte schon alleine wegen dieser völligen Zielungenauigkeit des Instrumentes sehr, sehr groß sind. Das Instrument ist damit als Arbeitsförderungsinstrument auch ein völlig überholtes, weil wir heute nach den Kriterien - das sage ich auch als Mitglied des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit - von Wirkung und Wirtschaftlichkeit versuchen, jedem Betroffenen, der Arbeit sucht, so zielgerichtet, so effektiv, so effizient wie nur möglich eine Unterstützung, die im Einzelfall notwendig ist, angedeihen zu lassen. Altersteilzeit schießt mit wahnsinnigen Summen praktisch in die Breite und ist letztlich kontraproduktiv. Ich möchte mich kurz fassen, das hat Herr Walwei eben schon gesagt, sie wird dazu führen, dass wir auch nicht mehr, sondern weniger Beschäftigung Älterer haben, und damit einen Rückfall, der gerade in der jetzigen Zeit, auch wenn man die internationale Diskussion sich anguckt, völlig unverständlich ist. Und es würde nicht nur Jugendlichen nicht helfen, sondern es würde der Beschäftigung Älterer, die sich in den letzten Jahren gut entwickelt hat, schwer schaden.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Im Grunde kann ich das auch nur im Wesentlichen bestätigen. Wir haben im wissenschaftlichen Kontext keinen Beleg dafür, dass es einen positiven Zusammenhang gibt zwischen Frühverrentung und Jugendarbeitslosigkeit, also in dem Sinne, dass Frühverrentung eine niedrigere Arbeitslosigkeit von Jüngeren garantiert. Eine Angebotsverknappung hilft dem Arbeitsmarkt nicht, sondern

verzögert sogar strukturelle Anpassung. Das Problem ist ja auch - das hat Herr Wuttke eben ausgeführt -, das Ganze muss bezahlt werden, letztendlich von den Beitragszahlern. Von da aus erhöht das natürlich auch die Kosten für Arbeit, das sollte man an der Stelle nicht unterschätzen. Wichtig ist auch, wenn man regionale und internationale vergleichende Analysen heranzieht, da gibt es nicht einen gegenläufigen Zusammenhang bei der Beschäftigung Jüngerer und Älterer. Das heißt, wir haben in gleichem Maße einen hohen Anteil von Jüngeren wie auch von Älteren, also ich kann nicht durch geringere Beschäftigung von Älteren erreichen, dass mehr Jüngere beschäftigt sind.

Zu den Mitnahmeeffekten: Wir haben uns da die Zahlen auch noch einmal genau angeschaut, wir haben jetzt, wenn man auf die Wiederbesetzung schaut, gerade in den Jahren 2008/2009 deutlich häufiger die Option, dass Auszubildende dann nachbesetzt werden. Hier sehen wir das Risiko von Mitnahmeeffekten sogar eher noch größer als bei den Arbeitslosen.

Vorsitzende Kipping: Besten Dank. Wir fahren gleich fort mit den Fragen. Ich will bloß dann an dieser Stelle noch Herrn Knuth, der nun den Wirren der Bahn entkommen ist, und auch noch die Vertreter der Bundesregierung herzlich in unserer Mitte begrüßen. Und nun Frau Connemann bitte.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Die Debatte der Altersteilzeit im Deutschen Bundestag und auch im Ausschuss für Arbeit und Soziales ist häufig gekennzeichnet von einem bestimmten Typus. Es wird in vielen Anträgen und Beiträgen darauf hingewiesen, das ist der Dachdecker, der mit 55 in die Altersteilzeit will, weil er körperlich nicht mehr kann, und deswegen in diesen Betrieben davon Gebrauch gemacht wird. Meine Wahrnehmung aus meinem Wahlkreis ist ein Stück anders, nämlich die Tatsache, dass gerade nicht der Dachdecker oder die Friseurin dieses Instrument nutzt, sondern eigentlich dann eher der büronahe Beruf, insbesondere in großen Unternehmen. Dazu gab es bei uns im Ausschuss eine Diskussion, was sind große oder kleine Unternehmen? Und wer nutzt es tatsächlich? Deswegen meine Frage, was den Personenkreis der tatsächlich von der geförderten Altersteilzeit betrifft, an den Zentralverband des Deutschen Handwerks, denn sie haben die Dachdecker unter sich, und auch gerne noch an das IAB, sowohl was die Personen als auch die Betriebe angeht.

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank. Zunächst einmal zur Inanspruchnahme im Handwerk in Bezug auf die Betriebsgröße. Handwerksbetriebe in Deutschland sind im Durchschnitt sehr kleine Betriebe, nämlich nur fünf bis sechs Mitarbeiter; natürlich gibt es auch einzelne größere. Und aus der Betriebsgröße heraus ergibt sich schon eine relativ geringe Inanspruchnahme der Altersteilzeit, die aber in den vergangenen Jahren noch weiter zurückgegangen ist. Das hat zum einen planerische und auch bürokratische Gründe. Planerische sind vor allem, dass man sieht, dass man auch die älteren Arbeitnehmer im Betrieb behalten möchte. Das sind Personen, die einen sehr guten Kontakt zu den Kunden haben und die man nicht so früh wie möglich aus dem Betrieb hinaushaben möchte und die auch selber noch gerne bleiben. Zudem ist Altersteilzeit, das lässt sich nicht verhindern, auch ein bisschen bürokratisch. Man muss Rückstellungen bilden, auch das ist ein Problem für kleine Handwerksbetriebe. In Bezug auf Tätigkeiten in belastenden Berufen, vor allem das Beispiel Dachdeckerhandwerk, ist es so, dass so positiv vielleicht die Idee ist, dass das für diesen

Kreis eine Brücke in den Ruhestand sein könnte. Aber das ist wenig praktikabel. Denn Sie haben das schon gesagt, der Dachdecker geht relativ früh in Rente, die Durchschnittszahlen sagen, Dachdecker gehen im Schnitt mit 58/59 in Rente. Wenn man sich aber das Rentenrecht ansieht, sieht man, dass dieser Durchschnitt nur entstehen kann dadurch, dass viele vorzeitig in Erwerbsunfähigkeitsrente gehen. Und wenn das so ist, wenn viele mit Mitte 40/Anfang 50 schon in Erwerbsunfähigkeitsrente gehen, dann können sie das Instrument Altersteilzeit überhaupt nicht nutzen. Das ist auch ein Grund - und wir haben da selber keine Untersuchungen -, aber das IAB hat das mit seinen Daten schon gezeigt, dass auch belegt ist, dass gerade in den körperlich belastenden Tätigkeitsfeldern Altersteilzeit nicht oder fast nicht genutzt wird, aber sehr viel mehr in den typischen Büroberufen im öffentlichen Dienst usw. Und es kann nicht sein, dass das für diesen Personenkreis in körperlich belastenden Tätigkeitsfeldern gedacht ist, aber sie letztendlich eigentlich das System subventionieren mit ihren Beiträgen, aber das selber nicht in Anspruch nehmen, aber den öffentlichen Dienst und die größeren Unternehmen mit bezahlen.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Jetzt ist schon einiges gesagt worden. Wir haben im Grunde keine Hinweise darauf, dass bei der betrieblichen Inanspruchnahme so etwas wie ein gezielter Einsatz genau bei solchen Berufen erfolgt, die hohe körperliche Belastungen vorsehen. Die Büroberufe sind im Grunde angesprochen, sie gelten auch gemeinhin als verschleißfrei, also von da aus ist das genau so, wie es gerade gesagt worden ist. Wir haben auch eine starke Selektion bei den Betrieben, vor allem sind es Großbetriebe. Es sind auch Branchen mit hoher Tarifbindung, weil zum Teil natürlich die Tarifverträge auch noch ein bisschen was dazu vorsehen. Dann gibt es auch natürlich noch Daten der Rentenversicherung, die einem natürlich auch ein bisschen was sagen. Denn es sind vor allem Personen im oberen Lohnbereich und mit höherer Qualifikation, die dort aufschlagen. Altersteilzeitbeschäftigte müssen sich ja auch diese Abschläge überhaupt erst leisten können und von da aus sind es vor allem Personen mit langer Versicherungsdauer, höherer Entgeltposition und auch kürzerer Arbeitslosigkeitsdauer, die überrepräsentiert sind. Man könnte sagen, es ist eine sozial relativ starke Gruppe. Man fragt sich natürlich auch da schon allein aus verteilungspolitischer Sicht, ob es sinnvoll ist, an der Stelle zu fördern.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Vertreter von BDA und Bundesagentur für Arbeit. Die eigentliche Idee des Altersteilzeitgesetzes war ja, so etwas wie einen gleitenden Übergang aus dem Beruf in die Rente zu schaffen. Man muss ja nicht unbedingt bis zum Ende 100 Prozent schaffen. Ist denn in der betrieblichen Praxis auch nur ansatzweise dieses Ziel erreicht worden? Uns wird jetzt empfohlen, eine Verlängerung der Altersteilzeit zu machen als Antwort auf die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, die wir durch die Krise haben. Meine Frage an Sie: Ist mit der Altersteilzeit in irgendeiner Form auf die derzeitige Krisensituation auf dem Arbeitsmarkt, verursacht durch die Finanz- und Kapitalmarktkrise, zu rechnen? Sehen Sie da irgendeinen Ansatzpunkt, auf diese Krise mit Altersteilzeit zu reagieren?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Sie wissen, dass sich die BDA frühzeitig dafür eingesetzt hat, dass man gerade zur Überwindung dieser sehr massiven stärksten Wirtschaftskrise überhaupt in der Bundesrepublik aufgrund der interna-

tionalen Wirtschafts- und Finanzkrise die Kurzarbeit weiterentwickelt also der volle Arbeitsplatz. Die Kurzarbeit hat sich als Instrument aus unserer Sicht auch bewährt. Sie hat sich auch gerade bewährt an der Schnittstelle, vielleicht Ausgebildete zu übernehmen. Denn es sind ja die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, dass auch gerade in Betrieben, in denen es wirtschaftliche Schwierigkeiten gibt, trotzdem Kurzarbeit nicht in irgendeiner Weise jetzt in Frage gestellt wird, wenn man denn zum Beispiel Ausgebildete übernimmt. Die Instrumente sind eigentlich vorhanden. Es erschließt sich uns auch nicht ganz, was man mit dem Instrument Altersteilzeit will. Wenn es jetzt wirklich solche Betriebe sind, in denen ich Arbeitsplätze nicht halten kann, erschließt sich uns nicht, wie durch eine Altersteilzeit praktisch dann sowohl der Ältere als auch der Jüngere - also der volle Arbeitsplatz - beschäftigt sein soll. Da macht das Instrument eigentlich als solches schon keinen richtigen Sinn. Die Altersteilzeit ist zudem noch sehr, sehr teuer. Geben Sie mir bitte noch mal das Stichwort zu Ihrem ersten Teil der Frage - ja, gleitende Übergänge. Ich glaube, Herr Dr. Walwei hat die Zahlen vorhin genannt. Das Blockmodell hat sich in der Praxis durchgesetzt. Das ist in den meisten Fällen der Wunsch der Arbeitnehmer, was wir in der Praxis hören. Dort, wo man mit Altersteilzeit als einem Instrument eines flexiblen Überganges arbeiten will, kann man das durchaus weiter machen. Wir reden nicht über ein Ende der Altersteilzeit. Wir reden darüber, dass die durch die BA geförderte Altersteilzeit, die die Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung Milliarden gekostet hat, zu recht Ende letzten Jahres für Neueintritte ausgelaufen ist. Sie wissen, es gibt eine Vielzahl von Tarifverträgen in der Metallindustrie, wo man sich besonders umweltbelasteten Schichtarbeitern zugewandt hat, zum Beispiel in der Chemieindustrie und in anderen Branchen, die durchaus auch schon für sich Anschlusslösungen gefunden haben, ohne die BA-geförderte Altersteilzeit. Gerade vor dem Hintergrund warnen wir nachdrücklich davor, dass man dort, wo eigentlich die Tarifpartner, die Sozialpartner, die Parteien im Arbeitsverhältnis dabei sind, ihre Lösungen auch zu entwickeln, wieder Milliarden der Beitragszahler in die Hand nimmt, um eigentlich ein Instrument, was zu recht nicht mehr in die Zeit gehört, für Mehrbeschäftigung Älterer wieder zurückholen will.

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Was die Frage gleitenden Übergangs betrifft, kann man nur die Zahlen wiederholen. 90 Prozent haben sich in der Vergangenheit für das Blockmodell entschieden, das heißt, das war kein gleitender Übergang, sondern es war ein vorzeitiger Übergang in die Rente. Zu dem Thema, ob die Altersteilzeit eine Antwort auf die Krise ist: Wenn es darum geht, die Beschäftigten in den Unternehmen zu halten, dann ist das Thema konjunkturelle Kurzarbeit das Instrument und das Mittel der Möglichkeit der Arbeitsmarktpolitik, das dazu beitragen wird und das dazu beiträgt. Wenn es den einzelnen Unternehmern darum geht, strukturelle Anpassungen durchzuführen, dann gibt es drei Transfermaßnahmen und das so genannte Transferkurzarbeitergeld. Da würde ich auch nicht die Altersteilzeit mit den Beschränkungen, die Herr Dr. Wuttke schon beschrieben hat, als das Mittel der Wahl sehen. Und ich würde auch den Blick noch einmal ein Stück nach vorne richten. Nach der Krise, wenn wir wieder Wachstum generieren wollen, brauchen wir dazu Fachkräfte und keine Altersteilzeit. Wenn wir zurückblicken, hat die Altersteilzeit es eher geschafft, Fachkräfte frühzeitig aus dem Erwerbsleben und damit aus der Wachstumsproduktion herauszunehmen. Aus unserer Sicht ist dies kein Mittel, um

eine Antwort auf die Herausforderungen aus der Krise zu geben.

Abgeordneter Heinrich (CDU/CSU): Der Antrag der Linken, bzw. der SPD zielt auf die Verlängerung. Das soll der Krise entgegenwirken. Das ist das eine Argument, und es soll als Beschäftigungsbrücke alt zu jung wirken. Ich finde, die Zahlen, die jetzt zu erwarten sind, sprechen eine vollkommen andere Sprache. Wie schätzen Sie das ein?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Die Frage war, wie wir jetzt diesen Kriseneffekt einschätzen?

Abgeordneter Heinrich (CDU/CSU): Die Beschäftigungsbrücke.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Dazu habe ich eben schon einmal etwas gesagt. Ich denke, das brauche ich jetzt nicht noch einmal wiederholen. Zur Beschäftigungsbrücke, was jetzt die Krise selber angeht, ist auch schon einmal etwas gesagt worden. Wir können in dem Sinne gar nichts feinsteuern in der Krise, weil die Entlastungseffekte definitiv zeitversetzt auftreten - das haben wir eben schon einmal ausgeführt -, da zunächst die Beschäftigungszeit folgt und - je nachdem, wie natürlich das Arrangement gewählt wird - erst dann die Freistellung da ist. Von daher ist das kein Instrument, was uns aktuell hilft. Es ist vielleicht sogar auch eher noch eines, was die Situation erschwert, weil die Arbeitskosten dadurch steigen.

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Ich kann mich eigentlich nur weitgehend anschließen. Für die aktuell anstehenden Anforderungen aus der Krise ist es nicht geeignet. Insbesondere auch, wenn man davon ausgeht, dass es beim bisherigen Verhalten von 90 Prozent Blockmodell bleibt, dann tritt die Entlastung mit einer Zeitverzögerung von zweieinhalb bis fünf Jahren ein, also deutlich nach der Krise. Und wenn man sich die bisherigen Befunde anschaut, auch zur Wiederbesetzung mit Auszubildenden oder Facharbeitern, gibt es Mitnahmeeffekte, die man nicht quantifizieren kann, aber doch ein Mitnahmeeffekt in nennenswerter Höhe ist, so dass er in der Summe keine Entlastung für die Krise bringen würde.

Abgeordneter Dr. Linnemann (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen. Einmal an den Vertreter der BA über die Kosten, die der Versicherungsgemeinschaft seit Einführung auferlegt wurden oder entstanden sind. Und die zweite Frage, da interessiert mich mal die Kurzarbeit. Über den Zeitpunkt möchte ich jetzt nicht reden, aber irgendwann wird die wieder zurückgeführt, wahrscheinlich auf den alten Stand von sechs Monaten, wie in der Zeit vor der Krise. Dann haben wir dieses Altersteilzeit-90-Prozent-Blockmodell. Das war gut gemeint, aber im Ergebnis hat man nicht das erreicht, was man eigentlich erreichen wollte. Welche Alternativen sehen Sie zur Altersteilzeit? Vielleicht darf ich da auch die Kurzarbeit mit einbeziehen, die dann wieder ausläuft bzw. auf den Stand von sechs Monaten zurückgeführt wird. Die Frage geht an die Vertreter IAB und BDA. Welche arbeitsmarktpolitischen Alternativen sehen Sie, wo a) die Politik tätig werden sollte und b) vielleicht auch auf tariflicher oder betrieblicher Ebene?

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Wir haben zuletzt rund 1,3 Mrd. Euro pro Jahr für Altersteilzeit im Haushalt ausgegeben. Es ist davon auszugehen, dass, wenn jetzt eine Verlängerung eintreten würde und damit wieder neue Fälle hinzukommen - da war ja zwischendurch

schon ein leichtes Abschmelzen zu sehen -, die Kosten pro Jahr noch einmal ein Stück nach oben gehen würden.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ich denke, die Alternative kann nur lauten, stark in die Prävention zu gehen. Das ist ganz wichtig, gerade mit Blick auch auf die Notwendigkeit einer langen Lebensarbeitszeit, und das fängt sehr früh an. Es betrifft natürlich jetzt mehr als Arbeitsmarkt und Soziales. Da ist die Bildungspolitik gefragt, Vermeidung von Bildungsarmut. Es geht darum, lebenslanges Lernen sozusagen nicht nur in den Mund zu nehmen, sondern auch umzusetzen und zu realisieren. Es geht um Gesundheitsmanagement, wo die Betriebe selbst natürlich auch Anstrengungen zu unternehmen haben, wie aber auch die Beschäftigten. Man muss sich sicherlich auch mit der Frage auseinandersetzen, wenn es denn wirklich Tätigkeiten mit höheren Belastungen sind, wie auch dann betriebsinterne Mobilität, aber auch betriebsexterne Mobilität unterstützt werden kann, so dass auch dann Belastungen in Grenzen gehalten werden. Ich würde sagen, da geht es um Prävention und die Möglichkeit einer wirklich lebenslangen Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit. Das wäre die vornehmste Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich möchte eingangs noch einmal darauf hinweisen, dass das Instrument Altersteilzeit durchaus im Instrumentenkasten der betrieblichen Personalpolitik fortbesteht. Was jetzt ausgelaufen ist, ist wirklich nur die gewaltige Subventionierung durch die Beitragszahler. Ich hatte die Tarifverträge bereits genannt, wo sich die Sozialpartner auch darauf verständigt haben, Altersteilzeit in Eigenregie weiter einzusetzen. Da wird das Instrument auch weiter genutzt. Wir meinen schon, dass man auch für Einzelfälle flexible Übergänge braucht. Wir streiten ja für die Altersgrenze 67. Deswegen haben wir zum Beispiel begrüßt, dass langjährig Rentenversicherte auch nach der Anhebung des Rentenalters auf 67 weiter vorzeitig mit 63 in Rente gehen können. Wir unterstützen Langzeitarbeitszeitkonten. Wir meinen, dass die Möglichkeiten der Teilrente noch längst nicht ausgeschöpft sind. Bei der Teilrente plädieren wir dafür, dass man die Hinzuverdienstgrenzen, die wir für bürokratisch überflüssig halten, streicht. Es stehen viele Instrumente dort, die bisher natürlich durch ein Instrument Altersteilzeit, was mit Milliardenbeträgen der Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung einfach so ausgestattet war, dass es attraktiver war, verdrängt wurden. Für diese Verdrängung oder besondere Subventionierung sehen wir keinen Grund mehr. Die Flexibilität, die man braucht, darf es nicht durch eine Neusubventionierung von Frühverrentung geben. Deswegen hielten wir die Fortsetzung der Alterszeitzeit, durch die BA gefördert, für das falsche Instrument.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht in dieselbe Richtung an IAB und BDA. Wie würden Sie die Fortführung der durch die Bundesagentur geförderten Altersteilzeit aus arbeitsmarktpolitischer Sicht beurteilen, insbesondere vor dem Hintergrund des zu erwartenden Fachkräftemangels? Sie haben in Ihrer vorherigen Antwort schon einiges in die Richtung gesagt. Wie stellt sich die Relation in den nächsten Jahren nach Ihrer Einschätzung dar hinsichtlich des Fachkräftebedarfs in etlichen Branchen, wie wir das auch vor einem halben Jahr in einigen Branchen auf dem Höhepunkt der Krise feststellen mussten?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Altersteilzeitförderung, wie sie hier in dem Antrag ausgestaltet ist, ist die alte Idee, dass man, um Probleme am Arbeitsmarkt zu lösen,

Ältere vorzeitig herausnimmt, weil man sagt, dann werden pauschal bessere Chancen für Jüngere entstehen. Das ist schon weit ausgeführt worden. Das brauche ich hier nicht mehr vertiefen, dass das ein Trugschluss war, der eher weniger Chancen für alle geschaffen hat. Dass es auch jetzt nicht in die Landschaft passt, in der Zeit, da diese schwere Wirtschaftskrise, die bereits deutlich geworden ist und gewachsene Engpässe bei Fachkräften eigentlich jetzt nur etwas in den Hintergrund gedrängt hat, ist aus unserer Sicht genauso offensichtlich. Dass das nicht nur eine ziemliche theoretische Bewertung der Zahlen ist, wenn man, vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sieht, dass der Fachkräftebedarf in den Unternehmen zunehmen wird, können Sie heute schon sehr gut greifbar daran erkennen, wie stark die Unternehmen in der gegenwärtigen Krise an ihren Arbeitnehmern festhalten. Das Institut und das IAB bei der BA haben festgestellt, die Arbeitgeber halten in einem bisher nicht gekannten Maße an den Arbeitnehmern fest. Das ist natürlich nicht nur soziales Engagement, sondern das ist auch getrieben durch die Erfahrungen im letzten Wirtschaftsaufschwung, als viele Betriebe händeringend Fachpersonal gesucht haben, und man jetzt deswegen mit Kurzarbeit darauf setzt, dass man in der Tat diese Krise überbrückt und man sich gut aufgestellt sieht, auch gerade am Weltmarkt, und davon ausgeht, dass man in die früheren Positionen eintreten kann. Dann braucht man diese Fachkräfte. Alle, die Sorge haben, es fehlen uns die Fachkräfte, können sehen, dass selbst in den Betrieben die Sorge, dass man zukünftig die Fachkräfte in den Einzelfällen nicht mehr findet, so vertieft ist, dass man die gewaltigen Anstrengungen - das IAB hat es immer wieder vorgerechnet, dass alleine auch mit Kurzarbeit immer noch Remanenzkosten entstehen trotz der weitgehenden Entlastung, die der Gesetzgeber erfreulicherweise zu Beginn des letzten Jahres eingeführt hat - und die gewaltigen Belastungen mit längerer Kurzarbeit auf sich nimmt, alleine, weil man die Einschätzung hat, es fehlen einem sonst später die Fachkräfte.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Wenn wir uns mit der längerfristigen Bevölkerungsentwicklung befassen und den Konsequenzen für den Arbeitsmarkt, dann stehen zwei Dinge relativ fest. Die Bevölkerung geht zurück und die Bevölkerung, die dann in den relevanten Jahrgängen ist, altert auch noch. Dies führt in starkem Maße dazu, dass uns gerade auch Fachkräfte knapp werden. Deshalb wäre eine Verlängerung der Altersteilzeit auch das völlig falsche Signal. Es geht darum, tatsächlich diese Frühverrentungsmentalität, die wir teilweise hatten, wirklich auch zu beenden. Betriebe - das habe ich eben schon einmal gesagt - müssen alterssensibel agieren. Das gilt natürlich für die Beschäftigten auch. Ältere sind auch gesünder als je zuvor. Das muss man auch ganz klar sagen, die Lebenserwartung wächst. Von daher ist wirklich die geförderte Altersteilzeit sogar eher - wenn man sich nochmals diese Positivselektion vor Augen führt, dass es eher die Qualifizierteren sind, eher die mit höheren Einkommen, dann auch Büroberufe und dergleichen - ein Beitrag zur Verschärfung des Fachkräftemangels. Es sind andere Maßnahmen nötig zur Erschließung von Personalreserven, gerade auch mit Blick auf die Älteren. Die Erwerbstätigenquoten sind in der jüngeren Vergangenheit gestiegen. Aber es ist noch eine Menge Luft nach oben. Von daher wäre es gerade wichtig, an der Stelle anzusetzen, das Primat der Beschäftigung an der Stelle ganz stark in den Vordergrund zu stellen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine Frage will ich sehr kurz stellen, und zwar auch an IAB und BDA, das

ist das Thema Signal. Sie hatten es in Ihrem letzten Beitrag angesprochen. Sie haben gesagt, es wird ein falsches Signal gesetzt zum Thema Frühverrentung. Inwiefern erzeugt man dadurch gegebenenfalls auch bei Älteren den Druck, aus dem Arbeitsmarkt zu weichen? Das ist eine Anreizwirkung, ich gehe, weil ich dann die Möglichkeit habe, länger in der Rente zu bleiben, aber es gibt meines Wissens auch durch wissenschaftliche Erhebungen, die sagen, dadurch wird ein Druck auf Ältere erzeugt, mit dem immer steten Argument, hier Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen für Jüngere; dieser Druck wird verschärft. Wie beurteilen Sie das?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): In der Tat haben wir das aus der Praxis immer wieder gehört, dass auch Arbeitnehmer gesagt haben mit dem Argument, sei doch nicht unsozial, gib doch auch Jüngeren die Chance, in Altersteilzeit zu gehen. Quantifizieren kann ich es nicht. Aber es zeigt insgesamt, es ist das falsche Signal. Es ist das falsche Signal in einer Zeit, da sich seit 2002 bis 2008 die Erwerbstätigenquote von Älteren um ein Drittel gesteigert hat: Diesen Weg muss man fortsetzen. Man muss alles unterlassen, um jetzt Arbeitnehmern wie auch Arbeitgebern wieder Signale zu geben, dass man es doch anders machen könnte.

Vorsitzende Kipping: Die 29 Minuten sind um, vielleicht können Sie in der freien Runde nochmals konkret beim IAB nachfragen. Da inzwischen der Sachverständige der SPD eingetroffen ist, können wir in der geplanten Reihenfolge fortfahren und wir beginnen mit den Fragen der SPD-Fraktion.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB, konkret an Herrn Kolf. Der DGB und auch die Einzelgewerkschaften haben sich immer für Altersteilzeit ausgesprochen. Das ist auch keine Forderung, die in den letzten Monaten beiseitegelegt worden ist. Deshalb die Frage an Sie: Halten Sie die Beschäftigungsbrückenfunktion für gegeben? Warum reichen tarifvertragliche Regelungen nicht aus? Wie beurteilen Sie insgesamt die Forderung, die wir diesem Gesetzentwurf zugrunde gelegt haben?

Sachverständiger Kolf (Deutscher Gewerkschaftsbund): Man muss sagen, die Altersteilzeit hat mindestens drei wichtige Funktionen. Das Erste ist: Wenn Personalabbau in Betrieben nötig ist, dann ist es eine Möglichkeit, ihn sozialverträglich zu regeln. Es ist aber nicht so, dass Altersteilzeit für Personalabbau kausal ist. Es gibt Personalabbau, der sich nicht vermeiden lässt; an der Stelle ist Altersteilzeit wichtig. Das Zweite, was Sie ansprechen, ist die Brücke in den Ruhestand. Der Gesetzgeber ist schon 1992 mit dem Rentenreformgesetz hingegangen, hat die Altersgrenzen angehoben und jetzt erneut mit der Rente mit 67. Er hat aber nicht beantwortet, wie es denn die Arbeitnehmer schaffen sollen, das angehobene Rentenalter überhaupt in Beschäftigung zu erreichen. Wir wissen, dass nur jeder zehnte Arbeitnehmer es schafft, direkt aus dem Beruf mit 65 in die Rente zu kommen. Das heißt, wenn ich als Gesetzgeber das Regelalter anhebe, dann muss ich gleichzeitig die Möglichkeit schaffen, dass die Menschen es auch bis 65 schaffen. In den Betrieben ist die Personalpolitik noch weit davon entfernt, auf Ältere entsprechend zu reagieren. Gesundheitsförderung, Weiterbildung ist an vielen Stellen Fehlanzeige. Deshalb brauchen wir in dieser Situation Altersteilzeit als Brücke, um auch den Arbeitsmarkt zu entlasten.

Die Alternative zur Altersteilzeit ist in vielen Fällen Altersarbeitslosigkeit mit nachfolgender Altersarmut. An der

Stelle ist Altersteilzeit allemal das bessere Instrument. Die Brücke Alt gegen Jung, da wäre ich auch etwas zurückhaltend zu sagen, die Alten raus, damit die Jungen rein können. Das ist nicht der Punkt. Denn wir reden heute über die geförderte Altersteilzeit. Die Förderung der Bundesagentur ist ausschließlich an die Wiederbesetzung geknüpft. Wir wissen, dass etwa 50.000 junge Leute im vorletzten Jahr in den Beruf reingekommen sind, auch, weil es Altersteilzeit gibt. Ich behaupte nicht, es gibt eine direkte Kausalität - die wären in Teilen auch so reingekommen -, aber es ist eine Förderung, die auf Wiederbesetzung zielt. Deshalb, wenn ich die BA-geförderte Teilzeit auslaufen lasse, brauche ich ein Substitut, etwas Gleichwertiges. Wenn ich das nicht habe, dann haben es jüngere Leute noch schwerer, wieder in Arbeit zu finden.

Abgeordneter SchAAF (SPD): Mir hat sich bisher noch nicht erschlossen, wie die geförderte Altersteilzeit mit dem Thema „Frühverrentung“ zusammenpasst. Das ist ein Totschlag-Argument. Aber an dieser Stelle würde ich auch gerne bei Professor Matthias Knuth nachfragen. Wie passt die Altersteilzeit zum beschäftigungspolitischen Ziel, die Erwerbstätigenquote Älterer zu erhöhen? Nach den Argumenten, die wir jetzt gegen die Altersteilzeit gehört haben, und dem einen positiven Argument haben Sie sicherlich das eine oder andere unterstützend zu sagen.

Sachverständiger Prof. Dr. Knuth: Teile der Debatte, die ich jetzt mithören durfte, klangen so, als ginge es hier um die Abschaffung der Altersteilzeit schlechthin. Obwohl es doch nur um die Frage geht, ob die Förderung durch die BA fortgesetzt werden soll oder nicht. Ich unterstelle also einen Konsens, dass das Instrument der Altersteilzeit im Prinzip durchaus für sinnvoll gehalten wird. Sonst müsste man ehrlicherweise einen Antrag einbringen, sie grundsätzlich zu beenden. Wenn man ein solches Instrument hat, sollte man es auch nicht in Schönheit sterben lassen, sondern es am Leben erhalten und gegebenenfalls weiter entwickeln. Ich denke, es ist wichtig, sich klarzumachen, dass die Altersteilzeit ein sehr schillerndes Instrument ist, das weder eindeutig in die alte Welt der Entsorgung von Arbeitskraft, noch eindeutig in die Welt einer neuen Kultur der Altersarbeit gehört. Sie hat sich ein Stück weit an die Rahmenbedingungen angepasst. Die Rentenreform, die hier mehrfach angesprochen worden ist, wirkt in der Tat. Die Anhebung der Altersgrenzen - zunächst über die Abschläge und bei einigen Rentenarten schon jetzt über die vollständige Schließung dieser Frühverrentungsmöglichkeiten - wirkt tatsächlich auf das Verhalten. Die Altersteilzeit geht dort ein Stück weit mit. Ein erstaunlich hoher Anteil von Menschen in Altersteilzeit benutzt diese gerade dazu, um relativ dicht an das gesetzliche Rentenalter heranzukommen. Insofern sagen wir nach unseren Analysen, die Altersteilzeit hat sich ganz gut eingepasst in die Beschäftigungsstrategie. Sie passt auch durchaus in ein Szenarium der „Rente mit 67“. Der Begriff „Frühverrentung“ ist in diesem Zusammenhang wirklich unpräzise. Er wurde früher genauso unpräzise verwendet für die Arbeitslosigkeit, die als Vorruhestand gebraucht oder missbraucht wurde. Das war auch keine Rente. Genauso wenig ist die Altersteilzeit eine Rente. Eine vorzeitige Rente wegen Altersteilzeit wird es demnächst nicht mehr geben ab Jahrgang 1952. Das Problem hat sich also von selbst erledigt. Wenn jemand aus Altersteilzeit mit 63 in Rente geht, dann nicht wegen der Altersteilzeit, sondern, weil er aus anderen Gründen aufgrund seiner Beitragsbiographie den Anspruch auf eine Rente mit 63 erworben hat. Soweit also, denke ich, ist die Altersteilzeit durchaus als ein Übergangsszenario mit einer Perspektive der Verlängerung der Er-

werbsbiographien kompatibel. Natürlich ist die überwiegende Nutzung im Blockmodell bedauerlich. Man könnte darüber nachdenken, wie man das ändern kann. Ein Grund scheint mir zu sein, dass insbesondere die für Altersteilzeit in Frage kommenden Gruppen sich nur schlecht vorstellen können, ihre Arbeitszeit zu halbieren. Sie sehen sich dann nicht mehr vollwertig im Betrieb integriert und fühlen sich irgendwie marginalisiert. Deswegen praktizieren sie lieber das Blockmodell. Mir will eigentlich nicht einleuchten, wieso man unbedingt die Altersteilzeit komplett halbieren muss. Warum kann man nicht um ein Drittel reduzieren oder um ein Viertel? Der Taschenrechner ist ja schon erfunden. Man könnte durchaus auch ausrechnen, wie Wiederbesetzungsquoten aussehen, wenn man sie für die Förderung durch die BA braucht.

Vorsitzende Kipping: Für die nächste Frage erhält Herr Juratovic das Wort.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Dietrich-Stephan. Über die Frage der geförderten Altersteilzeit ist eine heftige Diskussion entbrannt. Wie bewerten Sie als betrieblicher Interessenvertreter die Frage der Beschäftigungsbrücke? Ist die Altersteilzeit aus Sicht der betrieblichen Praxis ein nachhaltiges personalpolitisches Instrument, um Altersübergänge im Betrieb zu organisieren? Wie wirkt sich der Wegfall der BA-Förderung auf den Betrieb, die Branche und generell für die Beschäftigten aus?

Sachverständiger Dietrich-Stephan: Bei uns im Betrieb - das ist die ZF Friedrichshafen AG - ist es so, dass wir Altersteilzeitabgänge in der Zeit 2010/2011 in einer Größenordnung von 1.200 Leuten haben. Ohne diese Abgänge in die Freistellungsphase würden unsere Auszubildenden nicht übernommen werden können. Die Zahl ist zufälligerweise die Gleiche. Das heißt, wir haben genau diese freien Plätze durch die Altersteilzeit geschaffen. Ein Betrieb stellt nicht ein, bloß weil gerade beispielsweise Auszubildende abgeschlossen haben, sondern es hat etwas damit zu tun, dass das Wachstum größer ist als die Produktivität. Wir haben dieses Instrument auch gebraucht, als wir noch keine Krise hatten. Und jetzt in einer der schwersten Krisen, die noch nicht überwunden ist, brauchen wir es weiter. Wir sind bei 60 Prozent Umsatzeinbruch. Natürlich nutzt es uns, dass wir 24 Monate Kurzarbeit machen können. In dieser Phase werden Leute abgehen oder ein Jahr später. Auch das ist die Firma noch bereit zu überbrücken. Ein Wirtschaftsbetrieb ist aber nicht bereit, drei Jahre zu überbrücken und zu sagen, stellen wir mal ein. Natürlich machen die das im Block. Unsere Kollegen nehmen das eher an. Der Wissenstransfer funktioniert auch nicht in Teilzeit. Sondern es funktioniert so, dass in den Abteilungen mit einer Größe von in der Regel 20 Leuten der Transfer von einem Älteren auf einen langjährig Beschäftigten geht und nicht auf den neuen Auszubildenden. Der Auszubildende schließt dann die Lücke, wenn der andere weg ist. So funktioniert eigentlich die Brücke, die sich bewährt. Ich glaube, die ist auch hier nicht umstritten. Wir haben einen Tarifvertrag, der deutlich macht, dass wir dieses Instrument brauchen. Die Frage wird sein, ist es noch attraktiv für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer? Ich denke, bei uns haben wir sehr hohe Aufzahlungen. Deswegen funktioniert es auch in Großbetriebsstrukturen. Das heißt, jemand in der unteren Entgeltgruppe (Schicht und am Band) kann es sich normalerweise nicht leisten. Aber der bekommt die Förderung, der hat Aufzahlungen durch einen Tarif und der hat in der Regel außerdem zusätzliche Aufzahlungen, die der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausgehandelt hat. Nur dann kann er es sich überhaupt leisten. Wir

müssen für solche Bereiche eher über eine höhere Förderung nachdenken, als über eine niedrigere. Nach dem Motto: Wenn wir das nicht annehmen, funktioniert das System nicht. Aber ich kann nur sagen, das ist ein Erfolgsmodell bei uns. Ohne das würde nicht nur die Übernahme gefährdet, sondern in der Folge dann auch - man hat es 1993 gesehen -, die Ausbildung. Denn in einem Betrieb, der nicht übernimmt, kommen sofort die Controller und sagen: Wenn wir die Leute nicht übernehmen, macht es auch keinen Sinn, sie auszubilden. Das hätte dann auch Folgen für die Zahl der Ausbildungsplätze.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Dr. Knuth. Hat die Förderung von Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit überhaupt eine Bedeutung für die Praktizierung von Altersteilzeit oder wäre es auch ohne das so möglich?

Sachverständiger Prof. Dr. Knuth: Wenn man sich die tatsächlichen Förderquoten anschaut, die man nur schätzen kann - irgendetwas zwischen 35 bis 40 Prozent -, könnte man durchaus zu dem Schluss kommen, dass für den einzelnen Fall von Altersteilzeit die Förderung nicht so wichtig ist. Aber die Rationalität des Handelns auf den verschiedenen Ebenen ist viel komplexer als man sich das vorstellt. Dafür, dass überhaupt Altersteilzeit angeboten wird, scheint die Aussicht auf Förderung durchaus eine Bedeutung zu haben. Wenn man dann dummerweise in dem Moment, wo der Förderfall eintreten würde, niemanden einzustellen hat, verzichtet man auf die Förderung. Ich sage es einmal an einem anderen Beispiel. Natürlich ist die Altersteilzeit kein Instrument, mit dem man gezielt in der aktuellen Krise Personal abbauen könnte. Trotzdem ist es für einen Personalverantwortlichen, der unter Zahlendruck steht, eine wunderbare Botschaft, zu sagen: Ich habe aber jetzt 30 Altersteilzeitverträge geschlossen. Wir tun also was. Wir drehen an den Schrauben. Das hat nichts mit Kostenreduktion zu tun, die wird nämlich zunächst gar nicht spürbar. Aber es ist ganz einfach ein wichtiges Instrument. Genauso ist es sehr wohl vereinbar, dass in der gesamtwirtschaftlichen Analyse eine Beschäftigungsbrücke nicht nachweisbar ist und es in der einzelbetrieblichen Verhandlung trotzdem so läuft. Es werden Azubis übernommen, weil man Altersteilzeit hat. Beides passt zusammen, auch wenn es nicht logisch ist. Es sind verschiedene Handlungsebenen. So scheint es mir eben auch so zu sein, dass die tarifvertraglichen Regelungen, die sehr wichtig sind als Rahmen für die Altersteilzeit, weil das Altersteilzeitgesetz keine Anspruchsgrundlage gewährt überwiegend auf die Geltung der Förderung befristet wurden. Möglicherweise ist das auch ein Missverständnis des alten Gesetzeswortlautes, aber auch nun ohne dass es zu so vielen Erneuerungen gekommen wäre, nachdem die Klarstellung erfolgt ist. Es gibt einige Regelungen, die dann das Ganze bis in dieses oder Anfang nächsten Jahres hinüberretten. Den richtigen Durchbruch auf der tariflichen Ebene sehe ich noch nicht. Es gibt wohl auch keine lückenlose Untersuchung dazu. Ich konnte jetzt auf die Schnelle auch keine machen. Aber, wenn wir unterstellen, dass die Tarifpartner hier wichtig sind und ebenso die Betriebspartner - auf diese Ebene wurde bisher zu wenig eingegangen -, dann brauchen die irgendwie ein Signal, diese Rahmenregelungen fortzusetzen. Das war offensichtlich bisher die Aussicht auf Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Wenn uns das Instrument nicht einschlämmern soll, drängt die Zeit. Daher befürworte ich, befristet diese Förderung durch die Bundesagentur fortzusetzen. Auch wenn ich sie eigentlich für eine Fehlallokation halte. Das sage ich auch ganz klar. Eigentlich wäre das nicht das Bier der Arbeitslosenversiche-

rung. Man sollte langfristig über andere Lösungen nachdenken.

Vorsitzende Kipping: Die SPD hat noch dreieinhalb Minuten. Wir fahren mit Frau Mast fort.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich nochmals an den Betriebsrat in der Runde, an Herrn Dietrich-Stephan. Mich interessiert, welche Möglichkeiten Sie als Betriebsrat haben, durch die Altersteilzeitbeschäftigung Jugendliche zu fördern? Halten Sie den Gesetzentwurf und die geforderten Regelungen im Altersteilzeitgesetz für ein sinnvolles Instrument, um den Altersübergang und/oder die Beschäftigungsbrücke zu organisieren? Welche Argumente sind für Sie dabei als Betriebsrat ausschlaggebend?

Sachverständiger Dietrich-Stephan: Die Frage müsste man vielleicht anders herum stellen. Wenn wir die nächsten Jahre dieses Instrument nicht mehr haben oder dieses Instrument nicht mehr angenommen wird, gehen die Leute irgendwann so oder so in die Rente. Sie schaffen normalerweise nicht bis zum Tod, sondern gehen mit 67 oder früher aus dem Betrieb. Das zeigen auch die Statistiken. Bei uns im Betrieb ist es so, wir haben Schichtarbeit, wir haben eine harte Reihe, da wird richtig körperlich gearbeitet. Da ist die Humanisierung nicht so sehr weit fortgeschritten. Wenn man da einen Taktarbeitsplatz hat, mit einer Wiederholung alle eineinhalb Minuten, kann man mit altersgerechten Schichten nicht so arg viel machen. Aber wir arbeiten daran. Wenn wir die nächsten drei Jahre niemanden von Bord kriegen, dann haben wir einen Stau auf der Brücke. Dann wird es Auswirkungen haben. Würde es dieses Instrument nicht geben, dann würden trotzdem jedes Jahr ein paar hundert Leute von Bord gehen - entweder über die Erwerbsunfähigkeitsrente, was immer schwieriger wird oder über den normalen Rentenzugang. Ich befürchte eher, dass dieses Instrument, was es jetzt in der Metallindustrie tariflich gibt, im Betrieb nicht umgesetzt wird. Da verweigern sich die Arbeitgeber noch. Das wird relativ schwierig, weil dort erhebliche Kosten sind - es sind so 8 Mio. Euro, die er zusätzlich sieht. Der Tarifvertrag spricht davon, dass die Arbeitnehmer davon einen Teil tragen müssen. Das ist nicht ganz trivial. Denn wenn man diese Brücke staut, dann haben wir für die nächsten drei Jahrgänge der Azubis keine Landeplätze. Dann wird es enorm schwierig, auch dieses Thema dann hoch zu halten und zu sagen, wir bilden aus.

Vorsitzende Kipping: Die letzte Minute gehört der Frage von Frau Krüger-Leißner.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Dann will ich gleich nochmal bei Herrn Achim Dietrich-Stephan nachfragen. Die Altersteilzeit wirkt erst in drei Jahren. Dann hoffen wir alle, dass die Krise vorbei ist und die Firmen auch ohne Arbeitszeitabgänge einen zusätzlichen Personalbedarf haben. Sehen Sie das genauso?

Sachverständiger Dietrich-Stephan: Ganz kurz. Der Betrieb, in dem ich beschäftigt bin, hat durchschnittlich fünf Prozent Produktivitätssteigerung jedes Jahr. In den letzten sieben bis acht Jahren sind davon drei Prozent im indirekten Bereich - also Angestellte und sieben Prozent in der Produktion erzeugt worden. Wir brauchen fünf Prozent Wachstum, dann können wir die Beschäftigung halten. Wenn wir keine Abgänge haben, dann kommt auch niemand rein in den Betrieb, das ist ja keine Sozialveranstaltung. Wir brauchen ein Wachstum oberhalb von fünf Prozent, dann wird eingestellt. Oder ich habe Abgänge. Wenn dann die nächsten drei Jahre niemand geht, ist die Türe zu. Wenn wir dieses Wachstum nicht haben, hocken wir ganz tief im Keller mit einer

Unterauslastung von 50 Prozent. Wir haben jetzt Laufzeiten vereinbart mit drei Jahren, das heißt, in eineinhalb Jahren gehen Leute aus dem Betrieb raus in die Freistellungsphase. Das hilft natürlich. Die Phase können wir überbrücken mit Kurzarbeit und Beschäftigungssicherungstarifvertrag, Absenkung Arbeitszeit usw. Das können wir hinkriegen und überbrücken, wenn wir irgendwo Licht am Ende des Tunnels sehen.

Vorsitzende Kipping: Herzlichen Dank. Wir treten jetzt ein in die Fragerunde der FDP und beginnen mit Herrn Vogel.

Abgeordneter Vogel (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine Frage etwas ungewöhnlicher Art an das IAB. Ich kenne aus meinem persönlichen Bekanntenkreis Fälle, wo Betroffene, die das Blockmodell der Altersteilzeit nutzen, im Nachhinein gar nicht besonders glücklich mit dieser Lösung sind, insbesondere weil der Zuverdienst in dieser Zeit ja dann nur 400 Euro betragen darf, wo dann ein psychologischer Effekt, nicht mehr gebraucht zu werden, eintritt und plötzlich die Freude über die Frühverrentung, so nenne ich es mal, weil es ja faktisch der Fall ist, da nicht mehr lange währt. Ist das nur ein Schlaglicht, was sich nicht verallgemeinern lässt, oder gibt es in irgendeiner Form statistische Erkenntnisse, ob das auch häufiger der Fall ist, weil das ja das Instrument an sich auch noch einmal abqualifizieren würde, wenn selbst diejenigen, die es nutzen, im Nachhinein nicht mehr glücklich damit sind, dass sie es genutzt haben?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Das ist eine Frage nach dem Zufriedenheitsstatus von Frühverrentern. Ich habe dazu bisher noch keine Untersuchung gesehen. Ich weiß nur, dass Herr Börsch-Supan das in seiner Stellungnahme zitiert hat. Ich möchte das - darf ich das einfach mal so weitergeben? - auch weiterreichen.

Sachverständiger Prof. Dr. Börsch-Supan: Dann nehme ich den Ball mal auf. Bei Frühverrenteten sieht man, dass die Zufriedenheit nach der Frühverrentung kräftig steigt. Da tut die Frühverrentung richtig was Gutes. Und dann nach ungefähr drei Jahren sackt es ab und dann unter das Niveau, was die Leute haben, die nicht in Frühverrentung gegangen sind. Und das ist im Wesentlichen eine Folge der verloren gegangenen Sozialkontakte.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Meine Frage geht an die Professoren Eekhoff und Börsch-Supan. Herr Dietrich-Stephan hat ja so insistiert, das wäre jetzt wirklich die Lösung für die Jungen und der Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in den nächsten Jahren. Glauben Sie wirklich, dass die geförderte Altersteilzeit ein geeignetes Instrument ist? Wie ist es vor allen Dingen auch unter dem Gesichtspunkt der Generationengerechtigkeit zu beurteilen? Profitieren auf Dauer wirklich die Jungen davon?

Sachverständiger Prof. Dr. Eekhoff: Wenn es wirklich so ist, dass wir Fachkräftemangel haben, dann wird es ja so sein, dass man sich jetzt auch um die jungen Leute, die knapp werden, schlagen muss. Das heißt also, die Unternehmen müssten eigentlich jetzt ein großes Interesse haben, dieses Potenzial aufzubauen. Sie haben es ja vorhin auch so gesagt, dass die Älteren irgendwann aus dem Betrieb rausgehen. Und von daher glaube ich nicht, dass man auf diesem Wege das verstärken muss oder verstärken kann. Die Unternehmen selbst haben das Interesse daran. Und umgekehrt muss man sagen, dass die Idee, dass man wohl Erfahrungswissen halten könnte, also Fachkräfte halten könnte, nun gerade nicht hilft, weil ja die Verweildauer im Betrieb im

Grunde gekürzt wird. Ja, nun mag es so sein, wie Sie sagen, dass die Erkenntnisse ja weitergegeben werden, aber dafür braucht man es offenbar nicht. Und der weitere Punkt ist, wie ist das mit der Krisensituation? Jetzt wurde von der SPD gesagt, wir sollen in dieser Krisensituation dieses Erfahrungswissen über die Krise hinaus retten. Dann müsste es eigentlich ein umgekehrtes Instrument sein. Dann müssten wir die Blockbildung umbauen und sagen, zuerst die Zeit, wo sie nicht arbeiten - im Augenblick gibt es nicht genug Arbeit - und nachher arbeiten. Das wäre eigentlich das vernünftige Modell, aber nicht dieses.

Sachverständiger Prof. Börsch-Supan: Ich glaube, wir haben ja klipp und klar gesagt, dass jedes Instrument der Frühverrentung im Prinzip mehr Arbeitslosigkeit erzeugt als es abbaut. Das haben wir ganz am Anfang mehrfach betont. Der zweite Punkt - und da möchte ich also wirklich auf die Ausführungen von Herrn Dietrich-Stephan eingehen -, er hat eigentlich sehr schön klar gesagt, dass die Altersteilzeit im Wesentlichen eine Lohn- und Ausbildungssubvention ist für jüngere Leute, und dass die Betriebe es sonst nicht machen würden. Wenn dem so ist, dann sollten wir über Lohn- und Ausbildungssubventionen reden, aber nicht über die Altersteilzeit; das hat nämlich damit nichts zu tun. Der dritte Punkt, auch den haben Sie sehr schön herausgearbeitet, ZF wie andere Firmen in ihrer Branche sind in der Strukturkrise. Das hat mit der jetzigen Konjunkturkrise nichts zu tun. Und wiederum gegen Strukturkrisen kann man kein Instrument wie Altersteilzeit benutzen. Da muss man ganz anders herangehen.

Abgeordneter Blumenthal (FDP): Ich habe eine Frage an die BA. Sie haben in der schriftlichen Stellungnahme, die uns vorliegt, die Kosten mit zuletzt jährlich also rund 1,3 Milliarden Euro angegeben. Wenn ich die anderen Zahlen richtig gelesen habe, die uns hier als Anlage beiliegen, dann ist das gegenüber dem Zeitraum von 2005 eine Verfünfachung der Kosten, die jetzt hier entstanden sind, um die Maßnahme eben mitzufinanzieren. Mich würde interessieren, wie sich diese Kostenentwicklung, wenn man sich diese erste Dekade betrachtet, im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktinstrumenten darstellt, wie zum Beispiel Eingliederungszuschüsse, Trainingsmaßnahmen oder andere. Wo kann man das dort mit einordnen, dass wir mal so ein Gefühl dafür bekommen, in welchem Bereich wir uns da befinden? Könnten Sie dazu eine Einschätzung abgeben?

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Hochlaufende Kosten resultieren schlicht und ergreifend aus der relativ langen Förderdauer. Die Förderung kann bis zu fünf Jahre umfassen, so dass dann von Jahr zu Jahr Neueintritte zu hochlaufenden Kohorten führen, was die jährlichen Ausgaben sehr hoch treibt. Wenn man das vergleicht mit anderen Arbeitsmarktinstrumenten, gibt es außer im Bereich der Förderung von Eingliederungszuschüssen Schwerbehinderter kein Instrument, wo wir über so viele Jahre hinweg praktisch eine kontinuierliche Förderung betreiben. Die meisten Zuschüsse an Arbeitgeber haben eine Laufzeit, die liegt deutlich unter einem Jahr. Wenn man die Gesamtkosten mit einordnet, muss man sagen - das ist vorher auch schon ausgeführt worden -, das ist insgesamt schon ein sehr teures Instrument, bezogen auf die Kosten pro Fall von fast 14.000 Euro im Jahr. Wenn man mal den durchschnittlichen Arbeitgeberzuschuss nimmt, der liegt in der Größenordnung zwischen 3.000 und 5.000 Euro im Einzelfall. Wenn Sie das Beispiel einer betrieblichen Trainingsmaßnahme nehmen, dann liegen Sie in der Größenordnung zwischen 300 und 600 Euro.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Walwei vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Wenn man den Zusammenhang offenbar nicht herstellen kann, dass die geförderte Altersteilzeit zu einer verbesserten Integration jüngerer Menschen in das Berufsleben führt, könnte man denn pointiert das Gegenteil behaupten, dass das längere Verbleiben älterer Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu einer verbesserten Integration Jüngerer in den Arbeitsmarkt führt, und wenn ja, was würde Ihnen dazu als Begründung einfallen?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ich meine, der Punkt, den man an der Stelle anzuführen hat, ist natürlich, dass irgendjemand die Altersteilzeit zu bezahlen hat und dass natürlich die Kosten, die entstehen, sowohl auf der Arbeitgeberseite aufgrund der Beitragssätze, wie auf der Arbeitnehmerseite irgendwo letztendlich zu tragen sind und somit dann beiden Gruppen nicht direkt zu Gute kommen. Ich habe eben ausgeführt, dass wir eigentlich eher eine Koinzidenz sehen von hoher Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und hoher Beschäftigung Junger. Es sind also im Grunde andere Faktoren, die letztendlich für die Beschäftigung entscheidend sind.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Noch einmal an die Professoren Eekhoff und Börsch-Supan: In Ihrer Stellungnahme, Herr Eekhoff, steht auch geschrieben, dass durch die Kombination des flexiblen Rentenalters und eines Hinzuverdienstes der Übergang in die Rente an individuellen Referenzen ausgerichtet werden kann. Nachdem wir hier gesehen haben, dass die Ablehnung des Instrumentes Altersteilzeit doch relativ weit geht und man sich über Alternativen auch Gedanken machen muss, die Frage: Ist das vielleicht der Weg der Zukunft, die individuellen Präferenzen stärker in den Mittelpunkt zu stellen?

Sachverständiger Prof. Dr. Eekhoff: Im Grunde müsste man Altersteilzeit etwas weiter sehen, als wir es hier machen. Im Augenblick dient es nur der Verkürzung der Arbeitszeit. Man könnte auch einmal darüber diskutieren, warum nicht Altersteilzeit über die Regelarbeitszeit hinaus? Auch das wäre möglich, und dann hätten wir große Vorteile und große Entlastungen. Darüber sollte man nachdenken. Ich glaube, da haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorteile, die sie sich aufteilen können.

Sachverständiger Prof. Börsch-Supan: Ich fand es richtig toll, dass das Wort Zukunft eben gefallen ist, denn das haben wir bis jetzt noch gar nicht gehört. In der Zukunft haben wir einen Wechsel in den Berufsbildern. Es wird eine Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sein. Also ganz andere Dinge als malochen bei ZF. Die Gesundheit ist enorm gestiegen in den letzten 20 Jahren und das hat natürlich dazu geführt, dass Leute länger erwerbsfähig sind als früher. Das Dachdeckermodell ist irrelevant. Wir sollen nicht den Beruf dem Lebenszyklus anpassen, sondern umgekehrt. Dass die Dachdecker mit 35 anfangen, etwas anderes zu tun, als Dächer zu decken. Und schließlich die Vorstellung, dass sozialverträglich heißt, auf Kosten Älterer, kann auch nicht die Zukunft sein, weil die Zukunft viele Ältere hat. Ich denke, man muss wirklich, wenn man über ATZ und Frühverrentung redet, sich die Welt in 10, 15, 20 Jahren vorstellen. Und die sieht halt anders aus, als vor 10, 15 oder 20 Jahren.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich frage Herrn Axel Gerntke. Es gibt eine ganze Reihe Stichworte, die immer wieder in Zusammenhang mit Altersteilzeit auftauchen, sprich gewaltige Subventionierung, Frühverrentungs-

mentalität. Betriebliche Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sagen, für uns ist es ein wichtiges Instrument. Meine Bitte an Sie ist, dass Sie doch einmal in Kürze die zentralen Argumente aufzeigen, die aus Ihrer Sicht für Altersteilzeit sprechen.

Sachverständiger Gerntke: Wir haben jetzt einige Zeit gebraucht, um herauszuarbeiten, dass die Altersteilzeit zum Teil dazu dienlich ist, ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Ich denke, das wäre nicht unbedingt nötig gewesen, denn wir wussten im Kern auch vorher, dass dies natürlich auch ein Ziel dieses Instrumentes ist. Wenn dann allerdings argumentiert wird, es gäbe einen Zusammenhang teilweise sogar zwischen längerer Beschäftigung Älterer einerseits und stärkerer Beschäftigung Jüngerer andererseits, da kann ich nur sagen, da werden meines Erachtens Kausalitäten konstruiert, die sich wissenschaftlich nicht belegen lassen. Wenn wir insgesamt eine gesellschaftliche Situation haben, in der die Beschäftigungsquote hoch ist, dann werden auch sicherlich ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker beschäftigt sein. Dann werden auch jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker beschäftigt sein, aber mit der gleichen Argumentation könnte man - glaube ich -, behaupten, die Anzahl der Feuerwehrmänner sei ursächlich für den Umfang des Brandes. Ich denke nicht, dass eine Verlängerung des tatsächlichen Lebensalters positive Rückwirkung auf die Beschäftigungssituation Jüngerer hat. Man kann im praktischen Leben noch genau sehen, dass es konkrete Vereinbarungen in den Betrieben gibt. Dort wird gesagt, wenn die Leute rausgehen, dann kommen neue Leute nach.

Das zweite Argument, was hier immer ins Feld geführt wird, es entscheiden die Arbeitgeber über die Länge der Beschäftigungsdauer der Menschen. Wenn jemand sagt, ich möchte gerne aus dem Betrieb raus und die Arbeitgeber sagen, du bleibst drin, dann glaube ich, ist es im praktischen Leben den meisten Menschen überhaupt nicht möglich, sich dafür zu entscheiden, weil dafür nämlich überhaupt keine sozial abgefederte Situation ermöglicht wird, die ein solch vorzeitiges Ausscheiden denkbar macht. Hier ist argumentiert worden, dass Altersteilzeit zum Teil nur in oberen Lohnbereichen in Anspruch genommen wird. Ich habe jetzt keine Zahlen, aber ich kann mir durchaus vorstellen, dass ein größerer Teil der Menschen, die im Niedriglohnsektor oder auch nur bei mittleren Einkommen arbeitet, angesichts eines abgesenkten Rentenniveaus nicht in der Lage sind, sich überhaupt zu entscheiden. Das ist kein Argument gegen die Altersteilzeit, sondern das ist ein Argument für die Erhöhung des Rentenniveaus und gegen die Rente mit 67. Ich glaube auch, dass man in einem solchen Kontext die Debatte einordnen muss, wenn wir hier über ein einzelnes Instrument wie die Altersteilzeit reden. Dann wird keiner behaupten, das sei das einzige für sich genommene Instrument, der Königsweg, mit dem man Beschäftigungsprobleme lösen kann. Man muss in der Tat einen alternativen Kurs einschlagen. In den letzten Jahren ist immer stärker auf Verlängerung der Lebensarbeitszeit gesetzt worden. Das Lamentieren über die Frühverrentungsmentalität ist nicht neu, sondern das kennen wir schon lange. Nur die betriebliche Realität ist eine andere. Die betriebliche Realität ist die, dass wir maximal fünf Prozent der 63- bis 65jährigen überhaupt noch in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen haben. Und da scheint es mir so zu sein, dass die Arbeitgeberverbände hier offensichtlich etwas anderes vertreten als die Arbeitgeber in den Betrieben. Die wollen nämlich sehr wohl Vorruhestandsregelungen. Der Unterschied ist nur der, dass sie es nicht so gern bezahlen wollen. Ich glaube, darum geht hier

auch die Auseinandersetzung, nämlich darum, wer Frühverrentungsregelungen zu bezahlen hat. Die Politik, die jetzt betrieben wird, ist keine Politik gegen vorzeitiges Ausscheiden aus dem Ruhestand, sondern sie ist eine Politik, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses vorzeitige Ausscheiden alleine zu finanzieren haben. Das, denke ich, ist weder sozial akzeptabel noch beschäftigungspolitisch wünschenswert.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Ich habe mehrere Fragen, auch an Herrn Gerntke, deswegen in aller Kürze. Herr Gerntke, ich würde Sie bitten einmal darzustellen, inwiefern die Altersteilzeit einen Beitrag zur Verhinderung von Altersarmut leisten kann.

Sachverständiger Gerntke: Das ist nicht leicht: Wer insgesamt das Rentenniveau senkt, wer sich insgesamt dafür einsetzt, dass sich die Lohnspreizung erhöht, der schafft auch das Problem der Altersarmut. Dieses Problem wird allein über die Frage Altersteilzeit nicht gelöst werden. Aber die Förderung von Altersteilzeit wäre ein Element, mehr Volumen in den Kreislauf zu geben. Dieses Volumen könnte dann eben auch verteilt werden an diejenigen, die betroffen sind, und insoweit auch einen kleinen Beitrag gegen Altersarmut leisten. Aber natürlich kann eine noch so gute Altersteilzeit nicht die Armutspolitik der Regierungen der vergangenen Jahre wettmachen.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine nächste Frage geht dahin, inwiefern die Fortführung der Altersteilzeit aus Ihrer Sicht einen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes leisten kann, und ich würde Sie bitten, besonders auch die Krisenzeiten zu nennen.

Sachverständiger Gerntke: Also der erste Punkt: Ich wage keine Prognose, wie lange diese Krise andauert. Andere, die mit vielen Prognosen an die Öffentlichkeit getreten waren, mussten diese oftmals zurücknehmen. Deswegen halte ich mich da eher zurück. Zumindest denke ich, dass man noch keineswegs sagen kann, dass wir die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt schon hinter uns gebracht hätten, sondern die liegen wohl in allererster Linie noch vor uns.

Der zweite Punkt: Dem Kapitalismus ist es wesenseigen, dass er in Krisen verläuft. Selbst wenn diese Krise überwunden wird, habe ich angesichts dieses Wirtschaftssystems keine Hoffnung, dass nicht die nächste Krise kommt. Infolgedessen denke ich, auch hier ist es notwendig, längerfristige Maßnahmen zu ergreifen. Auch da kann Altersteilzeit durchaus bereichernd wirken. Ich habe es konkret gesagt, wir haben Erfahrungen aus den verschiedensten Betrieben. In diesen verschiedensten Betrieben gibt es konkrete Vereinbarungen, die darauf basieren, dass, wenn Ältere aus dem Betrieb ausscheiden, Jüngere eingestellt werden. Das hätte es eben ohne die Altersteilzeit so nicht gegeben. Da mag man in großer Vision sagen: Mit Unternehmen, die strukturelle Schwierigkeiten haben, sollte man etwas anderes machen. Dann müssten wir einmal zu anderen Themen diskutieren als zur Altersteilzeit. Da bin ich auch durchaus offen, aber zumindest haben diese Vereinbarungen erst einmal konkret entlastende Wirkung mit sich gebracht.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Inwiefern kann die geförderte Altersteilzeit eine Brückenfunktion wahrnehmen, um für ältere Beschäftigte einen flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben und für die Jungen - und mir ist besonders wichtig, auch erwerbslosen Menschen - eine Beschäftigungschance zu ermöglichen? Dies gerade mit Bezug auf die Erwerbslosen.

Sachverständiger Gerntke: Ihre Frage zielt darauf ab, dass man den Kreis der Betroffenen nicht weiter eingrenzen sollte. Ich denke, dass die Erfahrung, die wir bisher mit dem Altersteilzeitgesetz gemacht haben, keinen Anlass dafür bietet, eine weitere Eingrenzung vorzunehmen. Gleichwohl sage ich auch: Das Instrument der Altersteilzeit allein wird die Eingliederung von Erwerbslosen nicht im gebotenen Umfang ermöglichen. Es muss mit anderen Maßnahmen kombiniert werden. Aber es bleibt sinnvoll, die Altersteilzeit auch zu diesem Zweck als ein Instrument zu nutzen.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Eichhorst. Herr Gerntke hatte eben gerade bestritten, dass es eine Parallellität gibt zwischen der Verweildauer älterer Beschäftigter und dem Anteil von jüngeren Beschäftigten in den Betrieben. Sie haben dieses Argument in Ihrer Stellungnahme ausdrücklich vorgetragen. Können Sie Herrn Gerntke die ihm fehlenden wissenschaftlichen Grundlagen dafür nachliefern?

Sachverständiger Dr. Eichhorst: Ob ich das kann, weiß ich nicht, aber auf jeden Fall kann man, wie auch bereits in der vorangegangenen Diskussion dargestellt worden ist, keinen Link herstellen zwischen einer Reduktion der Erwerbsintegration von älteren und einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von jüngeren Arbeitskräften. Dies mag im Einzelfall wie beispielsweise der ZF Friedrichshafen der Fall sein, dass man in solchen Krisensituationen bestimmte Anpassungsmaßnahmen durchführen kann. Aber wir müssen insgesamt auch die volkswirtschaftliche Dimension in Betracht ziehen und uns auch die Zukunft vorstellen. Da sehe ich auf jeden Fall keine Notwendigkeit, jetzt mit dem Instrument der Altersteilzeit quasi ältere Arbeitskräfte aus dem Betrieb rausnehmen zu müssen, um die Erwerbsintegration von jüngeren Arbeitskräften zu fördern. Gleiches gilt auch nicht im internationalen Vergleich. Hier haben wir entweder Systeme, die im Gesamten eine gute Beschäftigungssituation für alle Alters- und auch Qualifikationsgruppen erreichen, oder es gibt eben Arbeitsmärkte, die sehr stark reguliert und auch sehr stark von Kostenbelastungen betroffen sind, wo dann auch die Beschäftigungssituation insgesamt problematischer ausfällt. Insofern sehe ich da überhaupt keinen Zielkonflikt und keine Notwendigkeit, mit Hilfe der geförderten Altersteilzeit hier eingreifen zu müssen.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Kolf. Herr Kolf, Sie haben hier vorgetragen, dass Altersteilzeit auch ein geeignetes Instrument sein könnte, in Situationen von Personalabbau eingesetzt zu werden. Das Argument kann ich nicht nachvollziehen, dass also die geförderte Altersteilzeit ausdrücklich daran gebunden ist, dass, wenn diese Stelle wiederbesetzt wird, es nicht zu einer Reduzierung des Erwerbsarbeitsvolumens in dem Betrieb kommt. Personalabbau wird aber im Regelfall mit der Reduzierung des Erwerbsarbeitsvolumens gemacht. Können Sie mir da ein bisschen Nachhilfeunterricht geben?

Sachverständiger Kolf (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Kollege aus dem Betrieb ZF hat dargestellt, dass Personalschwankungen im Betrieb etwas Normales sind, gerade in der Krise das vermehrt auftritt. Da ist es natürlich so, dass ich mit dem Mittel der Altersteilzeit es erleichtern kann, wenn ein älterer Arbeitnehmer vor dem Ruhestand steht, zu sagen: Ja, mit der Aufstockungszahlung ist es dir möglich, Einkommensverluste auszugleichen und mit der zusätzlichen Aufstockung des Rentenbeitrags nochmals für dein Alter vorzusorgen. Das erhöht die Akzeptanz für jemanden,

der sich das vielleicht sonst überlegt hätte, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Insofern halten wir das für eine geeignete Methode, wenn Personalabbau notwendig ist, darauf zurückzugreifen.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht an Herrn Eichhorst und gleichzeitig an Herrn Kolf. Wir haben gerade schon über Mitnahmeeffekte geredet, darüber gibt es auch Zahlen. Jetzt meine Frage: In dem Gesetzentwurf der SPD wird zur Wiederbesetzung der in Altersteilzeit gehenden Menschen vorgeschlagen, die Arbeitslosen herauszunehmen, die in der derzeitigen Regelung mit drin sind, und nur Auszubildende dafür zu akzeptieren. Wie sehen Sie beide das grundsätzlich vor dem Hintergrund einer moralischen Frage Solidarität mit Arbeitslosen und auch vor dem Hintergrund steigender Mitnahmeeffekte?

Sachverständiger Dr. Eichhorst: Mir sind keine Studien bekannt, die die Mitnahmeeffekte speziell für die Altersteilzeit darstellen. Allerdings gibt es durchaus bei der Evaluation der Arbeitsmarktpolitik auch Studien, die bei bestimmten Instrumenten bis zu 80 oder 90 Prozent Mitnahmeeffekte darstellen. Man kann sich auch bestimmte Größenordnungen im Bereich der Altersteilzeit vorstellen, die 50 Prozent oder auch mehr betragen. Allerdings ist es ein bisschen spekulativ. Unabhängig davon muss man schon sehen, gerade der Gesetzentwurf der SPD legt nahe, jeden Auszubildenden bzw. Ausbildungsabsolventen in den Förderkreis einzubeziehen. Das würde auch bedeuten, dass hier Auszubildende mittelbar förderungswürdig würden, die sehr gut qualifiziert sind und die auch ohnehin sehr gute Übernahmekancen gehabt hätten. Das ist mitnahmegefährdet - würde ich sagen -, auf jeden Fall verschärft es nochmals die Problematik gegenüber Situationen, wo man zumindest in bestimmten Bereichen auch Arbeitslose in den Förderkreis aufnimmt. Ich rechne damit, dass dieses Modell die von der SPD vorgeschlagenen Mitnahmeeffekte eher vergrößern wird. Das ist natürlich auch unter dem Aspekt der effizienten Mittelverwendung und auch dem Aspekt der Gerechtigkeit - wenn man so möchte - sozialpolitisch ein Problem.

Sachverständiger Kolf (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zuerst zu den Mitnahmeeffekten: Mitnahmeeffekte gibt es bei jedem Lohnkostenzuschuss. Wenn wir keine Mitnahmeeffekte mehr haben wollen, dann können wir das ganze System der Lohnkostenzuschüsse in Frage stellen. Das wird hier niemand ernsthaft vertreten wollen. Das Besondere bei der Altersteilzeit ist, dass der Lohnkostenzuschuss da nicht an das Minderleistungspotenzial des neu eingestellten Menschen, des jungen oder des arbeitslosen, anknüpft. Das ist eine Besonderheit bei der Altersteilzeit. Das ist aber hinnehmbar vor dem Hintergrund, dass Altersteilzeit vornehmlich darauf zielt, Arbeitsmarktentlastung zu bewerkstelligen. Es ist also akzeptabel.

Der zweite Punkt, Wiedereinstellung auch durch ältere Arbeitslose: Das ist im SPD-Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Wir schlagen in unserer Stellungnahme vor, dass man nicht nur jungen Leuten eine Chance geben sollte, über Altersteilzeit hineinzukommen, sondern vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation Älterer - wir haben dargestellt, dass die Altersarbeitslosigkeit im letzten Jahr dreimal so stark gestiegen ist wie die allgemeine Arbeitslosigkeit - haben wir gesagt, befristet auch ältere Arbeitslose zuzulassen als Wiederbesetzer.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich beziehe mich nochmals auf den Gesetzentwurf der SPD, der

eine zeitliche Befristung vorsieht und auch dieses mit dem Argument, die Altersteilzeit als Kriseninterventionsinstrument jetzt gerade in dieser Krise einzusetzen. Ich habe noch eine Frage an Herrn Eichhorst. Halten Sie vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Entlastung eigentlich erst in vier Jahren von Beginn der Altersteilzeit eintritt, die Altersteilzeit für ein geeignetes Kriseninterventionsinstrument?

Sachverständiger Dr. Eichhorst: Die Altersteilzeit kann aus meiner Sicht kein geeignetes Krisenbewältigungsinstrument darstellen, weil sie sehr schwerfällig auf die Situation reagiert, Anpassungsbedarf struktureller Art kann dann in zwei bis vier Jahren abgearbeitet werden. Altersteilzeit ist gegenüber dem Instrument der Kurzarbeit auf jeden Fall ein nachrangiges Instrument, was die aktuelle Krise angeht, und sie dürfte dann auch mittelfristig eher den Fachkräftemangel verschärfen. Insofern ist sie auch langfristig kein geeignetes Instrument. In beiderlei Hinsicht gibt es bessere Möglichkeiten, hier den Arbeitsmarkt in Schwung zu bringen.

Vorsitzende Kipping: Wir treten jetzt ein in die freie Runde und beginnen mit einer Wortmeldung von Frau Connemann.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Zunächst einmal an das IAB. Sie hatten nicht die Möglichkeit, sich zum Thema Signal für ältere Arbeitnehmer zu äußern, dass Altersteilzeit gegebenenfalls auch ein Druck erzeugt, der von älteren Arbeitnehmern als belastend wahrgenommen wird. In den Äußerungen ist im Übrigen sehr deutlich geworden, dass selbst seitens der Sachverständigen, die von der SPD und den Linken benannt worden sind - ich erinnere nur an fehlerhafte Allokation etc. -, gerade vor dem Hintergrund der Nutzung als Blockmodell von immerhin 90 Prozent ein besonders großes Unbehagen besteht. Stellen wir uns jetzt vor, SPD und Linke würden tatsächlich auf diese Anhörung reagieren, ihre Anträge ändern und sagen, wir nehmen das Signal auf und schaffen das Blockmodell grundsätzlich ab, führen also das Instrument zurück auf die Tatsache, grundsätzlich Altersteilzeit nur, wenn der gleitende Übergang gelebt wird, also eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit: Wäre in diesem Fall eine Förderung oder eine Neuauflage der Förderung berechtigt? Das ist meine Frage an das IAB und Herrn Prof. Börsch-Supan.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Die Frage ist sehr wohl wichtig und berechtigt, dass wir es bisher überwiegend nicht mit einer echten Altersteilzeit zu tun haben, während die echte Altersteilzeit, so wie Sie sie jetzt gerade zur Diskussion gestellt haben, im Grunde mindestens im Modell die Weitergabe von Wissen auch über einen längeren Zeitraum ermöglichen würde, Erfahrungswissen tatsächlich weitergebar machen würde. Das wäre das natürlich insofern das interessantere Modell. Ob man dies aber jetzt stärker fördern müsste als das gegenwärtige Modell, da hätte ich durchaus meine Zweifel. Ich sehe aber offenbar in der Frage der Attraktivität - das will ich jetzt sagen auf beiden Seiten -, sowohl bei den Arbeitnehmern wie auch bei den Arbeitgebern hat sich dieses Blockmodell durchgesetzt. Es wäre sicherlich erforderlich, hier dann auch zu einem Einstellungswandel zu kommen. Herr Eekhoff hat es eben auch angeführt. Selbst wenn wir über das normale Rentenzugangsalter in etwa 15 Jahren darüber hinwegkommen, müsste man auch Teilzeitbeschäftigung gerade auch bei den Qualifizierten völlig neu bewerten, auf der Seite der Betroffenen wie auf der Betriebe. Aber dass das ein sehr intelligentes Modell ist, ist für mich überhaupt keine Frage, denn klar ist, dass irgendwann einmal der Punkt erreicht ist, wo sicherlich 100 Pro-

zent sehr viel sind und da der gleitende Übergang für mich auch der humanere wäre.

Sachverständiger Prof. Börsch-Supan: Da kann ich nur zustimmen. Ein gleitender Übergang ist das Natürliche. Aber wenn man sieht, dass die Leute diese Präferenzen nicht haben, und zwar primär die Arbeitgeber, vielleicht sekundär die Arbeitnehmer, dann kann der Staat nicht hingehen und hier irgendetwas erzwingen. Zur Subvention gibt es keinen Anlass. Ich kann verstehen, dass man Ausbildungsplätze subventioniert, aber das hat damit wieder etwas ganz anderes zu tun. Wir haben das Instrument auch längst, das braucht man nicht neu zu erfinden. Wir haben die Teilzeitrente. Man kann gegliedert, und zwar praktisch beliebig, jetzt schon in Rente gehen. Da braucht man das Rad nicht neu zu erfinden.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Ich finde, es ist eben schon einmal deutlich geworden durch den Betriebsrat von ZF, dass es durchaus auch im Zusammenhang mit Krisen ein sinnvolles Instrument sein kann, wenn man beispielsweise Kurzarbeit als Brücke einsetzt. Aber eins der Hauptargumente ist immer, dass man sagt, nur große Betriebe, öffentliche Verwaltungen u. ä. nutzen dieses Instrument. Jetzt würde ich den DGB gern fragen, die Altersteilzeit als solche bleibt erhalten, nur die geförderte fällt weg: Ist es dann nicht so, dass gerade insbesondere kleinere und mittelständische Betriebe überhaupt nicht mehr die Möglichkeit haben, dieses Instrument tatsächlich für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch einzusetzen, weil die Förderung weggefallen ist und weil sie selbst nicht in der Lage sind, eine Altersteilzeit vernünftig auszustatten und zu finanzieren, die Aufstockungsbeträge tatsächlich aufzubringen?

Sachverständiger Kolf (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es ist richtig, es ist für kleine und mittlere Betriebe schwerer, die Altersteilzeit zu organisieren. Man sollte sich auch als Gesetzgeber überlegen, es den kleinen Betrieben etwas leichter zu machen. Man muss sehen, es gibt bereits ein Privileg für die kleinen und mittleren Betriebe, die können sich auch neue Auszubildende anrechnen lassen als Wiederbesetzer. Das gilt dann als eine Wiederbesetzung auf der freiwerdenden Stelle. Es ist ein richtiger Weg und da sollte man überlegen, mit weiteren Möglichkeiten zu arbeiten, dass gerade auch die kleineren Betriebe Altersteilzeit besser nutzen können. Sonst ist es richtig, wie Sie sagen, dass es primär für große Betriebe nutzbar ist, wenn die Förderung entfällt.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Herrn Kolf vom DGB. Sie hatten in Ihrer Stellungnahme als einer der wenigen Experten nicht nur auf die körperlichen Belastungen, die heute hier schon häufig eine Rolle gespielt haben, sondern auch auf die psychischen Belastungen hingewiesen. Sie hatten eben vorgeschlagen, dass auch zur Wiederbesetzung ältere Erwerbslose jenseits der 50 in den Blick genommen werden sollen. Jetzt möchte ich Sie fragen: Inwiefern gibt es da einen Zusammenhang? Sie sollten vor allen Dingen einmal kurz schildern, wie wichtig es auch ist, dass Menschen, die unter harten psychischen Belastungen leiden - was häufig im Büro vorkommt -, in die Lage versetzt werden, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen, resp. in die Passivphase zu gehen.

Sachverständiger Kolf (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank. Wenn man sich die Alterserwerbstätigkeit ansieht, dann sieht es so aus, dass nur etwa 37 Prozent der über 55-jährigen sozialversicherungspflichtig arbeiten. Das heißt, ein Großteil der Erfolge bei der Erwerbstätigenquote

Älterer in den letzten Jahren ist erzielt worden, indem geburtenstarke Jahrgänge nachgerückt sind, einfach gealtert sind in Arbeit. Das erklärt einen großen Teil dieser positiven Entwicklung. Andererseits sind viele Ältere auch prekär beschäftigt, vor allem auch in Ein-Euro-Jobs. Über eine Million der über 50jährigen hat nur einen Minijob. Das zeigt, so gut kann es nicht um die Erwerbstätigkeit Älterer bestellt sein. Wenn man dann weiß, dass viele Ältere nicht freiwillig ausscheiden, sondern weil sie gesundheitlich verschlissen sind - auch dazu gibt es Zahlen -, ist es völlig falsch zu glauben, dass es ohne die ausreichenden Möglichkeiten, gesund bis zum Regelalter zu arbeiten, möglich ist, die Erwerbstätigkeit Älterer weiter zu steigern. Es ist auch nicht so, dass nur der berühmte Dachdecker unter harten Arbeitsbelastungen leidet. Es gibt dazu ausreichend Untersuchungen. Wir haben den DGB-Index gute Arbeit, der zeigt, wie gerade in den letzten Jahren im Bürobereich Arbeitsverdichtung und psychische Belastungen zugenommen haben. Da würde ich nicht sagen, dass nur für die hart körperlich Arbeitenden Möglichkeiten geschaffen werden sollten, vorzeitig auszusteigen.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an Prof. Eekhoff. Sie schreiben in Ihrem Fazit, die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist sinnvoll, wenn sie nicht zu Lasten der Sozialsysteme und selbstverständlich auch nicht der Steuerzahler geht. Verstehe ich Sie richtig, dass Ihnen ein Modell eines flexiblen Renteneintritts vorschwebt mit entsprechenden finanziellen Abschlägen, wenn man vorher in Ruhestand geht und möglicherweise entsprechenden flexiblen Zuverdiensten? Da würde sich meine Frage anschließen. Habe ich Sie richtig verstanden und haben Sie Berechnungen angestellt, ab wann das Eckrenteneintrittsalter dann sein sollte?

Sachverständiger Prof. Dr. Eekhoff: Man kann Folgendes sagen: Unser Rentensystem ist so aufgebaut, dass im Prinzip jeder bis zur Regelaltersgrenze arbeiten müsste, damit die Renten, die man erwartet, auch gezahlt werden können. Prinzipiell heißt das, wenn jemand vorher aufhört, dann fehlen unmittelbar Zahlungen an die Rentenkasse und die Renten gehen zurück. Wenn es ein Dauersystem ist, dass wir dahinter zurückbleiben, haben wir zu niedrige Renten. Umgekehrt, wenn Leute über die Regelaltersgrenze hinausgehen, müssten sie eigentlich nicht weiter einzahlen, weil sie dieses Rentenalter erreicht haben und ihre Rente gleich bleibt. Wenn sie weiter einzahlen, steigen die Renten für die tatsächlichen Rentner in dem Alter, aber nicht für diejenigen, die eigentlich dann ansparen. Da liegen die Probleme. Deshalb muss man das mit der Rentenregelung abstimmen, mit der anderen Überlegung, wie man es schafft, dass die Menschen, so, wie sie das möchten oder auch von ihren Fähigkeiten her können, in vorzeitige Rente oder auch danach in den Ruhestand gehen können mit gleitenden Regelungen, was die Arbeitszeit betrifft. Da sollte es zunächst einmal so gemacht werden, dass wir nicht sagen, das müssen die anderen fördern. Nein, wir haben gehört, das liegt eher im oberen Einkommensbereich, die das hier mit der verkürzten Arbeitszeit wahrnehmen. Das ist überhaupt nicht einzusehen, dass die anderen Steuerzahler und die anderen Arbeitnehmer das finanzieren sollen, sondern die Förderung gehört hier nicht hinein. Das müssen die Menschen erst einmal selbst überlegen. Dann muss man über Zusatzregelungen sprechen. Gibt es Menschen, die, weil sie verschlissen sind - wie Sie sagen -, mehr brauchen in der Erwerbsunfähigkeitsrente? Das ist die Regelung, die wir dafür haben. Das muss dort geregelt werden, aber nicht bei der Alterszeit.

Abgeordneter Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich kann direkt anschließen und würde gern nochmals eine Frage zu den Alternativen stellen, an Herrn Eekhoff und evtl. Herrn Börsch-Supan, wenn er dazu etwas beitragen kann. Vorhin hat Herr Wuttke schon einmal das Alternativmodell Teilrente angedeutet, was es im Prinzip schon gibt, aber erst ab 65, wenn ich das richtig sehe, mit möglicherweise verbundenen Zuverdienstmöglichkeiten, Herr Wuttke sprach sogar von Abschaffung von Zuverdienstgrenzen. Was halten Sie von so einem Modell und wie müsste das ausgestaltet sein im Vergleich zu dem heutigen Modell, damit es attraktiver wird? Insgesamt sind es nur wenige Tausend, die das heute in Anspruch nehmen. Wie bekommt man Leute dazu, eine Teilrente vielleicht in Anspruch zu nehmen, die ein nicht so hohes Einkommen haben, weil es entsprechende Abschläge auf die Rente gibt?

Sachverständiger Prof. Dr. Eekhoff: Wenn ich Sie richtig verstehe, haben Sie zuerst wieder abgestellt auf diejenigen, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben. Da gibt es schlicht Probleme. Da muss man fragen, wer soll das finanzieren? Wenn jemand freiwillig in eine Teilzeitbeschäftigung geht, bevor er die Regelaltersgrenze erreicht hat, muss man ihm zunächst einmal auch die Lasten auferlegen. Das muss er für sich entscheiden, ob er dann mit einer geringeren Rente auskommen will oder nicht. Der andere Punkt ist: Wenn es Menschen gibt, die das nicht leisten können - das hatte ich vorhin erwähnt -, dann muss man sich andere Maßnahmen überlegen. Aber im Grunde ist das Ziel immer, dass das Sozialsystem dadurch nicht geschädigt werden darf, wenn jemand vorzeitig in die Rente geht. Wir haben im Augenblick Menschen, die können sich vorstellen, dass sie noch ein paar Jahre etwas anderes machen möchten, dass sie mal reisen möchten und ähnliche Dinge machen; das gehört nicht zu Lasten der übrigen Arbeitnehmer. Dahin gehört keine Förderung und die müssen die vollen Kosten dafür tragen, dass sie vorzeitig in den Ruhestand gehen. Das ist eigentlich das Grundprinzip. Dann können wir über andere Regelungen reden, wo man ausgleichen muss. Viel lieber wäre es mir, was wir in einzelnen Berufen inzwischen erleben, dass es Menschen gibt, die sagen, ich könnte auch über die 65 Jahre hinaus noch etwas machen. Das ist eigentlich das, woran wir denken müssen, wenn wir 10 bis 15 Jahre vorausdenken. Die wollen nicht alle voll weiterarbeiten, aber sie möchten noch im Beruf bleiben. Um das zu ermöglichen, ist es eigentlich der nächste Schritt auch in dem Sinne, dass man die Hinzuverdienstgrenzen nachher völlig streicht. Das muss man wieder mit dem Rentensystem abstimmen.

Sachverständiger Prof. Börsch-Supan: Wenn ich zuhöre, gehen so viele Diskussionen eigentlich durcheinander. Wir haben eine Diskussion über gleitenden Übergang. Den haben Sie angesprochen. Dafür haben wir die Teilrente. Wie Herr Eekhoff schon sagte, es gibt keinen Grund, warum man die irgendwie fördern sollte. Ich sehe aber auch nicht ein, warum man Hinzuverdienstgrenzen haben sollte. Das hört sich ein bisschen merkwürdig an. Jemand möchte auf der einen Seite in Rente gehen, aber dann doch etwas dazuverdienen, aber das liegt daran, dass man in dem einen Job aufhören will und lieber etwas anderes machen möchte. Das ist doch legitim. Dazu braucht man keine Grenzen. Dann haben wir das Problem der Erwerbsminderung, was vorhin angesprochen wurde, ob das jetzt physisch oder psychisch ist, spielt keine Rolle. Dafür ist die Erwerbsminderungsrente da. Die wird sogar zu einem sehr großen Teil von Menschen in Anspruch genommen, die psychische Schäden und nicht physische haben. Dafür haben wir auch ein Instrument. Da brauchen wir die ATZ nicht. Dann haben wir schließlich die Förderung Jüngerer, die man einstellen möchte, Auszubildende, evtl. Arbeitslose. Da muss man sich ein anderes Instrument einfallen lassen, das haben wir zum Teil, zum Beispiel Lohnsubvention. Wiederum ist die ATZ eigentlich da fremd. Mit der ATZ versucht man, verschiedene Dinge unter einen Hut zu bringen, was schrecklich misslungen ist. Ich glaube, die Idee eines gleitenden Übergangs wird immer relevanter, je weiter wir das - Sie haben das Eckrentenalter genannt - nach oben schieben Richtung 67. Dann braucht man vielleicht eine längere Phase des Fensters, wo Menschen schon in Ruhestand gehen können. Da braucht man ein Mindestalter, sonst geht unsere Umlagefinanzierung bankrott, aber auch noch eine längere Zeit der Belohnung. Das gibt es auch, wenn Leute länger arbeiten möchten, die dann entsprechend höhere Rente bekommen. Da gibt es eine Formel, wie man ausrechnet, wie das für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerecht ist.

Vorsitzende Kipping: Die 15 Minuten für die freie Runde sind jetzt quasi vorbei. Insofern sind wir an dem Punkt, wo wir diese Anhörung heute beenden. Ich bedanke mich ganz herzlich, vor allen Dingen bei den Sachverständigen, dass Sie zu uns gekommen sind, und wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.

Sitzungsende 14.39 Uhr

Sprechregister

Achim Dietrich-Stephan 131, 132
Birkwald, Matthias W. 135, 137
Blumenthal, Sebastian 133
Connemann, Gitta 127, 130, 136
Dr. Werner Eichhorst 135, 136
Eekhoff, Prof. Dr. Johann 133, 134, 137, 138
Gerntke, Axel 134, 135
Heinrich, Frank 129
Hiller-Ohm, Gabriele 132
Juratovic, Josip 131
Kipping, Katja 126, 127, 130, 131, 132, 133, 136, 138
Kober, Pascal 134, 137
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 133, 134
Kolf, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund) 130, 135, 136, 137
Kramme, Anette 126, 130
Krellmann, Jutta 134
Krüger-Leißner, Angelika 132
Lehrieder, Paul 127, 129
Linnemann, Carsten 129
Mast, Katja 132
Pothmer, Brigitte 135, 136
Prof. Axel Börsch Supan 133, 134, 137, 138
Prof. Dr. Matthias Knuth 131, 132
Rauch, Christian (Bundesagentur für Arbeit) 128, 129, 133
Schaaf, Anton 131, 137
Schiewerling, Karl 126
Schubert, Dr. Marlene (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 127
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang 138
Vogel, Johannes 133
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) 126, 127, 128, 129, 130, 133, 134, 136
Weiß (Emmendingen), Peter 128
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 127, 128, 129, 130