



Mercator Research Institute on
Global Commons and Climate Change
(MCC) gemeinnützige GmbH

Gewinner und Verlierer eines staatlichen Vorruhestands für Braunkohlebeschäftigte

Luke Haywood (MCC),
Markus Janser (IAB),
Nicolas Koch (MCC),
Charlotte Plinke (MCC)

MCC Working paper 1/2019
June 2019

MCC was founded jointly by Stiftung
Mercator and the Potsdam Institute for
Climate Impact Research.

Gewinner und Verlierer eines staatlichen Vorruhestands für Braunkohlebeschäftigte

Luke Haywood (MCC), Markus Janser (IAB), Nicolas Koch (MCC), Charlotte Plinke (MCC)

11. Juni 2019

Es herrscht weithin Einigkeit, dass beim Kohleausstieg eine besondere Verantwortung gegenüber den Beschäftigten besteht. Betroffen sind nach dem bereits erfolgten Ausstieg aus dem Steinkohlenbergbau vor allem die Beschäftigten im Braunkohlenbergbau und in den Stein- und Braunkohlenkraftwerken. Für die Beschäftigten des Braunkohlenbergbaus schlägt die sogenannte Kohlekommission eine staatlich geförderte Frühverrentung im Rahmen eines Anpassungsgeldes (APG) vor¹. Dieses soll einen für die Beschäftigten möglichst sozialen Beschäftigungsabbau unterstützen. Wir zeigen anhand von Daten des Sozialversicherungssystems, dass eine solche Regelung vor allem den Braunkohleunternehmen zugutekäme, während für den Staat erhebliche Kosten entstünden.

Die Daten zeigen: Erstens, einen zusätzlichen sozialverträglichen Beschäftigungsabbau würde das geplante Anpassungsgeld in der Braunkohle kaum unterstützen. Vorruhestandsregelungen sind bereits seit Jahren gängige Praxis in der Braunkohle und die große Mehrheit der Braunkohlebeschäftigten tritt frühzeitig in Rente. Zweitens, die derzeitigen Vorruhestandsregelungen werden von den Braunkohlekonzernen bezahlt. Wir schätzen, dass für die Unternehmen bis 2038 rund 1,7 Milliarden Euro fällig würden, *wenn es keine staatliche* Regelung gibt. Drittens, ein Anpassungsgeld, wie es die Kohlekommission vorschlägt,

¹“Ältere Beschäftigte des Braunkohle-Bergbaus benötigen eine besondere Sicherheitszusage der Politik, die hierfür gesonderte Bundesmittel bereitstellen muss. Hier müssen im Bedarfsfall die rechtlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme eines früheren Übergangs in den Ruhestand genutzt werden. Um Übergänge im Bedarfsfall zu erleichtern, ist mit der Bundesregierung und den Sozialpartnern ein Anpassungsgeld - Braunkohle - (APG-B) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Braunkohleindustrie zu entwickeln. Analog zur Beendigung des Steinkohlenbergbaus sollte es sich um eine Branchen-Lösung nur für die Kohle handeln, die nicht auf andere Branchen übertragen werden kann. Eine solche Regelung erstreckt sich auf alle Beschäftigten der Braunkohleunternehmen, anspruchsberechtigt ab 58 Jahre.” (Abschlussbericht Kommission “Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung”, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2019)

würde nicht nur die Unternehmen um diese Summe entlasten, sondern - wenn es komplett vom Staat getragen werden würde - diesen ca. 2,8 Milliarden Euro kosten.

Die zu erwartenden Einsparungen und Kosten sollten bei der Diskussion um Entschädigungszahlungen für die Braunkohleindustrie berücksichtigt werden. Die Kohlekommission macht eine Analogie zu den Regelungen, die es beim Ende des Steinkohlenbergbaus gab (siehe Fussnote (1)). Der Vergleich ist naheliegend - in der Tat gab es dort ein "Anpassungsgeld", das es Beschäftigten erlaubte, bereits fünf Jahre vor dem regulären Renteneintrittsalter (55 Jahre für unter Tage Beschäftigte) in den Ruhestand zu treten. Ein großer Unterschied besteht jedoch: Die deutsche Steinkohleindustrie wurde ab 1968 de facto verstaatlicht. Daher war es selbstverständlich, dass der Staat für die Beschäftigten auch Vorruhestandsgelder zahlte. In der Braunkohle ist dem nicht so.

Anstatt Vorruhestand zu fördern, könnten Steuergelder besser dafür verwendet werden, Beschäftigten einen Umstieg aus der Braunkohle zu ermöglichen. Die sogenannte Entgeltsicherung als zeitlich befristete Zahlung der Gehaltsunterschiede bietet sich hier an. Sie würde es Beschäftigten in der Braunkohle ermöglichen, einen anderen Job zu suchen, ohne auf Gehalt zu verzichten. Dies könnte auch gutbezahlten Beschäftigten eine Perspektive jenseits von Arbeitslosengeld und Frührente eröffnen und gleichzeitig die Entwicklung der regionalen Wirtschaft durch wertvolle Fachkräfte unterstützen.

Datengrundlage

Die Datengrundlage für die Berechnungen in diesem Bericht sind die Sozialversicherungsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB).^a Diese umfassen die kompletten Erwerbsbiographien von allen Personen, die zwischen dem 1. Januar 1975 und dem 31. Dezember 2017 für 6 Monate oder länger im Bergbau beschäftigt waren. Insgesamt umfasst der Datensatz 147.267 Personen (1.677.224 Beobachtungen) mit Informationen zu Erwerbsstatus, Alter, Geschlecht, Ausbildung, Beruf, Industrie und Betriebszugehörigkeit. Wir betrachten sowohl Beschäftigte im Braunkohlenbergbau als auch in Braunkohledienstleistungen. Nicht enthalten sind Beschäftigte in Kraftwerken.^b Die Beschäftigtenzahlen entsprechen nicht genau denen der Betreiber. Statt den ca. 15.000 von den Betreibern gemeldeten Beschäftigten (exklusive Kraftwerke) zählen wir für das Jahr

2017 12.909 Beschäftigte (siehe dazu Abschnitt (2.3)).

^aWir bedanken uns bei den Kolleginnen und Kollegen des IAB-Geschäftsbereichs Daten- und IT-Management (DIM) für die Bereitstellung des Datenauszugs der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB).

^bBenutzt wird die Wirtschaftszweigklassifizierung des Statistischen Bundesamtes. Neben der Ausprägung "Braunkohlenbergbau" wählen wir Beschäftigte mit dem Wirtschaftszweig "Erbringung von Dienstleistungen für den sonstigen Bergbau" aus, wenn deren Betriebe sich in Landkreisen mit Braunkohlenbergbau befinden. Beschäftigte in Kraftwerken sind nicht in der Analyse enthalten, da für diese kein Anpassungsgeld vorgeschlagen wurde. Arbeitsplätze in Kraftwerken könnten durch Umrüstung auf andere Energieträger erhalten bleiben.

Abbildung 1: Durchschnittsalter der Belegschaft in den drei Braunkohlerevieren

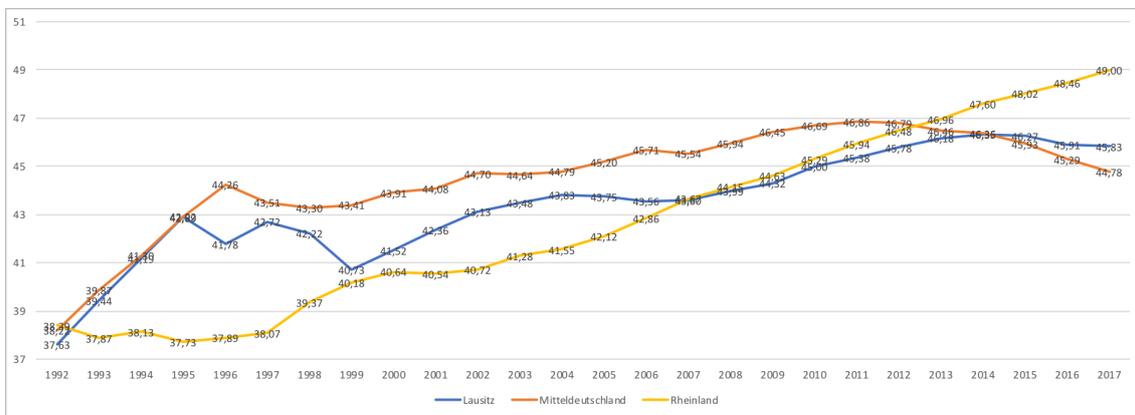
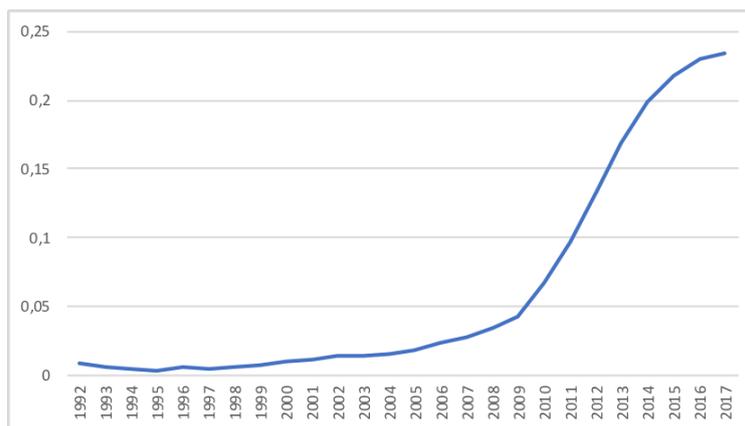


Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten über 58 Jahre (1992-2017)



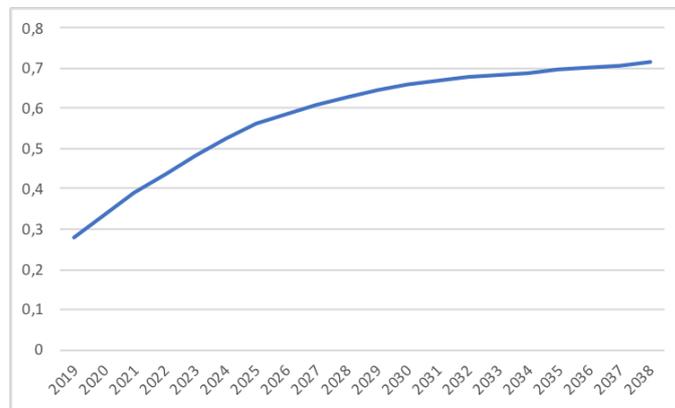
1 Kaum zusätzlicher Beschäftigungsabbau durch staatlichen Vorruhestand

Die Beschäftigten in der Braunkohleindustrie sind im Vergleich zu anderen Industrien überdurchschnittlich alt. Die von der Kohlekommission vorgeschlagene Vorruhestandsre-

gelung wird daher einen Großteil des Stellenabbaus leisten können. Ein staatliches Vorruhestandsprogramm wird trotzdem keinen rascheren Beschäftigungsabbau nach sich ziehen. Der frühzeitige Ruhestand wird schon jetzt ausgiebig genutzt.

Das Durchschnittsalter der Belegschaft ist in allen Braunkohlerevieren zwischen 1992 und 2017 kontinuierlich angestiegen (Abbildung 1). Lag der Anteil der Beschäftigten über 58 noch 2009 bei unter 5%, waren es 2017 schon über 20% (Abbildung 2). Bis zum letztmöglichen Datum für den Kohleausstieg (2038) werden über 70% der derzeit Beschäftigten 58 Jahre oder älter sein, siehe Abbildung (3).²

Abbildung 3: Projektion des Anteils derzeit Beschäftigter, die das Alter 58 erreichen werden

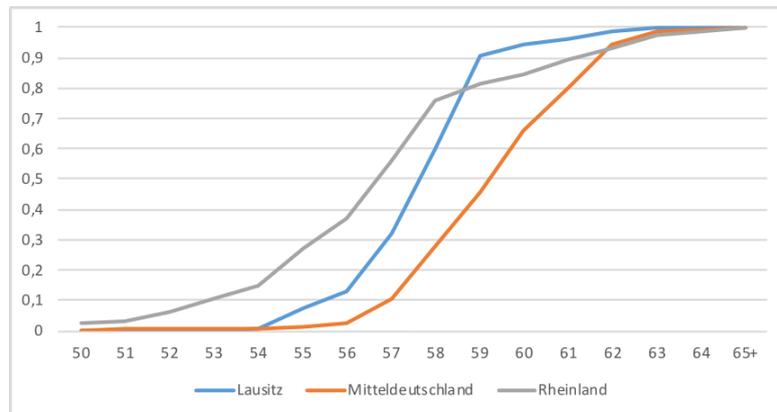


Beschäftigte in der Braunkohle gehen außergewöhnlich früh in den Ruhestand.³ Abbildung 4 zeigt, dass trotz eines gesetzlichen Renteneintrittalters jenseits der 65 Jahre (für Kohorten die nach 1946 geboren wurden) Frühverrentung fast universell ist. Im Rheinland und in der Lausitz gehen mehr als die Hälfte der Braunkohlebeschäftigten *vor* 58 in Rente. In beiden Abbaugebieten sind im Alter von 60 Jahren bereits über 80% der Beschäftigten in Rente.

²Diese Prozentzahl bezieht sich auf die Belegschaft im Jahre 2017, unter der Annahme dass keine weiteren Beschäftigten angestellt werden. Nicht mit einbezogen sind freiwillige Abgänge, Abgänge in Arbeitslosigkeit oder Nicht-Übernahme von Auszubildenden. Wenn diese mit einbezogen werden, würde der Anteil der Beschäftigten, die mit der Vorruhestandsregelung die Braunkohleindustrie verlassen könnten, weiter steigen.

³Wir identifizieren den Abgang in die Rente über das Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder des Arbeitslosengeldbezugs für Beschäftigte über 50 Jahre. Abgesehen von Messfehlern, die in administrativen Daten grundsätzlich selten sind, gibt es drei Fälle, in denen Beschäftigte in unseren Analysen fehlerhaft als verrentet eingestuft werden: Wenn ältere Beschäftigte ins Ausland ziehen, sich selbstständig machen oder verbeamtet werden. Die Gruppe der über 50-Jährigen, auf die dies zutrifft, ist begrenzt.

Abbildung 4: Renteneintritt in den drei Braunkohlerevieren (2010-2017)



Wir haben auf Basis der Verrentungswahrscheinlichkeiten der unterschiedlichen Altersgruppen im Zeitraum 2010-2017⁴ errechnet, wie schnell die Beschäftigung unter den bisher bestehenden Bedingungen ohne ein zusätzliches Anpassungsgeld abgebaut werden würde. Wir berücksichtigen hier keine anderen Abgänge der Beschäftigten, insbesondere zu anderen Stellen oder in Arbeitslosigkeit (siehe dazu Abschnitt (2.3)). Die von den Unternehmen angebotenen Vorruhestandsprogramme, die zu den frühen Rentenabgängen führen, sind im nächsten Abschnitt näher beschrieben.

Dem stellen wir ein staatliches Anpassungsgeld gegenüber, welches Beschäftigten ab 58 Jahren angeboten wird. Wir gehen davon aus, dass aufgrund der attraktiven Gestaltung die Beschäftigten dieses Programm nutzen werden.⁵ Wir finden jedoch, dass in keinem der Reviere ein bedeutend schnellerer Beschäftigungsabbau mit dem Anpassungsgeld erreicht werden würde (siehe Abbildung 5). Vielmehr verdeutlichen unsere Zahlen dass es kaum *zusätzlichen* Beschäftigungsabbau durch staatlichen Vorruhestand geben wird.

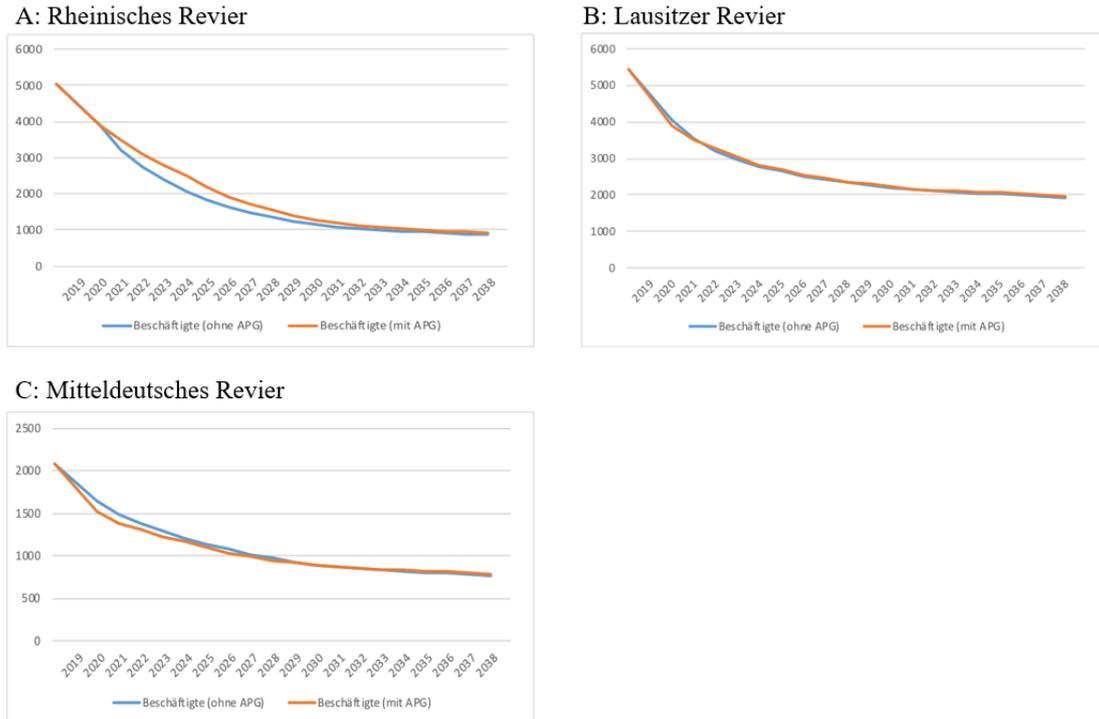
2 Konzerne profitieren von staatlichem Vorruhestand

Zurzeit zahlen die Unternehmen selbst für Vorruhestandsregelungen, die von sehr vielen Arbeitnehmer*innen genutzt werden. Im Falle eines staatlichen Vorruhestandprogrammes würde der Staat die Kosten übernehmen, die sonst die Firmen tragen. Diese können

⁴Wir beschränken uns auf diesen Zeitraum, da Altersteilzeit bis 2010 staatlich gefördert wurde. Daten für 2018 sind noch nicht erhältlich.

⁵Wir gehen davon aus, dass sowohl 90% der 58-Jährigen als auch 90% der 59- und 60-Jährigen das Anpassungsgeld nutzen. Alle 63-Jährige Beschäftigte nehmen das Anpassungsgeld an. Vor Vollendung des 58. Lebensjahres finden keine Verrentungen statt.

Abbildung 5: Projektion des Beschäftigungsabbaus je Revier



dementsprechend auf hohe Einsparungen hoffen.

2.1 Braunkohlekonzerne zahlen derzeit für Vorruhestand

Die weit verbreiteten Vorruhestandsregelungen sind für die Unternehmen nicht kostenlos: Das am häufigsten genutzte Modell ist die *Altersteilzeit*, welches größtenteils im sogenannten Block-Modell umgesetzt wird.

Wir gehen im Folgenden von einem in der Branche üblichen Szenario aus (Tabelle (1) vergleicht dieses Modell mit dem vorgeschlagenem Anpassungsgeld und zeigt wichtige Annahmen unserer Analyse):

Ab einem Alter von 55 Jahren können Beschäftigte bis zu 10 Jahre im Block-Modell beschäftigt bleiben. In der ersten Hälfte (bis zu 5 Jahre) arbeiten Beschäftigte in Vollzeit und sind in der zweiten Hälfte von der Arbeit freigestellt. Über den gesamten Zeitraum erhalten Beschäftigte ein reduziertes Gehalt, das der Hälfte des vorherigen Gehalts plus einem steuerfreien Aufstockungsbetrag von 35% entspricht. Beschäftigte erhalten so 85% ihres ursprünglichen Nettogehalts. Unternehmen zahlen zuzüglich zum Aufstockungsbetrag Arbeitgeberbeiträge der Sozialversicherung. Daraus ergeben sich für jedes Jahr, in dem ein Mitarbeiter frühzeitig von der Arbeit freigestellt wird, Kosten von rund 52.000 Euro im Rheinland, 39.000 Euro in der Lausitz und 33.000 Euro in Mitteldeutschland.

Tabelle 1: Annahmen zu Altersteilzeit und Anpassungsgeld

	Aktive Phase*	Vorruhestand
Altersteilzeit Blockmodell		
Arbeitszeit	100%	0%
Gehalt (netto)	85%	85%
davon: <i>Grundgehalt (netto)</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>
<i>Aufstockung Frührente (netto)</i>	<i>35%</i>	<i>35%</i>
zusätzliche Kosten Unternehmen (% Lohnkosten)	35%	35%
Anpassungsgeld		
Arbeitszeit	100%	0%
Gehalt (netto)	100%	85%
Kosten Staat (% Lohnkosten)	-	85% + Abschlagsausgleich**

***Aktive Phase** und Vorruhestand haben dieselbe Dauer. Die Aktive Phase beginnt frühestens mit 55 Jahren.

** Der **Abschlagsausgleich** sorgt dafür, Rentenminderungen aufgrund frühzeitigerem Ruhestand durch Zahlungen in die Rentenversicherung auszugleichen.

Die Unterschiede spiegeln die unterschiedlichen Lohnniveaus der Reviere wieder. Als Kosten zählen wir also nur den Teil der Lohnkosten, der *zusätzlich* durch die Altersteilzeit entsteht (35% des Nettogehalts plus Sozialversicherungsbeiträge). Dies ist der Anteil der Lohnkosten, den Unternehmen einsparen könnten, wenn eine staatliche Vorruhestandsregelung greift.

Um die potentiellen Ersparnisse für die Braunkohleunternehmen zu bestimmen, ermitteln wir die Anzahl der Individuen, die in einem bestimmten Jahr in Rente gehen, basierend auf der bestehenden Altersverteilung und der bedingten Wahrscheinlichkeit zu einem bestimmten Alter in Rente zu gehen. Wir nutzen dafür die beobachteten Verrentungen der Jahre 2010 bis 2017, in denen die Braunkohlekonzerne bereits Vorruhestandsregelungen angeboten haben.⁶ Die vorliegenden Zahlen nehmen an, dass die Wahrscheinlichkeit in einem bestimmten Alter in den Ruhestand zu treten, konstant ist, und die Dauer der Frührentenzahlungen unverändert bleibt.⁷

⁶Die von der Kohlekommission vorgeschlagene Lösung eines Anpassungsgeld mag inzwischen antizipiert worden sein und Vorruhestandsregelungen daraufhin eingeschränkt worden sein.

⁷Durch die Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters könnte sich die Dauer des Bezugs von Vorruhestandsgeld verlängern. Wir lassen diese zusätzlichen Kosten hier ausser Acht.

Die geschätzten Kosten für Vorruhestandsregelungen, die die Braunkohleunternehmen bis 2038 *ohne* staatliche Vorruhestandsregelung leisten müssten, belaufen sich auf ca. 919 Millionen Euro im Rheinland, 596 Millionen Euro in der Lausitz und 185 Millionen Euro in Mitteldeutschland. Insgesamt würden die Braunkohleunternehmen also von Einsparungen in Höhe von 1,7 Milliarden Euro profitieren.

2.2 Staatliche Vorruhestandsregelung wäre teuer

Die vorgeschlagene staatliche Vorruhestandsregelung sieht ein Anpassungsgeld ab einem Alter von 58 Jahren vor. Wir gehen davon aus, dass sich ab diesem Alter 90% jedes Jahr für das staatlich gezahlte Anpassungsgeld entscheiden (siehe Fussnote (5)) und dass betriebliche Vorruhestandsregelungen nicht mehr angeboten werden. Verrentungen stellen zudem die einzigen Abgänge dar. Wir nehmen zusätzlich an, dass die Altersverteilung der Beschäftigten zwischen 2018 und 2019 konstant bleibt, da in diesem Zeitraum laut Industrieangaben kaum Beschäftigungsabbau stattfand.

Zur Berechnung der Kosten nehmen wir an, dass Beschäftigte bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn einen Lohnersatz in Höhe von 85% des Durchschnittslohns des Braunkohleerevieres erhalten.⁸ Dem Staat entstehen aufgrund der zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge zusätzliche Kosten - wir gehen von einem Arbeitgeberbeitrag von 20% aus. Zudem werden anfallende Rentenabschläge, die ggf. bei Frühverrentung entstehen, ausgeglichen.⁹

Es ergeben sich Kosten von ca. 2,8 Milliarden Euro. Davon entfallen mehr als 1,6 Milliarden auf den Beschäftigungsabbau im rheinischen Revier, 913 Millionen auf die Lausitz und 296 Millionen auf das Mitteldeutsche Revier.

2.3 Sensibilität der Kostenschätzung

Diese Studie beruht auf präzisen Daten zu Erwerbstätigkeit und Löhnen von Braunkohlebeschäftigten. Die Schätzungen der Kosten sowohl des betrieblichen Vorruhestands als

⁸Der frühestmögliche Rentenbeginn verschiebt sich bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 65 Jahre.

⁹Dazu nehmen wir an, dass 30 Prozent der Arbeitnehmer*innen das Recht haben, abschlagsfrei die sogenannte "Rente mit 63" in Anspruch zu nehmen, und somit für 70 Prozent der Beschäftigten zusätzlich Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen sind (sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite). Siehe dazu Dolls, M., und Krolage, C. (2019). The Effects of Early Retirement Incentives on Retirement Decisions (No. 291). ifo Institute-Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich.

auch des Anpassungsgelds beruhen auf zusätzlichen Annahmen.

Die Grundgesamtheit der Beschäftigten (12.909) entspricht nicht der von der Braunkohlewirtschaft gemeldeten Beschäftigten. Dies hat mehrere Ursachen: Erstens, wir beobachten nur Beschäftigte, die länger als sechs Monate in der Braunkohleindustrie arbeiten. Zweitens, Betriebe die Dienstleistungen im Braunkohlebergbau erbringen, können wir nicht mit Sicherheit als solche identifizieren, da die Wirtschaftszweikkategorie “Dienstleistungen für den sonstigen Bergbau” nicht nur Braunkohle umfasst. Wir nehmen Beschäftigte in unsere Analyse auf, wenn ihr Betrieb in einem Landkreis mit Braunkohletagebau liegt. Mit der von den Betreibern genannten Zahl der Beschäftigten (15.754, Statistik der Kohlewirtschaft 2019) könnten die Kosten also um ca. 18% höher ausfallen.

Unsere Analyse beschränkt sich auf direkte Abgänge in die Altersrente. Die Anzahl der Beschäftigten im Braunkohlesektor kann sich auch verändern durch Abgänge zu anderen Stellen und in die Arbeitslosigkeit. Wenn Beschäftigte zu anderen Stellen wechseln, könnte dies die Kosten sowohl für Unternehmen als auch des Anpassungsgeldes reduzieren. Derzeit sind die Anreize für solche Wechsel aufgrund des hohen Lohnniveaus in der Braunkohle gering - weswegen eine Entgeltsicherung interessant erscheint. Wir beobachten auch Wechsel aus der Braunkohle in Arbeitslosigkeit, teilweise mit direkt darauf folgender Altersrente. Bis Jahrgang 1952 konnten ältere Beschäftigte von frühzeitiger Altersrente profitieren, wenn sie arbeitslos waren. Diese Regelung ist somit in unserem Beobachtungszeitraum nur für wenige Jahrgänge relevant. Ein Ausscheiden von Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit könnte die Kosten für Unternehmen reduzieren. Erstens ist jedoch unklar, inwieweit die Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen gegeben sind. Zweitens können auch hier Abfindungen auf die Unternehmen zukommen, sodass hier eventuell Kosten in ähnlicher Höhe entstünden. Unsere Simulationen beinhalten daher keine Abgänge in die Arbeitslosigkeit.

Wir interpretieren einen frühzeitigen Renteneintritt als freiwilligen Vorruhestand. Manche ältere Beschäftigte verlassen den Arbeitsmarkt jedoch aus gesundheitlichen Gründen. Für Abgänge in die Erwerbsminderungsrente entstehen Unternehmen und beim Anpassungsgeld dann keine Kosten. In unseren Daten können wir Berufsunfähigkeit nicht von Altersrente unterscheiden. Um die Größenordnung dieses Effektes einzuordnen, nutzen wir die branchenübergreifende Statistik der Deutschen Rentenversicherung (Rentenzugang 2018). Rund 18% aller Rentenabgänge der Jahre 2010, 2015 & 2017 betreffen eine Er-

werbsminderungsrente. Davon wiederum erhalten rund 90% eine volle Erwerbsminderung. Davon wiederum bezogen sich im Jahr 2017 rund zwei Drittel (68,23%) auf Beschäftigte über 50 Jahre. Die Kosten sowohl in (2.1) als auch (2.2) könnten rund 11% niedriger ausfallen, wenn ein Abgang in die Erwerbsminderungsrente mit einbezogen wird.

Die Regelungen zum betrieblichen Vorruhestand unterscheiden sich je nach Unternehmen. Eine Alternative zu Altersteilzeit bieten Abfindungen, die älteren Beschäftigten gezahlt werden, wenn sie in den Ruhestand treten. Auch hier fallen Kosten für die Unternehmen an. Die Bedingungen der Altersteilzeit unterscheiden sich ebenfalls: Der Aufstockungsbetrag des Grundgehalts mag geringer sein als die angenommenen 35%. Die Vorruhestandsregelung kann zudem erst zu einem späteren Eintrittsalter angeboten werden. Manche Unternehmen zahlen zusätzlich zu dem Aufstockungsbetrag des Grundgehalts in die Rentenkasse. Einige Unternehmen gleichen dabei geringere Rentenbeiträge während der Altersteilzeit aus. Zusätzlich leisten einige Unternehmen einen Abschlagsausgleich, um die Rentenabschläge auszugleichen, die den meisten Beschäftigten durch einen vorzeitigen Ruhestand ("mit 63") entstehen. In unseren Schätzungen leisten Unternehmen keine dieser Zahlungen. Die Kosten für die Unternehmen könnten entsprechend höher ausfallen. Beim Anpassungsgeld wird angenommen, dass der Abschlagsausgleich gezahlt wird.

Wir benutzen zur Kostenschätzung den durchschnittlichen Lohn eines Reviers und unterscheiden nicht nach dem Moment des Renteneintritts. Wenn besonders gut verdienende Beschäftigte früh in den Vorruhestand treten, erhöhen sich die Kosten. Ist das Gegenteil der Fall, könnten die Kosten - sowohl für Unternehmen als auch beim Anpassungsgeld - niedriger ausfallen.

3 Fazit

Das von der Kohlekommission vorgeschlagene Anpassungsgeld wird bestehende Vorruhestandsprogramme in den Braunkohleunternehmen ersetzen. Durch das Anpassungsgeld wird es voraussichtlich keinen zusätzlichen Beschäftigungsabbau in der Braunkohleindustrie geben. Für die Beschäftigten sind die finanziellen Vorteile limitiert. Wenn das Anpassungsgeld staatlich finanziert wird, stellt es eine Entlastung für die Braunkohleunternehmen in Höhe von rund 1,7 Milliarden Euro dar, bei weitaus höheren Kosten für den Staat (2,8 Milliarden Euro).

Subventionierter Vorruhestand als Mittel des Beschäftigungsabbaus in einer von Strukturwandel betroffenen Industrie erscheint wenig nachhaltig. Alternative Instrumente sollten geprüft werden, zum Beispiel eine Entgeltsicherung, wie sie die Bundesagentur für Arbeit für ältere Arbeitslose anbietet. Diese könnte Beschäftigte allen Alters, die aus der Braunkohle ausscheiden, Anreize bieten, in Beschäftigung zu bleiben. Zusätzlich könnte dies einen Fachkräftemangel in den betroffenen Regionen abmildern und ein Modell für zukünftige Strukturwandelprozesse werden.