

Länger leben — länger arbeiten

GERD HABERMANN

Trotz der wachsenden demographischen Probleme ist der sozialpolitische Horizont der deutschen Politik noch von Denkmustern des 19. Jahrhunderts geprägt. Dies zeigt sich besonders in der unverändert dominierenden Vorstellung von der Angemessenheit einer möglichst kurzen Lebensarbeitszeit, obwohl die individuelle Lebenserwartung ständig zunimmt. Relativ starre Pensions- bzw. Rentenberechtigungsgrenzen, die gesetzlich bzw. tarifvertraglich bei theoretisch 65 Jahren, in Wirklichkeit aber in Deutschland bei etwa 60 Jahren liegen, spiegeln diese Vorstellungen wider. Nur noch 39,2 Prozent der Arbeitnehmer stehen zwischen 55 und 64 Jahren voll im Berufsleben, während es derzeit z. B. in der Schweiz 71,3 Prozent, in Japan 63,8 Prozent, in den USA 57,7 Prozent sind. Grosse «Frühverrentungsschübe» fanden in den achtziger und dann, besonders nach der Wiedervereinigung, in den Neunzigerjahren statt. Auch weiterhin wird der Übergang in einen möglichst frühen Ruhestand subventioniert (seit Juli 2000: Altersteilzeitregelung). Ein aktueller Manteltarifvertrag der IG-Metall für 3,4 Millionen Arbeitnehmer der Metall- und Elektrobranche sieht vor, dass diese praktisch schon mit 60 Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden können. Andererseits sorgen diverse Senioritätsprivilegien in Manteltarifen, im Kündigungsschutz- und Betriebsverfassungsgesetz dafür, dass ältere Arbeitnehmer einen umfassenden Bestandsschutz genießen, was zwar ihre Entlassbarkeit erschwert, aber im gleichen Masse auch ihre Neueinstellung unattraktiv macht.

Politik der «Frühverrentung»

Die Politik der «Frühverrentung» stellt nicht nur eine Verschwendung wertvoller Ressourcen auf Kosten der weiter arbeitenden Bevölkerung, namentlich der Jüngeren, dar; sie ist auch angesichts der demographischen Entwicklung unhaltbar geworden. Wenn im Jahre 2030 annäherungsweise ein Rentner auf einen Erwerbstätigen entfällt (heute ist das Verhältnis noch 1:2), so bedeutet dies, dass die Belastung des individuellen Einkommens mit Steuern und vor allem Sozialabgaben nicht länger tragbar ist. Weit mehr als zwei Drittel des Einkommens für Steuern und Sozialabgaben — dies ist eine solche Schmälerung des Rechtes auf den Ertrag der eigenen Arbeit, dass der Generationenvertrag, der ohnehin nur ein sozialpolitischer Euphemismus für eine nationale Zwangsumlage — eine Sozialsteuer — ist, in den überkommenen Formen nicht überleben wird. Die Alternativen für die Jüngeren wären sonst Auswanderung oder «Emigration» in die «Schattenwirtschaft» oder in die Freizeit. So wird eine neue Lastenverteilung zwischen den Generationen zwingend. Hierzu gehört, dass der älteren Generation eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zugemutet wird und dass dies für sie auch interessant und angemessen ist. Dieser Punkt wird in der gegenwärtigen Diskussion um die Rentenreform des Ministeriums Riester fast vollständig ausgeklammert.

Abschied zu nehmen gilt es vor allem von zwei Lieblingsfiktionen unserer Sozialpolitik:

1. Dass «Alter» mit Mangel an Produktivität oder gar mit Invalidität gleich-zusetzen ist und dass es mit schon 60 oder spätestens 65 Jahren beginnt.
2. Dass die Umverteilung von Arbeitsplätzen zwischen den Generationen das beschäftigungspolitische Problem löst, das wir seit Jahren verwalten.

Das Unternehmerinstitut der ASU e.V. hat hierzu zwei Studien in Auftrag gegeben, die sich kritisch mit dem Problem der «Frühverrentung» und der fixen Rentenberechtigungsgrenzen in Deutschland befassen.

- Hilke Brockmann (Max-Planck-Stiftung, Rostock): Eine mikro-ökonomische Innenansicht der Frühverrentung — ein falsch genutztes Politikkonzept?
- Peter Oberender/Jürgen Zerth/Jürgen Fleischmann (Universität Bayreuth): Makroökonomische Ansichten einer Politik der Frühverrentung.

Ergänzend ziehen wir eine Studie der Schweizer Stiftung Alpha hinzu. H. B. Brachinger (Universität Fribourg / Schweiz)/N. Thom (Universität Bern): Länger leben, länger arbeiten. Diese Studie verdient auch in Deutschland grössere Beachtung.

Bedeutet Alter Invalidität?

Die Lebenserwartung der Bevölkerung hat sich in den letzten Jahrzehnten ständig vergrößert. Zu Bismarcks Zeiten lag die Lebenserwartung Neugeborener bei etwa 40 Jahren. Nur etwa ein Viertel der Männer und ein Drittel der Frauen haben zu jener Zeit das siebzigste Lebensjahr und damit jene Altersgrenze erreicht, von der an damals der Rentenanspruch einsetzte. Die Lebenserwartung liegt heute für männliche Neugeborene bei 74 Jahren und für weibliche bei 80 Jahren. Es kommt hinzu, dass heute drei Viertel der Männer und fast 90 Prozent der Frauen das Rentenalter von heute 65 Jahren erreichen. Männer können dann noch mit weiteren 15 Lebensjahren, Frauen mit weiteren 19 Lebensjahren rechnen. Im Vergleich zu 1950 gibt es heute über 1.200 Prozent mehr Menschen, die 90 Jahre und älter sind. Alle Bevölkerungsprognosen sagen eine Fortsetzung dieser Entwicklung voraus. Diese Entwicklung korrespondiert einer entsprechenden Verschiebung der Leistungs- und Vitalitätsgrenzen sowie auch der Lebensphasen insgesamt.

Bis ins frühe 20. Jahrhundert war «Alter» weitgehend gleichbedeutend mit Invalidität. Es war biologisch determiniert. In der vorindustriellen Zeit galt jemand als alt, wenn seine körperlichen und geistigen Kräfte schwanden, nicht jedoch derjenige, der ein bestimmtes kalendarisches Alter überschritten hatte. So fehlte eine Zuordnung von Sozialstatus zu chronologischem Alter. Dies ergab sich erst mit der Etablierung bürokratischer Alterssicherungssysteme, die das chronologische Alter als Grundlage für die Zuordnung von Rollen («Rentner») bildete. Die Rentenberechtigungsgrenze lag zunächst bei 70 Jahren — obwohl die Lebenserwartung damals weit unter dem heutigen Niveau lag.

Mit Recht bemerkt der italienische Philosoph Noberto Bobbio: «Die Schwelle zum Alter hat sich in den letzten Jahren um etwa 20 Jahre verschoben. Alle, die früher Werke über das Alter geschrieben haben, beginnend bei Cicero, waren um die 60. Heute ist der Sechzigjährige nur im bürokratischen Sinne alt, weil er das Alter erreicht hat, in dem man gewöhnlich seine Pensionsberechtigung in Anspruch nehmen darf. Von wenigen Ausnahmen abgesehen galt der Achtzigjährige früher als hilfloser Greis, mit dem sich zu beschäftigen die Mühe nicht mehr lohnte. Heute dagegen beginnt das Alter, das physiologische, nicht das bürokratische, wenn man sich den Achtzigern nähert, die im

Übrigen auch dem Alter der durchschnittlichen Lebenserwartung entsprechen...»

Überholte Altersstereotypen

Wie besonders die Studie von Hilke Brockmann zeigt, hinken die sozialen und kulturellen Strukturen den demographischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt besonders stark nach. Die Vorstellung eines unvermeidlichen Altersabbaus spiegelt sich dabei in einer Reihe von immer noch verbreiteten negativen Altersstereotypen. Die Arbeitgeber gehen davon aus, dass die Leistungen und die Produktivität älterer Arbeitnehmer im allgemeinen geringer sind als diejenigen jüngerer Arbeitskräfte und dies aufgrund nachlassender Gesundheit, physischer Schwäche, sinkender kognitiver Fähigkeiten oder geringerer Flexibilität. Die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, welche in diesen negativen Altersstereotypen wurzelt, kann sich in der letzten Phase der beruflichen Karriere folgenderweise ausdrücken: vorzeitiger Ausschluss aus dem Erwerbsleben, Zwangspensionierung, mangelnde Weiterbildungsprogramme für Arbeitnehmer, die ein gewisses Alter überschritten haben, immer schwierigere Vermittlung im Falle eines Stellenverlustes. Stellenanzeigen beinhalten oft Altersobergrenzen und Vermittlungsagenturen schliessen in manchen Fällen ältere Arbeitskräfte aus.

Neuere Forschungen kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass viele Fähigkeiten erst im Alter zur Entfaltung kommen, während andere, rein physisch bedingte, absinken können (Sehkraft, Hörvermögen, körperliche Belastbarkeit): dies sind aber Faktoren, die in einer hochentwickelten Gesellschaft an Relevanz verlieren. Das Alterungstempo ist im Übrigen individuell verschieden. Empirische Arbeiten über die Leistungen älterer Arbeitnehmer im Betrieb zeigen ein positives Bild. Aus diesen Untersuchungen geht hervor, dass ältere Arbeitnehmer eine niedrigere Fluktuationsrate aufweisen als jüngere und dass sie gewissenhafter und mit besserem Urteilsvermögen ausgestattet sind. Zudem sind sie loyal und engagiert und werden als wertvolle Informationsquelle angesehen. Kommunikations- und Teamfähigkeit, Geduld und Erfahrung, Sozialkompetenz, Neugier und Kreativität werden in Zukunft wichtiger werden. Dies sind Eigenschaften, die nicht zwangsläufig mit höherem Alter zurückgehen müssen.

Die schematische Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozess zu einem immer früheren Zeitpunkt ist darum einfach anachronistisch — ganz abgesehen von der Frage der Finanzierbarkeit der Renten.

Es handelt sich im Übrigen auch, wie besonders die Studie der Alpha-Stiftung zeigt, um ein moralisches Problem: Jeder Mensch hat das natürliche Recht auf Entfaltung seiner Anlagen und erworbenen Fähigkeiten im gewählten Beruf und darum auch auf Selbstbestimmung seiner Pensionierung bzw. Verrentung. Ihn von einem bestimmten Zeitpunkt ab zur Untätigkeit bzw. zum Rentnerdasein zu zwingen, ist darum unmoralisch. Auch die Vorstellung, es gebe insgesamt zu wenig Arbeitsplätze und so hätten im Zweifelsfall die Alten den Jungen zu weichen, ist nicht nur theoretisch falsch, sondern wird auch empirisch widerlegt durch Länder, die — wie die Schweiz oder die USA — nicht nur einen weit höheren Beschäftigungsgrad von älteren Arbeitnehmern haben als Deutschland, sondern auch keine überdurchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit kennen. Vielmehr ist erwiesen: je mehr ältere Arbeitnehmer beschäftigt werden, desto mehr jüngere Arbeitnehmer werden auch beschäftigt. Dieser Zusammenhang ergibt sich dadurch, dass dort, wo die Sozialabgaben geringer sind, bei unserem System der Verbindung von Arbeitsvertrag mit sozialer Sicherung auch die Arbeitskosten entsprechend niedriger liegen.

Umverteilung von Arbeit löst das Arbeitsmarktproblem nicht

Mit diesem Detailproblem beschäftigt sich im Besonderen die Studie vom Lehrstuhl Professor Oberender, Universität Bayreuth.

Grundsätzlich setzt die Strategie der «Frühverrentung» am Arbeitsangebot an und gründet sich auf folgenden Gedankengang: Lang anhaltende Arbeitslosigkeit kann im Prinzip durch Stimulierung der Arbeitsnachfrage überwunden werden (z. B. mittels Wachstumspolitik). Da es aber nicht möglich (oder nicht gewünscht) ist, wirtschaftliche Dynamik in ausreichendem Masse auszulösen, ist es unumgänglich, das Arbeitsangebot zu rationieren. So werden ältere Jahrgänge systematisch aus dem Erwerbsleben ausgegliedert. Zielgrösse ist also die Arbeitslosenquote.

Die «Frühverrentung» oder Subventionierung von Teilzeitarbeit führt jedoch zu einer Verteuerung der «Arbeit» durch Beitragssatzerhöhung zur Sozialversicherung. Langfristig gesehen erhöht sich in unserem Rentensystem durch eine Frühverrentungsregelung (im Beispiel einer immer noch vielfach, besonders von den Gewerkschaften, angestrebten «Rente mit 60») der Beitragssatz um annähernd sieben Prozentpunkte. Insbesondere verschärft dann die demographische Entwicklung die negativen Wirkungen einer Frühverrentungsregelung. Die Arbeit verteuert sich und es wird in demselben Masse schwierig, zusätzliche Arbeitsplätze anzubieten.

Falsche Annahmen

Darüber hinaus kann am Arbeitsmarkt nicht von einer Kausalität, und nicht einmal einer sehr wahrscheinlichen Verknüpfung zwischen Freisetzung durch «Frühverrentung» und Wiedereinstellung ausgegangen werden. Die intendierte arbeitsmarktpolitische Wirkung einer Frühverrentungspolitik wird verfehlt. Dies zeigt nicht nur modellhaft die Beispielrechnung von Oberender («Rente mit 60»), sondern auch die gesamte Erfahrung mit Frühverrentungspolitik in den letzten Jahrzehnten: sowohl im Inland wie im Ausland.

Bei einer Politik der «Frühverrentung» ist die zugrunde gelegte These falsch, das Arbeitsvolumen sei eine fixe Grösse und damit eindeutige Lenkungsgrösse der Wirtschaftspolitik. Insbesondere bei Arbeitslosigkeit liegt kein distributives, sondern ein allokatives Problem vor. Das Arbeitsvolumen ist eine flexible Grösse, die sich erhöht, wenn die wirtschaftlichen Voraussetzungen und Anreize dafür geschaffen sind — dies betrifft vor allem die Arbeitskosten, die durch Arbeitsrecht, namentlich dem Tarifvertrag und die relative Höhe der Lohnersatzleistungen der sozialen Sicherung hochgehalten werden. Die Studie von Oberender kommt zu dem Ergebnis, dass der Verzicht auf die arbeitsfähigen Jahrgänge 60 bis 65 derzeit das potentielle Produktionspotential der deutschen Volkswirtschaft um ca. 34 Milliarden DM reduzieren würde — eine riesige Verschwendung!

Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung

Für die Unternehmen ist es bei der gegebenen Inflexibilität des Faktors Arbeit und weiter andauernden Konjunkturschwankungen gegenwärtig einfach zu riskant, zusätzliche Arbeitskräfte in gewünschtem Umfang einzustellen. Auch wenn die «Frühverrentung» primär arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen hat, zeigen doch die Interdependenzen zwischen Rentenversicherung und Arbeitsmarktsituation die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung.

Der ganze makroökonomische Ansatz dieser Sozialpolitik ist verfehlt. Es besteht keine «Gesamtnachfrage nach Arbeit» einem «Gesamtangebot von Arbeit» gegenüber, sondern es handelt sich hier um ein komplexes Gefüge von kaum übersehbaren, differenzierten Märkten mit individuellen Unternehmen und individuelle Arbeit begehrenden Arbeitnehmern. «Arbeit ist genug da». Inwieweit daraus Arbeitsplätze werden können, hängt von den individuellen Preisen und Konditionen des Arbeitsangebotes bzw. der Arbeitsnachfrage ab. Das Tarifikartell und das deutsche Arbeitsrecht überhaupt haben die Relationen auf den Arbeitsmärkten verzerrt: Das Ergebnis ist Arbeitslosigkeit, die mit weiteren grobmechanischen Eingriffen und Umverteilungen nicht behoben werden kann. Die Rentenversicherung

darf nicht länger als angebliches Wundermittel der Arbeitsmarktpolitik missbraucht werden!

Schlussfolgerungen: Weg mit Subventionen, Privilegien und Zwängen

Wichtig ist zunächst, die Behinderung des Arbeitsmarktes für ältere Arbeitnehmer durch Senioritätsprivilegien im Tarif- und sonstigen Arbeitsrecht aufzuheben. Es ist wichtig, die starren Bestandsgarantien für ältere Arbeitnehmer zu beseitigen, besonders den erhöhten Kündigungsschutz und die auf dem Gipfelpunkt festgezurrten Tarife, um die hierdurch begründeten Einstellungsbarrieren zu beseitigen. Gleichzeitig sind alle Anreize (namentlich Subventionen) zum möglichst frühen Ausstieg aus dem Arbeitsleben abzuschaffen. Das betrifft auch die sogenannte Altersteilzeit. Es muss attraktiv sein, weiter zu arbeiten.

Parallel dazu ist die Abschaffung einer gesetzlichen Altersgrenze sowie altersdiskriminierender Beschäftigungsregelungen zu fordern. Das Fallbeil der Zwangspensionierung muss verschwinden. An die Stelle des Alters sollte vielmehr die Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit und der eigene Wille zum zentralen Ausstiegskriterium aus dem Erwerbsleben werden — ohne jede Nachhilfe durch Subventionen.

Das Pensionsalter sollte für jeden Beruf verschieden und generell neu erarbeitet und festgelegt werden. Grundsätzlich sollte das Pensionsalter bei harter körperlicher Arbeit niedriger, bei stärker geistigen Tätigkeiten nicht nach körperlicher, sondern nach geistiger Verfassung bestimmt werden, wenn man es überhaupt noch generell festlegen will. Eine richtige Arbeitszeit ist zweckmässigerweise aus verschiedenen Komponenten neu zu erarbeiten. Sie wird unterschiedlich sein für jeden Beruf, sogar für jede hierarchische Stellung in einem bestimmten Beruf, für jede Lebensaltersgruppe, für Männer und Frauen usw. Eine richtige Arbeitszeit ist schliesslich nach individuellem Vermögen und Lebensziel zu vereinbaren. Die Vorstellung einer «Standardarbeitszeit» zu festgezurrten «Standardlöhnen» ist heute nicht mehr zeitgemäss.

Jeder Mensch im Berufsleben sollte erst dann pensioniert werden, wenn er physisch oder psychisch zumutbaren Aufgaben in einem zumutbaren Anstellungsverhältnis nicht mehr nachkommen und der Allgemeinheit dienstliche Leistungen nicht mehr erbringen kann. Man darf Menschen nicht in einem bestimmten Lebensalter aus dem Arbeitsprozess ausgliedern, mit der Begründung, der Mensch sei ab 65 (oder schon früher) nicht mehr arbeitsfähig oder er ziehe es vor, sich seinen Hobbys oder dem Nichtstun zu widmen.

Ist einmal erkannt, dass die Politik der «Frühverrentung» arbeitsmarktpolitisch nichts bringt und dass die starren Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen Versorgungswerken der Lebenserwartung und der Leistungsfähigkeit der Älteren und häufig genug auch ihren Leistungswillen nicht mehr entspricht, so ist allein schon durch freiwillige «Mehrarbeit» das Problem unserer gesetzlichen Rentenversicherung im demographischen Übergang zu lösen. Eine Verlagerung der Rentenberechtigungsgrenze auf 67 oder mehr Jahre mit der Möglichkeit früherer Verrentung bei versicherungsmathematisch exakten Abschlägen ist in diesem Zusammenhang unvermeidlich.

Ergänzend hinzu kommen muss ein früherer Berufseintritt in Deutschland. Kaum irgendwo sind die Berufsanfänger älter als hier, namentlich wenn sie von den Universitäten kommen. Auch hierdurch könnten zwei oder drei Jahre an Lebensarbeitszeit gewonnen werden, die helfen, das schwierige demographische Problem zu meistern.

Insgesamt gilt für die älteren Arbeitnehmer wie für die Jugend: «Länger leben — länger arbeiten».

Autoren:

Dr. phil. Gerd Habermann, *Direktor des Unternehmerinstituts der ASU, Berlin*

Thomas Selter

2001

