

Buchvorstellung

„Arbeit in einer alternden Gesellschaft“

*Matthias Herfurth/Martin Kohli/Klaus F. Zimmermann (Hrsg.),
Arbeit in einer alternden Gesellschaft.
Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer,
Opladen: Leske+Budrich 2003,
301 Seiten, EUR 24,90 (ISBN 3-8100-3861-4)*

Statement

Klaus F. Zimmermann

Direktor Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA, Bonn)
Präsident Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)

Berlin, 18. November 2003

– *Es gilt das gesprochene Wort* –

Dass wir heute gemeinsam ein so hochaktuelles Buch vorlegen, freut mich sehr. Denn eines scheint mir sicher – nein, nicht die Rente, sondern dass uns der Gegenstand des Buches „Arbeit in einer alternden Gesellschaft“ als Diskussionsthema noch lange Jahre begleiten wird. Weder die derzeitige Diskussion um die Rentenreform noch der Stand der Vorbereitung der Wirtschaft auf die Alterung der Gesellschaft lassen etwas anderes erwarten. Bei der Rentenreform steht zurzeit selbst der Mut zum Trippelschritt noch dahin, und was die Arbeitgeber angeht, so schreiben die nach wie vor die älteren Beschäftigten lieber frühzeitig ab, statt eine weitsichtige Personal- und Weiterbildungsstrategie zu entwickeln.

1. Arbeitsmarkt

In Deutschland ist im Vergleich zum EU-Durchschnitt oder den USA die Arbeitslosigkeit von Älteren fast doppelt so hoch. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Wir leisten uns bis zum heutigen Tag großzügige Frühverrentungsprogramme und lassen zu, dass die Arbeitslosenversicherung entsprechend missbraucht wird. So darf sich niemand darüber wundern, dass der Reservationslohn (also der Lohn, ab dem sich die Arbeitsaufnahme lohnt) für ältere Arbeitswillige sehr hoch liegt – zu hoch aus Sicht der Unternehmen. Im Paket mit den umfassenden Arbeitsschutzbestimmungen und dem Senioritätsprinzip der Entlohnung ergibt sich so eine „unheilige Allianz“ beschäftigungsfeindlicher Effekte.

Die Erwerbstägenquote Älterer ist demzufolge in Deutschland etwa im Vergleich zu England, den USA, Schweden oder Norwegen unterdurchschnittlich gering. Ältere stellen neben den Geringqualifizierten die größte Problemgruppe unseres Arbeitsmarktes dar – und das paradoxerweise im Vorfeld einer demographischen Entwicklung, die eigentlich mehr und mehr dazu zwingt, die Älteren wieder stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weil der Nachwuchs ausbleibt.

Unsere Lebensarbeitszeit wird zunehmen. Das wird nicht nur das Resultat rentenpolitischer Zwänge sein. Das ist schon die schlichte Folge der Verlängerung der Lebenszeit. Das heißt für die Politik, dass sie flexible Formen des Rentenübergangs schaffen muss. Das heißt aber auch, dass die Unternehmen schon heute damit beginnen müssen, ihre Personal- und Qualifizierungsstrategien, aber auch ihre Entlohnungssysteme zu überdenken. Es muss Schluss gemacht werden mit der Ansicht, die Investition in das Humankapital älterer Beschäftigter lohne sich nicht mehr. Auch das Senioritätsprinzip in der Entlohnung gehört auf den Prüfstand. Warum sollte sich die Entlohnung nicht strikt an der Leistungsfähigkeit orientieren, sodass ein Älterer zwar gegebenenfalls Lohneinbußen in Kauf nehmen müsste, aber nicht gleich von Arbeitslosigkeit bedroht ist oder gar nicht erst eingestellt wird? Neben dem Kündigungsschutz zählt das Senioritätsprinzip beim Lohn heute zu den wesentlichen Beschäftigungshemmrisiken für Ältere.

2. Rentenreform

Was die Rentenreform angeht, so weiß inzwischen auch der Letzte, dass über die schon bestehenden Engpässe hinaus weitere, drastische Steigerungen bei den Beitragssätzen zu den sozialen Sicherungssystemen drohen. Die daraus entstehenden negativen Arbeitsanreize werden die demographisch bedingte Arbeitskräftelücke noch weiter vergrößern.

Das kann sich als erhebliche Wachstumsbremse auswirken, ganz abgesehen vom Verlust an wirtschaftlicher Dynamik durch eine Überalterung der Gesellschaft. Durch eine erhöhte Arbeitsproduktivität kann bestenfalls ein geringer Teil dieser Entwicklungen aufgefangen werden.

Die bisherigen Überlegungen zur Rentenreform gehen deshalb eindeutig nicht weit genug. Um den Generationenvertrag nicht aufs Spiel zu setzen, werden wir das Anspruchsniveau in Bezug auf die Rentenhöhe zwangsläufig moderat absenken müssen. Es sollte an die Entwicklung der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer gekoppelt werden.

Wir müssen außerdem versicherungsmathematisch faire Rentenzu- oder Abschläge je nach Termin des Renteneintritts vorsehen; bei längerem Arbeitsleben könnte sogar eine „Belohnung“ erfolgen. Das wäre das genaue Gegenteil dessen, was bislang verfehlte Praxis der Frühverrentung war.

Was die Diskussion um das Renteneintrittsalter angeht, muss aus ökonomischer Sicht klar und deutlich ausgesprochen werden, dass die Vorschläge von Rürup- und Herzog-Kommission nicht weit genug gehen. Der von der Rürup-Kommission vorgeschlagene Weg, das Rentenalter im Zeitraum 2011-2035 jährlich um einen Monat auf 67 Jahre anzuheben hat seine Berechtigung als Einstieg in eine weitergehende Reform und sicher auch als Vorgriff auf weiche Kompromisslinien der Politik – dem Ziel der Gesundung unseres Rentensystems dient er aber nicht in ausreichender Weise. Dazu ist die Zeitachse für die vorgeschlagenen Maßnahmen zu lang. De facto wird damit ein um rund 3 Prozent höherer Rentenbeitrag als heute für Jahrzehnte zementiert. Die Herzog-Kommission ist hier etwas konsequenter, indem sie die Anhebung des Renteneintrittsal-

ters schon im Zeitraum 2011 bis 2023, also 12 Jahre früher, realisieren will. Aber auch das würde lediglich den Beitragsanstieg verlangsamen.

Meiner Auffassung nach ist weit mehr erforderlich – nämlich eine zügige Anhebung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre. Ich bin der festen Überzeugung, dass das in der Bevölkerung dann auf Zustimmung stößt, wenn zugleich deutlich gemacht wird, dass es dabei einen großen individuellen Entscheidungsspielraum gibt.

Natürlich kann dann immer noch jeder von uns früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden, aber eben um den Preis einer entsprechend niedrigeren, nicht wie bislang künstlich angehobenen Rente. Klar ist auch, dass die zusätzlichen Beitragsjahre nicht automatisch zu höheren Rentenansprüchen führen dürften, denn sonst wäre wenig gewonnen. Mit anderen Worten: es geht um eine indirekte Absenkung des Rentenniveaus.

Problematisch wird dieser Weg dann, wenn es nicht gelingt, den Beitragssatz zur Rentenversicherung deutlich zu reduzieren. Der Beitragssatz muss auf ein verträglicheres Maß heruntergedrückt werden, statt ihn über Jahrzehnte hinweg bei gleichzeitig immer geringeren Rentenanwartschaften heraufzuschrauben. Im Grunde machen die Vorschläge der Experten vor allem eines deutlich: wie marode das System heute ist und wie dringend hier eine fundamentale Neuorientierung angezeigt wäre. Ich nenne hier nur das Stichwort Grundrente bzw. Übergang von der beitragsfinanzierten zur steuerfinanzierten Alterssicherung mit dem Ziel, neue Spielräume für private Vorsorge zu schaffen. Wahrscheinlich werden wir um Lösungen dieser Art nicht herum kommen, wenn wir nicht die Leistungsfähigkeit der jüngeren Generation durch anhaltend zu hohe Beitragssätze zu den Sozialkassen abwürgen wollen.

Wie schwer es uns fällt, Reformen in diesem Bereich durchzusetzen, zeigt auch die Diskussion um Nullrunden für die jetzige Rentnergeneration. Es ist doch wohl ein Gebot der Selbstverständlichkeit, dass auch von dieser Seite ein Solidarbeitrag geleistet wird, der durchaus auch höher ausfallen darf als bislang diskutiert.