



Die wahren Kosten der Frühverrentung

Frühverrentungsprogramme schaffen keine neuen Arbeitsplätze und belasten die Sozialkassen. Darüber hinaus zerstört die Möglichkeit, das Erwerbsleben zu verkürzen, auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes Anreize zur Humankapitalbildung. Die Folge: eine langfristige Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.



Frühverrentung galt lange Zeit als der Königsweg für einen sozialverträglichen Arbeitsplatzabbau. Vor dem Hintergrund notorisches leerer Sozialkassen wird aber immer klarer, dass die Frühverrentungspraxis nicht mehr tragbar ist. Sie entzieht der Wirtschaft die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die am leichtesten aus dem Erwerbsleben gedrängt werden können und die aufgrund ihres Alters häufig mehr verdienen als jüngere Arbeitnehmer. Nicht immer sind dies aber die am wenigsten produktiven Arbeitskräfte. Gleichzeitig erhöht die Frühverrentungspraxis die Zahl der Leistungsempfänger. Mit der Reform des Rentensystems hat die Politik nun endlich reagiert und die Möglichkeiten zur Frühverrentung eingeschränkt.

Teufelskreis zu Lasten der Beschäftigung

Ein weiterer negativer Aspekt wird in der öffentlichen Diskussion jedoch häufig übersehen: Die Beschäftigungsmisere im Alterssegment der Über-50-Jährigen ist zum großen Teil auf einen Teufelskreis attraktiver Sozialleistungen und Frühverrentungsmöglichkeiten bei gleichzeitig mangelnden Erwerbsaussichten zurückzuführen. Die Frührente generiert dabei selbst einen Teil des Beschäftigungsproblems älterer Arbeitnehmer: Sie suggeriert, das Ende des aktiven Erwerbslebens läge bereits weit vor dem 65. Lebensjahr. Weil der Zeithorizont bis zur möglichen Frührente recht kurz ist, lohnen sich für viele Arbeitnehmer Engagement, Flexibilität und Einsatz in Form von Weiterbildung nicht. Dies verringert jedoch ihre Attraktivität für die Unternehmen. Umgekehrt investieren Arbeitgeber eher in das Humankapital solcher Arbeitnehmer, deren erwartete Verweildauer im Unternehmen noch lang genug ist, um die Aufwendungen zu amortisieren und die Investition zu lohnen.

Dieser negative Effekt der Frühverrentung ist langfristig gesehen genauso schädlich wie die höheren Sozialbeiträge, die sie verur-

sacht. Er ist dramatischer als die Verschwendungen von Humankapital und die Vergeudung hoher Produktivität durch Stilllegung eines über Jahre gewachsenen Wissens- und Erfahrungsschatzes: Die Frührente entzieht der Wirtschaft nicht nur vorhandenes Humankapital, sie verringert und verhindert die Schaffung von Humankapital – und dies in Zeiten einsetzender, demografisch bedingter Fachkräfteverknappung auf dem Arbeitsmarkt. Gerade vor dem Hintergrund wachsender Bedeutung von Wissen, Innovationskraft und Humankapital für die Wirtschaft ist dies ein fataler Mechanismus, der der Wirtschaft viel Innovationskraft und damit Entwicklungspotenzial nimmt.

Humankapitalbildung lohnt sich auch bei Älteren

Ein nachhaltiges Personalmanagement sollte Arbeitnehmern langfristige Perspektiven bieten und damit Investitionen in Humankapital fördern. Dass ältere Menschen in der modernen Wirtschaft durchaus wichtige Impulse geben können, zeigen die Erfahrungen in anderen Ländern, beispielsweise in Skandinavien. Dort ist die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer weitaus höher als in Deutschland. Zusätzlich werden dort aber auch höhere Investitionen in das Humankapital älterer Arbeitnehmer vorgenommen. Gerade weil in einer innovations- und wissensbasierten Welt immer mehr Zeit auf Aus- und Weiterbildung verwendet werden muss, darf die aktive Lebensarbeitszeit, und damit die Amortisationszeit dieser Investitionen in Humankapital, nicht noch künstlich verkürzt werden. Die deutsche Wirtschaft muss umdenken – weg vom System der Frühverrentung, hin zu einer systematischen Personalentwicklung, die Potenziale bis ins Alter aktiviert und ausgeschöpft. Solch ein Systemwechsel, der aus der Wirtschaft und nicht vom Staat kommen muss, würde langfristig allen, den Unternehmen wie den jungen und älteren Arbeitskräften, am meisten nutzen.