

Alte an die Arbeit – Bonus für Altersarbeit

Die Lebensarbeitszeit muss zunehmen. Daran führt kein Weg vorbei. Doch es gibt einen Königsweg: Flexibilisierung des Rentenalters mit Abgabenbonus für Altersarbeit. Dazu vier Anmerkungen.

VON REINER EICHENBERGER UND ANNA MARIA KOUKAL*

Die Lebenserwartung steigt schnell. Etwa alle 7 Jahre nimmt sie um ein Jahr zu. Die sogenannte Alterslast – das zahlenmässige Verhältnis der über 65-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen – beträgt heute bereits 27 Prozent und wird sich bis 2050 auf 51 Prozent fast verdoppeln. Viele reden düster von Überalterung oder gar Vergrreisung der Gesellschaft, explodierenden Sozialabgaben, Altersarmut als Folge sinkender Renten sowie Mangel an Pflege und Betreuungsplätzen. Doch das ist alles falsch. Die Alterung ist kein Grund zur Sorge, sondern zur Freude – und zur Arbeit.

Das erwähnte normale Mass für die Alterslast macht wenig Sinn. Es beruht auf fixen Altersgrenzen, obwohl sich mit der gesellschaftlichen Alterung auch der Charakter des Alters ändert. Die Menschen werden nicht älter und kränker, sondern sie werden älter, weil sie immer gesünder werden. Mit höherer Lebenserwartung steigt also vor allem die Anzahl gesunder Lebensjahre.

Dies kann mit intelligenteren Altersmassen erfasst werden. So leiden in der Schweiz 2010 nur neun Prozent der Erwachsenen an gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Trotz Alterung wird bis 2050 lediglich ein kleiner Anstieg auf elf Prozent prognostiziert. Doch selbst dieses optimistischere Bild ist immer noch zu pessimistisch, falls wir das Rentenalter flexibilisieren.

Altersprobleme durch fixes Rentenalter

Die individuelle Alterung ist nicht einfach ein automatischer biologischer Prozess. Vielmehr hängt sie auch stark vom Verhalten jedes Einzelnen und seines Umfeldes ab, das wiederum vom normalen Pensionsalter und damit institutionell geprägt ist. Für die Unternehmen lohnt es sich umso weniger, in das berufsspezifische Wissen und die körperliche Gesundheit von Mitarbeitern zu investieren, je näher diese dem Pensionsalter sind. Genauso lohnen sich auch für die Mitarbeiter Investitionen in ihr

eigenes Wissen umso weniger, je näher ihre Pensionierung rückt. Selbst für Arbeitskollegen ist es wenig attraktiv, Ältere zu unterstützen, denn oft dient man Kollegen und Vorgesetzten, weil das für die eigene Karriere nützlich ist. Je näher diese aber der Pensionierungsgrenze kommen, desto mehr werden sie zu «lame ducks». Sie haben nichts mehr zu sagen, werden nicht mehr richtig informiert und unterstützt, da sie sowieso bald den Betrieb verlassen. Folglich werden Arbeitnehmer, die sich dem 65. Altersjahr nähern, aufgrund allseitiger Unterinvestition tatsächlich unproduktiver und erscheinen oft ausgebrannt, altern also im negativen Sinne.

Diese institutionell bedingte Alterung hat für die ganze Gesellschaft dramatische Auswirkungen. Das gilt insbesondere für Länder wie die Schweiz, deren entscheidende Ressource die Produktivität ihrer Einwohner ist. Deshalb ist es unabdingbar, das Rentenalter nicht einfach zu erhöhen, sondern zu flexibilisieren. Nur mit der Abschaffung einer fixen Altersgrenze verschwinden auch ihre negativen Wirkungen auf die Investitionen in Wissen und Gesundheit und damit auf die Produktivität der älteren Mitarbeiter.

Altersarbeit schafft Arbeitsplätze für Junge

Oft wird behauptet, die Alten nähmen den Jungen die Arbeitsplätze weg. Doch das stimmt nicht. Das zusätzliche Arbeitsangebot der Alten drückt zwar zuerst auf die Löhne. Doch damit sinken auch die Lohnkosten der Unternehmungen, was die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz stärkt, Investitionen anzieht und neue Arbeitsplätze schafft. Zudem nehmen die Konsumnachfrage und Steuerzahlungen der Alten zu. Die Gesamtwirkung dieser hochkomplexen Zusammenhänge kann intuitiv einfach erfasst werden: Die durch die Arbeit erbrachte wirtschaftliche Leistung eines Landes ist wie ein Kuchen, der zum Konsum zwischen Alten und Jungen verteilt



Foto: Peter Lauth

wird. Je mehr die Alten arbeiten, desto grösser wird der Kuchen und desto grössere Stücke bleiben für alle übrig. Somit nützt die Arbeit der Alten auch den Jungen.

Abgabenbonus für Altersarbeit

Gegen das bisher Gesagte könnte eingewendet werden, dass die Alten ja heute schon über das normale Pensionsalter hinaus arbeiten könnten. Tatsächlich aber wird die Altersarbeit durch verschiedene institutionelle Regelungen eingeschränkt. Für die Arbeitgeber sind die Älteren wegen der Lohnnebenkosten sowie wegen des Senioritätsprinzips, d.h. unabhängig von der Leistung mit dem Alter steigender Löhne, zumeist wesentlich teurer.

Zudem ist das Weiterarbeiten heute kein freier individueller Entscheid. Wie oben diskutiert sinkt ja die Produktivität älterer Arbeitnehmer auf ihr ordentliches Pensionsalter hin wegen sinkender Ausbildungsinvestitionen ihrer Arbeitgeber sowie des veränderten Verhaltens ihrer Arbeitskollegen. Das gilt auch dann, wenn ein älterer Arbeitnehmer eigentlich weiterarbeiten möchte. Sein Umfeld kann die Wahrscheinlichkeit, dass er tatsächlich weiterarbeitet, im Einzelfall kaum richtig einschätzen und orientiert sich am durchschnittlichen Pensionsalter.

Entscheidend ist deshalb, dass viele Mitarbeiter über das normale Rentenalter hinaus arbeiten. Deshalb muss zum einen das Rentenalter ganz offiziell flexibilisiert werden, und die Unternehmungen und Pensionskassen müssen die existierenden Hemmnisse für Altersarbeit abbauen. Zum anderen könnte der Staat die Wahrscheinlichkeit der Altersarbeit und damit die Investitionen der Unternehmungen, der Alten selbst sowie der anderen Mitarbeiter erhöhen, indem er Altersarbeit für die Alten und ihre Arbeitgeber attraktiver macht.

So könnten die Arbeitseinkommen der über 64-Jährigen für einige Jahre wenigstens teilweise von den Einkommenssteuern und den Sozialabgaben befreit werden. Dadurch würde Altersarbeit häufiger, wodurch wiederum die Investitionen der Unternehmungen, der Alten selbst und ihrer Kollegen in die Fähigkeiten der Alten zunehmen würden, wodurch Altersarbeit noch produktiver und häufiger und so bald üblich würde – ohne dass jemand dazu gezwungen wird.

„ Die Alterung ist kein Grund zur Sorge, sondern zur Freude – und zur Arbeit.“

*Dr. Reiner Eichenberger ist Professor für Theorie der Finanz- und Wirtschaftspolitik an der Universität Fribourg und Forschungsdirektor von CREMA (Center for Research in Economics, Management, and the Arts).

*Anna Maria Koukal ist Assistentin an der Universität Fribourg.