

Arbeitskräfte, nicht Arbeitsplätze werden knapp



Von Bernd Schips*

Unter dem Gesichtspunkt einer nachhaltigen Sicherung der Finanzierung der Altersvorsorgesysteme und unabhängig von deren Finanzierungsform – Umlage- oder Kapitaldeckungsverfahren – wird immer wieder eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters gefordert. Es gibt jedoch auch politische Vorstösse, die in eine ganz andere Richtung zielen. Ein altersbedingter Rückzug aus der Erwerbstätigkeit sollte schon deutlich früher als heute möglich sein und diese Flexibilisierung des Rentenalters zudem nur zu geringen Vorbezugs- kürzungen der Altersrenten führen.

Die auf die Erwerbstätigkeit

zurückgehenden physischen und psychischen Belastungen sind jedoch recht unterschiedlich aus, so dass in der Tat in Bezug auf eine generelle Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters durchaus Diskussionsbedarf besteht. Zudem ist heute in der Regel eine Frühpensionierung – mit einer versicherungstechnisch korrekt gekürzten Altersrente – nur für die Bezieher höherer Einkommen mit einer gut ausgebauten Altersvorsorge wirklich attraktiv. Ausserdem richten Unternehmen nicht selten auch noch zusätzliche finanzielle Anreize zur Förderung von Frühpensionierungen aus, um so relativ «teure» ältere Kaderleute durch «günstigere» jüngere Arbeitskräfte ersetzen zu können.

Sowohl ein fixiertes Rentenalter als auch finanzielle Anreize zur Förderung eines früheren Rentenbeginns verzerren aber den individuellen Entscheid über den Zeitpunkt einer Beendigung der Erwerbstätigkeit. Innerhalb eines Altersbandes – z. B. zwischen 55 und 70 Jahren – sollte der Entscheid über eine vollständige oder teilweise Aufgabe der Erwerbstätigkeit jedoch den einzelnen Arbeitnehmern überlassen sein. Angesichts der zu erwartenden demografischen Entwicklung ist – ohne tief greifenden Wandel in Bezug auf die Erwerbstätigkeit Älterer – nämlich schon in wenigen Jahren eine Verringerung des gesamtwirtschaftlichen Wachstums zu befürchten. Das Wachstum des Bruttoinlandprodukts (BIP) ergibt sich stets aus der Veränderung des eingesetzten Arbeitsvolumens und dem Produktivitätsfortschritt. Das zur Verfügung stehende Arbeitsangebot, das üblicherweise mit der Anzahl der Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren beziffert wird, dürfte aber schon in wenigen Jahren deutlich abnehmen. Es ist auch nicht unrealistisch, davon auszugehen, dass die jährliche Zunahme der Arbeitsproduktivität zur Kompensation des abnehmenden Arbeitsvolumens nicht ausreichen wird.

Auch wenn der Saldo der Faktoreinkommen (Kapital- und Arbeits- einkommen der Inländer aus dem Ausland minus der entsprechenden Einkommen der Ausländer aus dem Inland) positiv bleibt, wird der zwischen Altersrentnern und Erwerbstätigen aufzuteilende Kuchen im Wesentlichen durch das BIP bestimmt. Ein möglichst hohes BIP-Wachstum sollte daher ein Anliegen der gesamten Bevölkerung sein. Dem Produktionsfaktor Arbeit kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Neben der Schaffung von Voraussetzungen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist vor allem eine bewusste Förderung der Zuwanderung von gut qualifizierten Ar-

beitskräften zu implementieren. Eine besondere Bedeutung erhält in Zukunft jedoch die Schaffung von günstigen Bedingungen für eine bessere Nutzung des Potenzials älterer Erwerbstätiger.

Die Marktkräfte werden schon bald einmal dafür sorgen, dass sich die Unternehmen wieder vermehrt um ältere Arbeitskräfte bemühen werden. Regulatorische Hemmnisse können aber die Funktionsweise des Arbeitsmarktes erheblich beeinträchtigen. Alterslimiten in den Anstellungsbedingungen, restriktive gesetzliche Grundlagen für die Altersvorsorgesysteme usw. sind deshalb zu überprüfen. Aber auch die Ent- richtung von Transfereinkommen zugunsten der Altersrentner und zulasten der Erwerbstätigen, z. B. durch einen zu hohen – d. h. die Veränderung der Lebenserwartungen nicht berücksichtigenden – Umwandlungssatz bei der Berechnung der Rentenhöhe aus den geäußerten Altersguthaben, ist aus Arbeitsmarktsicht ein Fehl- anreiz.

Der Druck der Marktkräfte wird das Verhalten der Arbeitgeber früher oder später ändern. Der Gesetzgeber wird reagieren müssen. Aber auch die Arbeitnehmer sollten umdenken und sich von einigen Gepflogenheiten verabschieden. Da die Arbeitsnachfrage in erster Linie von der Lohnhöhe abhängig ist, muss auf Lohnsysteme, die vor allem das Alter und die Zugehörigkeit zu einem Unternehmen belohnen, verzichtet werden. Eine längere Beschäftigung Älterer setzt zudem voraus, dass diese auch bereit sind, einmal erreichte Positionen aufzugeben und in anderen Funktionen weiterzuarbeiten. Ein Verzicht auf das Arbeitspotenzial der Älteren würde uns alle auf jeden Fall recht teuer zu stehen kommen.

*Bernd Schips ist ehemals ordentlicher Professor der ETH Zürich und ehemaliger Leiter der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich.