

A R B E I T F Ü R Ä L T E R E –

W A S R I C H T E T D E R M A R K T ,

W A S S O L L D E R S T A A T ?

Reflexionen über zwei Studien von Avenir Suisse
und der Zürcher Kantonalbank

Heidi Schelbert

V o r w o r t

Die Alterung der Gesellschaft und mit ihr die Alterung der Arbeitskräfte gehört zu den grossen Herausforderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte. Deren Bewältigung bedingt sowohl unternehmerisches als auch staatliches Handeln. Doch welches sind adäquate Massnahmen? Und welches ist eine sinnvolle Rollenteilung zwischen Markt und Staat?

Frau Prof. Dr. Heidi Schelbert gibt im vorliegenden Bericht ihre Antworten auf diese Fragen. Sie reflektiert und interpretiert darin zwei Studien, die im Auftrag der Zürcher Kantonalbank und von Avenir Suisse verfasst worden sind:

- Regina T. Riphahn und George Sheldon (2006): Arbeit in der alternden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz. Zürich: Zürcher Kantonalbank.
- François Höpflinger, Alex Beck, Maja Grob und Andrea Lüthi (2006): Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. Zürich: Avenir Suisse.

Diesen beiden Publikationen sind auch, falls nicht anders vermerkt, alle Zahlen und Fakten entnommen.

Wir freuen uns, dass wir mit Heidi Schelbert eine höchst qualifizierte, glaubwürdige und angesehene Persönlichkeit für diese Arbeit gewinnen konnten. Sie war in ihren Ausführungen völlig frei.

Heidi Schelbert war bis zum Jahr 1996 als ordentliche Professorin für Makroökonomie an der Universität Zürich tätig. Daneben wirkte oder wirkt sie aktiv in zahlreichen eidgenössischen Gremien und Kommissionen, so zum Beispiel in der Rekurskommission für Wettbewerbsfragen, dem Schweizerischen Wissenschaftsrat und der Kommission für Konjunkturfragen.

Avenir Suisse und die Zürcher Kantonalbank haben ihre Forschungsprojekte zum Thema Alterung und Arbeitsmarkt koordiniert, um ein Optimum an neuen Erkenntnissen für die Politik, die Unternehmen und letztlich für uns alle zu schaffen.

In diesem Sinn wünschen wir eine spannende und anregende Lektüre.



Liselotte Illi

Mitglied des Präsidiums
der Zürcher Kantonalbank



Dr. Thomas Held

Direktor Avenir Suisse

1. A u s g a n g s l a g e

Der demografische Wandel wirft heikle Fragen auf. Kann die Kombination aus sinkender Geburtenrate und steigender Lebenserwartung von Wirtschaft und Gesellschaft verkraftet werden, ohne dass es beim Generationenvertrag zur ZerreiSSprobe kommt und ohne dass die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz leidet? Wie müssen sich Wirtschaft und Gesellschaft an die demografische Entwicklung anpassen, und kann der Staat den Anpassungsprozess erleichtern?

Langfristige Bevölkerungsprognosen sind mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Die Forscher arbeiten mit Modellvarianten, die auf unterschiedlichen Annahmen über die Veränderung der Geburtenrate, der Lebenserwartung und der Wanderbewegungen aufbauen. Die Ergebnisse der verschiedenen Varianten ergeben einen guten Überblick über mögliche demografische Entwicklungen. Für die Schweiz weisen alle Prognosen in die gleiche Richtung: Die Belastung der aktiven Bevölkerung wird markant steigen.

Im Jahr 2000 lag der Altersquotient bei 25, auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter entfielen 25 Personen im Rentenalter. Die Modellvariante "Trend" prognostiziert für das Jahr 2030 einen Altersquotienten von 41; die Belastung der erwerbsfähigen Bevölkerung steigt während einer einzigen Generation um 64 Prozent. Entsprechend den verschiedenen Modellvarianten werden in Zukunft 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren 40 bis 50 Rentner und Rentnerinnen zu versorgen haben. Es ist also nicht auszuschliessen, dass sich die Belastung gegenüber dem Jahr 2000 sogar verdoppelt.

Wird die Schweiz diese Veränderungen ohne schwerwiegende Spannungen zwischen den Generationen verkraften können?

Bricht unser Altersvorsorgesystem wegen des demografischen Wandels zusammen? Können und sollen Staat und Wirtschaft Massnahmen ergreifen, um die "demografische Zeitbombe" zu entschärfen? Um diese und weitere Fragen zu beantworten, muss zuerst die Aussagekraft des Altersquotienten genauer überprüft werden.

1. Die Pensionierten haben während ihrer aktiven Zeit gespart und so Investitionen ins Sachkapital ermöglicht. Dank diesen Ersparnissen werden die Arbeitskräfte im Jahr 2030 mit mehr Kapital ausgestattet sein als die vorherige Generation im Jahr 2000. Die kapitalintensivere Produktion erhöht die Arbeitsproduktivität. Dank dem höheren Pro-Kopf-Output können 100 Personen im erwerbsfähigen Alter die Belastung durch 40 bis 50 Personen im Rentenalter leichter tragen, als wenn man Arbeitskräften mit der heutigen geringeren Kapitalausstattung die Last aufladen würde.

2. Wenn die Pensionierten Kapital verzehren, das durch ihre Ersparnisse gebildet wurde, sinkt die Belastung der aktiven Generation. Offensichtlich kann den Bewohnern und Bewohnerinnen eines Altersheims keine Textilmaschine zum Frühstück serviert werden. Kapitalverzehr erfolgt, wenn auf Ersatzinvestitionen verzichtet wird. Vom gleichen Output bleibt mehr zur Verteilung an die verschiedenen Generationen übrig, wenn die Abnutzung des Kapitalstocks nicht überall durch Ersatzinvestitionen ausgeglichen wird. Kapitalverzehr kann zweckmässig sein, wenn die erwerbsfähige Bevölkerung als Folge des demografischen Wandels sinkt und eine Restrukturierung des Kapitalstocks angezeigt ist.

3. Die Pensionierten haben für Investitionen ins Sachkapital im Inland und im Ausland gespart. Dank einer dauernd aktiven Zahlungsbilanz besitzt die Schweiz einen grossen Nettokapitalstock im Ausland. Ausländische Arbeitskräfte sind mit Kapital ausgestattet, das in schweizerischem Besitz ist. Ihre Produktivität steigt, und ein Teil des Outputs fliesst als Kapitalertrag in die Schweiz zurück.

Bei der Berechnung des Altersquotienten sollten die Arbeitskräfte, die im Ausland mit Schweizer Kapital arbeiten, mitgezählt werden.

Die Mobilitätskosten des Kapitals sind viel tiefer als die Mobilitätskosten der Arbeitskräfte. Es ist daher volkswirtschaftlich zweckmässiger, wenn das Kapital zur Arbeit fliesst, als wenn die Arbeitskräfte zum Kapital wandern. Solange das politische Umfeld und die wirtschaftliche Lage Stabilität versprechen, ist es effizient, ausländische Arbeitskräfte im Ausland mit Schweizer Kapital zu versorgen.

4. Die Ersparnisse fliessen nicht nur ins Sachkapital, sondern auch ins Human- und Wissenskapital. Bildung, Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung erhöhen den Pro-Kopf-Output und senken so die Belastung der aktiven Generation. Diese Investitionen sind die zentrale Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft.

5. Nicht alle Personen im erwerbsfähigen Alter sind erwerbstätig. Wenn eine gute Konjunktur- und Wachstumspolitik die Arbeitslosenrate senkt, nimmt der Anteil der Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung zu. Die Belastung der aktiven Generation sinkt, obschon sich Altersquotient und Erwerbsquote nicht verändern. Eine höhere Erwerbsquote mindert die Belastung ebenfalls. Die Kapitel zwei und drei befassen sich mit den Möglichkeiten, die Erwerbsquote zu beeinflussen.

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass wir die Suppe nicht ganz so heiss essen müssen, wie sie von der Bevölkerungsstatistik gekocht wurde. Der Altersquotient überzeichnet die Last, die der demografische Wandel auf die Schultern der aktiven Generation lädt, und gleichzeitig misst er nicht alle wirtschaftlichen Konsequenzen der tieferen Geburtenrate und der höheren Lebenserwartung. Auch wenn das Rücktrittsalter nicht erhöht wird, steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten. Dadurch können Anpassungen in der Arbeitswelt nötig werden. Die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld müssen auf die Bedürfnisse einer älteren Belegschaft Rücksicht nehmen, ohne dass dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der schweizerischen Wirtschaft beeinträchtigt wird.

Noch stärker steigt das Durchschnittsalter der Konsumentinnen und Konsumenten, die Kundengruppe der über 60-Jährigen wächst, während die Kunden-

gruppe der unter 20-Jährigen schrumpft. Dies haben Produktentwicklung und Vertriebspolitik zu berücksichtigen. Das Güter- und Dienstleistungsangebot ist auf den demografischen Wandel hin auszurichten. Das Verkaufspersonal muss im Umgang mit einer älteren Kundschaft geschult werden. Es ist beispielsweise zu vermuten, dass es ältere Kundinnen vorziehen, von älteren Verkäuferinnen bedient zu werden. Die Unternehmer dürfen das Sortiment aber keinesfalls rückwärts blickend an die Bedürfnisse der älteren Generation der 1980er und 1990er Jahre anpassen. Die Menschen werden nicht einfach älter, sie werden aktiver und gesünder älter. Die Lebensgewohnheiten und damit auch die Nachfrage der "jungen Alten" unterscheiden sich markant von der Nachfrage der Senioren und Seniorinnen der früheren Generationen. Gleichzeitig steigt die Varianz innerhalb der Gruppe der über 65-Jährigen, ihr Verhalten weist grosse Unterschiede auf. Es existiert keine einheitliche Nachfrage der älteren Generation. Dies beinhaltet grosse Chancen, aber auch Risiken; die Unternehmungen tun deshalb gut daran, ihre Vertriebspolitik sorgfältig und vorausschauend zu planen.

2. V e r k n a p p u n g d e r A r b e i t s k r ä f t e

In den 30 Jahren von 1970 bis 2000 sank die Erwerbsbeteiligung der älteren und jüngeren Menschen. Es traten weniger Jugendliche direkt nach der obligatorischen Schulzeit ins Erwerbsleben, und die Ausbildungszeiten haben sich verlängert: Lehre, Berufsschule, Maturitätsschule, Fachhochschule, Universität, Nachdiplomausbildung, Postdoc, Ausbildung im Ausland, Zweitausbildung, Ergänzungslehrgänge und vieles mehr. Dieser Trend zu mehr Investitionen ins Humankapital ist zu begrüßen. Der komparative Vorteil der schweizerischen Volkswirtschaft liegt bei den gut ausgebildeten Arbeitskräften auf allen Stufen. Der internationale Wettbewerbsdruck wird weiter steigen, deshalb haben Wirtschaft und Gesellschaft ein vitales Interesse daran, dass die Investitionen ins Humankapital noch weiter wachsen.

Ältere Menschen arbeiten seltener über das Pensionsalter hinaus und wählen häufiger die Frühpensionierung. Dieser Trend ist angesichts des demografischen Wandels volkswirtschaftlich unerwünscht. Ob und wie Wirtschaft und Politik diesen Trend stoppen können, wird im dritten Kapitel diskutiert.

Obschon die Erwerbsbeteiligung der älteren und jüngeren Menschen sank, stieg die Erwerbsquote, bezogen auf die ganze Wohnbevölkerung, von 59,4 im Jahr 1970 auf 60,9 Prozent im Jahr 2000. Der Rückgang bei den Alten und Jungen wurde durch den Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen überkompensiert. Doch Frauen arbeiten häufig Teilzeit; der Rückgang der Vollzeit-Erwerbsbeteiligung wurde nicht vollständig ersetzt, das Arbeitszeitvolumen sank zwischen 1970 und 2000 leicht.

Wenn keine Anstrengungen zur Gewinnung zusätzlicher Erwerbstätiger unternommen werden, sinkt das Arbeitszeitvolumen weiter. Der demografische Wandel verschiebt die Arbeitsangebotskurve (d.h. die von den Arbeitskräf-

ten bei unterschiedlichen Lohnhöhen angebotene Arbeitsmenge) nach links, die Arbeitskräfte werden knapp. Diese Aussage überrascht vielleicht. Seit längerer Zeit ist die Arbeitslosenquote für schweizerische Verhältnisse ungewohnt hoch, und viele glauben, dass die goldenen Jahre der Vollbeschäftigung endgültig vorüber seien. Die öffentliche Meinung extrapoliert die herrschende Konjunkturlage in die Zukunft, sie geht implizit davon aus, dass die unbefriedigende Beschäftigungslage ewig dauert. Doch Wirtschaft und Politik sollten in der Lage sein, besser zu prognostizieren und sich bereits heute auf den drohenden Mangel an Arbeitskräften vorzubereiten.

Die Schweiz kann sich als kleine offene Volkswirtschaft nur unvollständig gegen ausländische Konjunkturreinflüsse absichern. Eine agile Wirtschaft mit längerfristig denkenden und handelnden Managern und eine Wirtschaftspolitik, die den eingebauten Stabilisatoren vertraut, könnten die Auswirkungen von unerwünschten Auslandeinflüssen mildern und positive ausländische Impulse verstärken. Doch leider zerstört eine prozyklische Budgetpolitik die Stabilisatoren, und zukunftsblinde Manager korrigieren ihre während der Hochkonjunktur begangenen Fehler ausgerechnet in der Rezession und damit im "dümmsten" Moment [1]. Die Jahre der Arbeitslosigkeit und die Perioden der Überhitzung werden so unnötig verlängert. Es ist zu hoffen, dass Wirtschaft und Politik die Gefahr der längerfristigen Verknappung der Arbeitskräfte erkennen und die notwendigen Massnahmen rechtzeitig einleiten. Wenn Wachstumschancen verschlafen werden, ist der volkswirtschaftliche Verlust grösser, als wenn die fehlende Voraussicht "nur" Konjunkturschwankungen verlängert.

Der demografische Wandel wird die Arbeitslosenrate senken. Doch ein Wert von Null wird auch bei Vollbeschäftigung nicht erreicht. Die Wirtschaft ist kein statisches Gebilde, sie verändert sich dauernd. Neue Stellen werden geschaffen, alte verschwinden; andere Qualifikationen sind gefragt, frühere Ausbildungen veralten. Dieser Wandel führt dazu, dass es immer gleichzeitig Arbeitslose und offene Stellen geben wird. Eine kurze Dauer der Arbeitslosigkeit und eine rasche Besetzung der offenen Stellen sind volkswirtschaftlich vorteilhaft. Ausbildung, Weiterbildung

und Umschulung sind Investitionen ins brachliegende Humankapital, sie helfen die Zahl der Arbeitslosen und die Zahl der unbesetzten Stellen tief zu halten und die Suchzeit zu verkürzen.

Die Reduktion der Zahl der Arbeitslosen mildert das Problem der knappen Arbeitskräfte, löst es aber nicht. Die Wirtschaft muss noch weitere Ressourcen anzapfen. Ein Rückgriff auf ausländische Arbeitskräfte, den die Wirtschaft in früheren Jahren zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen gewählt hat, wird nicht mehr im gleichen Ausmass möglich sein. Ein stärkerer Zustrom von ausländischen Arbeitskräften stösst auf politischen Widerstand. Dazu kommt, dass auch die Herkunftsländer vom demografischen Wandel betroffen sind. Gut ausgebildete Arbeitskräfte werden in Zukunft in ganz Europa knapp sein.

Die Schweiz muss sich auf ihre eigenen Ressourcen besinnen. Diese liegen im weiblichen Fähigkeitskapital. Die Erwerbsquote der Schweizerinnen hat sich seit 1970 markant erhöht. Sie liegt bei den 25-Jährigen über 0,8. In diesem Erwerbssalter haben die Frauen die Männer eingeholt: Von 100 Personen sind für beide Geschlechter mindestens 80 berufstätig. Bei den Männern steigt die Erwerbsquote noch an, sie liegt im Altersbereich zwischen 30 und 55 Jahren nahe bei eins, während im Erwerbsverlauf der Frauen das Dreiphasen-Modell zu erkennen ist. Ihre Erwerbsquote sinkt auf 0,7 und steigt erst wieder ab 40 Jahren gegen 0,8 und sinkt ab 50 Jahren definitiv. Dazu kommt, dass in den mittleren Altersklassen rund 60 Prozent aller erwerbstätigen Frauen Teilzeit arbeiten, während bei den Männern die Teilzeitquote nur 10 Prozent beträgt. Dieser Befund zeigt deutlich, dass das Fähigkeitskapital der Frauen unternutzt wird.

Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sind gefordert, sie müssen die Ursachen der Unternutzung des weiblichen Fähigkeitskapitals beseitigen, um dann dieses Reservoir an Humankapital zum Stopfen der Lücke bei den Arbeitskräften zu nutzen. Die Geschlechterdiskriminierung ist bei Bildung und Ausbildung weitgehend verschwunden: Beim Maturitätsabschluss sind die jungen Frauen bereits in der Überzahl, und in einigen Fakultäten – allerdings nicht in den Fächern mit den besten Berufsaussichten – haben

die Studentinnen die Studenten überholt. Im Bereich der Weiterbildung ist der Gleichstand noch nicht erreicht [2]. Hauptgrund für die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist das alte Geschlechterrollenschema, das sich in der Gesellschaft und in den Köpfen der Entscheidungsträger hartnäckig hält: Frauen sind in erster Priorität für die Familienarbeit zuständig, Männer für die Berufsarbeit; soweit sie es zeitlich verkraften, können Frauen ein Nebeneinkommen erwirtschaften und Männer bei der Familienarbeit mithelfen. Solange dieses Geschlechterrollenschema in den Köpfen steckt, werden junge Menschen sich gemäss dem Rollenverständnis ausbilden und rollenkompatible Berufe wählen. Die Personalchefs werden rollenkonform Männer für Karrierestellen rekrutieren und Frauen auf ein Stumpengleis schieben. Die Personalchefs handeln risikoavers, sie rechnen, unabhängig von den Plänen und der Qualifikation der jungen Frauen, mit Babypausen. Sie gehen davon aus, dass für Frauen Karriere und Kinder unvereinbar sind, während bei Männern Kinder kein Hindernis für Spitzenpositionen im Beruf darstellen.

Die Gesellschaft muss das veraltete Rollenschema, das Frauen bei der Berufsarbeit und Männer bei der Familienarbeit diskriminiert, überwinden. Sie darf die Menschen nicht länger in Geschlechterschachteln stecken. Sie muss zur Einsicht gelangen, dass Männer und Frauen im gleichen Ausmass für Familie und Beruf zuständig und verantwortlich sind [3]. Wirtschaft und Politik haben die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich Familienarbeit und Berufsarbeit nicht mehr gegenseitig behindern oder gar ausschliessen [4]. Die Instrumente sind längst bekannt, sie müssen "nur" noch eingesetzt werden!

Blockzeiten, Tagesschulen, Krippen und Kinderhorte erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Einführung der Individualbesteuerung und die Möglichkeit, die Kosten der ausserhäuslichen Kinderbetreuung von den Steuern abzusetzen, machen die gleichzeitige Berufstätigkeit von Mann und Frau lukrativer. Für die Firmen zahlt sich Familienfreundlichkeit aus. Beispiele sind flexible, an die familiären Pflichten angepasste Arbeitszeiten, firmeneigene Kinderbetreuung, ein Firmenpool zur Führung von Krippe und Kinderhort, finanzielle Beteiligung an einer externen Kin-

derbetreuung und ein geschlechtsneutrales Weiterbildungsangebot. Neue empirische Untersuchungen für die Schweiz zeigen, dass betriebliche Massnahmen zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rendite von acht Prozent abwerfen [5]. Da der demografische Wandel die Arbeitskräfte verknappt, dürfte die Rendite in Zukunft noch höher ausfallen.

Wer Vorkehrungen zur ausserhäuslichen Kinderbetreuung als Frauenförderung einstuft, weil sie den Müttern eine Berufstätigkeit ermögliche, tappt voll in die Falle des Rollenschemas. Krippen und Horte, Blockzeiten und Tagesschulen erleichtern Menschen mit Familienpflichten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Vorteile sind gross: Das männliche Fähigkeitskapital wird in der Familie besser genutzt, dies ist ein wichtiger Beitrag zur Überwindung der kostspieligen und menschenfeindlichen "vaterlosen" Gesellschaft; das weibliche Fähigkeitskapital wird in der Wirtschaft effizient eingesetzt, die bisherige Unternutzung der teuren Investitionen in Bildung, Ausbildung und Weiterbildung verschwindet.

Viele Frauen werden auf die Anreize reagieren und neu auf den Arbeitsmarkt treten oder ihre Teilzeitarbeit aufstocken, während die Männer ihre Vollzeitarbeit etwas reduzieren, um Familienpflichten zu übernehmen. Gesamthaft wird das Arbeitszeitvolumen in der Wirtschaft steigen, die demografisch bedingte Linksverschiebung des Arbeitsangebotes wird teilweise korrigiert. Die Familienarbeit wird zwischen Vater, Mutter und ausserhäuslicher Kinderbetreuung aufgeteilt; die Karrierechancen bleiben für Männer und Frauen intakt. Das Beispiel der nordischen Staaten zeigt, dass die Geburtenraten höher sind, wenn sich die Frauen nicht zwischen Kindern und beruflicher Karriere entscheiden müssen.

Die Überwindung des Geschlechterrollenschemas entschärft die Auswirkungen des demografischen Wandels auf vier Ebenen:

1. Höhere Geburtenraten verringern den demografischen Wandel.
2. Die höhere Erwerbsquote der Frauen mildert die Verknappung der Arbeitskräfte.
3. Dank der höheren Erwerbsquote sinkt die Belastung der aktiven Generation.
4. Die bessere Nutzung des Humankapitals der Frauen verbessert die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Gleichzeitig nimmt die Arbeitsproduktivität zu, der Pro-Kopf-Output steigt, es kann mehr an die verschiedenen Generationen verteilt werden. Zusätzlich verschwinden die hohen sozialen Kosten, die uns die "vaterlose" Gesellschaft bisher beschert hat.

3. A r b e i t f ü r Ä l t e r e

Seit Einführung der AHV (1948) hat sich die Lebenserwartung der 65-jährigen Männer von 12 auf 17 Jahre erhöht, bei den 65-jährigen Frauen stieg die Lebenserwartung sogar um mehr als 50 Prozent, von 13 auf 21 Jahre. Dieser erfreuliche Trend setzt sich fort, und die meisten der zusätzlichen Jahre können gesund und behinderungsfrei genossen werden. Die Kehrseite der Medaille ist die stärkere Belastung der aktiven Generation. Gleichzeitig führen die sinkenden Geburtenzahlen zu einer Verknappung der Arbeitskräfte, das Arbeitsangebot wandert nach links (bei jeder Lohnhöhe bieten die Arbeitskräfte eine geringere Arbeitsmenge an).

Die gestiegene Lebenserwartung kann versicherungstechnisch durch höhere Prämien, tiefere Renten oder eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit aufgefangen werden. Der Verzicht auf Frühpensionierung und Weiterarbeit über das heutige Pensionsalter hinaus erscheinen aus volkswirtschaftlicher Sicht als zweckmässige Lösungen: Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit senkt den Altersquotienten und verschiebt das Arbeitsangebot nach rechts zurück, die prognostizierte Verknappung der Arbeitskräfte wird kompensiert oder mindestens gemildert.

Man kann die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Regulierung oder mit Marktanreizen erreichen.

1. Das gesetzliche Rentenalter wird erhöht, und Frühpensionierungen werden nur in Ausnahmefällen gestattet. Die Kommission für Konjunkturfragen erachtet die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters bei gleichzeitiger Flexibilisierung des Rücktritts als zwingend notwendig. Sie denkt an die wirtschaftlichen Vorteile einer verlängerten Lebensarbeitszeit. Doch Regulierungen schränken die Wahlfreiheit der Individuen ein. Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters beschränkt die Optimierungsmöglichkeiten der älteren Generation und senkt damit ihr Nutzenniveau.

2. Die Arbeitskräfte verlängern ihre Lebensarbeitszeit, wenn ihr Nutzen dadurch steigt. Mögliche Anreize sind: höhere Löhne, flexible Arbeitszeiten und Altersteilzeit, die auf den Wünschen der Arbeitskräfte beruhen, angenehme Arbeitsbedingungen, die auf die Bedürfnisse der Älteren ausgerichtet sind, ein Aufschlag bei der aufgeschobenen Rente und ein Abschlag bei Frühpensionierung, die mindestens den versicherungstechnischen Berechnungen entsprechen.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit gelingt mit der ersten Methode, wenn das gesetzliche Rentenalter tatsächlich erhöht und die Frühpensionierung ausreichend erschwert werden kann. Der politische Widerstand gegen diese Regulierungen dürfte gross sein. Die ältere Generation verteidigt ihren Besitzstand, und viele Arbeitskräfte der mittleren Generation machen sich bereits Gedanken über die Bedingungen beim eigenen Rücktritt. Aber selbst wenn das gesetzliche Rentenalter erhöht werden kann, sind die wirtschaftlichen Vorteile einer verlängerten Lebensarbeitszeit noch nicht garantiert. Die Rückverschiebung der Angebotskurve nach rechts muss von der Nachfrage genutzt werden; die älteren Arbeitskräfte müssen beschäftigt werden. Wenn der Gesetzgeber das Rentenalter am Markt vorbei erhöht, steigt das Arbeitsvolumen nicht; die verlängerte Lebensarbeitszeit mündet in eine höhere Arbeitslosenrate für ältere Arbeitskräfte.

Im zweiten Fall steigt die Lebensarbeitszeit, wenn sich die Verlängerung für Nachfrage und Angebot lohnt. Falls die Wirtschaft an älteren Arbeitskräften interessiert ist, wird sie Anreize setzen, um Arbeitskräfte zu gewinnen, und die Individuen werden entsprechend ihrem Nutzenkalkül darauf reagieren.

In beiden Fällen ist die Lohnelastizität der Nachfrage nach Arbeitskräften unterschiedlichen Alters eine Schlüsselgrösse. Ist die Arbeitsnachfrage "altersblind", weil Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters vollständige Substitute sind? Oder unterscheiden sich die Arbeitskräfte der Altersgruppe 20 bis 60 aus betrieblicher Sicht so stark von den Arbeitskräften der Altersgruppe 60 bis 80, dass eine Substitution kaum möglich ist und somit eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit den demo-

grafischen Wandel nicht auffangen kann? Die zweite Schlüsselgrösse ist die Reaktion der älteren Arbeitskräfte auf marktliche Anreize. Wie viele sind bereit, freiwillig auf eine Frühpensionierung zu verzichten oder sogar über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten? Sind es so wenige, dass eine merkliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit nur mit Regulierungen erreicht werden kann, oder genügen marktliche Anreize, um die demografische Lücke beim Arbeitsangebot zu stopfen?

Im Ländervergleich der OECD gehören die Schweizer Senioren zu den fleissigsten, sie liegen hinter dem Spitzenreiter Japan und dem zweitplatzierten Island an dritter Stelle. Gemäss WHO ist Japan die erste "super-aged" Gesellschaft; der demografische Wandel hat schon heute zu einem Altersaufbau geführt, wie er in Europa erst in 20 bis 30 Jahren zu erwarten ist. Weil Japan gleichzeitig eine restriktive Einwanderungspolitik betreibt, sind die Arbeitskräfte knapp. Trotzdem wurde das gesetzliche Rentenalter nicht angehoben. Die Japaner können mit 60 Jahren in Pension gehen, doch das tatsächliche Rücktrittsalter liegt nahe bei 70 Jahren. Der Arbeitsmarkt hat sich, ohne gesetzliche Regulierung, flexibel an den demografischen Wandel angepasst. Die Substitution der Arbeitskräfte aus der Altersgruppe 20 bis 60 durch Arbeitskräfte aus der Altersgruppe 60 bis 70 scheint in Japan zu funktionieren.

Gemäss OECD liegt das Rücktrittsalter der Schweizer bei 66 Jahren, obschon das gesetzliche Rentenalter 65 Jahre beträgt. Die Anzahl der Frühpensionierten wird durch die Anzahl derjenigen, die über das Rentenalter hinaus im Erwerbsleben stehen, überkompensiert. Doch im Alter ist Teilzeitarbeit, teilweise mit kleinen Pensen, häufig. Deshalb fällt das Arbeitszeitvolumen trotz Rücktrittsalter 66 kleiner aus, als es wäre, wenn die Schweizer Männer bis 65 voll arbeiten und dann zurücktreten würden. Mit Ausnahme von Japan, Island und der Schweiz liegt, in den von der OECD ausgewiesenen Ländern, das tatsächliche Rücktrittsalter unter dem gesetzlichen Rentenalter. In Irland, Neuseeland und den USA ist der Unterschied vergleichsweise gering; die Männer verabschieden sich ein Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter aus dem Erwerbsleben. In Europa sind Island, die Schweiz und wegen der kleinen Differenz auch Irland die

"Musterknaben". In den anderen Ländern erfolgt der Rücktritt mehrere Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter. In Belgien und Österreich zieht sich der durchschnittliche Senior beispielsweise bereits mit 59 Jahren aus dem Erwerbsleben zurück, obschon das gesetzliche Rentenalter 65 Jahre beträgt.

Die Schweiz besitzt einen flexiblen Arbeitsmarkt. Das zeigte sich deutlich während der Rezession der 1970er Jahre. Obschon das reale Sozialprodukt um sieben Prozent sank, blieb die Arbeitslosenrate tief. Der Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften wurde durch ein Sinken der Erwerbsquote aufgefangen [6]. Bei einem flexiblen Arbeitsmarkt sind die Aussichten gut, dass sich die Lebensarbeitszeit bei Bedarf verlängern lässt. Wenn die Nachfrage den demografisch bedingten Ausfall bei der jüngeren und mittleren Generation durch ältere Arbeitskräfte kompensieren will, muss sie attraktive Bedingungen bieten. Die Unternehmer haben aus der Vergangenheit gelernt.

Sie sehen heute ein, dass die bisherige Strategie, Strukturwandel und Rezession mit Frühpensionierungen zu beantworten, in eine Sackgasse führt. Für die Unternehmer wandeln sich die älteren Arbeitskräfte von einer verschmähten zu einer gefragten Ressource. Sie orten Handlungsbedarf bei sich und beim Staat. Für eine gesetzliche Erhöhung des Rentenalters plädiert jedoch nur eine kleine Minderheit.

Der Staat darf die Flexibilität des Arbeitsmarktes nicht durch starre Vorschriften behindern. Doch Bund, Kantone und Gemeinden beschäftigen kein Personal, das über 65 Jahre alt ist. Parallel zur steigenden Lebenserwartung wurde das obligatorische Rücktrittsalter für Professoren und Professorinnen sukzessive von 70 über 67 auf 65 Jahre gesenkt. In den ausserparlamentarischen Kommissionen ist die öffentliche Hand etwas großzügiger, doch Mitglieder, die über 70 Jahre alt sind, werden nicht geduldet. Diese unsinnige Alters-Guillotina ist ein miserables Vorbild für den Privatsektor, sie gehört schleunigst abgeschafft.

Trotz den kontraproduktiven Vorschriften im eigenen Bereich hat der Bundesrat erkannt, dass in der Schweiz häufiger über das 65. Altersjahr hinaus gearbeitet werden sollte. Er will den Altersrücktritt aber nicht dekretieren; die älteren Erwerbstätigen sollen die Freiheit haben, zu entscheiden, wann sie in Pension gehen wollen. Der Bundesrat möchte mit Anreizen lenken, länger zu arbeiten, soll sich in Zukunft lohnen.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss das Sozialversicherungsrecht angepasst werden:

- Alle finanziellen Anreize zur Frühpensionierung sind zu eliminieren.
- Die Höhe der Pension soll bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter angemessen (mindestens gemäss den versicherungstechnischen Berechnungen) steigen.
- Eine Reduktion des Beschäftigungsgrades oder ein Funktionswechsel vor der Pensionierung, kombiniert mit einer Weiterführung der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus, sollen nicht mehr zu einer lebenslangen Renteneinbusse führen. Damit wird der "sanfte" Übergang vom Arbeits- ins Rentenalter ohne finanzielle Nachteile möglich.

Ausserdem sind die Vorsorgereglemente so anzupassen, dass sich eine Berufstätigkeit über das Pensionsalter hinaus lohnt. Daneben denkt der Bundesrat auch an altersgerechte Arbeitsbedingungen und an eine Verbesserung der gesundheitlichen Voraussetzungen, damit die Arbeitsfähigkeit im Alter besser erhalten bleibt. Die ganze Palette mit Vorschlägen, um ältere Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu halten, soll im Frühjahr 2006 in die Vernehmlassung geschickt werden [7].

Der Vorstoss des Bundesrates ist zu begrüessen, er zielt in die richtige Richtung. Man kann nur hoffen, dass die Vernehmlassung auf ein positives Echo stösst und nicht bis zur Unkenntlichkeit zerzaust wird. Doch der Bundesrat muss auch die Altersguillotine in der eigenen Verwaltung rasch abschaffen. Das gute Vorbild sollte dann, kombiniert mit "sanftem" Druck, dazu führen, dass Kantone und Gemeinden nachziehen. Wenn über 65-jährige Arbeitskräfte im öffentlichen Sektor nicht mehr automatisch

ausgemustert werden, erwacht vielleicht die Privatwirtschaft. Im Finanzsektor werden beispielsweise Kadermitglieder gemäss internen Richtlinien mit 62 oder 63 Jahren offiziell pensioniert und bestenfalls als Berater auf Teilzeitbasis weiterbeschäftigt. Bei verschiedenen grösseren Unternehmen in anderen Sektoren finden sich vergleichbare Weisungen.

In manchen Köpfen steckt noch das Vorurteil, ältere Menschen würden den Anforderungen, die ein anspruchsvoller Arbeitsplatz stellt, nicht genügen. Dabei sprechen viele Indizien dafür, dass über 60-jährige Arbeitskräfte gute Substitute für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Parallel zur steigenden Lebenserwartung steigen die behinderungsfreien Lebensjahre, und nichts weist darauf hin, dass schon bald ein Plafond erreicht ist. Heute nimmt das Risiko für altersbedingte Behinderungen ab 80 Jahren spürbar zu, doch in Zukunft könnte dieses Alter noch höher liegen. Auch die Arbeitsproduktivität sinkt nicht mit dem Alter; einzig für schwere körperliche Arbeit sind ältere Arbeitskräfte weniger gut geeignet. Doch rohe Kraft ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt seltener gefragt als früher. In den letzten 30 Jahren erfolgte eine Strukturverschiebung hin zu den Branchen, die eine höher qualifizierte Belegschaft benötigen und auch innerhalb der Branchen stieg die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Der Jedermannsmarkt, der ungelernete Arbeitskräfte aufnimmt, die auch schwere körperliche Arbeit leisten können, schrumpfte stark.

Viele ältere Menschen sind heute so aktiv, mobil, lern- und umlernbereit und dem Neuen gegenüber so aufgeschlossen wie jüngere. Was bleibt, ist das Risiko der grösseren Varianz, Menschen werden mit dem Alter ungleicher in ihrem Verhalten. Innerhalb der Gruppe der 60–80-Jährigen sind die Unterschiede im Verhalten grösser als zwischen den Altersgruppen. Wenn sie auswählen können, werden risikoaverse Personalchefs die jüngere Arbeitskraft der älteren vorziehen. Die grössere Varianz könnte ein Grund dafür sein, weshalb Personen über 60 seltener arbeitslos werden, wenn sie die Stelle verloren haben, aber länger arbeitslos bleiben. Insgesamt deutet der empirische Befund für die Schweiz darauf hin, dass die Arbeitskräftenachfrage nicht altersblind, aber doch wenig altersorientiert ist.

Viel wichtiger als das Alter einer Arbeitskraft sind ihre Qualifikationen. Von den heute über 65-Jährigen sind seinerzeit mehr als 40 Prozent direkt nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit ins Berufsleben getreten. Diese Arbeitskräfte haben schlechte Karten. Auf dem geschrumpften Jedermannsmarkt werden sie von jungen Arbeitnehmern, die körperlich kräftiger sind, verdrängt, und für anspruchsvollere Aufgaben sind sie zu wenig qualifiziert. Die Zahl der jungen Menschen, die ohne weitere Ausbildung direkt nach der Schulzeit auf den Arbeitsmarkt treten, nimmt erfreulich ab. Im Jahr 2000 waren von der Schweizer Wohnbevölkerung der Altersgruppe 55–64 Jahre 32 Prozent ungelernt, in der Altersgruppe 45–54 Jahre waren es 27 Prozent, in der Altersgruppe 35–44 Jahre noch 23 Prozent und in der Altersgruppe 25–34 Jahre nur noch 18 Prozent. Doch gemessen am Anforderungsprofil der Schweizer Wirtschaft sind auch 18 Prozent zu hoch.

Der Hebel muss in erster Linie bei der ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz angesetzt werden. Im Jahr 2000 traten über 40 Prozent der Ausländer – gegenüber 10 Prozent der Schweizer – direkt nach der obligatorischen Schulzeit auf den Arbeitsmarkt. Diese jungen Menschen haben ein grosses Arbeitslosenrisiko. Sie können kaum von der prognostizierten Verknappung der Arbeitskräfte profitieren. Da die Grundlagen einer beruflichen Ausbildung fehlen, können sie sich nur mit grossen Anstrengungen über die Weiterbildungsschiene nachqualifizieren, und als Ungelernte sind sie kaum Substitute für die gesuchten Berufsleute. Die öffentliche Hand muss eine Bildungs- und Ausbildungs-offensive lancieren, gleichzeitig ist das Weiterbildungsangebot der Unternehmungen auszubauen und vermehrt auch auf Personen ohne sekundäre Ausbildung auszurichten. Diese Investitionen ins Humankapital erfolgen im Interesse der jungen Menschen, die wir nicht länger auf das Stumpengleis ungelernt abschieben dürfen. Gleichzeitig entsprechen sie den Bedürfnissen der Schweizer Wirtschaft, die schon bald die Verknappung der gut qualifizierten Arbeitskräfte auf allen Stufen spüren wird.

Gemäss der Rangliste des WEF kletterte die Schweiz, nach einem Tief in den Vorjahren, im Jahr 2005 zurück auf Rang acht der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Ganz vorne liegen, wie seit Jahren, die nordischen Staaten. Sie verfügen über ein ausgezeichnetes Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystem, sie bewegen sich bei Forschung und Entwicklung in der Spitzengruppe, und sie weisen die höchste Erwerbsquote der Frauen auf, denn sie besitzen optimale Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Schweiz muss sich in allen drei Bereichen tüchtig sputen, wenn sie im internationalen Wettlauf mithalten will.

Die bisherigen Ausführungen zeigten, dass Arbeitskräfte von unterschiedlichem Alter, aber mit vergleichbaren Qualifikationen gute Substitute sind. Wenn der demografische Wandel die Arbeitskräfte verknappt, wird die Nachfrage das Angebot übernehmen, das durch eine längere Lebensarbeitszeit entsteht; unter der Voraussetzung, dass die Qualifikationen stimmen. Noch nicht beantwortet ist die zweite Frage: Kann die Lebensarbeitszeit mit Anreizen verlängert werden, oder muss der Staat regulierend eingreifen und das Pensionsalter erhöhen?

Heute sind Frühpensionierungen in 3/4 aller Unternehmungen grundsätzlich möglich. Der Anstoss, diese Möglichkeit zu nutzen, kommt in 40 Prozent der Fälle von Unternehmerseite: Bei einer Betriebsschliessung ersetzt die Frühpensionierung häufig die Entlassung, und bei Umstrukturierungen erhalten ältere Mitarbeiter oft ein lukratives Angebot zur Frühpensionierung. Der Finanzsektor ist ein typisches Beispiel für dieses Vorgehen. Banken und Versicherungen verschliefen während der Hochkonjunktur den Strukturwandel, den die neuen Informationstechnologien und der Siegeszug des Computers ermöglichten, um das Versäumte ausgerechnet in den Perioden der Rezession nachzuholen. Die Belegschaft wurde gezielt verjüngt, der Anteil der über 50-jährigen Arbeitskräfte liegt heute im Vergleich zu anderen Branchen sehr tief. Zahlreiche gut qualifizierte Mitarbeiter und Kadermitglieder wurden bereits mit 58 Jahren in die Frühpensionierung gedrängt, die Mittel waren ein gutes finanzielles Angebot und sanfter – falls nötig auch unsanfter – Druck.

Man kann etwas überspitzt formulieren: Weil der Finanzsektor den Strukturwandel verschlief, hat er den Personalbestand während der Hochkonjunktur aufgebläht. Er hat eine sanfte Strukturanpassung verpasst, die im ausgetrockneten Arbeitsmarkt der Hochkonjunktur mit geringen sozialen Kosten möglich gewesen wäre. Als der Finanzsektor in der Rezession wach gerüttelt wurde, restrukturierte er überstürzt und "entsorgte" nicht mehr benötigtes Personal mittels Frühpensionierung.

Die Zeche bezahlte die Gesellschaft, die viel ins Humankapital der gut qualifizierten Arbeitskräfte investiert. Diese treten nach dem Studium oder nach einer langen Berufsausbildung und -weiterbildung erst im Alter von 28 bis 30 Jahren voll ins Arbeitsleben. Wenn sie bereits mit 58 Jahren frühpensioniert werden, ist die Pay-back-Periode für die Gesellschaft, die den Bildungssektor mehrheitlich finanziert, zu kurz. Anstatt während 40 bis 45 Jahren, wie Arbeitskräfte, die nach dem Lehrabschluss berufstätig werden, leisten sie ihren Beitrag als Produktionsfaktoren nur während 28 bis 30 Jahren [8].

Um die Nutzung des Humankapitals zu optimieren, sollte anstatt des gesetzlichen Rentenalters eine "Norm-Lebensarbeitszeit" festgesetzt werden [9]. Als flankierende Massnahmen wären eine angemessene Berücksichtigung der Familienarbeit und ein Vorbezug oder Aufschub der Rente mit einem versicherungstechnisch korrekt berechneten Abschlag oder Aufschlag vorzusehen. Wenn beispielsweise 42 Jahre als Lebensarbeitszeit festgesetzt werden, kann eine ungelernte Arbeitskraft, die nach der obligatorischen Schulzeit ins Erwerbsleben tritt und meist schwere körperliche Arbeit zu verrichten hat, mit 59 Jahren in Pension gehen. Da kaum eine Nachfrage nach älteren ungelernten Arbeitskräften besteht und die Körperkräfte mit dem Alter abnehmen, ist der frühe Rücktritt volkswirtschaftlich zweckmässig. Wer nach Lehr- oder Mittelschulabschluss ohne weitere Ausbildung mit 20 Jahren berufstätig wird, hat das Pensionsalter mit 62 Jahren erreicht. Wer sich an einer Universität, Fachhochschule oder Berufsakademie weiterbildet, Auslandsaufenthalte oder eine Zweitausbildung anhängt und deshalb erst mit 30 Jahren ins Erwerbsleben tritt, wird mit 72 Jahren pensioniert. Auch dieser späte Rücktritt ist volkswirtschaftlich zweckmässig.

Der demografische Wandel trocknet den Arbeitsmarkt aus; deshalb werden die Unternehmungen die älteren gut qualifizierten Arbeitskräfte sehr gerne neu einstellen oder weiterbeschäftigen.

Der empirische Befund ist eindeutig: Arbeitskräfte reagieren auf finanzielle Anreize. Sie wählen die Frühpensionierung, wenn ein lukratives Angebot des Arbeitgebers vorliegt. Daneben gibt es auch persönliche Gründe für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. Ältere Langzeitarbeitslose flüchten sich öfters in die Frühpensionierung. Frauen wählen den frühen Rücktritt häufig wegen familiärer Verpflichtungen oder passen sich an die Pensionierung des meist älteren Partners an. Dieses Verhalten der Frauen wird durch das alte Geschlechterrollenschema gesteuert.

Wenn es sich finanziell lohnt, wird über das Pensionsalter hinaus gearbeitet. Mehr als 50 Prozent der "Spätrentner" sind selbständig Erwerbende. Dies hat zwei Hauptursachen:

1. Selbständig Erwerbende haben einen garantierten Arbeitsplatz. Sie werden nicht vom Fallbeil des obligatorischen Altersrücktritts getroffen, und es besteht kein Arbeitslosenrisiko. Selbständige arbeiten weiter, aus Freude an der Arbeit, weil es sich finanziell lohnt und weil man sie nicht entlassen kann.
2. Selbständig Erwerbende können sich öfters den Altersrücktritt kaum leisten. Sie und die mitarbeitenden Familienmitglieder sind über das Pensionsalter hinaus berufstätig, um finanziell über die Runden zu kommen. Der hohe Anteil der Landwirte bei den selbständigen "Spätrentnern" lässt sich so erklären.

Eine zweite grössere Gruppe innerhalb der "Spätrentner" sind Personen mit einer tertiären Ausbildung; dies führt zur erwünschten Verlängerung der Pay-back-Periode für Investitionen ins Humankapital. Je anspruchsvoller die berufliche Tätigkeit, umso höher ist normalerweise das Einkommen und umso grösser die Freude am Beruf. Entsprechend dem ökonomischen Nutzenkalkül verlängern deshalb Ärztinnen und Rechtsanwälte, Künstler und Forscherinnen ihre Lebensarbeitszeit.

Die Schlussfolgerungen sind eindeutig:

- Wenn eine Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft besteht und der Ertrag (Lohn, Arbeitsfreude) stimmt, werden die Individuen über das Rentenalter hinaus arbeiten; die Lebensarbeitszeit wird steigen.

- Sobald junge qualifizierte Arbeitskräfte als Folge des demografischen Wandels knapp werden, setzt die Substitution ein. Die Unternehmungen werden ihre Belegschaft über das Rücktrittsalter hinaus beschäftigen und zusätzlich qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Altersarbeitsmarkt suchen.

4. F a z i t

Wir können uns auf den Markt verlassen, er wird es richten. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, sorgen die Marktkräfte für ein Gleichgewicht auf dem Altersarbeitsmarkt. Der Staat muss das Rentenalter nicht erhöhen [10]. Die Individuen verlängern ihre Lebensarbeitszeit freiwillig genau in dem Ausmass, in dem die Wirtschaft zusätzliche Arbeitskräfte nachfragt. Der Staat hat jedoch für die notwendigen Rahmenbedingungen zu sorgen, und die Unternehmungen müssen ihre Hausaufgaben erledigen:

1. Investitionen ins Humankapital sind der Schlüssel zur Bewältigung des demografischen Wandels. Die Kombination aus sinkender Geburtenrate und steigender Lebenserwartung kann von Wirtschaft und Gesellschaft verkräftet werden, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf allen Stufen sehr gut qualifiziert sind. In diesem Fall bleibt die Schweiz international wettbewerbsfähig, und die Verknappung der Arbeitskräfte wird durch die höhere Produktivität teilweise ausgeglichen. Die öffentliche Hand muss eine breit angelegte Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungs-offensive starten sowie gleichzeitig Forschung und Entwicklung fördern. Die Anzahl der Ungelernten, die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist auf ein absolutes Minimum zu senken. Die Unternehmungen müssen ihr eigenes Weiterbildungsangebot ausbauen; sie haben diese Weiterbildung ohne Alters- oder Geschlechterdiskriminierung allen Arbeitskräften anzubieten, auch jenen mit bescheiden gefülltem Schulsack. Gleichzeitig müssen sie verstärkt in Forschung und Entwicklung investieren. Wer im Bildungs- und Forschungsbereich geizt, verspielt seine Zukunft.

2. Wirtschaft und Gesellschaft müssen das Geschlechterrollenschema überwinden. Die Köpfe sind zu durchlüften – auch wenn es einen veritablen Sturm braucht –, damit das weibliche Fähigkeitskapital nicht länger unternutzt, sondern zum Stopfen der Arbeitskräftelücke benutzt wird. Der Staat hat für Blockzeiten und Tageschulen zu sorgen. Horte, Kinderkrippen und

andere ausserfamiliäre Kinderbetreuungseinrichtungen sind von der öffentlichen Hand und von den Unternehmungen bereit zu stellen. Die Arbeitszeiten sind flexibel auf die Bedürfnisse von Menschen mit Familienpflichten auszurichten. Die Individualbesteuerung ist einzuführen, und bei den Steuern ist der Abzug der Kosten für ausserfamiliäre Kinderbetreuung zu ermöglichen. Ziel ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen, damit das Arbeitszeitvolumen steigt und die "vaterlose" Gesellschaft überwunden wird.

3. Sämtliche Regulierungen, die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit verunmöglichen, erschweren oder finanziell bestrafen, sind zu eliminieren: Bund, Kantone und Gemeinden müssen die Altersguillotine, die ihre Arbeitskräfte zum Rücktritt mit 65 Jahren zwingt, "verschrotten". Vergleichbare interne Weisungen in der Privatwirtschaft sind ebenfalls abzuschaffen. Finanzielle Anreize zur Frühpensionierung sind zu streichen und "Spätrentner" müssen mindestens die versicherungstechnisch berechnete Rentenerhöhung erhalten. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Wirtschaft und Gesellschaft nützt, muss sich für das Individuum lohnen.

4. Die Unternehmungen müssen das Arbeitsumfeld an das höhere Alter der Arbeitskräfte anpassen und einen Funktionswechsel oder eine Reduktion der Arbeitszeit für Ältere ohne lebenslange Rentenkürzung ermöglichen. Ausserdem haben die Unternehmungen ihre Vertriebspolitik auf die Bedürfnisse der "jungen Alten" auszuweiten, und sie dürfen, im eigenen Interesse, die grosse Varianz im Verhalten der Gruppe der über 65-Jährigen nicht vergessen.

5. Wenn Staat, Wirtschaft und Gesellschaft für die korrekten Rahmenbedingungen sorgen, wird es der Markt richten. Der Staat müsste das gesetzliche Rentenalter nicht erhöhen, die Individuen werden ihre Lebensarbeitszeit freiwillig verlängern, weil es sich lohnt. Es ist jedoch zu prüfen, ob anstatt eines Rücktrittalters eine "Norm-Lebensarbeitszeit" – beispielsweise 42 Jahre – festgesetzt werden sollte. Eine "Norm-Lebensarbeitszeit" berücksichtigt die Bedürfnisse der Ungelernten und Ange-

lernten, die früh ins Erwerbsleben treten, im Alter abgekämpft sind und keine schwere körperliche Arbeit mehr leisten können. Gleichzeitig verlängert sie die Pay-back-Periode bei Investitionen ins Humankapital, die Gesellschaft realisiert so einen angemessenen Ertrag auf dem Humankapital. Ausserdem wird die gesellschaftliche Rücktrittsnorm, an der sich viele Menschen implizit orientieren, verwischt, weil der "normale" Rücktritt, entsprechend dem Eintritt ins Erwerbsleben, bereits mit 58 Jahren, erst im Alter von über 70 Jahren oder irgendwo dazwischen erfolgt. Dies erhöht die Flexibilität.

A n m e r k u n g e n

- [1] Ein Beispiel für dieses Verhalten ist der Finanzsektor, siehe S. 21f.
- [2] Petra Wüst, Betriebliche Weiterbildung in der Schweizer Industrie, Zürich, 1998.
- [3] Im gleichen Ausmass zuständig und verantwortlich heisst nicht, dass die Familien- und Berufsarbeit genau gleich auf Männer und Frauen aufgeteilt werden muss. Diese Aufteilung, der Umfang an ausserhäuslicher Kinderbetreuung und die Menge der zugekauften Haushalthilfe wird durch die Nutzenmaximierung in der Partnerschaft bestimmt; dabei ist jede Aufteilung von "Nur-Familienmann" über 50 Prozent für beide bis "Nur-Familienfrau" möglich. Der Staat hat keine Prozentsätze vorzuschreiben (Regulierungen sind ineffizient), er muss "nur" die Diskriminierung der Frauen bei der Berufsarbeit eliminieren und zusammen mit der Wirtschaft ein Umfeld schaffen, das den Paaren eine echte Auswahl ermöglicht.
- [4] Sabine Littmann-Wernli, Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Zürich, 1999.
- [5] Prognos, Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, 2005. Trägerschaft: Migros, Novartis, Schweizerische Post, Raiffeisengruppe, EVD. Bezugsquelle: Migros-Genossenschafts-Bund.
- [6] Problematisch ist, dass vor allem Frauen und ausländische Arbeitskräfte die Zeche bezahlen.
- [7] NZZ und Tages-Anzeiger vom 10.12.2005
- [8] Falls sich die Frührentner und -rentnerinnen in der Freiwilligenarbeit engagieren, verbessert sich die Bilanz für die Gesellschaft.

[9] Wie meistens steckt auch bei der "Norm-Lebensarbeitszeit" der Teufel im Detail: Wie ist Teilzeitarbeit zu gewichten? Wie Teilzeitarbeit in Kombination mit Ausbildung und Weiterbildung? Kann man denkbare negative Auswirkungen aufs Humankapital vernachlässigen, weil sie unbedeutend sind? Oder ist es zweckmässig, sie mit gleichzeitig konzipierten positiven Anreizen zu kompensieren? Solche Fragen werden in der CS-Publikation "Zukunft der AHV – für ein Morgen ohne Sorgen" kritisch diskutiert. Meines Erachtens sind brauchbare Lösungen möglich, die besser sind als das heutige, ebenfalls nicht perfekte System. Auf jeden Fall würde sich eine vertiefte Analyse, die in einen konkreten Gesetzesvorschlag mündet, lohnen. Dann kann die Politik unter voller Information entscheiden, ob sie den Systemwechsel will.

[10] Daraus darf nicht geschlossen werden, dass zur Entlastung der Altersvorsorge keine Reformen in die Wege geleitet werden müssten.

© 2006, Avenir Suisse, Zürich; Zürcher Kantonalbank, Zürich

Gestaltung und Satz: Avenir Suisse, Zürich

Druck: Druckerei Robert Hürlimann AG, Zürich