

Zukunftsstudie Deutschland 2030

Auf die Älteren kommt es an

Wie 55+ den Wohlstand Deutschlands sichern kann



Der Text basiert auf der Studie „Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer“, erstellt vom Institut für Weltwirtschaft (IfW), dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM). Die komplette Studie unter: www.INSM.de/ZukunftsstudieDeutschland2030



Nachhaltig wachsen. Besser leben.

inism.de/Wachstum facebook.com/marktwirtschaft

INITIATIVE
NEUE **SOZIALE**
MARKTWIRTSCHAFT

Mit den Folgen des **demografischen Wandels** verhält es sich wie mit einem letzten warmen Sommertag. Der Wetterbericht hat bereits die Kaltfront angekündigt. Dann ziehen erste dunkle Wolken am Horizont auf, die langsam näher rücken. Es ist genug Zeit, Vorkehrungen für den Regen zu treffen, Türen und Fenster zu schließen, Regenkleidung zu suchen. Wer sich vom Regen überraschen lässt, ist selbst schuld.

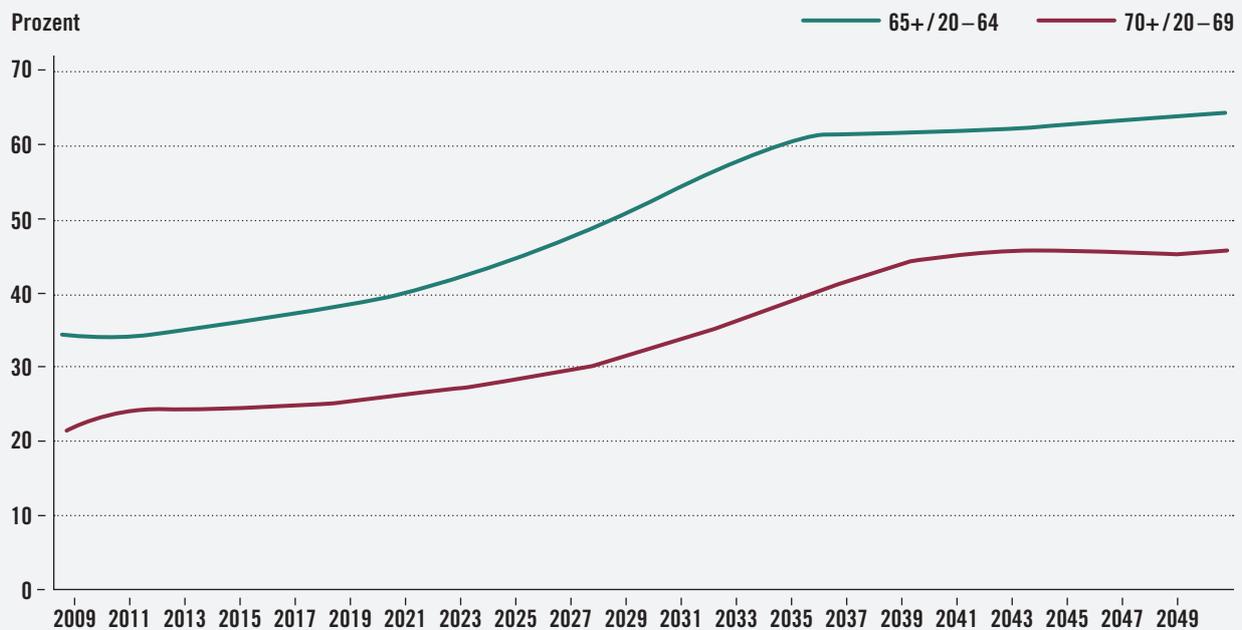
Sinkende Bevölkerungszahlen und die Alterung der Gesellschaft sind nicht zu leugnende Trends. Die Entwicklungen sind Folge eines großen Glücks (längeres Leben) und einer veränderten Familienplanung (weniger Kinder).

Bei einer Fortsetzung des derzeitigen demografischen Trends und einer Nettozuwanderung von jährlich 100.000 Personen ab 2014 wird die deutsche Bevölkerung von derzeit knapp 82 Millionen Menschen auf 79 Millionen im Jahr 2030 und 73,6 Millionen Menschen im Jahr 2050 schrumpfen.

Sinkende Bevölkerungszahlen treffen auf eine stetig steigende Lebenserwartung. Die Abbildung unten zeigt für die Jahre 2009 bis 2050 die prognostizierte Entwicklung von zwei Versionen des sogenannten Altenquotienten. Dieser misst die Zahl der Personen im Rentenalter pro 100 Personen im erwerbsfähigen Alter. Die grüne Linie zeigt die Zahl der über 64-Jährigen (rote Linie über 69-Jährigen) je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren (69 Jahren). Während der so definierte Altenquotient heute bei 34 liegt, wird er in 2030 auf 53 und in 2050 auf 62 gestiegen sein. Die Zahl der über 64-Jährigen je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren wird sich also bis 2050 fast verdoppeln. Umgekehrt bedeutet dies, dass immer weniger Personen im erwerbsfähigen Alter auf eine Person im Rentenalter kommen. Der Großteil des Anstieges des Altenquotienten ist dabei bis Mitte 2030 zu erwarten, da in diesem Zeitraum die besonders geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre die Altersgrenze von 65 erreichen.

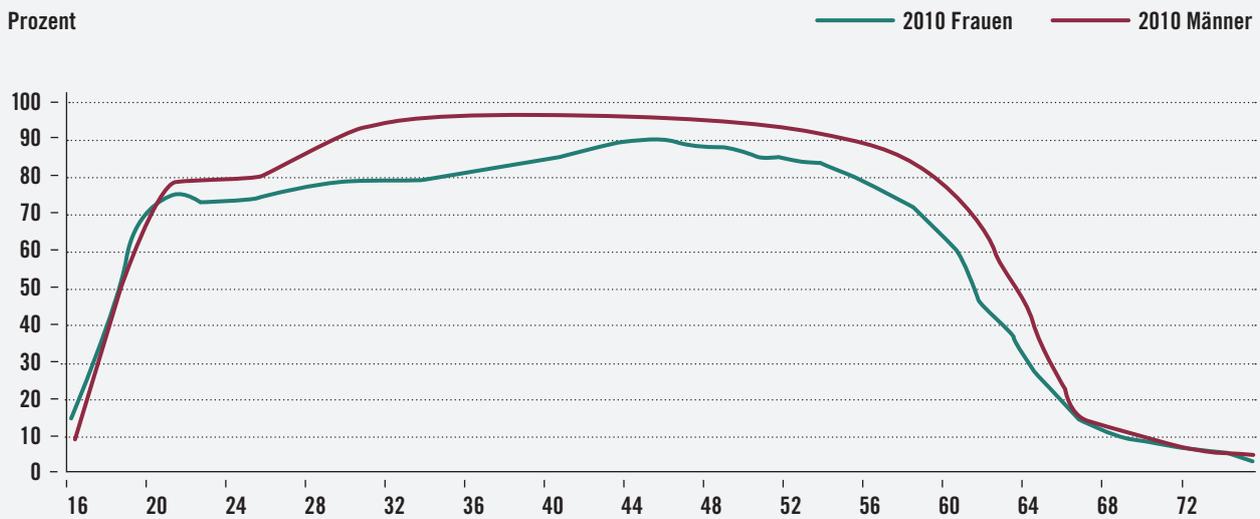
Altenquotient in Deutschland, 2009 – 2050

Der Altenquotient misst die Zahl der über 64-Jährigen (bzw. der über 69-Jährigen) je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 (bzw. 69) Jahren.



Quelle: Berechnungen aus Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer« nach Daten des Statistischen Bundesamtes (2009)

Projektion der Erwerbsquoten nach Geschlecht und Alter, 2010



Quelle: Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«

Bis zum Jahr 2050 werden im statistischen Durchschnitt Jahr für Jahr rund 500.000 Menschen weniger potenziell dem Arbeitsmarkt in Deutschland zur Verfügung stehen. Wohlstand aber entsteht durch Arbeit. Wo weniger gearbeitet wird, sinkt der Wohlstand.

Hinnehmen, was nicht zu ändern, und ändern, was möglich ist – so könnte das Erfolgsrezept für den Umgang mit Geburtenrückgang und steigender Lebenserwartung lauten. Will heißen: Wir müssen dem demografischen Wandel an den Stellen begegnen, an denen wir die Situation zum Besseren wenden können.

Das ist durchaus möglich. Genauer gesagt liegt im Problem die Lösung. Denn dass wir immer älter werden und deshalb die Zahl der Älteren in Deutschland relativ und absolut gesehen wächst, ist nicht nur ein großes Lebensglück, sondern gleichzeitig der Schlüssel zur Lösung des demografischen Problems. Da die Zahl der Älteren wächst, steigt auch der Anteil, den Ältere zum Wohlstand einer Gesellschaft beitragen können.

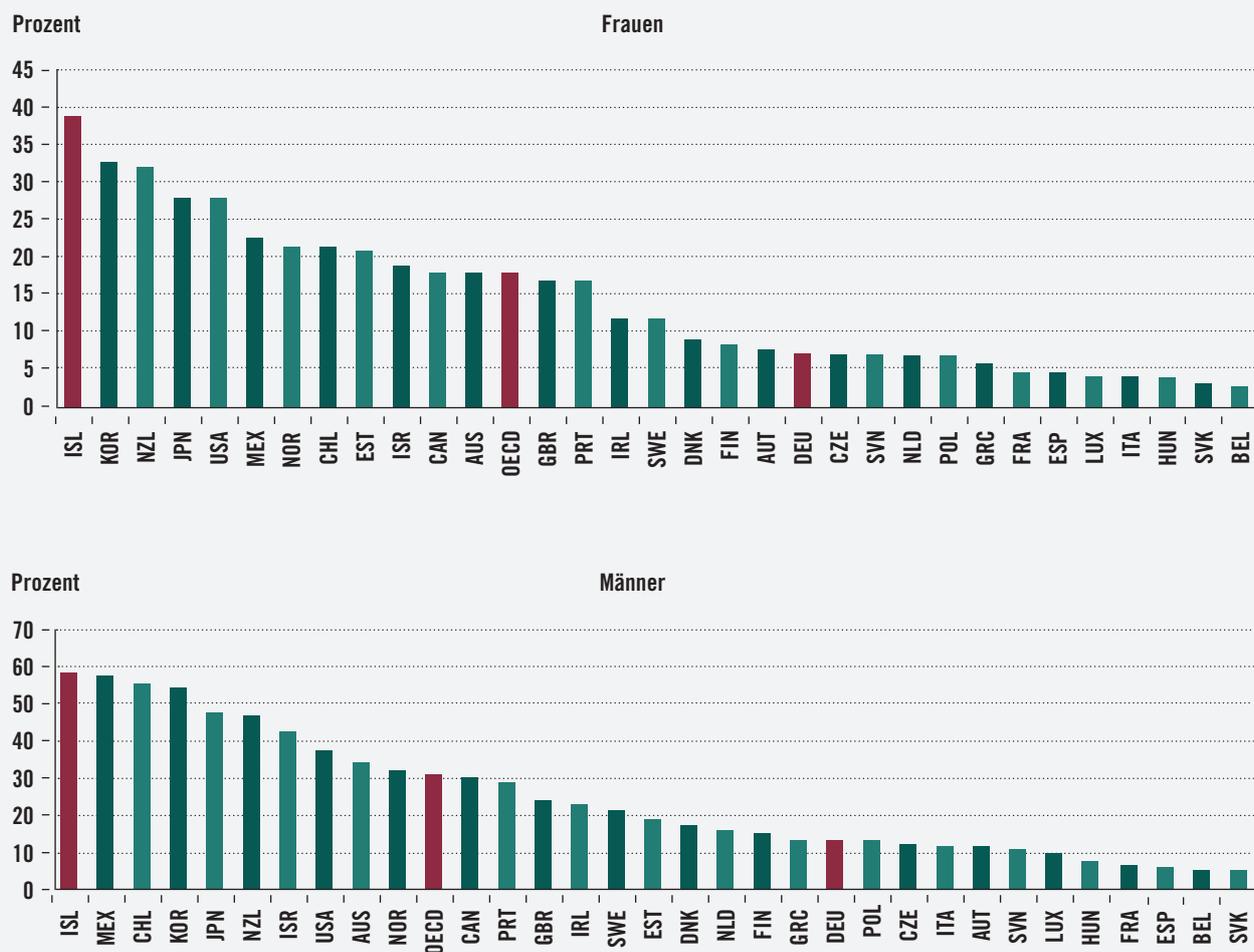
Mit anderen Worten: Wenn es uns gelingt, dass Ältere später in Rente gehen, dass deren Arbeitszeit stärker in Richtung Vollzeitbeschäftigung geht, und wenn wir es schaffen, die Arbeitslosenquote der Altersgruppe 55+

zu senken, brauchen wir uns vor dem demografischen Wandel nicht zu fürchten.

In einer Zukunftsstudie für Deutschland haben drei renommierte Wirtschaftsforschungsinstitute – Institut für Weltwirtschaft (IfW), Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) – das Wohlstandspotenzial (gemessen als Produktionspotenzial) bei einer besseren Integration der Älteren (ab 55 Jahre) in den Arbeitsmarkt untersucht und geben Handlungsempfehlungen an die Politik, damit aus Potenzial realer Wohlstand wird.

Im Folgenden die wichtigsten Ergebnisse aus der Studie, die unter www.INSM.de/ZukunftsstudieDeutschland2030 zum Download bereitsteht.

Erwerbsquoten von 65- bis 69-Jährigen im internationalen Vergleich nach Geschlecht, 2011



Quelle: Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«

Stellschrauben der Wohlstandssicherung

Die potenzielle Wohlstandsmehrung mit Hilfe einer stärkeren Integration der Älteren in den Arbeitsmarkt ist enorm. Das liegt vor allem daran, dass im Status quo relativ viele Menschen ab 55 Jahre nicht beschäftigt sind oder nur zum Teil arbeiten.

Es gibt grundsätzlich **drei Stellschrauben**, um das Arbeitsvolumen – und damit das Wohlstandspotenzial – zu vergrößern.

1) Erhöhung der Erwerbsquoten

Das gesamte Arbeitsvolumen einer Volkswirtschaft hängt entscheidend von der Erwerbsquote ab. Die Erwerbsquote ist definiert als prozentualer Anteil der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Wie die Abbildung (S.3) zeigt, sinkt die Erwerbsbeteiligung ab 55 Jahre stark, gleichzeitig nimmt diese Altersgruppe in Zukunft zu – ein entscheidender Ansatzpunkt für Wachstum und Wohlstand.

Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen ist im vergangenen Jahrzehnt in Deutschland allerdings deutlich

stärker gestiegen als in den meisten OECD-Ländern. Bei der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen liegt Deutschland dagegen unter dem OECD-Durchschnitt (siehe Abbildung, S.4). Das gleiche Bild zeigt sich bei den 70- bis 74-Jährigen. Außerdem: Die Frauen bleiben bei den Erwerbsquoten, trotz positiver Entwicklung in jüngerer Zeit, weiter deutlich hinter denen von Männern zurück.

Ergebnis: In Deutschland besteht Potenzial für weiter steigende Erwerbsquoten. Dies gilt bei der mittleren Altersgruppe (55- bis 65-Jährige) vor allem für Frauen, bei den älteren Altersgruppen sowohl für Frauen als auch für Männer. Im Übrigen: Das europäische Land mit den derzeit höchsten Erwerbsquoten Älterer ist Island.

2) Senkung der Erwerbslosenquoten

Steigende Erwerbsquoten und damit eine steigende Erwerbsbeteiligung erhöhen nur dann das Arbeitsvolumen einer Volkswirtschaft, wenn diejenigen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, auch tatsächlich arbeiten.

Die Empirie zeigt, dass die Erwerbslosenquoten der jüngeren und älteren Altersgruppen überdurchschnittlich sind, die der mittleren Altersgruppen unterdurchschnittlich (siehe Abbildung).

In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen sind die Erwerbslosenquoten sowohl der Männer als auch der Frauen seit Ende der 1990er Jahre spürbar gesunken, allerdings

ausgehend von hohen Niveaus. In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen sind die strukturellen Erwerbslosenquoten seit 1992 zunächst gestiegen, erst seit 2005 ist ein Abwärtstrend zu verzeichnen.

Vorbild für Deutschland kann Norwegen sein. Das skandinavische Land weist, verglichen mit den übrigen OECD-Ländern, die niedrigsten Erwerbslosenquoten unter älteren Erwerbspersonen auf. So betrug die Erwerbslosenquote der 55- bis 64-jährigen Männer im Jahr 2011 in Norwegen 1,4 Prozent und die der Frauen 1,2 Prozent. In Deutschland lag sie mit 6,6 Prozent bzw. 6,4 Prozent hingegen über dem OECD-Durchschnitt von 6,3 Prozent bzw. 5,1 Prozent.

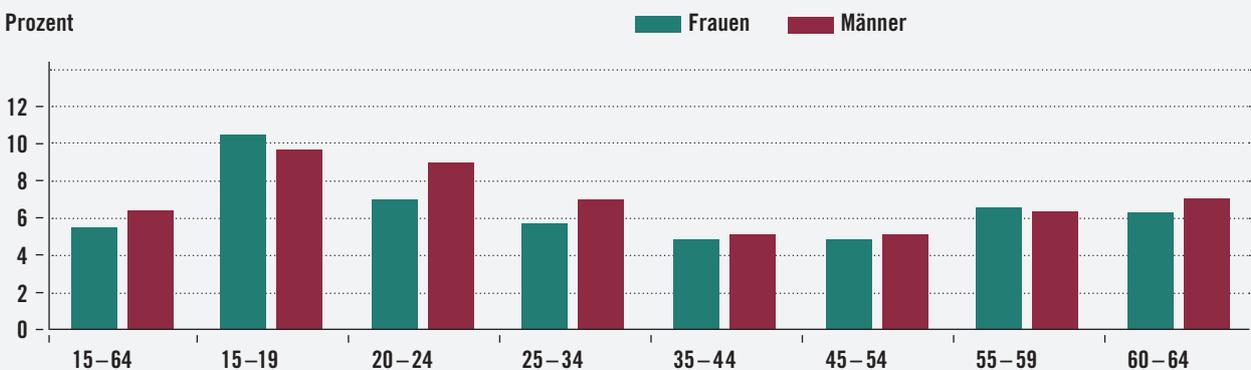
3) Längere Arbeitszeiten

Das Arbeitsvolumen einer Volkswirtschaft hängt nicht nur von der Zahl der Erwerbstätigen ab, sondern auch davon, wie lange diese arbeiten.

Die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland sinkt seit Anfang der 1990er Jahre. Belief sich die durchschnittliche Arbeitszeit von weiblichen Erwerbstätigen in 1991 noch auf 1289 Stunden, so ist diese in 2010 bis auf 1155 Stunden gesunken. Im gleichen Zeitraum sank die durchschnittliche Arbeitszeit von männlichen Erwerbstätigen von 1479 auf 1340 Stunden.

Dieser Trend ist allerdings nicht einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit geschuldet. Die Arbeitszeit von

Tatsächliche Erwerbslosenquoten in Deutschland nach Geschlecht und Alter, 2011



Quelle: Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«

Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigten ist seit 1991 sogar leicht gestiegen. Vielmehr ist die sinkende durchschnittliche Arbeitszeit darauf zurückzuführen, dass der **Anteil der Teilzeitbeschäftigten** seit Jahren kontinuierlich steigt. Im Jahr 2010 arbeiteten mehr als die Hälfte der weiblichen und 17,6 Prozent der männlichen Arbeitnehmer in Teilzeit.

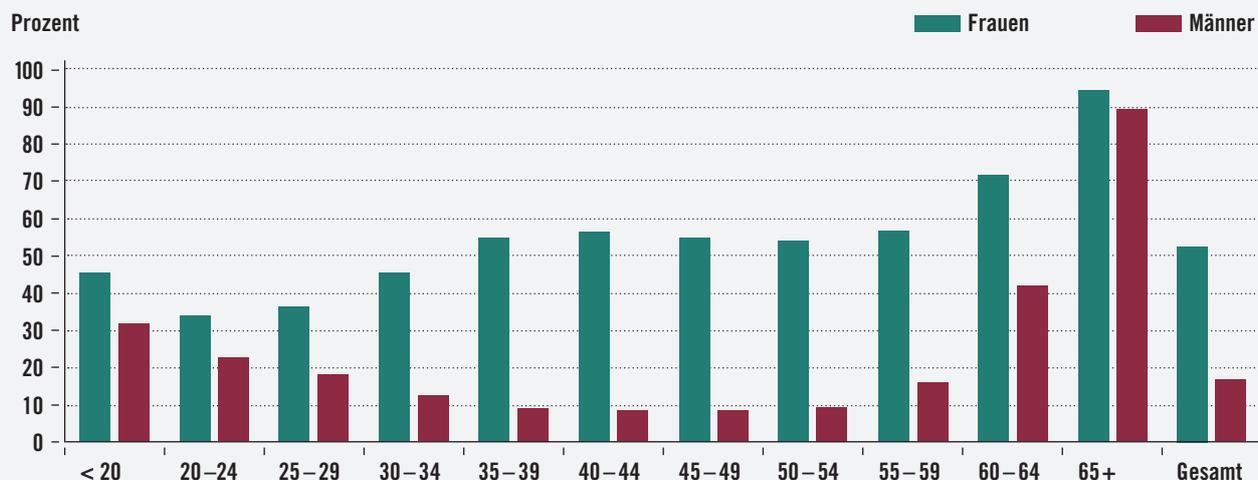
Die Teilzeitquote variiert dabei nicht nur nach dem Geschlecht, sondern insbesondere nach dem Alter der Arbeitnehmer (siehe Abbildung). Die Teilzeitquote von Frauen steigt insbesondere bei den mittleren Alterskohorten ab 30 Jahren an, verweilt dann auf hohem Niveau, um schließlich in den Altersgruppen ab 55 Jahren noch einmal deutlich anzusteigen. Männer arbeiten dagegen insbesondere zu Beginn und Ende, nicht jedoch in der Mitte ihres Erwerbslebens in Teilzeit. Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind vermutlich vor allem darauf zurückzuführen, dass es üblicherweise vor allem Frauen sind, die mit der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und ihre Erwerbsarbeitszeit oft dauerhaft reduzieren.

Was sind die Motive für Teilzeitbeschäftigung? Bei den 55- bis 59-Jährigen geht ein relativ großer Anteil einer Teilzeitbeschäftigung nach, weil er keine Vollzeittätigkeit findet. Mit gut 37 Prozent liegt dieser Anteil bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen (22 Prozent).

Persönliche oder familiäre Verpflichtungen und die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen sind für 31 Prozent der Frauen, aber nur für 7 Prozent der Männer das Hauptmotiv, in Teilzeit zu arbeiten. Mehr als jeder zehnte Mann zwischen 55 und 59 Jahren arbeitet aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit.

Die deutliche Mehrheit der über 60-Jährigen gibt im so genannten »Mikrozensus von 2009« an, eine Vollzeittätigkeit aus anderen als den bei der Befragung genannten Gründen nicht zu wünschen. Daher ist es für eine Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten in dieser Altersgruppe nicht möglich, ein eindeutiges Motiv für den Grund ihrer Teilzeitarbeit zu identifizieren. Möglicherweise sind fehlende finanzielle Anreize bei vorzeitigem Renteneintritt ein Grund. Nicht explizit abgefragt wurde nämlich, ob mangelnde finanzielle Anreize der Aufnahme einer Vollzeittätigkeit im Wege stehen. Dieses Motiv könnte insbesondere bei geringfügig Beschäftigten in **Mini-Jobs** eine Rolle spielen. So war nach den Hartz-II-Reformen im Jahr 2003 eine starke Zunahme von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Reformen sowohl den finanziellen Anreiz von Arbeitgebern gestärkt haben, Mini-Jobs anzubieten, als auch den von Arbeitnehmern, Mini-Jobs nachzufragen.

Teilzeitquote der Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2010



Quelle: Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«

Wünschenswert wäre, dass diejenigen älteren Teilzeitbeschäftigten, die mehr arbeiten wollen, mittelfristig auch mehr arbeiten können. Mit anderen Worten: Ein positives Zukunftsszenario sieht so aus, dass mittelfristig das Potenzial derjenigen älteren Arbeitnehmer ausgeschöpft werden kann, die zwar bereits beschäftigt sind, nicht jedoch in dem von ihnen gewünschten Umfang.

Wie wir wachsen werden, wenn wir wachsen können

Die Wissenschaftler der Studie haben unterschiedliche Zukunftsszenarien bis zum Jahr 2030, teilweise bis 2050, entworfen und berechnet. Fünf der insgesamt neun Szenarien werden im Folgenden vertieft.

Als Vergleich dient jeweils das so genannte **Referenzszenario**.

Im Referenzszenario werden die derzeitigen Trends der Erwerbstätigkeit Älterer in die Zukunft fortgeschrieben. Hinsichtlich der Erwerbsquoten liegen die Annahmen zugrunde, die die bereits beschlossene Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre berücksichtigen. Die strukturellen Erwerbslosenraten werden im Referenzszenario unter der Annahme in die Zukunft fortgeschrieben, dass sich das relative Verhältnis der Erwerbslosenquote der 55- bis 64-Jährigen zur Gesamt-Erwerbslosenquote in Zukunft nicht ändern wird. Die geschlechter- und altersspezifische Arbeitszeit je erwerbstätiger Person verharrt auf dem Wert von 2010.

Dem Referenzszenario wird zum einen ein **Stillstandsszenario** gegenübergestellt.

Dieses Stillstandsszenario hält alle drei Komponenten des Arbeitsvolumens (Erwerbsquote, Erwerbslosenquote, Arbeitszeit) konstant auf ihren Ausgangswerten. (Die Ausgangswerte beziehen sich bei Erwerbsquote und Arbeitszeit auf das Jahr 2010, bei der Erwerbslosenquote auf das Jahr 2011.)

Das Referenzszenario wird zum anderen mit einem **Best-Case-Szenario** verglichen.

Das Best-Case-Szenario beschreibt für alle drei Komponenten eine optimistische Entwicklung: Demnach passen sich die Erwerbsquoten an das isländische Niveau und die relativen Erwerbslosenquoten der Älteren an das norwegische Niveau an. Darüber hinaus wird unterstellt, dass ältere Arbeitnehmer in Teilzeit entsprechend ihrer Wünsche länger arbeiten.

Die Ergebnisse sind also auch unter dem Aspekt zu bewerten, dass die Effekte aus einer Teilgruppe der Beschäftigten auf die Gesamtbevölkerung Deutschlands umgelegt wird (siehe auch Tabelle nächste Seite).

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze:

- Demnach würden die Beschäftigungseffekte im Best-Case-Szenario den durchschnittlichen Wohlstand jedes Bundesbürgers im Jahre 2030 um **2111,30 Euro** erhöhen. Das sind **5,79 Prozent** mehr als im Referenzszenario. Die Beträge sind jeweils inflationsbereinigt.
- Im Stillstandsszenario liegt das Pro-Kopf-Jahreseinkommen mit 35.040,8 Euro **1413,10 Euro** unter dem Referenzszenario.
- Die Differenz zwischen Stillstands- und Best-Case-Szenario beträgt **10,06 Prozent des Wohlstands pro Person** (Pro-Kopf-Einkommen) oder **3524,40 Euro** im Jahr.

Die **stärksten Effekte auf das Pro-Kopf-Einkommen** entstehen mit alternativen Pfaden der Erwerbsquote der Älteren. So würde alleine eine Anpassung an die Erwerbsquote in Island das jährliche Pro-Kopf-Einkommen in Deutschland im Jahre 2030 um 1596 Euro im Vergleich zum Referenzszenario erhöhen.

Werden zusätzlich zur Steigerung der Erwerbsquote auf isländisches Niveau die Erwerbslosenquote auf norwegisches Niveau gesenkt und Arbeitszeitverlängerungswünsche älterer Teilzeitbeschäftigter realisiert, so liegt das Pro-Kopf-Einkommen 2030 sogar um 2111 Euro (oder 5,79 Prozent) höher.

Ohne eine gleichzeitige Erhöhung der Erwerbsquote führen eine niedrigere Erwerbslosenquote bzw. eine länge-

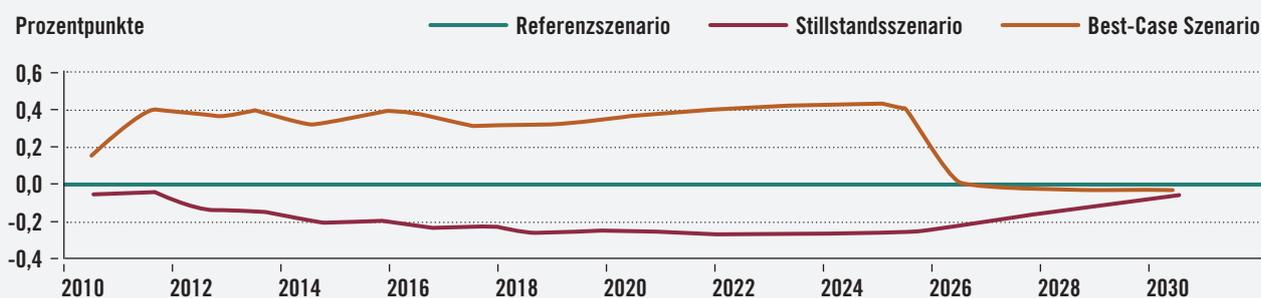
Ergebnisse potenzielles jährliches reales Pro-Kopf-Einkommen

Das potenzielle Pro-Kopf-Einkommen ergibt sich als Quotient aus Produktionspotenzial und Gesamtbevölkerung im jeweiligen Jahr.

Kurzbezeichnung		2015	2020	2025	2030
Referenzszenario	Pro-Kopf-Einkommen in Euro	31964,8	33700,4	35120,2	36453,8
Stillstandsszenario	Pro-Kopf-Einkommen in Euro	31717,1	33039,2	33987,6	35040,8
	Differenz zu Referenzszenario in Euro	-247,7	-661,2	-1132,6	-1413,1
	Differenz in %	-0,77%	-1,96%	-3,23%	-3,88%
Best-Case-Szenario	Pro-Kopf-Einkommen in Euro	32612,9	34970,5	37194,3	38565,2
	Differenz zu Referenzszenario in Euro	648,1	1270,2	2074,1	2111,3
	Differenz in %	2,03%	3,77%	5,91%	5,79%

Quelle: Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«

Jährliche Wachstumsrate des Produktionspotenzials von 2010 bis 2030, Abweichung zum Referenzszenario



Quelle: Eigene Berechnungen der Wissenschaftler

re Arbeitszeit nur zu einem leicht höheren Niveau des Pro-Kopf-Einkommens 2030 um 198 Euro (0,54 Prozent) bzw. 249 Euro (0,68 Prozent) (jeweils im Vergleich zum Referenzszenario).

Allerdings: Sowohl eine längere Arbeitszeit als auch eine geringere Erwerbslosenquote Älterer haben umso stärkere gesamtwirtschaftliche Effekte, je höher die Erwerbsquote Älterer ist.

Die Wissenschaftler haben außerdem für den Spezialfall ein Szenario bis zum Jahr 2050 entwickelt, nämlich für unterschiedliche gesetzliche Renteneintrittsalter. Einmal wird der Fall angenommen, dass bei sonst gleichbleibenden Bedingungen das Renteneintrittsalter wieder auf 65 Jahre gesenkt würde, im anderen Fall steigt es auf 69 Jahre. Betrachtet man lediglich die **beiden Alternativszenarien »Rente mit 65« und »Rente mit 69«**, so liegt die Differenz im Jahr 2050 bei 1766 Euro pro Person in Deutschland. Das Szenario »Rente mit 65« liegt dabei um 1072,8 Euro (oder 2,38 Prozent) unter und für das Szenario

Ergebnisse potenzielles jährliches reales Pro-Kopf-Einkommen

Das potenzielle Pro-Kopf-Einkommen ergibt sich als Quotient aus Produktionspotenzial und Gesamtbevölkerung im jeweiligen Jahr. Szenario »Rente mit 69« weist bis 2025 identische Werte zum Referenzszenario auf, da die Anpassung der Erwerbsquote erst ab 2029 stattfindet.

Kurzbezeichnung		2015	2020	2025	2030	2040	2050
Rente mit 65	Pro-Kopf-Einkommen in Euro	31863,6	33378,5	34539,6	35743,5	39589,3	44020,4
	Differenz zu Referenzszenario in Euro	-101,2	-321,9	-580,7	-710,3	-823,4	-1072,8
	Differenz in %	-0,32%	-0,96%	-1,65%	-1,95%	-2,04%	-2,38%
Rente mit 69	Pro-Kopf-Einkommen in Euro				36470,4	40673,6	45786,7
	Differenz zu Referenzszenario in Euro				16,5	260,9	693,4
	Differenz in %				0,05%	0,65%	1,54%

Quelle: Eigene Berechnungen aus Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«

»Rente mit 69« um 693,4 Euro (oder 1,54 Prozent) über dem Wert des Referenzszenarios.

Die deutlich überdurchschnittliche Teilzeitquote von älteren Beschäftigten führt dazu, dass die durchschnittliche Arbeitszeit im Szenario »Rente mit 69« mit einem Wert von 1283 Jahresarbeitsstunden je Erwerbstätigen im Jahr 2050 um 16 Stunden unter dem Wert des Referenzszenarios und sogar um 30 Stunden unter dem Wert des Szenarios »Rente mit 65« liegt. Konsequenz: **Der Wohlstandseffekt bei einer Rente mit 69** wird umso größer, je stärker die Menschen in Zukunft statt in Teilzeit in Vollzeit arbeiten.

Was zu tun ist

Sollen Wachstumspotenziale durch ältere Beschäftigte realisiert werden, ist es nötig, deren Erwerbspotenzial zu aktivieren (Arbeitsangebotsseite) und gleichzeitig ihre Beschäftigungschancen zu verbessern (Arbeitsnachfrageseite).

Ansatzpunkte für mehr Wohlstand...

... auf der Angebotsseite:

- Regelaltersgrenze
- Frühverrentungsregelungen
- tatsächliches Renteneintrittsalter
- Altersteilzeitregelung
- Bezug von Arbeitslosengeld für Ältere

... auf der Nachfrageseite:

- (Weiter-)Bildung und lebenslanges Lernen
- Interaktion von Arbeitskosten und Produktivität
- Kündigungsschutz

Regelaltersgrenze, Frühverrentungsregelungen und das tatsächliche Renteneintrittsalter

Vor einer Reihe einschneidender Reformen, die in den 1990er Jahren begannen, war das umlagefinanzierte Rentensystem in Deutschland durch eine sehr hohe Generosität und damit einhergehende Fehlreize beim Renteneintrittsverhalten gekennzeichnet.

Im Zuge einer wegweisenden Rentenreform im Jahre 1972 wurde insbesondere die Möglichkeit geschaffen, Altersrenten vorzeitig in Anspruch zu nehmen, ohne dass die Rentenansprüche durch versicherungsmathematische Abschläge angepasst wurden. Dies führte beispielsweise zu einem Anstieg des Anteils vorgezogener Renteneintritte im Alter von 60 Jahren von 4 Prozent (1970) auf 25 Prozent (1980), während der Anteil von Renteneintritten zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren von 55 Prozent (1970) auf 20 Prozent (1980) sank.

Finanzielle Anreize für eine spätere Verrentung beschloss die Bundesregierung im Jahre 1992 mit der Einführung versicherungsmathematischer Abschläge, die zwischen 1997 und 2004 wirksam wurden. Zudem wurde 2007 eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters beschlossen. Das entsprechende Gesetz sieht eine schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre zwischen Januar 2012 und Dezember 2029 vor.

Auch wenn die bisherigen Reformen nur teilweise untersucht wurden, so liegt dennoch die Vermutung nahe, dass der zuletzt in Deutschland beobachtete Anstieg des tatsächlichen Renteneintrittsalters entscheidend auf veränderte finanzielle Anreize und institutionelle Rahmenbedingungen, wie die eingeschränkten Möglichkeiten zur Frühverrentung, zurückzuführen ist. So liegt das durchschnittliche Rentenzugangsalter für Altersrenten in Deutschland mittlerweile (2011) bei 63,5 Jahren.

Die bereits beschlossene stufenweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre wird bis zum Jahr 2029 abgeschlossen sein. Da auch nach diesem Zeitpunkt mit einer weiter steigenden Lebenserwartung zu rechnen ist, sollte über einen weiteren Anstieg der **Regelaltersgrenze über das Jahr 2029** nachgedacht werden. So könnte die Regelaltersgrenze beispielsweise – wie vom Sachverständigenrat vorgeschlagen – an die Entwicklung der Lebenserwartung gekoppelt werden.

Das Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung bietet im Gegensatz zum Kapitaldeckungsverfahren relativ flexible Möglichkeiten für solche Änderungen, da bei der Umsetzung lediglich Übergangsregelungen beachtet und Vertrauensschutz gewährleistet werden müssen.

Ein an die Lebenserwartung gekoppeltes Renteneintrittsalter erscheint sinnvoll, da sich das Auftreten altersbedingter Krankheiten auf einen kurzen Zeitraum vor dem Tod konzentriert. Eine steigende Lebenserwartung verschiebt diesen Zeitraum nach hinten und erhöht somit die Zahl der in gesundheitlich guter Verfassung verbrachten Lebensjahre. Somit kann zumindest ein Anteil der hinzugewonnenen Lebensjahre aktiv am Arbeitsmarkt verbracht werden.

Altersteilzeit

Eine gesetzliche Regelung, die das Ziel hat, die Arbeitsmarktsituation älterer Beschäftigter zu verbessern, ist die Altersteilzeit. Hierbei steht im Vordergrund, älteren Arbeitnehmern einen Übergang Schritt für Schritt in die Rente zu ermöglichen, indem sie ihre letzten Beschäftigungsjahre in Teilzeit verbringen.

Diese Regelung kann auf zwei verschiedene Arten in Anspruch genommen werden. Im **Gleichverteilungsmodell** arbeitet der Arbeitnehmer über einen bestimmten Zeitraum (z. B. vier Jahre) mit der Hälfte seiner vorherigen Arbeitszeit. Im **Blockmodell** arbeitet der Arbeitnehmer zunächst in der Arbeitsphase eine bestimmte Anzahl von Jahren (z. B. zwei Jahre) mit ungekürzter Wochenarbeitszeit, danach arbeitet er in der Freistellungsphase gar nicht (z. B. ebenfalls zwei Jahre lang). Über den Gesamtzeitraum (im Beispiel vier Jahre) ergibt sich somit wie im Blockmodell eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Für die Arbeitnehmer ist Altersteilzeit einerseits attraktiv, weil die Beanspruchung in den letzten Beschäftigungsjahren gesenkt wird. Andererseits bestehen finanzielle Anreize durch die Aufstockung des Teilzeitentgelts, das zudem mit Steuervorteilen verbunden ist, sowie durch die Zahlung von zusätzlichen Rentenbeiträgen durch den Arbeitgeber.

Für die Arbeitgeber entstehen erstens Vorteile, weil es ihnen ermöglicht wird, auf relativ kostengünstige Art

und Weise älteres Personal abzubauen. Zweitens können ältere Arbeitnehmer bei reduzierten Kosten über einen bestimmten Zeitraum im Erwerbsleben gehalten werden und somit ihre Kenntnisse an jüngere Kollegen weitergeben. Jedoch wird dieser zweite Vorteil nur im Gleichverteilungsmodell realisiert. Im Blockmodell ist dies nicht der Fall. Letzteres entspricht im Prinzip einer aus betriebswirtschaftlicher Sicht kostengünstigen Möglichkeit, das Erwerbsleben älterer Arbeitnehmer zu verkürzen, da der Austritt aus dem Erwerbsleben in beiderseitigem Einverständnis erfolgt.

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist insgesamt hoch. So befand sich in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen Ende 2008 jeder sechste in Altersteilzeit, bei den 60- bis 64-Jährigen sogar jeder vierte; der Anteil des Blockmodells betrug hierbei ca. 90 Prozent.

Somit entspricht die Altersteilzeit in ihrer jetzigen Form im Prinzip dem **Instrument der Frühverrentung**, und die oben genannte Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in die Rente wird kaum realisiert. Hierfür spricht auch, dass eine hohe (körperliche) Belastung im Beruf offenbar nicht ausschlaggebender Grund für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist.

Einen empirischen Beleg gibt es für das vergleichbare Altersteilzeitmodell in Österreich, wo das Altersteilzeitprogramm das Gesamtvolumen der gearbeiteten Stunden verringert hat und somit insgesamt ein negativer Effekt auf das Arbeitsvolumen zu verzeichnen ist.

Das jetzige **Modell der Altersteilzeit** ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Notwendigkeit einer Ausweitung der Lebensarbeitszeit nicht angemessen. Da die oben beschriebene ursprüngliche Intention der Regelung jedoch durchaus sinnvoll ist, sollte über eine Hinwendung zum Gleichverteilungsmodell, z. B. durch die Abschaffung des Blockmodells, nachgedacht werden.

Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer

Das Renteneintrittsalter und Regelungen zur Altersteilzeit bzw. Frühverrentung determinieren den Übergang in die Rente in direkter Weise. Die Ausgestaltung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes hingegen beeinflusst das

Erwerbspotenzial älterer Arbeitnehmer indirekt.

Die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I (ALG I) richtet sich nach dem Lebensalter und der Dauer in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den vorangegangenen fünf Jahren. Aktuell können ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren bis zu 15 Monate ALG I, ab dem 55. Lebensjahr 18 Monate und ab dem 58. Lebensjahr 24 Monate beziehen.

Diese Bezugszeiten unterlagen in den vergangenen Jahren erheblichen Veränderungen. Im Jahr 2006 wurden zunächst Verkürzungen – wie im Falle der 58-Jährigen von 32 auf 18 Monate – beschlossen. 2008 folgte eine abermalige Reform, welche die beschlossenen Kürzungen teilweise wieder rückgängig machte. So wurde die Bezugsdauer für 58-Jährige wieder um sechs auf 24 Monate erhöht, ebenso für die 50- bis 55-Jährigen von 12 auf 15 Monate. Für die Gruppe der 55- bis 57-Jährigen blieb die Bezugsdauer von 18 Monaten konstant.

Diese Verlängerung bietet älteren Arbeitnehmern eine größere finanzielle Unterstützung während der Arbeitsuche, insbesondere um in einen ihrer Qualifikation entsprechenden und besser bezahlten Job zurückzukehren. Gleichzeitig weisen ältere Arbeitnehmer eine geringere regionale Mobilität auf, was ihre Wiederkehr ins Erwerbsleben verzögert. Ein längerer Bezug von Arbeitslosengeld I berücksichtigt den zusätzlichen zeitlichen Bedarf während der Arbeitssuche, der durch die stärkere Bindung älterer Arbeitnehmer an regionale Arbeitsmärkte entsteht. Zudem kann so einem schnellen Übergang aus der Erwerbstätigkeit vom ALG I-Bezug zum Erhalt der Grundsicherung (ALG II) entgegengewirkt werden, welcher mit einer erheblichen Verschlechterung der Einkommenssituation der Bezieher und deren Haushaltsmitglieder verbunden ist. Vor dem Hintergrund einer aktiven Arbeitsmarktförderung kann diese Zeit für eine intensivere Weiterqualifizierung genutzt werden.

Die Ausweitung der Bezugsdauer ist jedoch mit einer Reihe von möglichen Fehlanreizen verbunden. Zunächst kommen empirische Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass durch die Verlängerung des Bezuges der Transferleistung die **Verweildauer in Arbeitslosigkeit erhöht** wird. Mit dem längeren Verbleib in der Nichtbeschäftigung nimmt die zeitliche Distanz zur letzten Arbeits-

markterfahrung zu. Zudem können die finanziellen Anreize des Arbeitslosen, Beschäftigung wieder aufzunehmen, sinken. Dies spiegelt sich im Reservationslohn wider, also dem Lohn, zu dem der Arbeitslose bereit ist, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Mit steigender Dauer und Höhe der Transferleistung steigt dieser Reservationslohn und macht damit eine Wiederbeschäftigung unattraktiver.

Die direkte Folge daraus ist, dass die Anreize zur und die Anstrengungen während der Arbeitssuche sinken und dass der Arbeitslose erst zu einem späteren Zeitpunkt bereit ist, einen geringeren Lohn in Kauf zu nehmen, um wieder beschäftigt zu sein. Des Weiteren wird es für Arbeitgeber in der Regel einfacher, Arbeitnehmer **über die Arbeitslosigkeit in die Rente zu entlassen** und so eine Veränderung der Personalstruktur herbeizuführen. Dieser Effekt lässt sich darauf zurückführen, dass insbesondere für Arbeitnehmer mit einem relativen hohen Gehalt und einer langen Erwerbsbiografie nur relativ geringe finanzielle Einbußen durch den ALG I-Bezug entstehen und dass hierdurch einvernehmliche Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen vereinfacht werden.

Letztlich ergeben sich negative Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme, deren Gelder in die Zahlungen des Arbeitslosengeldes fließen und nicht in Programme und Maßnahmen, die möglicherweise die Reintegration der älteren Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt fördern.

Es ist empirisch evident, dass die erhebliche Verkürzung des ALG I-Bezugs für die Gruppe der 52- bis 56-Jährigen im Jahr 2006 eine um 10 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit zur Folge hatte, arbeitslos zu werden.

Auch die internationale Evidenz verweist auf starke Anzeigeneffekte des Arbeitslosengeldes. So zeigt etwa eine Studie für Finnland, dass die Einschränkung der Bezugsmöglichkeit von Arbeitslosengeld speziell für ältere Arbeitnehmer zu einem starken Rückgang der Übergangsrate in die Arbeitslosigkeit und zu einem starken Anstieg der Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit älterer Arbeitsloser geführt hat.

Wie die teilweise zurückgenommene Verkürzung der Bezugsdauer des ALG I können bestimmte **Ausgestaltungen der Arbeitsmarktförderung** älterer Bezieher von Arbeitslosengeld dahingehend eingeordnet werden, dass

sie einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer tendenziell entgegenwirken.

So hatten arbeitslose Personen bis zum Jahr 2008 nach Vollendung des 58. Lebensjahres auch dann Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wenn sie keine weiteren Anstrengungen hinsichtlich der Arbeitssuche unternahmen. Zwar trat diese Regelung im Januar 2008 außer Kraft, jedoch gelten seitdem Grundsicherungsempfänger mit Vollendung des 58. Lebensjahres, wenn sie seit mindestens zwölf Monaten Arbeitslosengeld II beziehen und in dieser Zeit kein Arbeitsangebot erhalten haben, nicht mehr als arbeitslos und stehen damit für die Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung.

Aufgrund dieser Gesetzeslage entstanden möglicherweise **Fehlansätze für Arbeitsvermittler**, leicht vermittelbare Fälle stärker zu fördern und in Beschäftigung zu bringen und andere Fälle in die Nicht-Erfassung übergehen zu lassen. Dies hat zwar den positiven Effekt einer schnelleren Vermittlung bestimmter Personengruppen, bedeutet jedoch für schwer zu vermittelnde Personen das Verharren in Nichtbeschäftigung bis zum Renteneintritt.

Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erhöht außerdem die Wahrscheinlichkeit, später von **Altersarmut** betroffen zu sein. Auch wenn die Bezugsdauer von ALG II prinzipiell für die spätere Rente angerechnet wird, führte ein jährlicher Bezug von ALG II im Jahr 2007 zu einer Vermehrung der monatlichen Rentenanwartschaften von gerade einmal 2,19 Euro.

(Weiter-)Bildung und lebenslanges Lernen

Eine längere Erwerbslebensphase erhöht die Notwendigkeit, sich über die eigentliche Bildungsphase hinaus weiterzubilden, um mit den sich verändernden Anforderungen der Berufswelt Schritt zu halten. Dies gilt insbesondere für ältere Beschäftigte, da deren eigentliche Ausbildung typischerweise länger zurückliegt als die jüngerer Beschäftigter. Auch können Weiterbildungsmaßnahmen dazu beitragen, den Verlust kognitiver Fähigkeiten im Alter zu verlangsamen.

Das Angebot von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und die Beteiligung Älterer an ihnen ist allerdings gering. So bezogen im Jahr 2008 nur 7 Prozent der

Betriebe mit älteren Beschäftigten diese in Weiterbildungsmaßnahmen mit ein. Besonders niedrig ist dieser Anteil bei kleinen und mittleren Betrieben. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere boten sogar nur 1 Prozent der Betriebe an.

Ein wichtiger Grund für die geringere Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter ist die Tatsache, dass sich die Weiterbildung über eine vergleichsweise geringe Restlebensarbeitszeit amortisieren muss. Ein in Zukunft – etwa durch die Rente mit 67 – steigendes effektives Renteneintrittsalter wird die Anreize zur **betrieblichen Weiterbildung** sowohl aus Unternehmens- als auch aus Mitarbeitersicht stärken. Ferner dürften der in Zukunft zu erwartende Fachkräftemangel und die damit verbundenen Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitern auf dem externen Arbeitsmarkt Betriebe dazu veranlassen, verstärkt in die Weiterbildung älterer Beschäftigter zu investieren.

Der Schwerpunkt **staatlicher Förderungen** liegt auf der Berufsausbildung und der Weiterbildung von (älteren) Arbeitslosen. Jüngste Evaluationsstudien kommen zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zumindest mittel- bis langfristig überwiegend positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit hat. Allerdings ist zu beachten, dass Personen in Weiterbildungsmaßnahmen oftmals weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz suchen und ihre Beschäftigungschancen daher kurzfristig sinken können. Dieser sogenannte Lock-in-Effekt ist insbesondere in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit bedeutend, wenn die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, besonders gut sind. Weiterbildungsmaßnahmen sollten daher stärker in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gefördert werden als in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit.

Langfristig können Beschäftigungschancen Älterer auch durch bildungspolitische Reformen gestärkt werden. **Höher qualifizierte Erwerbsspersonen** sind auch im Alter deutlich seltener erwerbslos als niedrig qualifizierte Erwerbsspersonen. Angesichts des rapiden technologischen Fortschritts und der fortschreitenden Globalisierung dürfte der Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften in Zukunft weiter zunehmen. Derzeit verfügen jüngere Geburtskohorten tendenziell über höhere Bildungsabschlüsse als ältere Kohorten. Der Trend zur Höherqualifizierung dürfte die Beschäftigungschancen und die Produktivität

zukünftiger älterer Generationen erhöhen. Allerdings verläuft dieser Trend – insbesondere mit Blick auf den Anteil der Hochqualifizierten – in Deutschland weniger dynamisch als in vielen anderen OECD-Ländern. So ist der Bevölkerungsanteil derer, die über einen Hochschulabschluss verfügen, nicht wie in anderen Ländern von Generation zu Generation kontinuierlich gestiegen. Hochschulabsolventen sind daher unter den jüngeren Altersgruppen im internationalen Vergleich relativ selten vertreten.

Vor diesem Hintergrund sollte die Politik den Trend zur Höherqualifizierung nach Kräften unterstützen, den Zugang zum tertiären Bildungsbereich erleichtern und attraktiver machen sowie ungleiche Bildungschancen verringern. So könnte eine **höhere Durchlässigkeit** zwischen den verschiedenen Schulformen des mehrgliedrigen Schulsystems und zwischen dualer Berufsausbildung und Hochschulstudium dabei helfen, den Bevölkerungsanteil Hochqualifizierter in zukünftigen Kohorten zu erhöhen. Darüber hinaus sollten **Bildungsinvestitionen** verstärkt in frühen Lebensphasen erfolgen, da diese die Lernproduktivität auch in den darauf folgenden Lebensphasen erhöhen und sich daher durch besonders hohe Bildungsrenditen auszeichnen.

Arbeitskosten, Arbeitsproduktivität und Reservationslohn

Der Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer ist tendenziell weniger dynamisch als der für jüngere Arbeitnehmer. Zwar ist das Risiko, arbeitslos zu werden, für ältere Beschäftigte geringer als für jüngere Beschäftigte. Allerdings haben ältere Beschäftigte auch geringere Chancen, wieder eine Beschäftigung zu finden, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind.

Ein möglicher Grund für die geringeren Wiederbeschäftigungschancen von Älteren ist die Zahlung von sogenannten Senioritätslöhnen, d. h. von Löhnen, die unabhängig von der eigentlichen Produktivität eines Arbeitnehmers mit dem Alter steigen. Die Zahlung von Senioritätslöhnen kann dazu führen, dass jüngere Arbeitnehmer unter und ältere Arbeitnehmer über dem Wert ihrer Produktivität entlohnt werden. Unternehmen stellen ältere Arbeitnehmer dann deswegen nicht ein, weil diese relativ zu ihrer Produktivität zu teuer sind. In der Tat zeigt eine kürzlich

erschienene Studie, dass Unternehmen mit starker Senioritätsentlohnung weniger ältere Beschäftigte einstellen als solche ohne oder mit geringerer Senioritätsentlohnung. Gleichzeitig können Unternehmen mit Senioritätslöhnen ihre Mitarbeiter jedoch auch länger motivieren und an sich binden. **Senioritätslöhne** können also ältere Arbeitslose ausgrenzen, sind aber aus betrieblicher Sicht nicht zwangsläufig ineffizient. Dies dürfte die – mit Blick auf die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser wünschenswerte – Reduzierung von Senioritätslöhnen in der Praxis erschweren.

Eine Möglichkeit, Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität Älterer stärker in Einklang zu bringen, sind **Lohnsubventionen**, wie sie in Form der Eingliederungszuschüsse für ältere Arbeitnehmer bereits bestehen. Eingliederungszuschüsse können bei Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, für bis zu 36 Monate gezahlt werden. Solche temporären Lohnsubventionen können auch dazu beitragen, älteren Arbeitnehmern den Einstieg in Unternehmen zu erleichtern, die unsicher hinsichtlich der Produktivität älterer Arbeitnehmer sind, und dabei helfen, bestehende Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit Älterer abzubauen. Der langfristige Erfolg von temporären Lohnsubventionen hängt aber natürlich davon ab, ob es während der Förderzeit gelingt, die Diskrepanz zwischen Arbeitskosten und dem (wahrgenommenen oder tatsächlichen) Wert der Arbeitsproduktivität zu schließen.

Ein weiterer Hinderungsgrund für die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsloser sind relativ hohe Reservationslöhne, die zu einer erfolglosen Arbeitsplatzsuche führen. Reservationslöhne sind stark von der Lohnhöhe vor der Arbeitslosigkeit abhängig. Nun verfügen ältere Arbeitnehmer generell über mehr Erfahrung und – wegen ihrer im Durchschnitt längeren Betriebszugehörigkeit – tendenziell auch über mehr firmenspezifisches Humankapital als jüngere Arbeitnehmer. Ihr Entgelt ist daher (auch ohne Senioritätslöhne) tendenziell höher als das jüngerer Arbeitnehmer. Firmenspezifisches Humankapital lässt sich jedoch nicht ohne Weiteres auf eine Tätigkeit in einem neuen Unternehmen übertragen. Daraus folgt, dass ältere Arbeitnehmer oftmals Lohnabschläge bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung in Kauf nehmen müssen. Dies erschwert es ihnen, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren Erwartungen entspricht.

Darüber hinaus beziehen ältere Erwerbspersonen länger Arbeitslosengeld als jüngere, so dass ihr Reservationslohn auch bei andauernder Arbeitslosigkeit langsamer sinkt. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verringern sich wiederum ihre Einstellungschancen.

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Entgeltsicherung kann dieses Problem zumindest abschwächen. Die Entgeltsicherung fördert die Aufnahme einer gegenüber der bisherigen Tätigkeit schlechter entlohnten neuen Tätigkeit, indem sie älteren Arbeitnehmern einen Teil des entstehenden Lohnverlustes ersetzt. Diese Förderung ist jedoch für Neuanträge zum 31. Dezember 2011 ausgelaufen. Die Entgeltsicherung stand insbesondere wegen der relativ geringen Nutzung in der Kritik. Die zunehmende Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Alterung der Erwerbsbevölkerung könnten jedoch die Nachfrage nach diesem Instrument in Zukunft erhöhen und eine Wiedereinführung sinnvoll machen.

Kündigungsschutz

Um die Beschäftigungschancen arbeitslos gewordener Älterer zu erhöhen, wird zuweilen eine Lockerung des Kündigungsschutzes vorgeschlagen. Zwar existieren in Deutschland grundsätzlich keine besonderen Kündigungsschutzregeln für Ältere. Allerdings zählen bei betriebsbedingten Kündigungen das Alter und die Länge der Betriebszugehörigkeit zu den Kriterien, die im Rahmen der Sozialauswahl zu beachten sind. Inwieweit dies dazu führt, dass ältere Beschäftigte in der Praxis deutlich schwerer zu kündigen sind und im Extremfall sogar unkündbar werden, ist umstritten.

Kündigungsschutzregeln können Arbeitgeber dazu zwingen, unproduktive Beschäftigungsverhältnisse aufrechtzuerhalten und so die Kosten der Beschäftigung zu erhöhen. Dies kann die Bereitschaft von Unternehmen senken, neue Beschäftigte einzustellen, und es Arbeitslosen daher schwerer machen, eine neue Beschäftigung zu finden.

Dieser Effekt kann ältere Arbeitnehmer besonders stark treffen, da Arbeitgeber bei diesen oftmals besonders unsicher hinsichtlich ihrer Produktivität sind. Dagegen stärken Kündigungsschutzregeln die Position von bereits beschäftigten Arbeitnehmern, da sie es Unternehmen erschweren, auf betriebliche Auslastungsschwankungen mit

Veränderungen der Beschäftigung zu reagieren. Dies kann die Stabilität von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen erhöhen. Da Kündigungsschutzregeln also sowohl die Zugänge in als auch die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit verringern dürften, ist ihr **Gesamteffekt auf die Beschäftigungshöhe** a priori unbestimmt.

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat wiederholt dafür plädiert, betriebsbedingte Kündigungen für zulässig zu erklären, wenn vorher verbindliche Abfindungsregelungen vereinbart worden sind. Die Abfindung soll dabei mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigen und den Arbeitnehmer für die ihm durch die Entlassung entstehenden Kosten, wie beispielsweise die Entwertung firmenspezifischen Humankapitals, entschädigen. Ziel einer solchen Reform des Kündigungsschutzes ist es, die **Kosten von Entlassungen für Unternehmen** kalkulierbarer zu machen und so die Wiedereinstellungschancen von Arbeitslosen zu verbessern. Dies könnte insbesondere auch älteren Arbeitslosen zugutekommen, die eine besonders geringe Wiedereinstellungswahrscheinlichkeit haben. Allerdings finden sich in der empirischen Literatur keine eindeutigen Belege dafür, dass Kündigungsschutzregeln tatsächlich die Beschäftigungshöhe beeinflussen. Es ist daher unklar, ob eine Lockerung des Kündigungsschutzes tatsächlich die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer verbessern würde.

Fazit

Insgesamt sollten politische Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit Älterer darauf abzielen, sowohl das Arbeitsangebot von als auch die Arbeitsnachfrage nach älteren Erwerbspersonen zu erhöhen. Auf der Angebotsseite erscheint es sinnvoll, die Regelaltersgrenze mit der Lebenserwartung zu verknüpfen und gleichzeitig die Anreize zur Frühverrentung auf das notwendige Minimum zu beschränken. Zudem sollten die Regelungen zur Altersteilzeit so überarbeitet werden, dass die Inzidenz des vorherrschenden Blockmodells zugunsten des Gleichverteilungsmodells reduziert wird.

Auf der Nachfrageseite erscheint vor allem die Förderung von Investitionen in die Weiterbildung älterer Erwerbspersonen sinnvoll, auch wenn diese grundsätzlich in der Verantwortung von Unternehmen und Erwerbsperso-

nen verbleiben sollten. Auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung, die helfen, die Arbeitskosten und den (wahrgenommenen oder tatsächlichen) Wert der Arbeitsproduktivität Älterer in Einklang zu bringen, können die Erwerbschancen Älterer erhöhen und dabei helfen, eventuell bestehende Vorurteile hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit abzubauen.

Grundsätzlich sollte bei der Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer auf eine kohärente Strategie und Umsetzung geachtet werden. Insbesondere sollten die verwendeten wirtschaftspolitischen Instrumente im Einklang mit der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik stehen, die mit der Agenda 2010 auf den Weg gebracht worden ist und auf eine Erhöhung des Arbeitsangebots abzielt.

Grundlage des Textes:

Studie »Demografie und Wachstum: Die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer«, erstellt vom Institut für Weltwirtschaft (IfW), dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM)

www.INSM.de/ZukunftsstudieDeutschland2030

Herausgeber: Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft
INSM GmbH, Georgenstraße 22, 10117 Berlin

Geschäftsführer: Hubertus Pellengahr

Redaktion: Johannes Eber

Grafische Gestaltung: Sandra Tebbe

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) ist ein überparteiliches Bündnis aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Sie wirbt für die Grundsätze der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland und gibt Anstöße für eine moderne marktwirtschaftliche Politik. Die INSM wird von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektro-Industrie finanziert. Sie steht für Freiheit und Verantwortung, Eigentum und Wettbewerb, Haftung und sozialen Ausgleich als Grundvoraussetzungen für mehr Wohlstand und Teilhabechancen.

Stand: November 2012

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH

Georgenstraße 22 · 10117 Berlin

T 030 27877-171 · F 030 27877-181

info@insm.de insm.de facebook.com/marktwirtschaft

INITIATIVE
NEUE **SOZIALE**
MARKTWIRTSCHAFT