

Finanzwissenschaftliche Diskussionsbeiträge
Nr. 06 – 4

Über die Leistungskurve
und die Besoldungsentwicklung
im Laufe des Lebens

von

Klaus Mackscheidt[‡]

Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut
an der Universität zu Köln

Juni 2006

ISSN 0945-490X
ISBN 3-923342-58-6

[‡] Prof. Dr. Klaus Mackscheidt ist Direktor am FiFo Köln – Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln (www.fifo-koeln.de) – sowie Direktor und Geschäftsführer des INWO Köln – Institut für Wohnungsrecht und Wohnungswirtschaft an der Universität zu Köln. Kontakt: inwo@wiso.uni-koeln.de.

Inhalt

A.	Prolog unter vier Augen – bewusst fernab jeglichen Politikverständnisses	3
B.	Der erreichte Stand und seine Unverletzlichkeit	6
C.	Aus der Verletzung in die Befreiung.....	8
D.	Der unausweichliche Druck zur Reform wegen der zukünftigen Bevölkerungsdynamik	10
E.	Die Entdeckung des Reichtums.....	12
F.	Schon auf dem Weg zu neuer Altersarbeit?.....	14

A. Prolog unter vier Augen – bewusst fernab jeglichen Politikverständnisses

Noch keiner, dem die Frage vorgetragen wurde: „Stimmen Leistungskurve und Einkommenszuwachskurve im Laufe des beruflichen Lebens vollkommen oder wenigstens in gewisser Harmonie überein?“ antwortete nach einigem Nachdenken: „Ja, so ist es wohl“. Ganz im Gegenteil, ziemlich prompt und mit klarer Gewissheit kam die ungetrübte Auskunft: „Nein, eben nicht; die Leistungskurve erreicht in der Mitte des Berufslebens einen Höhepunkt und verlässt dann unweigerlich den ehemaligen Wachstumspfad und senkt sich tiefer und tiefer ab – zwar nicht notwendigerweise zum Nullpunkt, aber doch auf ein deutlich niedrigeres Leistungsniveau. Das Einkommen bleibt in der Regel bis zum Ende des Berufslebens hoch und liegt daher gegen Ende weit über dem Stand des Leistungsprofils.“

Soweit die alltägliche Erfahrung des Fragenden – nun das Nachdenken darüber. Die erste Erkenntnis ist, dass die Realität der Entlohnung oder Bezahlung ganz anders ist als das objektive Wissen und die persönliche Weisheit über eine gerechte Bezahlung der Arbeitsleistung in den verschiedenen Lebensphasen. Nehmen wir die folgende Fiktion zur Hilfe – eine erfundene Geschichte, die häufig zutreffend sein wird: Beim Einstieg in die Berufslaufbahn müsste der Lehrling eigentlich ein Lehrgeld an seine Ausbilder bezahlen, weil er sehr wohl weiß, dass jemand neben ihm steht, der ihm jeden Handgriff erst einmal vormacht. In grauer Vorzeit und in ärmeren Völkern war das auch so. Tatsächlich bekommt der Lehrling heute jedoch ein kleines, aber garantiertes Entgelt. Im Laufe der Zeit entspricht sodann die erworbene Leistungsfähigkeit seiner Bezahlung, vielleicht steigt seine Fähigkeit sogar so schnell, dass sein Leistungsbeitrag das Entgelt übertrifft. Wiederum weiß er, dass sein Einkommensniveau ansteigen wird. Irgendwann ist dann die durchschnittliche Parität erreicht und ein „gerechter“ Lohn gefunden. In manchen Spitzenjahren seiner erworbenen Leistungsfähigkeit mag unser fiktiver Geselle den Meister an Ideenreichtum und Fertigkeiten übertreffen und eines noch höheren Lohnes würdig sein als dem Tarifdurchschnitt entspricht. Aber nach der Zeit der höchsten Reife kommt auch die lange Zeit des ruhigeren Fortgangs bis hin zur allmählichen Ermüdung.

So natürlich das ist und von jeder Lebensweisheit in Klugheit wahrgenommen wird, so wenig folgt dem die Ökonomie der Entlohnung; denn meist steigern sich Lohn und Gehalt kontinuierlich bis zum Berufsende. Gewiss, wir räumen ein, dass auf dem Weg zum Berufsende allmählich weniger Sonderentgelte wie Überstundenerlöse oder Extragewinnprämien anfallen mö-

gen, aber am Prinzip, dass sich Einkommenskurve und Leistungskurve gegen Alter nicht synchron entwickeln dürfen, rütteln wir damit nicht. Aber warum dürfen sich Einkommenskurve und Leistungskurve nach der höchsten Reife der Leistungskurve eigentlich nicht synchron entwickeln? Warum muss vielmehr die Einkommensentwicklung zum Alter hin über der Leistungskurve bleiben? – Dazu haben wir noch keine Antwort gegeben.

Eine erste Annäherung an die gesuchte Antwort sei mit der folgenden Rückbesinnung gegeben. Eine kontinuierliche, stetige Steigerung der Besoldungskurve können wir im altehrwürdigen Alimentationsprinzip der Beamtenbesoldung erkennen. In seiner reinsten Idealgestalt verläuft dieses Prinzip nach folgendem Muster: Der Beamte als Diener des Staates stellt seine Leistungsfähigkeit dem Staat ein Leben lang in Treue zur Verfügung. Dafür unterhält (alimentiert) der Staat auch ihn ein Leben lang. Da die Leistung des Beamten in der Regel nur schwer operational oder überhaupt nicht zu messen ist, unterhält der Staat seinen Diener standesgemäß. Da man weiß, dass man einen einmal erworbenen Stand üblicherweise nicht verliert, scheidet der Beamte mit dem jeweils höchsten Stand aus der aktiven Berufsphase aus und ist als Pensionär in eben dem gleichen Stand dem Staat zu Treue verpflichtet, und der Staat ihm. Da man freilich im Ruhestand einen geringeren Lebensaufwand zur Bewahrung seines Standes hat, sind die Ruhestandsbezüge niedriger als der aktive Sold; aber in seinem Stande bleibt man, und deshalb differenziert *auch die Pension* nach dem Standesgefälle (und nicht nach einem eingezahlten Rentenbeitrag)! Es gibt eben gerade nicht eine egalitäre Einheitspension im Alter. (Ganz im Gegensatz zur Beihilferegelung im Krankheitsfall, die für alle Beamten – ob hoch oder niedrig im Stand – im jeweiligen Bundesland die gleiche ist.)

Dieses reine oder ursprüngliche Alimentationsprinzip – welches im Gegensatz zum Leistungsprinzip des Marktes angesiedelt ist – zeigt sich heute nur noch in vielfach verwässerter Form: Insbesondere ist man in jüngster Zeit verstärkt (wenn man genauer hinsieht eigentlich schon immer) bemüht, Elemente des Leistungsprinzips in die Beamtenbesoldung einzubauen – eben dort, wo man die Leistung entweder tatsächlich oder vermeintlich gut messen kann. Doch das ist nicht der springende Punkt. Entscheidend für unseren Fall ist vielmehr, dass vom Alimentationsprinzip – das ursprünglich ja nur für den öffentlichen Dienst entwickelt worden war – eine starke Ausstrahlungskraft auf das – ursprünglich reine und heute ebenfalls verwässerte – Leistungsprinzip des Marktes ausgegangen ist. So ist zum Beispiel die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst für die Angestellten ganz klar von der Idee geprägt gewesen, dasjenige, was die Beamten an Pensionszahlung errei-

chen, auch für die Angestellten, die in sichtbar gleicher Funktion wie die Beamten arbeiten, beim Altersruhegehalt bekommen zu können. Weil dazu aber die gesetzliche Rente eben nicht ausreichte, hat der öffentliche Arbeitgeber aus einer gesonderten Einzahlung die Zusatzversorgung geschaffen (anfänglich nicht ahnend übrigens, dass die Angestellten ihre Ruhegehälter nur mit dem Ertragsanteil versteuern müssen und netto plötzlich besser gestellt waren als die Beamten).

Sicherlich ist auch das Vorbild der sog. Beihilfe im Krankheitsfalle prägend gewesen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die der private Arbeitgeber zu leisten verpflichtet ist. Und schließlich ist auch vorbildlich gewesen, dass ein einmal erworbener Stand im Alter nicht angetastet werden soll. Wenn man die Idealvorstellung vom unantastbaren Standesniveau des Alimentationsprinzips auf die Tarifbildung bei der Entlohnung anwenden kann, so ist sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer von lästigen Neuverhandlungen befreit. Geradezu aufatmend wird man daher das Prinzip des erworbenen und unverletzlichen Standes (auch Senioritätsprinzip genannt) übernehmen und dabei verdrängen, dass dieses mit dem Leistungsprinzip der Marktentlohnung unvereinbar ist.

Je deutlicher wir erkennen, wie das Standesprinzip in die Leistungsentlohnung Eingang gefunden hat, desto eindringlicher wird uns auch klar, dass sich dieser Systemfehler nur schwerlich beseitigen lässt. Wir stoßen hier nämlich auf einen Vorgang oder Prozess im Wohlfahrtsstaat, der sich typischerweise jeglichen Reformvorschlägen gegenüber verschließt. Es ist der Vorgang des erworbenen Privilegs: Wohl erworbene Privilegien gibt man niemals auf, und in der Meinung der Bevölkerung ist das ein wohl erworbenes Privileg. Obwohl jeder im Innersten weiß, dass hier verwirklichte Idee und praktische Realität nicht übereinstimmen, wird jede Überlegung über Wirkungen und Konsequenzen aus dieser Prinzipienverletzung unmöglich gemacht: ganz einfach, indem man darüber schweigt, und indem es auch niemand wagt, über derartige Wirkungen und Konsequenzen Analysen vorzunehmen.

Wenn es nun nur darum ginge, negative Auswirkungen und Folgekosten für die Betroffenen zu vermeiden, könnte man damit sogar übereinstimmen und sich in die Reihe der Schweigenden einordnen. Wenn es aber auch darum geht, positive Seiten einer möglichen Reform zu entdecken, ist es womöglich eine fahrlässige Wohlfahrtsverletzung, sich erst gar nicht auf eine Inspektionsreise einzulassen.

Die Wahrheit ist aber nun, dass es keine einschlägige Untersuchung zu unserem Thema gibt – wenigstens keine, die eine zutreffende Bestandsanaly-

se für die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2006 wiedergibt. Deshalb sollte man sich vielleicht trotz allen offiziellen Widerstandes auf einem ersten Weg zu einer Untersuchung bewegen.

B. Der erreichte Stand und seine Unverletzlichkeit

Wenn es der typische Fall ist, dass das Jahreseinkommen ab einigen Jahren der hohen und höchsten Leistung hin zum Berufsende nicht absinkt, sondern eher gleich bleibt, dann müsste es auch die Leistung sein, die bis zum Berufsende unerschütterlich gleich bleibt. Dann wäre das Prinzip der Entlohnung nach Leistung natürlich nicht verletzt. Statistisch gesehen ist an das Modell der erst ansteigenden und dann gleich bleibenden Bezahlung nicht zu rütteln. Um zu beweisen, dass das Leistungsprinzip der Entlohnung nicht verletzt ist, müsste man belegen können, dass auch die Leistungskurve nach Erreichen einer Spitze nicht abfällt. Das mag man mit Beispielen zu belegen versuchen: Bekanntlich hatte Goethe nach einer langen Phase poetischer Mattigkeit in hohem Alter plötzlich mit 80 Jahren noch einmal eine ungeheuer intensive, schöpferische Dichterliebe und Dichterfreude erleben dürfen, die zur Vollendung von *Faust II* führte. Und von Bruckner wissen wir, dass seine großen Symphonien erst in hohem Alter geschrieben wurden und die früheren Werke rastlos überarbeitet worden sind. Hier war der Schöpfergeist gerade im höchsten Alter erst in seiner schönsten Blüte entfaltet. Wir könnten auf den Gedanken kommen zu generalisieren: Alle Berufe, in denen nicht harte körperliche Arbeit, sondern künstlerische Entfaltung, geistige Kontemplation und schöpferisches Denken den Kern der Berufsausübung ausmachen, kennen keinen altersbedingten Verschleißprozess und keine Altersermüdung.

Nun ist die Zahl der Künstler und schöpferischer Genies in unserer Gesellschaft nicht gerade umfangreich und groß genug, um das als Gegenbeispiel für altersbedingte Berufsermüdung ins Feld führen zu dürfen – außerdem bevorzugen Künstler gar nicht erst die Rolle eines Arbeiters oder Angestellten mit ihren regelmäßigen Lohn- und Gehaltsauszahlungen im Berufslebensschaffen (der Künstler ist am liebsten freischaffend und unabhängig!) – insofern können sie nicht als Gegenargument gelten. Aber nehmen wir die vielen Lehrtätigkeiten: die Lehrer, Dozenten und die Professoren. Sie alle – so könnte man denken – leiden natürlich nicht unter körperlichen Verschleißerscheinungen im Alter. Sie könnten ein Gegenpotential zur vielfältigen handwerklichen Berufsausübung bilden. Doch wir sind erstaunt, erfahren zu

müssen, dass die große Gruppe der Lehrer sehr unter Altersermüdung beim Schulunterricht leidet und dass die Zahl der Frühpensionierungen im letzten Jahrzehnt stark angestiegen ist. Auch in der Gruppe der Professoren soll man sich über die Erhaltung von Frische in der Lehre und Innovationskraft in der Forschung bis ins hohe Alter hinein – trotz vieler rühmlicher Ausnahmen – lieber nichts vormachen. Davon erzählt der folgende, eher liebevoll als anklagend gemeinte Scherz: Eine Professorengattin erzählt im kleinen geselligen Kreise: „Was Klugheit, Interesse und Aufgewecktheit angeht, sind die Studenten der heutigen Zeit auch nicht mehr das, was sie einmal früher waren. Ein Zeichen dafür ist, dass immer weniger von ihnen den Weg in seine Vorlesung finden, dabei hat mein Mann doch seit nunmehr zwanzig Jahren seine Manuskripte in unverändert unerschütterlicher Form zum Vortrag gebracht.“

Betrachtet man nun auf der anderen Seite alle Arbeit, die in Verbindung mit körperlicher Kraft ausgeübt wird, dann wird man erwarten dürfen, dass die Verrichtungsfähigkeit der Geforderten mit zunehmendem Alter abnimmt. Gewiss kann man auch hier versuchen, dem Trend der abnehmenden Kräfte einige Faktoren, die auf Leistungszuwächse hinweisen, entgegenzuhalten. Das mag z.B. die zunehmende Routine bei der Verrichtung der Arbeit sein. Es mag Reife und Perfektion im Umgang mit den Arbeitsvorgängen im Alter noch immer zunehmen. Wo es nötig ist, könnte eine gewisse Besonnenheit, die erst im Alter so richtig erworben wird, hinzutreten; vielleicht auch eine Art Altersklugheit, die darin besteht, nicht wirklich durch Fehler und Abweichung von der Normalität überrascht zu werden, da im Alter und nach langer Erfahrung eigentlich alles schon einmal da war. Vielleicht können die Älteren auch Widersprüche und Widerwertigkeiten besser vertragen und den Jüngeren besser vermitteln, dass man darüber nicht gleich verzweifeln muss oder in Resignation verharren darf.

Das alles sind Faktoren, die mit wachsendem Alter immer besser erworben und einen Ausgleich für das schiere Abnehmen der Arbeitskraft besorgen können. Wie sehr gut oder sehr wenig sie das tun, ist eine Frage der Fakten. Bedenkt man demgegenüber, dass es eine regelrechte Arbeitsplatz-für-Senioren-Forschung gibt, die Verfahren zu Gestaltung bzw. Umgestaltung von normalen Arbeitsplätzen in seniorengerechte Arbeitsplätze untersucht und zur Anwendung empfiehlt, dann kann man ermessen, dass diese Kräfte im Alter keineswegs von selbst schon richtig freigesetzt werden, vielmehr zugunsten von Betrieb und Arbeitnehmer eingewurzelt werden müssen, damit sie sich optimal entfalten können. Es mag auch sein, dass auf diesem Gebiet noch viel geleistet werden kann. Wir werden uns hüten, dagegen zu opponie-

ren, denn der Königsweg ist natürlich, das uns anvertraute „human capital“ zu verbessern und auch im Alter auf hohem Niveau zu halten. Solange das aber im Ganzen nicht gelingt und für die Sektoren und Arbeitsvorgänge, für die das nicht oder noch nicht möglich ist, müssen denn doch Alternativen ausgedacht werden. Nur weil es auf den ersten Blick nicht schön aussieht – oder noch abwehrender – als undenkbar zurückgewiesen wird, darf man doch die Augen nicht vor Realität verschließen.

Um aus der Sackgasse des Sich-Verschließens herauszukommen, müssen wir einen Weg wählen, der der Situation angemessen ist. Teilt man unsere Analyse bis zu diesem Punkt, dann ist eigentlich schon klar, was auf diesem Wege vermieden werden muss und behutsam wahrgenommen werden kann: Angenommen eine Leistungsminderung im Alter sei diagnostiziert und eine Einkommensminderung sollte sie begleiten, dann wäre das Schlimmste, sie als Herabsetzung oder auch nur als Herabstufung eines bereits erworbenen Standes erlebbar werden zu lassen. Es wird unzweifelhaft zu einer Beleidigung und Verletzung der Person und des von ihr erworbenen Humankapitals – und das im gesellschaftlichen Image und im persönlichen Selbstverständnis um so mehr, je mehr der Einkommensbetrag mit einem jeweiligen Stand in der Gesellschaft gleichgesetzt wird. Am besten wäre es also im umgekehrten Erlebnis, den alten Trott als ein immer zwanghafter werdendes Altbündnis zu erkennen und den neuen Stand als eine reife und situationsgemäße Entfaltungsform zu entdecken. Wenn das so wäre, dann könnte unsere Person trotz einer Einkommensminderung persönlich eine Wohlfahrtssteigerung erfahren. So also muss der Weg bereitet sein, dann ist er eine persönliche Befreiung aus einem – von persönlicher Unfreiheit getragenen gesellschaftlichen – Vorurteil, dass man nicht länger besinnungslos annimmt, sondern in freier Wahl einer neuen Lösung abstößt.

C. Aus der Verletzung in die Befreiung

Nach der Idee des Alimentationsprinzips geht der Beamte ein Treue- und Dienstverhältnis zu seinem Staat auf Lebenszeit ein, dafür verpflichtet sich der Staat, seinen Staatsdiener auf Lebenszeit standesgemäß zu unterstützen. Das Leistungsprinzip des Marktes kennt von der Idee her solche langfristigen, ja lebenslangen Bindungen nicht. Im Gegenteil, wo sich neuen Chancen für die Vertragspartner finden, sollten sie – möglichst zum Nutzen beider Partner – wahrgenommen werden. Das ist die wettbewerbliche Idee der Vertragsfreiheit, die nicht nur auf Gütermärkten, sondern auch auf Faktormärk-

ten (mithin also auch auf dem Arbeitsmarkt) erfüllt sein soll. Ohne Zweifel verlockend ist aber das Prinzip der ewigen Arbeitsplatzgarantie, welches das Alimentationsprinzip als Grundkonstruktion und Ideenfundament enthält. Könnte man es nicht auf den Arbeitsmarkt übertragen? Man kann es – wenigstens zum Teil, indem man die Kündigung des Arbeitgebers um so mehr erschwert, je länger die ununterbrochene Mitgliedschaft des Arbeitnehmers im Unternehmen schon dauert. Es ist ein erweiterter Kündigungsschutz, der die Langjährigkeit der Treue des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber belohnt. Im Übrigen muss auch der zukünftige Beamte eine Art Probezeit als Referendar und Assessor oder ähnliches durchlaufen, ehe der Staat ihn für immer in Dienst nimmt. So nähern sich die Besoldungssysteme einander an. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist für jeden Arbeitnehmer von so elementarer Bedeutung, dass man gut verstehen kann, dass der Kündigungsschutz mit langjähriger, wachsender Treue zum Unternehmen auch stärker werden sollte. Das hat die Arbeitsmarktpolitik auch durchgesetzt. Davon unabhängig ist allerdings die Frage, ob man sich auch auf eine *Unverfallbarkeit des Einkommens* verständigen sollte. Gewiss, das Vorbild des Alimentationsprinzips taugt hier überhaupt nicht, denn am Markt wird niemand standesgemäß unterhalten, der Unternehmer selbst natürlich auch nicht: Das Vorbild des Standesdenkens ist also dem Marktgeschehen völlig fremd. Am Ende bleibt also doch nur das Leistungskriterium übrig. Und jetzt entsteht ein fataler Zwang. Man möchte natürlich als Arbeitnehmer das Einkommen stabil halten: möglichst auch bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben. Bei langjähriger Beschäftigung hat man ja schließlich auch schon durch den verbesserten Kündigungsschutz die Arbeitsplatzsicherheit geschafft. Nun muss noch die Einkommenssicherheit geschaffen werden, was sich ja auch tatsächlich weitgehend durchgesetzt hat – übrigens nicht für die Unternehmer selbst. Gesetzt den Fall, die Leistungsfähigkeit nimmt mit zunehmendem Alter ab – und man kann nicht leugnen, dass es das gibt – so entsteht ein fataler Druck, die ehemalige Leistung doch noch zu erbringen. Dann wandelt sich die glückliche Vorstellung von einer berufslebenslangen Garantie des Einkommens zu einem täglichen Fluch von Überforderung und Arbeitsmissmut. Dabei kann genau das nicht erbracht und herausgefunden werden, was wir aber als zukünftige Notwendigkeit für die flexible Arbeitsplatzgestaltung gefordert haben und was ein gesellschaftliches und arbeitsmarktpolitisches Ziel sein sollte: die Ermittlung altersgerechter Arbeitsplätze. Wir versperren uns also durch ein falsches Idol den Weg zu mehr Wohlfahrt und Gerechtigkeit.

Aber man darf ruhig noch einen Zug schärfer ziehen: Nicht nur, dass wir das Bessere nicht erproben und erfinden können; wir könnten auch das

Schlechtere hervorrufen – oder tun das längst. Indem ein Arbeitnehmer, der im Alter allmählich leistungsmäßig überfordert ist, unter einer zwanghaften Überanstrengung leidet, könnte er schließlich dem Druck nicht länger gewachsen sein und müsste früher als geplant (oder als in der gesetzlichen Rentenplanung vorgesehen) aus dem Berufsleben ausscheiden. Und wir können bereits heute schon gewiss sein, dass nicht alle Frühpensionierungen vom Wunsch des Unternehmers ausgehen, Arbeitsplätze einzusparen, sondern auch vom Arbeitnehmer, der einfach sein vorgesehenes Arbeitspensum nicht mehr schafft. Da ist ein niedriges Arbeitsdeputat mit einem zugestandenem niedrigerem Einkommen (und eventuell der Wechsel auf einen altersgerechten Arbeitsplatz) allemal vorzuziehen.

Auch aus dem Blickwinkel des Lebenszyklus gesehen ergibt sich ein harmonisches Bild. So wie man in der Jugend lernt, sich in Arbeits- und Berufsleben hineinzufügen, wird man es im Alter allmählich und nicht abrupt verlassen wollen. Man spricht ja nicht umsonst vom „Pensionierungsschock“, wenn das plötzliche und nicht vorbereitete Ausscheiden aus dem Berufsleben angesichts einer unerwarteten Leere und Unterforderung persönlich nicht verkraftet wird. Rein institutionell könnten derartige negative Erlebnisse vermieden werden, wenn wir ein anderes Bild für unser gesellschaftlich angesehenes und angestrebtes Entlohnungssystem hätten. Es darf kein Tabu sein, darüber nachzudenken, wie man es besser machen könnte als bisher.

D. Der unausweichliche Druck zur Reform wegen der zukünftigen Bevölkerungsdynamik

Nun könnten wir es bei dem bisher Bedachten bewenden lassen und ruhig abwarten, ob man in Politik und in Gesellschaft unsere Überlegung mitbedenken oder sogar aufgreifen und weiterentwickeln will. Das geht aber nicht, denn es gibt ein beachtliches Gegenargument, auf das wir eine Antwort geben werden müssen. Dieses Argument lautet: In der Vergangenheit hat dieses „Alterseinkommenssystem“ sehr gut funktioniert und insbesondere zur Zufriedenheit des Arbeitnehmers geführt. Es wäre daher unklug, sozialen Unfrieden zu stiften, und es wäre viel klüger, alles beim Alten zu belassen. Oft passt dieses Argument, jedoch im vorliegenden Fall ganz und gar nicht, und das aus folgendem Grund: Wir wissen, dass die gesetzliche Altersversicherung vor einem in Vielem noch zu leistenden Anpassungsdruck an die geänderte Bevölkerungsdynamik steht. Darauf braucht hier in Einzelfällen nicht eingegangen werden, aber wir wissen auch, dass durch ein Hinausschieben

des Rentenbezugs die finanzielle Situation der Gesetzlichen Rentenversicherung erheblich verbessert werden kann – dies ist keine Nebensächlichkei, sondern eine ganz maßgebliche Reformmöglichkeit, um die Auszahlungskraft des Versicherungsfonds zu erhöhen und damit ein wichtiger Faktor, um hohe Reformansprüche für die zukünftigen Rentner zu sichern. Das ist längst in der breiten Öffentlichkeit bekannt. Die Wissenschaft hat Modellrechnungen bereitgestellt, und es wird nicht mehr lange dauern, bis Reformvorschläge im politischen Raum diskutiert werden.

Es ist aber undenkbar, dass ein derartiges Hinausschieben des Rentenbezugs ohne begleitende Anreizmechanismen oder besondere Hilfsmaßnahmen einfach durch die schiere Verlängerung der Einzahlungs- und Berufsjahre vollzogen werden könnte. Aller Erfahrung nach ist es selbst dann nicht möglich, wenn man die bittere Medizin in kleiner Dosierung verabreicht, das Hinausschieben also ganz vorsichtig beginnen und langsam zum notwendigen Reformniveau ansteigen lässt (z.B. 2007 vier Monate längere Einzahlungspflicht, 2008 nochmals vier Monate mehr, usw., bis das gewünschte Pensionierungsalter von 67 Jahren erreicht ist). Um Akzeptanz für diesen Vorschlag zu gewinnen, brauchen wir also flankierende Maßnahmen.

Wir haben darüber berichtet, dass es im höheren Alter häufig schwerer wird, die früher gewohnt geschulterte Leistung noch immer unbelastet zu erbringen. Wollen wir jetzt sogar dafür plädieren, noch etwas länger in diesem Zustand verharren zu müssen? Das wäre eine Politik der gedankenlosen und grausamen Zumutung für die Älteren. Vielmehr müssen wir klar machen: Eine Entlastung ist in Zukunft noch dringlicher als heute schon. Natürlich wäre es first best, wenn es in allen Unternehmen schon berufsaltersgerechte Arbeitsplätze gäbe. Da das aber noch nicht der Fall ist, muss man den Unternehmen Anreize bieten, sie zu schaffen, aber bitte nicht durch Steuererleichterungen (und erst recht nicht durch Auflagen). Ein viel besseres Instrument – und dazu ein ökonomiegerechtes – wäre es, etwas mit abgestuften Einkommensansprüchen anzubieten. Sicherlich, wenn wir über reichlich gefüllte Haushaltsbudgets verfügen würden, könnte man es auch über Subventionszahlungen an Unternehmen ausrichten (sogar das schreckliche Instrument eines Kombilohnes im Alter könnte hier erwogen werden), aber systemgerecht wäre das alles nicht. Eine Staatshilfe ist hier nicht wirklich erforderlich; es handelt sich auch nicht um öffentliche Güter, die es hier sicherzustellen gilt. Ehrlich gesagt ist es eine Privatangelegenheit, und jeder einzelne Arbeitnehmer kann es – je nach seiner tatsächlichen oder sogar augenblicklichen Leistungsfähigkeit – ganz individuell regeln.

Die Zukunft befreit uns nicht von dieser notwendigen Realitätswahrnehmung, sie zwingt sie uns stärker und stärker auf. Durch allgemeines Wegschauen und gedankliche Verdrängung dürfen wir uns die Chance dafür nicht nehmen lassen.

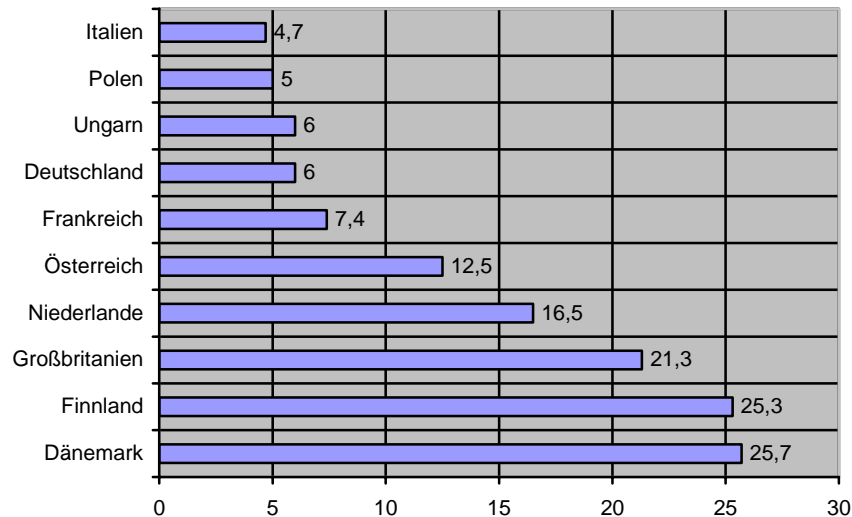
E. Die Entdeckung des Reichtums

Wenn die Arbeit mit zunehmendem Alter zur Last wird und der Ruhestand als Ablösung aus dem lastenden Dienst herübergesehnt wird, dann ist das Berufsleben eigentlich schon vom Grund auf falsch aufgebaut gewesen. Im Einzelfall kann das immer passieren, für eine Nation im Ganzen – für deren Menschen im Durchschnitt – wäre es freilich eine fatale Wegbeschreibung. Es scheint so, als ob sich die Deutschen – noch unmerklich für sie selbst, sichtbar aber für den Beobachter von außen – auf diesen Weg gemacht haben. Zu lernen, die eigene berufliche Ausbildung an die Dynamik der Berufsanforderungen anzupassen, also die subjektiv erworbenen Fähigkeiten an die objektiv geforderten Qualitäten des beruflichen Wandels nachzuvollziehen, ist eine der großen Anforderungen, die heute zu bestehen ist.

Auf den ersten Blick sieht das nicht freundlich aus: Zur Mühsaal der Arbeit an sich kommt die Mühsaal, Neues zu erlernen, vom erworbenen Wissen Abschied nehmen zu müssen. Neutralere ausgedrückt nennt man das international „berufliche Weiterbildung“. Vertraut man der Eurostat-Statistik, so liegt Deutschland gegenüber seinen Nachbarn (interessanterweise solchen Ländern, die in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit viel erfolgreicher sind als Deutschland) weit zurück.

Deutschland abgeschlagen

Berufliche Weiterbildung international:
Wieviel Prozent aller 25- bis 64-jährigen
nahmen 2003 daran teil?



Quelle: ZEIT-Grafik (Basis: Labour Force Survey/Eurostat 2004)

Was nützt es also, wenn die Arbeitgeber altersgerechte Arbeitsplätze bereitstellen wollen, die Arbeitnehmer aber sich nicht durch Umlernen auf sie einstellen wollen? Es müssen schon Angebot und Nachfrage beweglich sein, um etwas Neues entstehen zu lassen. Wenn jedoch die Nachfrageseite nicht bereit ist, neue Angebote anzunehmen, dann verkargt sich auch die Angebotseite alsbald. So aber entsteht als Ergebnis ein Druck zur frühzeitigen Rente. Wenn das ganze noch gutgeheißen wird mit dem Argument: „erfreulicherweise machen die Alten Platz für die Jungen“, dann bleibt der fatale Irrweg im unerkennbaren Dunkel. Wollen die Deutschen wirklich durch Tatenlosigkeit und Verblendung dabei stehen bleiben?

Aber vielleicht noch wichtiger ist, dass die Deutschen auf diesem Weg schöne Chancen verschenken. Jeder weiß, dass das Erlernen von Neuem keine lineare Funktion von Kosten und Nutzen ist; denn am Anfang, wenn man noch nicht viel weiß, gibt es wenig Früchte aber viel Schweiß – aller Anfang ist schwer –, doch danach werden die Erträge wachsen und die Kosten überholen; mit anderen Worten: Die Freude am neu Erlerntem nimmt zu, und in der Phase der Beherrschung des Neuen ist der gewonnene Reichtum ein wertvoller und schöner Besitz geworden. Das gilt allgemein, ob man nun eine neue Sprache erlernt oder damit beginnt, die sechs letzten Streichquartette

von Beethoven kennen und schätzen und mit den sechsen von Bartok vergleichen zu können.

Wenn es darum geht, neue Urlaubsländer oder Ferienorte zu entdecken, ist man in Deutschland jederzeit bereit, Abenteuer auf sich zu nehmen. Zu empfehlen wäre daher, die Abenteuerlust auf das Entdecken neuer und insbesondere altengrechter Berufsentwürfe umzulenken. Man darf dafür eine reiche – wenn auch nicht unbedingt monetäre – Belohnung erwarten. Daher wäre es schön, wenn dieses Qualitätsargument von den Wählern und der Politik ernst genommen würde; und es wäre schade, das alles zu ignorieren, nur weil die Vorstellung obwaltet, Berufsplatz, Berufsinhalt und Berufseinkommen sollten im Alter unverändert und unantastbar sein.

F. Schon auf dem Weg zu neuer Altersarbeit?

Vor kurzem war die folgende Regelung eine Pressenotiz wert:

VW hat sich mit der IG Metall auf ein neues Arbeitszeitmodell geeinigt. Die neue Regelung soll es Arbeitnehmern bis zum Geburtsjahrgang 1954 ermöglichen, bereits mit 55 Jahren in die Altersteilzeit zu wechseln und mit 58,5 Jahren den Betrieb zu verlassen, teilten VW und IG Metall mit. Der neue Tarifvertrag ermöglicht eine Streckung der Altersteilzeit bis auf sieben Jahre. Bisher war sie bei VW auf fünf Jahre begrenzt. Wer von der Regelung Gebrauch macht, soll in der Altersteilzeit 85 Prozent seiner letzten Netto-Bezüge bekommen. Die Tarifkommission der Gewerkschaft habe einer entsprechenden Änderung des Tarifvertrages zugestimmt. Niedersachsens IG-Metall-Chef Hartmut Meine forderte weitere Vereinbarungen nach dem VW-Modell und eine Abkehr von einer pauschalen Rente mit 67 Jahren. „Niemand kann in der Fahrzeugmontage am Fließband im Akkord und Dreischicht-Rhythmus bis 67 arbeiten“, sagte Meine. Anwendbar ist die Regelung auf bis zu 7000 Beschäftigte in den sechs westdeutschen Werken.

Die Begrüßung für die Suche nach einer erweiterten Altersteilzeit aus dem Munde eines Gewerkschaftsvorsitzenden ist deshalb besonders interessant, weil erstmals offen die Gewerkschaft als Vertreter des Arbeitnehmer das Argument benutzt, eine bestimmte Arbeit sei im zunehmenden Alter nicht mehr zumutbar, dafür sei man aber mit einem geringen Lohnverzicht einverstanden. Interessant ist darüber hinaus, dass die Arbeitgeber dieser Lösung zustimmen können und ein neuer Tarifvertrag zustande kommen kann. In einer ersten Stufe ist unsere Idee hier also bereits tarifpolitisch verwirklicht: Die Arbeitnehmer können länger als nach den alten Werks- und Arbeitsplänen vorgesehen, im VW Werk arbeiten; sie erhalten dafür altersgerechte Ar-

beitsbedingungen und verzichten im Gegenzug auf einen Teil ihres bisherigen Bruttolohns. Sie erwerben sich durch die Verlängerung des aktiven Arbeitslebens – immer im Vergleich zum bisherigen Status quo gesehen – normale Rentenansprüche, anstatt schon selbst Frührentner werden zu müssen.

Auf der anderen Seite sind die Arbeitgeber aufgefordert, altersgerechte Arbeitsbedingungen zu entdecken und entsprechend der gewünschten Nachfrage anzubieten, und offensichtlich können sie das auch tun, ohne die Produktionsstätte im Ganzen zu gefährden. Gegenseitige Offenheit und Phantasie erlauben das Beschreiten neuer Wege; wir hoffen, dass man dadurch entdecken kann, dass diese Maßnahme nicht nur eine angemessene sozialpolitische Lösung darstellt, sondern auch einen Wohlfahrtsgewinn für beide Seiten enthält. Und den letzteren sollten wir besonders beachten, weil er der so häufig vernachlässigte ist.

FINANZWISSENSCHAFTLICHE
DISKUSSIONSBEITRÄGE

*Eine Schriftenreihe des Finanzwissenschaftlichen Forschungsinstituts
an der Universität zu Köln*

ISSN 0945-490X

Die Beiträge ab 1998 (z.T. auch ältere) stehen auch als kostenloser Download (pdf) zur
Verfügung unter: <http://www.fifo-koeln.de>

1993

- 93-1 *Ewringmann, D.*: Ökologische Steuerreform? *Vergriffen*
- 93-2 *Gawel, E.*: Bundesergänzungszuweisungen als Instrument eines rationalen Finanzausgleichs. *Vergriffen*
- 93-3 *Ewringmann, D. / Gawel, E. / Hansmeyer, K.-H.*: Die Abwasserabgabe vor der vierten Novelle: Abschied vom gewässergütepolitischen Lenkungs- und Anreizinstrument, 2. Aufl. *Vergriffen*
- 93-4 *Gawel, E.*: Neuere Entwicklungen der Umweltökonomik. *Vergriffen*
- 93-5 *Gawel, E.*: Marktliche und außermarktliche Allokation in staatlich regulierten Umweltmedien: Das Problem der Primärallokation durch Recht. *Vergriffen*

1994

- 94-1 *Gawel, E.*: Staatliche Steuerung durch Umweltverwaltungsrecht — eine ökonomische Analyse. *Vergriffen*
- 94-2 *Gawel, E.*: Zur Neuen Politischen Ökonomie der Umweltabgabe. *Vergriffen*
- 94-3 *Bizer, K. / Scholl, R.*: Der Beitrag der Indirekteinleiterabgabe zur Reinhaltung von Klärschlamm. *Vergriffen*
- 94-4 *Bizer, K.*: Flächenbesteuerung mit ökologischen Lenkungswirkungen. *Vergriffen*

1995

- 95-1 *Scholl, R.*: Verhaltensanreize der Abwasserabgabe: eine Untersuchung der Tarifstruktur der Abwasserabgabe. ISBN 3-923342-39-X. 6,50 EUR

95-2 | *Kitterer, W.*: Intergenerative Belastungsrechnungen („Generational Accounting“) - Ein Maßstab für die Belastung zukünftiger Generationen? ISBN 3-923342-40-3. 7,50 EUR

1996

96-1 | *Ewringmann, D. / Linscheidt, B. / Truger, A.*: Nationale Energiebesteuerung : Ausgestaltung und Aufkommensverwendung. ISBN 3-923342-41-1. 10,00 EUR

96-2 | *Ewringmann, D. / Scholl, R.*: Zur fünften Novellierung der Abwasserabgabe; Meßlösung und sonst nichts? ISBN 3-923342-42-1. 7,50 EUR

1997

97-1 | *Braun, St. / Kambeck, R.*: Reform der Einkommensteuer. Neugestaltung des Steuertarifs. ISBN 3-923342-43-8. 7,50 EUR

97-2 | *Linscheidt, B. / Linnemann, L.*: Wirkungen einer ökologischen Steuerreform – eine vergleichende Analyse der Modellsimulationen von DIW und RWI. ISBN 3-923342-44-6. 5,00 EUR

97-3 | *Bizer, K. / Joeris, D.*: Bodenrichtwerte als Bemessungsgrundlage für eine reformierte Grundsteuer. ISBN 3-923342-45-4, 7,50 EUR

1998

98-1 | *Kitterer, W.*: Langfristige Wirkungen öffentlicher Investitionen - theoretische und empirische Aspekte. ISBN 3-923342-46-2. 6,00 EUR

98-2 | *Rhee, P.-W.*: Fiskale Illusion und Glory Seeking am Beispiel Koreas (1960-1987). ISBN 3-923342-47-0. 5,00 EUR

98-3 | *Bizer, K.*: A land use tax: greening the property tax system. ISBN 3-923342-48-9. 5,00 EUR

2000

00-1 | *Thöne, M.*: Ein Selbstbehalt im Länderfinanzausgleich?. ISBN 3-923342-49-7. 6,00 EUR

00-2 | *Braun, S., Kitterer, W.*: Umwelt-, Beschäftigungs- und Wohlfahrtswirkungen einer ökologischen Steuerreform : eine dynamische Simulationsanalyse unter besonderer Berücksichtigung der Anpassungsprozesse im Übergang. ISBN 3-923342-50-0. 7,50 EUR

2002

02-1 | *Kitterer, W.*: Die Ausgestaltung der Mittelzuweisungen im Solidarpaket II. ISBN 3-923342-51-9. 5,00 EUR

2005

05-1 | *Peichl, A.*: Die Evaluation von Steuerreformen durch Simulationsmodelle ISBN 3-923342-52-7. 8,00 EUR

05-2 | *Heilmann, S.*: Abgaben- und Mengelösungen im Klimaschutz : die Interaktion von europäischem Emissionshandel und deutscher Ökosteuern. ISBN 3-923342-53-5. 8,00 EUR

- 05-3 | *Fuest, C., Peichl, A., Schaefer, T.:* Dokumentation FiFoSiM: Integriertes Steuer-Transfer-Mikrosimulations- und CGE-Modell. ISBN 3-923342-54-3. 8,00 EUR

2006

- 06-1 | *Fuest, C., Peichl, A., Schaefer, T.:* Führt Steuervereinfachung zu einer „gerechteren“ Einkommensverteilung? Eine empirische Analyse für Deutschland. ISBN 3-923342-55-1. 6,00 EUR.
- 06-2 | *Bergs, C., Peichl, A.:* Numerische Gleichgewichtsmodelle - Grundlagen und Anwendungsgebiete. ISBN 3-923342-56-X. 6,00 EUR.
- 06-3 | *Thöne, M.:* Eine neue Grundsteuer – Nur Anhängsel der Gemeindesteuerreform? ISBN 3-923342-57-8. 6,00 EUR.
- 06-4 | *Mackscheidt, K.:* Über die Leistungskurve und die Besoldungsentwicklung im Laufe des Lebens ISBN 3-923342-58-6. 6,00 EUR.