

# Altersdiskriminierung ist ungerecht

## Der Ausschluss von Senioren aus dem Erwerbsleben schadet der Wirtschaft



Bruno S. Frey

**W**ie würden Sie reagieren, wenn eine Firma aus Prinzip keine Katholiken, Frauen oder Homosexuellen beschäftigt? Sie wären wohl entsetzt. Noch schlimmer wäre es, würden sich staatliche Stellen weigern, solchen Personen Arbeit zu geben. Zweifellos würden die Gerichte sofort tätig werden und solche Praktiken unterbinden.

Nur wenn es um Senioren geht, scheint nach wie vor alles erlaubt: Wer ein bestimmtes Alter – meist 65 Jahre – erreicht hat, wird ohne Rücksicht auf seine oder ihre Fähigkeit hinausgeworfen. Entscheidend ist nicht, wie gesellschaftlich produktiv ein Mensch ist, sondern allein ein nicht beeinflussbares Merkmal, das Alter. Diese Altersdiskriminierung ist umso schlimmer, als die Diskriminierung nach Religion, Geschlecht oder Rasse weitgehend überwunden wurde. Zumindest offiziell.

Beim Merkmal Alter ist aber alles anders. Nicht nur private Firmen, sondern allen voran der Staat praktiziert eine extreme Form der Altersdiskriminierung. Alle öffentlich Bediensteten werden mit Erreichen des 65. Altersjahres pensioniert. Dies ist sicherlich angezeigt, wenn sie die geforderte Leistung nicht erbringen. In diesem Fall hätten sie aber schon früher versetzt oder pensioniert werden sollen. Bei leistungsfähigen und leistungs-

bereiten Personen ist eine allgemeine Zwangspensionierung jedoch ungerecht und verstösst gegen die Menschenrechte. Sie ist offensichtlich unsinnig, wie der Fall unseres neuen Nobelpreisträgers für Chemie, Kurt Wüthrich, zeigt. Weil er schon bald zwangspensioniert wird, wird er in die USA emigrieren, um dort wissenschaftlich weiterarbeiten zu können. In Zukunft profitieren die Amerikaner von seinen Fähigkeiten. Wir Schweizer vergeuden hingegen mutwillig die Früchte seines Bildungskapitals.

Personen mit spätestens 65 Jahren aus dem Arbeitsprozess hinauszuführen, ist auch aus rein wirtschaftlicher Sicht schädlich. In den letzten Jahren hat die Lebenserwartung von Personen dieses Alters ständig zugenommen. Vor dreissig Jahren haben sie im Durchschnitt nach der Pensionierung noch 15 Jahre gelebt. Heute leben sie danach durchschnittlich sogar 20 Jahre, und das oft bei guter Gesundheit. Damit wird nicht nur Humankapital vertan, sondern auch die Altersversicherung zusätzlich belastet. Diese Situation lässt sich langfristig nicht aufrechterhalten. Die im Arbeitsprozess befindlichen Personen werden durch hohe Pensionskassenbeiträge und Steuern ungebührlich belastet. Sie werden deshalb geneigt sein, aus dem Generationenvertrag auszusteigen, indem sie sich weigern, die hohe Belastung durch die Beiträge zur Altersversicherung zu tragen. Leidtragende sind dann auch die Pensionierten, zu denen sie in der Zukunft selbst gehören werden.

Die Debatte um die Altersversorgung hat sich in der Schweiz in letzter Zeit völlig einseitig am Zinssatz festgebissen, den die Versicherungsgesellschaften auf dem angesammelten Kapital entrichten müssen. Die Altersversorgung ist jedoch nicht allein eine Angelegenheit des Finanzmarktes. Entscheidend ist vielmehr die Real-

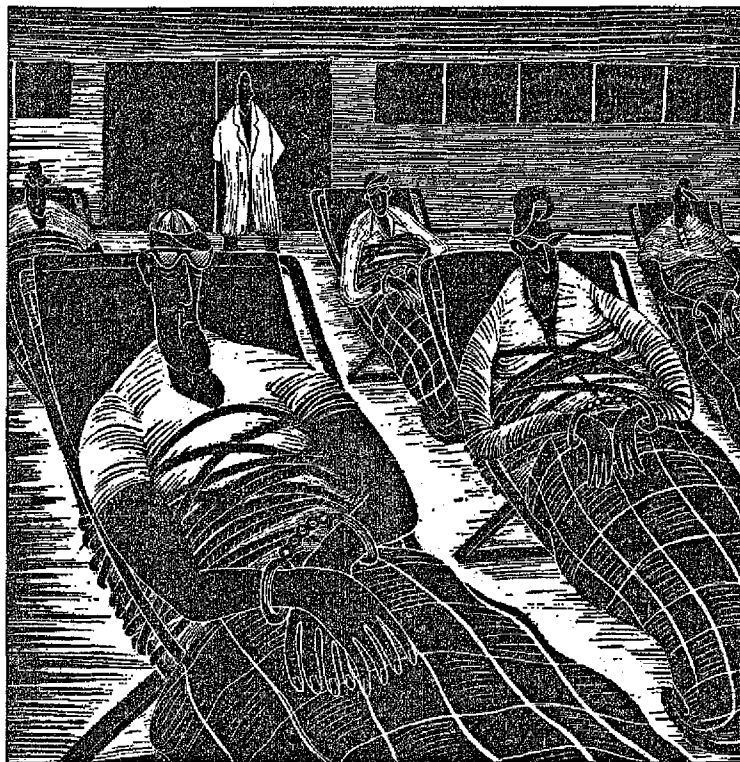


ILLUSTRATION GABI KOPF

sphäre. Die Arbeitenden müssen die Güter und Dienstleistungen schaffen, die von den Nichtarbeitenden konsumiert werden. Wer arbeitet, erhält dafür einen Bruttolohn, der seinen oder ihren Beitrag zur Produktion

**Ältere Personen machen weniger blau, wechseln weniger häufig den Job, haben weniger Unfälle und sind zufriedener.**

(zum Sozialprodukt) reflektiert. Davon gehen die Beiträge an die Altersversicherung, die Steuern und das Sparen weg. Mit diesem Konsumverzicht werden Konsummöglichkeiten für die nicht Erwerbstätigen geschaffen. Arbeitet jemand auch nach dem 65. Altersjahr, vergrössert er oder sie das auch für alle anderen verfügbare Sozialprodukt. Vernünftigerweise sollte man die Leute so lange arbeiten lassen, wie sie einen Nettobeitrag zum Sozialprodukt leisten.

Warum gibt es dennoch die unseelige Altersdiskriminierung? Im Vordergrund stehen zwei Gründe. Erstens

wird angenommen, Senioren seien nicht mehr produktiv. Deshalb müssten sie den Jungen Platz machen. Ältere Personen sind in der Tat physisch weniger leistungsfähig, aber gerade dieser Aspekt ist in der modernen Arbeitswelt unwichtiger geworden. Senioren haben möglicherweise auch geringere kognitive Fähigkeiten, insbesondere soweit neue Informationen zu verarbeiten sind. In anderer Hinsicht sind sie den Jüngeren hingegen eindeutig überlegen, wie arbeitspsychologische Studien belegt haben. Sie machen weniger blau, wechseln weniger häufig ihren Job, haben weniger Unfälle und sind mit ihrer Arbeit zufriedener, was sich positiv auf die allgemeine Produktivität auswirkt.

Zweitens wird bezweifelt, ob die Senioren wirklich länger arbeiten möchten. In der Tat hat in vielen Ländern ein Trend zur Frühpensionierung eingesetzt. Demgegenüber wollen aber nicht nur Wissenschaftler wie unser neuer Nobelpreisträger länger arbeiten. Entscheidend sind vor allem die Bedingungen, unter denen weiter gearbeitet werden kann. Ohne Zweifel sind viele Leute dazu bereit, wenn ihnen Teilzeitstellen, variable Arbeitszeiten und grössere Autonomie gewährt werden. Verzicht auf Altersdiskriminierung heisst nicht ein unbeschränktes Anrecht auf eine bestimmte Arbeit. Vielmehr sind ältere Personen – genauso wie die Jungen – gemäss ihren speziellen Fähigkeiten einzusetzen. Damit entfällt auch das Problem, dass die Alten den Aufstieg der Jungen blockieren. Eine Diskriminierung der Alten ist ein falscher, unproduktiver Weg. Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollten sich beide an eine höhere Flexibilität gewöhnen und neuartige Beschäftigungsmodelle in Betracht ziehen.

Bruno S. Frey ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Zürich.