

Altersarbeit auf dem Vormarsch?



Barbara Gysi, Nationalrätin

Präsidentin Gewerkschaftsbund St. Gallen

Die schweizerische Altersvorsorge mit ihren drei Säulen ist eine Erfolgsgeschichte. Insbesondere die AHV, die seit 1948 in Kraft ist, zählt bis heute zu den wichtigsten sozialen Errungenschaften der Schweiz. Oder doch nicht? Wie beurteilen Sie persönlich unser Vorsorgesystem?

KARIN KELLER-SUTTER: *Unser Vorsorgesystem ist weltweit einzigartig. Die Kombination von erster, zweiter und dritter Säule garantiert für die grosse Mehrheit der Altersrentner die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise. So will es auch unsere Bundesverfassung. Damit dieses Fundament stabil bleibt, müssen die notwendigen Reformen in der 1. und 2. Säule jetzt ohne ideologische Scheuklappen angepackt werden.*

BARBARA GYSI: *Wir haben eine solide Altersvorsorge. Unsere AHV mit Umlagesystem und nicht plafonierten Beiträgen ist eine grosse soziale Errungenschaft und ein Vorzeigemodell für andere Staaten. Wer sein Leben lang gearbeitet hat und/oder Betreuungsleistungen erbracht hat, soll einen gesicherten Lebensabend verbringen können. Man sollte darum die AHV mit einer Erhöhung der Renten stärken und nicht an deren Leistungen rütteln.*

Ist das Drei-Säulen-System noch zeitgemäss?

KARIN KELLER-SUTTER: *Es ist zeitgemässer denn je, denn es besteht aus verschiedenen Säulen, die sich ergänzen. Die AHV als 1. Säule ist ein Solidaritätswerk. Wer viel verdient, bezahlt mehr und bekommt trotzdem keine höhere Rente. Die Leistungen der beruflichen Vorsorge richten sich hingegen nach den Beiträgen, die man während eines Erwerbslebens einbezahlt. Es handelt sich also um persönlich angespartes Geld. Die 3. Säule wiederum ist freiwillig und steuerlich privilegiert, was den Anreiz des eigenverantwortlichen Sparens fördert.*

Der Bundesrat will mit seinem Reformpaket «Altersvorsorge 2020» die Zukunft der AHV und der Pensionskassen sichern. Eine Massnahme in diesem Mammut-Vorhaben betrifft ein flexibleres Rentenalter – der Bundesrat spricht hier neu vom sogenannten «Referenzalter». Wir haben uns mit der St.Galler Ständerätin Karin Keller-Sutter und Nationalrätin Barbara Gysi über die Schweizer Sozialwerke und das Thema Altersarbeit unterhalten.

BARBARA GYSI: *Im Grundsatz ja. Ich meine, man muss die erste Säule AHV zulasten der zweiten Säule Pensionskassen stärken. Arbeitnehmende mit tiefen Löhnen sind nicht in der Lage, eine eigene dritte Säule aufzubauen, gerade darum muss die AHV gute Leistungen bringen.*

Immer wieder ist zu hören, dass die Pensionskassen in Nöten seien und dass die AHV immer tiefer in die roten Zahlen abrutschen wird. Wie schlimm steht es tatsächlich um unsere Vorsorgewerke?

KARIN KELLER-SUTTER: *Da die AHV im Umlageverfahren finanziert wird und wir immer älter werden, müssen sich die Einnahmen und die Ausgaben in der AHV die Waage halten. Die Einnahmen steigen in den nächsten Jahren zwar relativ gleichmässig an. Aufgrund der älter werdenden Bevölkerung wachsen die Ausgaben jedoch stärker als die Einnahmen. Es sind also Korrekturen nötig. Bis 2030 fehlen der AHV ca. 9 Mia. Franken. Der Bundesrat möchte diese Lücke mit Leistungskürzungen und vor allem mit Mehreinnahmen stopfen. Er schlägt deshalb eine Mehrwertsteuererhöhung von 2% vor. Dies ist meiner Meinung nach aber nicht mehrheitsfähig. Denn happige monatliche Einkommenseinbussen wären die Folge. Bei der beruflichen Vorsorge ist eine schrittweise Absenkung des Mindestumwandlungssatzes vorgesehen. Dies ist, auch wenn es unpopulär ist, richtig. Es ist nicht korrekt, wenn die Jungen die zu hohen BVG-Renten finanzieren.*

BARBARA GYSI: *Seit Jahrzehnten werden die Zahlen der AHV schlechtgeredet. Die AHV ist solide finanziert und schreibt schwarze Zahlen. Solange das Wirtschaftswachstum zufriedenstellend ist, ist die AHV gut finanziert und hat*



Karin Keller-Sutter, Ständerätin

Mitglied der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates



«Die Überalterung in der Bevölkerung und der Fachkräftemangel werden dazu führen, dass sich die Firmen vermehrt für ältere Arbeitnehmer interessieren.» **KARIN KELLER-SUTTER**

Auf der anderen Seite ist es eine Realität, dass Arbeitnehmende ab 50 Jahren beim Stellenwechsel benachteiligt sind, grosse Probleme haben, eine neue Stelle zu finden, oder in Firmen weniger gefördert werden. Wir müssen alles daran setzen, dass man schrittweise und ohne Renteneinbusse aus dem Erwerbsleben ausscheiden kann, gerade für Arbeitnehmende, die wenig verdienen, ist das heute kaum möglich. Für sie, die oft harte körperliche Arbeit verrichten, wäre dies aber besonders wichtig.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht: Was sind die Konsequenzen, wenn immer mehr Menschen sich für Alters(teilzeit)-arbeit entscheiden?

KARIN KELLER-SUTTER: Volkswirtschaftlich ist dies sehr sinnvoll. Der Schweiz fehlen nach wie vor die Fachkräfte. Mit der Annahme der Zuwanderungsinitiative steigt der Druck, vermehrt auf einheimische Fachkräfte zu setzen. Dies bedeutet, dass es attraktiver werden muss, ältere Menschen im Arbeitsprozess zu halten. Diskriminierungen von älteren Arbeitnehmern in der 2. Säule müssen beseitigt werden.

Das Gleiche gilt übrigens auch für die Frauen, die heutzutage die Hälfte der Studierenden an den Hochschulen ausmachen. Wir müssen beide Potenziale vermehrt nutzen. Der Ständerat hat letzten Herbst einen Vorstoss von mir mit dieser Stossrichtung entgegengenommen.

BARBARA GYSI: Der volkswirtschaftliche Nutzen ist offen und davon abhängig, wie stark sich die Altersteilzeit entwickelt. Man darf nicht zu stark darauf bauen. Von grösserer Bedeutung ist aber auch die Tatsache, dass die bezahlte Altersarbeit die ehrenamtliche Arbeit im Alter stark

es bislang problemlos bewältigt, dass weniger Arbeitnehmende die Renten finanzieren. Um in Zukunft die AHV-Renten ausbauen zu können und längerfristig die demografische Entwicklung aufzufangen, macht es Sinn, zusätzliche Finanzierungen wie die Erbschaftssteuer zugunsten der AHV zu schaffen.

Problematischer sind die Risiken der Pensionskassen. Es bestehen zu viele, teils sehr kleine Kassen mit unterschiedlichem Leistungsniveau und sie hängen stark vom Börsengang ab. Rasch werden dann Korrekturen zulasten der Versicherungsnehmenden gefordert und am Umwandlungssatz geschraubt. Die Pensionskassen müssen professionalisiert und in grösseren Kassen zusammengefasst werden. Gleichzeitig müssen die Leistungen vereinheitlicht und die Pensionskassen besser beaufsichtigt werden.

Während in den vergangenen Jahren viele Arbeitnehmende eine Frühpensionierung anstrebten, scheint der Trend langsam in eine andere Richtung zu gehen: Immer häufiger können sich die

Menschen vorstellen, über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten – sei es in voller Anstellung oder in Teilzeit. Wie beurteilen Sie diese Entwicklung?

KARIN KELLER-SUTTER: Ich nehme diese Entwicklung in meinem persönlichen Umfeld auch wahr und finde sie erfreulich, denn gesellschaftlich sind wir auf die Tätigkeit von älteren Menschen angewiesen, sei dies im sozial-ehrenamtlichen Bereich oder im eigentlichen Erwerbsleben. Menschen, die noch tätig sind, sind oft zufriedener, weil man sie braucht und anerkennt. Wir müssen uns bewusst sein, dass wir eine Lebenserwartung von ca. 85 Jahren haben. Zwei Jahrzehnte ohne strukturierte Beschäftigung sind eine lange Zeit.

BARBARA GYSI: Es ist wohl weniger ein Trend als ein Versuch, den Leistungsdruck aufrechtzuerhalten. Eine gewisse Gruppe von Erwerbstätigen möchte zwar länger in der Erwerbstätigkeit verbleiben, jedoch meist nur mit einem Teilpensum und weniger Führungsverantwortung.

konkurrenziert. Viele Pensionierte engagieren sich in der Freiwilligenarbeit. Das ist für unsere Gesellschaft ebenfalls sehr wichtig.

Sind die Arbeitgeber überhaupt bereit dazu, ältere Menschen auch nach der Pensionierung zu beschäftigen?

KARIN KELLER-SUTTER: Der Arbeitgeberverband hat schon vor einiger Zeit das Projekt «45 plus» lanciert. Daran beteiligen sich bereits viele Firmen. Dabei geht es darum, eine eigentliche Personalpolitik respektive Altersprogramme für ältere Arbeitnehmende zu entwickeln. Ich bin sicher, dass sich dies etablieren wird, denn unsere Firmen brauchen die Erfahrung älterer Ar-

beitnehmender. Der flexible Altersrücktritt zwischen 62 und 70, den der Bundesrat vorschlägt, stützt diese Entwicklung.

BARBARA GYSI: Die heutige Realität sieht so aus, dass es wenige Möglichkeiten zum schrittweisen Übergang oder Abgeben von Verantwortung gibt. Es braucht hier sicher ein Umdenken. Die Arbeitgebenden müs-

Fachleute zum Thema befragt



Dr. phil. André Leuzinger,
Leiter AvantAge – Fachstelle Alter und Arbeit

«Damit Alters(teilzeit)arbeit in der Schweiz zur Selbstverständlichkeit wird, braucht es die Flexibilisierung der Altersgrenze, wie sie in der Reform Altersvorsorge 2020 des Bundesrates vorgesehen ist, und die entsprechende Anpassung der betrieblichen Instrumente wie Pensionskassen-Reglemente, Arbeitszeitmodelle etc. Dann, und das ist noch wichtiger (und schwieriger), sollten wir die offene und verdeckte Altersdiskriminierung beseitigen, die heute dazu führt, dass 40 Prozent der Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre alt sind und dass der Anteil der über 50-jährigen Sozialhilfeempfänger laufend steigt. Bei der Diskriminierungsursache «Alter» besteht offensichtlich Handlungsbedarf, leider, und er steigt.»



Orlando Rabaglio,
Rechtsanwalt und Steuerexperte

«Von einem Trend der Altersarbeit würde ich noch nicht sprechen, denn viele Arbeitnehmer sind in den letzten Erwerbsjahren eher müde und sehnen sich nach der Pensionierung. Aber sie stellen dann – gerade in niedrigeren Einkommensbereichen – fest, dass AHV und BVG (Minimum) nicht genug hergeben, um die gewohnte Lebenshaltung weiterzuführen. Die Suche nach Möglichkeiten zur Weiterarbeit ist also vielerorts auf wirtschaftliche Notwendigkeit zurückzuführen. Einen Trend zum Weiterarbeiten kann man allenfalls in herausfordernden, attraktiven Berufen ohne besondere körperliche Belastungen erkennen. Dem steht dann aber oft der immer noch dem Jugendwahn verfallene Arbeitsmarkt entgegen. Junge Arbeitnehmer sind in den sozialen Kosten billiger als ältere – und Werte wie Erfahrung, Loyalität, Zuverlässigkeit und Stabilität haben in einer rein kostenorientierten Sicht keinen Raum.»



Jürg Brechbühl,
Direktor Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

«Wenn viele Leute im Alter ganz oder teilweise erwerbstätig bleiben, dämpft das die negativen Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Altersvorsorge. Allerdings ist klar, dass die Altersteilzeitarbeit allein nicht ausreicht, um die AHV langfristig zu finanzieren. Weiterarbeiten ist ja vor allem dann attraktiv, wenn es dadurch eine höhere Rente gibt. Zusätzliche Massnahmen und auch höhere Einnahmen sind also notwendig. Übrigens helfen Arbeit und Teilzeitarbeit im Alter nicht nur den Sozialwerken. Die Schweizer Wirtschaft wird aller Voraussicht nach in absehbarer Zeit immer mehr mit der Situation konfrontiert sein, dass sie nicht mehr genügend Fachkräfte finden wird. Die Wirtschaft wird also auch ein Interesse daran haben, dass ihr die guten Leute länger zur Verfügung stehen.»



Prof. Dr. Martin Eling,
Universität St.Gallen

«Es ist tatsächlich seit einigen Jahren der Fall, dass Menschen länger arbeiten, insbesondere auch in Teilzeit. Dies ist aus vielen Gründen zu begrüssen. Zum einen leben wir immer länger und haben weitere Lebensjahre bei guter Gesundheit. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels muss der Schweizer Arbeitsmarkt dieses Potenzial unbedingt nutzen. Zum anderen ist es für unsere Vorsorgewerke wie die AHV eine grosse Entlastung, da diese Leute länger in das System einbezahlen und so zur nachhaltigen Finanzierung einen wesentlichen Beitrag leisten. In vielen grossen Unternehmen gibt es inzwischen das «Age Management»; dies umfasst alle Massnahmen, welche die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter fördert. Vor dem Hintergrund der Demografie und des Fachkräftemangels ist dies ein absolutes Muss für die Unternehmen, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein. Es wäre fahrlässig, das Potenzial älterer Arbeitnehmer nicht zu nutzen.»



sen da aktiv werden, um die Arbeitnehmenden möglichst bis zur ordentlichen Pensionierung zu beschäftigen und zu fördern, hier braucht es zum Beispiel Weiterbildungsmöglichkeiten. Teilweise fehlt es auch an Wertschätzung älteren Arbeitnehmenden gegenüber.

Ist es nicht problematisch, wenn in einem Betrieb eine grosse Altersdiversität herrscht, sodass Lernende und Senioren miteinander zusammenarbeiten müssen? Funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Jüngeren und Älteren überhaupt?

KARIN KELLER-SUTTER: Ja, natürlich funktioniert das. Menschen verschiedener Generationen können viel voneinander lernen. Das ist sicher nicht immer spannungsfrei, weil die Bedürfnisse unterschiedlich sein können. Es zwingt die Menschen aber, gegenseitig Rücksicht zu nehmen und sich einmal zu überlegen, ob der andere nicht doch Recht hat! Es kann ja nicht sein, dass sich einzelne Gesellschaftsschichten nur noch in sich zurückziehen.

BARBARA GYSI: Generell können jüngere und ältere Menschen viel voneinander lernen. Das muss aber vom Betrieb gewollt und gefördert werden, dazu braucht es geeignete Räume und Gefässe.

Was braucht es auf politischer und gesellschaftlicher Ebene, damit Alters(teilzeit)arbeit in der Schweiz zu einer Selbstverständlichkeit wird?

KARIN KELLER-SUTTER: Zum einen braucht es die entsprechenden Rahmenbedingungen in der Sozialversicherung. Zum andern glaube ich an die Macht des Faktischen. Die Überalterung in der Bevölkerung und der Fachkräftemangel werden dazu führen, dass sich die Firmen vermehrt für ältere Arbeitnehmer interessieren. Wenn wir den Wohlstand und die Arbeitsplätze in der Schweiz halten wollen, müssen wir uns hier alle etwas anpassen.

BARBARA GYSI: Ich bin der Meinung, dass Alters(teil)zeitarbeit möglich sein soll, aber sie darf nicht zur Selbstverständ-

«Um in Zukunft die AHV-Renten ausbauen zu können, macht es Sinn, zusätzliche Finanzierungen wie die Erbschaftssteuer zugunsten der AHV zu schaffen.»

BARBARA GYSI

lichkeit oder gar zum Zwang werden. Es braucht eine Offenheit im System, flexible Modelle sind sicher sinnvoll, aber für die Betroffenen soll absolute Freiwilligkeit gelten. Abgesehen davon finde ich, dass es viel wesentlicher wäre, Betreuungsaufgaben besser abzugelten, anstatt die bezahlte Altersarbeit so zu forcieren. Ausserdem soll die ehrenamtliche Arbeit aufgewertet werden.

Wie stellen Sie sich Ihre eigene Pensionierung vor? Wie lange wollen Sie selbst arbeiten?

KARIN KELLER-SUTTER: Ich bin erst 50 und denke noch nicht sehr intensiv darüber nach. Ich bin aber ein sehr aktiver Mensch und möchte möglichst lange tätig bleiben. Bereits als Kind habe ich in unserem Gewerbebetrieb mitgeholfen, war im Blauring aktiv und auch beim WWF. Tätig sein heisst für mich nicht zwingend erwerbstätig, sondern bezieht sich auf jede Aktivität im zwischenmenschlichen Bereich. Ich werde mich bestimmt sozial engagieren. Freundschaften und die Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen sind für mich das Wichtigste im Alter. Wer lange tätig bleibt, bleibt auch länger körperlich und geistig fit. Liebe und Anerkennung spielen dabei eine grosse Rolle.

BARBARA GYSI: Ich werde kaum über das Pensionierungsalter hinaus erwerbstätig sein. Sicher strebe ich einen schrittweisen Rückzug an und werde mich auch später in irgendeiner Form ehrenamtlich engagieren.

Frau Keller-Sutter, Frau Gysi, herzlichen Dank für das spannende Gespräch!