

Altersvorsorge 2020

Wie die Reform gelingen könnte

Bei der Altersvorsorge 2020 sind die politischen Lager derzeit völlig zerstritten. Ein Kompromiss scheint dennoch nicht ausser Reichweite. Die CVP zeigte einen Weg auf, Grünliberale signalisieren Offenheit.

Fabian Renz
Bern

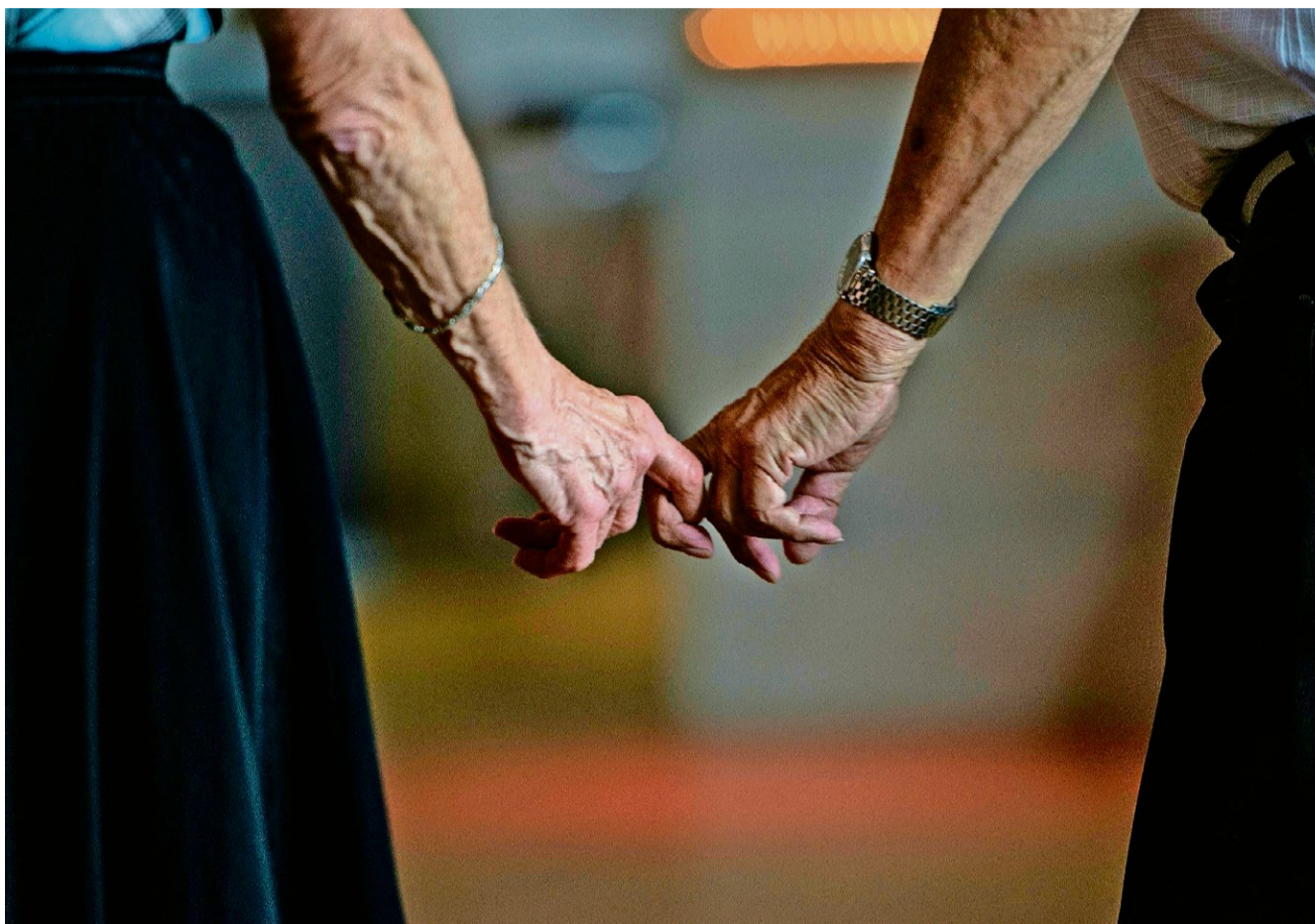
Im Eiltempo hat der Nationalrat die riesige Vorlage abgehakt. Schon gestern Vormittag konnte er die Gesamtabstimmung durchführen, womit er sein Zeitbudget um einen ganzen Tag unterschritt. Das Ergebnis: 106 Ja- und 55 Nein-Stimmen sowie 35 Enthaltungen. Zugestimmt haben SVP, FDP und Grünliberale, abgelehnt SP und Grüne, die Enthaltungen kamen von CVP und BDP. Das Projekt Altersvorsorge 2020 geht damit zurück an den Ständerat.

Die zeitliche Effizienz zeugt von der Entschlossenheit, mit der die Ratsrechte zur Sache ging. Keine Erhöhung der AHV-Renten, dafür deutlich höhere Zahlungen in die Pensionskasse sowie eine «Schuldenbremse», die Rentenalter 67 auslöst - und als Kerningredienzien ein tieferer Berechnungssatz für die Renten der zweiten Säule (Umwandlungssatz) sowie AHV-Alter 65 für Frauen: Die Altersvorsorge 2020 ist für die SP in der aktuellen Form ein «Massaker».

Die «Giesskanne» wegräumen

Fest steht, dass die Vorlage kaum mehr mit dem Mitte-links-Kompromiss zu tun hat, den der Ständerat 2015 auf den Weg brachte. Der Deal lief so: Die Linke akzeptiert einen tieferen Umwandlungssatz und das Frauenrentenalter 65, dafür werden die AHV-Renten um 70 Franken pro Person angehoben. Im Nationalrat will die rechte Mehrheit von einem Ausbau der AHV nichts wissen. Sie ist zwar damit einverstanden, die Rentenverluste auszugleichen. Doch soll dies ausschliesslich über höhere Altersguthaben in der zweiten Säule geschehen.

Die Modelle der beiden Ratskammern sind praktisch unvereinbar. Das dürfte die Kompromissuche beträchtlich erschweren. Dass sie gelingt, ist trotzdem nicht ganz ausgeschlossen. Einen möglichen Weg zeigte Nationalrätin Barbara



Gut leben im Alter - das ist nicht zuletzt auch eine Frage der Rentenhöhe. Foto: Raisa Durandi

Schmid-Federer (CVP, ZH) in der Sozialkommission auf. Schmid-Federer lancierte den Antrag, die 70 zusätzlichen AHV-Franken nur an Kleinverdiener auszahlend. Die Linke beharrte damals auf einem Zustupf für alle. In der Ratsdebatte zog Schmid-Federer ihren Antrag dann zurück - «damit sich unsere Stimmen nicht verzetteln», wie sie sagt.

Ihr Konzept jedenfalls, sollte es wieder aufgegriffen werden, könnte einen Hauptvorwurf an das Ständeratsmodell

ein wenig entkräften. Der Vorwurf lautet auf «Giesskanne»: Mit 70 Franken mehr AHV werden auch jene bedacht, die es nicht nötig haben. Dazu gehören nicht nur die «Reichen». Gemeint ist auch die sogenannte Übergangsgeneration (je nach Modell die über 50- oder die über 40-Jährigen). Ihr wird mit speziellen Massnahmen die Rente in der heutigen Höhe gewährleistet. Die 70 AHV-Franken bedeuten für sie also ein höheres Alterseinkommen.

Die Bevorzugung der Übergangsgeneration sei für die Grünliberalen in der Tat ein zentraler Schwachpunkt des Ständeratsmodells, sagte Nationalrätin Kathrin Bertschy (GLP, BE). «Wir möchten eine gezielte Kompensation von Rentenverlusten und kein Giesskannenprinzip.» Anträge wie jener von Schmid-Federer gingen in die richtige Richtung. Bertschy hofft auf eine Einigung, denn: «Es ist dermassen wichtig, dass wir mit dieser Reform Erfolg haben.»

Den Grünliberalen wird aufgrund der knappen Mehrheiten eine Schlüsselrolle zukommen. Dass sich die politischen Pole finden, ist unwahrscheinlich. Die SP dürfte jede Reform bekämpfen, die keine Stärkung der AHV enthält. Für FDP und SVP umgekehrt ist jedwede Aufwertung der AHV tabu. Wie sich in Gesprächen mit Freisinnigen zeigt, hofft man dort zumindest noch auf den grossen bürgerlichen Schulterschluss mit CVP und BDP. So glaubt man dort, in einer Volksabstimmung gegen die vereinigte Linke bestehen zu können.

1,5 Milliarden Unterschied

Dass der Ständerat auf das Modell des Nationalrats einschwenkt, ist insofern möglich, als mehrere ständerätliche «Architekten» des AHV-Kompromisses inzwischen zurückgetreten sind. Wie sich ihre Nachfolger verhalten, ist unklar. Viel wird vom Ausgang des Kostenstreits zwischen Bund und FDP abhängen. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und Bundesrat Alain Berset beziffern die Kosten des FDP-Modells auf 4,5 Milliarden Franken. Die FDP und der sie coachende Arbeitgeberverband kommen nur auf 3 Milliarden Franken. «Wir werden das nochmals durchrechnen, doch unsere Resultate scheinen mir nach wie vor plausibel», sagt Martin Kaiser von der Geschäftsleitung des Arbeitgeberverbands. Kaiser gibt allerdings zu bedenken, dass die Berechnungen auf vielen Annahmen und Modellen beruhen - «beim BSV genauso wie bei uns».

Ob ein Kompromiss zustande kommt oder nicht: Die Altersrenten werden noch jahrelang für Streit sorgen. Die Fortführung gleiste der Nationalrat gestern bereits auf: Er hiess eine Motion zur «Entpolitisierung» des Umwandlungssatzes gut. Wird das Anliegen dereinst umgesetzt, könnten die Renten unabhängig vom Volkswillen sinken. Entscheiden wird dann allein die Versicherungsmathematik.

«Wir müssen uns auf 60 Jahre arbeiten einstellen»

Die Sozialwissenschaftlerin Elisabeth Michel-Alder sagt, wer im Alter noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat - und für wen es hart wird.

Felix Schindler

Die Rentenreform des Nationalrats stellt eine Erhöhung des AHV-Alters auf 67 Jahre in Aussicht. Wie gross ist der Widerstand gegen diesen Tabubruch?

Eine neue Axa-Studie zeigt, dass nur 28 Prozent der Befragten eine gesetzlich fixierte Erhöhung der Schwelle zum Ruhestand befürworten. Die Alternative, freiwillige Teilzeitarbeit von über 65-Jährigen, unterstützen 85 Prozent der Befragten. 41 Prozent der Befragten würden gerne über die Pensionierung hinaus arbeiten.

Werden wir dem zunehmenden Druck auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft noch gewachsen sein?

Wir werden nicht nur älter, sondern wir bleiben auch länger jung. Heute laufen Rentner Marathon, das gab es in den 70er-Jahren kaum. Zu einer Einschränkung der Belastbarkeit kommt es deshalb später. Ausserdem neigen ältere Menschen auch viel weniger dazu, sich Belastungssituationen auszusetzen, denen sie nicht gewachsen sind. Sie können ihre Fähigkeiten besser einschätzen und wissen nach vier schweren Konflikten am Arbeitsplatz, dass sie auch einen fünften lösen können.

Die Angst vor Arbeitslosigkeit im Alter ist allgegenwärtig. Zu Recht?

Heute ist es ausgesprochen schwierig, mit über 50 in grossen, globalisierten Unternehmen eine Neuanstellung zu bekommen. Viele dieser Firmen vermarkten sich als jung und innovativ, dort ist Jugendlichkeit per se eine Qualifikation. Die Mitarbeiter sollen das Image der Firma vermitteln. 60-Jährige werden allein durch ihren Auftritt nicht als Träger einer solchen Unternehmenskultur angesehen. Bei IT-Unternehmen oder Werbeagenturen müssen sogar die CEOs junglich sein.

In welcher Situation sind ältere Arbeitnehmer besonders von Jobverlust bedroht?

Die jungen, hoch qualifizierten Akademiker mit einer Summa-cum-laude-Dissertation in der Tasche wollen Jobs bei Glamour-Arbeitgebern wie Swiss Re, Nestlé, Roche, Novartis. Sie erhalten früh Führungsverantwortung und stehen unter Druck, ihre Teams auf Produktivität zu trimmen. In solchen Umstrukturierungen geraten ältere Arbeitnehmer viel schneller auf die Abschlussschrampe als jüngere.



Elisabeth Michel-Alder
Die Sozialwissenschaftlerin ist Unternehmensberaterin und Mitinitiantin des Netzwerks Silberfuchs.

Wo sind über 65-Jährige noch gefragt?

Grundsätzlich überall, wo persönliche Vertrauensbeziehungen wichtig sind. Der reiche Kunde einer Privatbank möchte einen Kundenberater mit einem Verständnis für die eigene Generation. Der Bauherr einer Alterssiedlung erwartet von einem Architekten, dass er die Bedürfnisse der künftigen Bewohner versteht. Und der 60-jährige Kunde eines Fitnesscenters möchte seinen Trainingsplan nicht unbedingt von einem 24-jährigen Bodybuilder zusammenstellen lassen.

Heisst das auch, dass fachliche Kompetenz allein nicht reicht?

Doch, und zwar überall dort, wo sie Technologien beherrschen, bei denen es keinen Nachwuchs gibt. Ich kenne einen Maler, der auf Naturkalkputz spezialisiert ist. Weil diese Technik bei der Sanierung von denkmalgeschützten Häusern verlangt wird, ist er mit über 70 Jahren noch ein äusserst gefragter Unternehmer.

Sie sagen, dass wir weit länger als bis 67 arbeiten werden. Wie lange?

Jeder zweite Mensch mit Jahrgang 1997 wird 100 Jahre alt. Es ist schwer vorstellbar, dass sie 33 Jahre lang im Ruhestand verharren werden. Wir müssen unsere Lebensplanung - Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Ruhestand - überdenken und uns auf 60 Jahre wechselvolle Erwerbstätigkeit einstellen. Vielleicht absolvieren wir diesen Zyklus künftig dreimal, durchlaufen mehrere Ausbildungen, Phasen von längerer Erholung und substanzialer Standortbestimmung.

Die Mühen auf dem Arbeitsmarkt

Die bessere Integration der älteren Arbeitnehmenden ist bereits jetzt ein Ziel. Doch bei der Umsetzung zeigen sich Schwierigkeiten.

Matthias Pfander

Die Bedeutung von älteren Arbeitnehmenden als Mittel gegen den drohenden Fachkräftemangel ist erkannt. Seit einigen Monaten bewirtschaftet der Arbeitgeberverband dieses Thema sehr aktiv. «Aus demografischen Gründen werden in den nächsten zehn Jahren rund eine halbe Million Personen auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Wer heute in der Wirtschaft das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden erkennt, ist der Sieger von morgen», sagt Sprecher Fredy Greuter. Die Arbeitgeber seien aufgrund des Fachkräftemangels und der sich abzeichnenden Begrenzung der Zuwanderung auf die älteren Arbeitnehmenden angewiesen. Der Trend zeige sich bereits in der Statistik, wo die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen überdurchschnittlich stark zugenommen habe. Und bei den über 65-Jährigen erziele ein Drittel weiterhin ein Erwerbseinkommen, «mit stark steigender Tendenz», wie Greuter sagt.

Länger im Arbeitsprozess zu verbleiben, verlangt den Arbeitnehmenden aber auch mehr ab. Greuter fordert sie auf, «ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen eigenverantwortlich weiterzuentwickeln und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten».

So einfach scheint dies nicht zu sein. Heidi Joos vom Verein 50plus outin work kommt mit älteren Arbeitnehmenden in Kontakt, die diese «Arbeitsmarktfähigkeit» verloren haben und keine Stelle mehr finden: «Bei uns rufen wöchentlich mindestens 20 Betroffene an, die ihr Schicksal erzählen wollen. Oft stehen sie kurz vor der Aussteuerung und dem Gang zum Sozialamt», erzählt sie.

Die Angst der Bevölkerung über 50 vor einem Jobverlust sei gross, das habe auch das Resultat der Abstimmung über die Masseneinwanderungsinitiative gezeigt. Deshalb ist Joos überzeugt: «Das Problem der Altersarbeitslosigkeit wird kleingeredet.»

Für bessere Chancen sorgen

Joos kennt das Schicksal, mit über 50 arbeitslos zu werden, aus eigener Erfahrung. Sie fordert die Politik auf, zu handeln: «Da tickt eine Zeitbombe», sagt Joos, da sich die Probleme mit der alter werdenden Bevölkerung verschärfen würden. «Nur appellieren, wie das der Bundesrat macht, reicht nicht. Es braucht mehr Druck auf die Unternehmen, ältere Arbeitnehmende zu beschäftigen, sowie verbindliche Vorschriften», sagt Joos. Dass ältere Bewerber wegen ihres Alters nicht berücksichtigt würden, liege auf der Hand. Doch ältere Kandidaten würden mit Standardfloskeln aus dem Bewerbungsprozess verabschiedet, sagt Joos. Die genauen Gründe erfahren sie nicht. Für Joos ist klar: «Bevor man über ein höheres Rentenalter debattiert, muss dafür gesorgt werden, dass die über 45-Jährigen eine bessere Chance auf dem Arbeitsmarkt haben.»