

Das längere, selbstbestimmte Leben

Eine Artikelreihe von Swiss Life, verfasst von der Economist Intelligence Unit

Den Sozial- vertrag neu aufsetzen

- **Die Altersabhängigkeitsquote** in Europa wird sich bis zum Jahr 2050 voraussichtlich etwa verdoppeln. Doch in der Bevölkerung äussert sich nur jeder Zweite besorgt über die künftigen Rentenkosten.
- In einer Umfrage der Economist Intelligence Unit (EIU) erklärten drei Viertel der Befragten in Deutschland und Österreich, **sie erwarteten vom Staat**, dass er **im Alter für sie aufkommt**. In der Schweiz und in Frankreich glauben hingegen über 60% der Befragten, dass die Verantwortung bei jedem Einzelnen liegt.
- Mehr Senioren könnten davon überzeugt werden, länger erwerbstätig zu bleiben. Doch von einem Stellenabbau sind **ältere Arbeitskräfte** besonders oft betroffen, und Möglichkeiten für Altersteilzeit sind selten.

Der demografische Wandel setzt die Sozialversicherungssysteme europaweit unter Druck. Oft reagiert der Staat auf diese Entwicklung mit einer Anhebung des Renteneintrittsalters und mit einer generellen Verschiebung der Verantwortung für Vermögensbildung und Kapitalanlage auf die Erwerbstätigen. Damit ändert sich der bestehende Sozialvertrag. Ein wichtiger Bestandteil dieser Verschiebung dürfte ein längeres Erwerbsleben sein, doch bisher sind viele Erwerbstätige von dieser Aussicht nicht allzu begeistert.

Der 15. Februar 2015 war ein besonderer Tag für Saint-Priest, ein kleines Dorf in der französischen Region Rhône-Alpes: Thérèse Ladigue feierte ihren 113. Geburtstag und wurde Frankreichs älteste Einwohnerin. Geboren, als Ford in Amerika das erste Modell A baute, gehörte sie damit zu der kleinen Gruppe der sogenannten Supercentenarians – *Menschen, die mindestens 110 Jahre alt sind.*

Supercentenarians dürften in der Bevölkerung Frankreichs – und Europas – auf absehbare Zeit eine Randerscheinung bleiben. Doch der Anstieg der Lebenserwartung wird zu einer massiven Alterung der Gesellschaft führen, mit mehr Menschen über 65, über 80, über 100 und auch über 110. Der EU zufolge wird sich der Anteil der Hochbetagten – definiert als die Altersgruppe ab 80 – von 2014 bis 2080 mehr als verdoppeln, von 26 Millionen auf 63,9 Millionen.

Werden Europas Bürger von der Zukunft überrascht?

Diese Steigerungen der Lebenserwartung sind eine epochale Errungenschaft des vergangenen Jahrhunderts. Doch was für den Einzelnen gut ist, stellt für den Staat eine gewisse Herausforderung dar. Zusammen mit den sinkenden Geburtenraten und dem Ruhestand der geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in vielen Ländern setzt die höhere Lebenserwartung die Rentensysteme europaweit unter Druck.

Die Altersabhängigkeitsquote – das Verhältnis zwischen der Anzahl Rentner und der für sie aufkommenden Erwerbsfähigen – wird von 2012 bis 2050 voraussichtlich von 14,2% auf 34% steigen. «Die europäischen Rentensysteme und die öffentlichen

Finanzen stehen unter erheblichem Druck, da ein kleinerer Teil der Bevölkerung im Erwerbsalter ist und mehr Menschen Rente beziehen», erklärt Axel Börsch-Supan, Direktor des Munich Centre for the Economics of Ageing.

Überraschenderweise steht ein beträchtlicher Teil der Öffentlichkeit diesem Problem gleichgültig gegenüber. In einer neuen Umfrage der EIU bei mehr als 1200 Personen aus Deutschland, Frankreich, Österreich und der Schweiz gaben nur 50% der Befragten an, ihrer Auffassung nach sei ihr Land «auf höhere Rentenkosten nicht gut vorbereitet».

Bei der Frage, wer für das steigende Ungleichgewicht zahlen soll, gingen die Meinungen auseinander. Auf den ersten Blick erwartet die überwältigende Mehrheit der Befragten, dass der Staat diese Last übernimmt. Bei genauerer Betrachtung jedoch zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern: In der Schweiz und in Frankreich geben über 60% der Befragten an, der einzelne Rentner solle die Kosten seines Ruhestands selbst tragen; etwa ebenso viele sehen die Verantwortung beim Staat. In Deutschland und Österreich dagegen erwarten drei Viertel der Befragten, dass der Staat die Kosten trägt, während weniger als die Hälfte die Rentner selbst in der Pflicht sieht.

Reicht die berufliche Vorsorge zur Schliessung der Lücken aus, die der Staat lässt? Mehr als zwei Fünftel der Befragten meinen, dass vor allem die Unternehmen die

34%

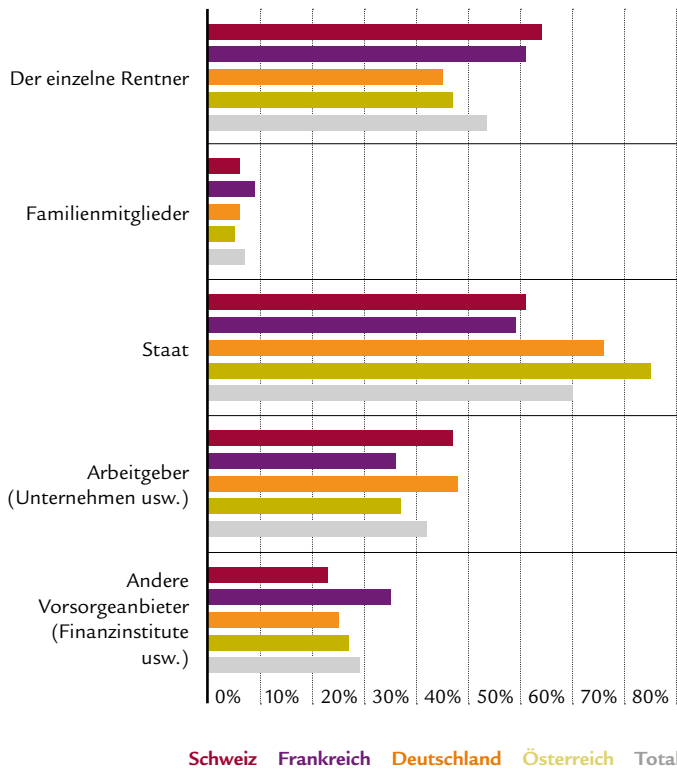
Die **Altersabhängigkeitsquote** – das Verhältnis zwischen der Anzahl Rentner und der für sie aufkommenden Erwerbsfähigen – wird von 2012 bis 2050 voraussichtlich von 14,2% auf 34% steigen.

«Die europäischen Rentensysteme und die öffentlichen Finanzen stehen unter erheblichem Druck, da ein kleinerer Teil *der Bevölkerung im Erwerbsalter* ist und mehr Menschen Rente beziehen.»



Axel Börsch-Supan, Direktor des
Munich Centre for the Economics of Ageing.

Wer sollte primär für die Rentenkosten aufkommen?
(Wahl der zwei passendsten Antworten)



Rentenkosten tragen sollten. In der Schweiz und in Deutschland ist sogar fast die Hälfte dieser Meinung. In Frankreich dagegen nennt kaum über ein Drittel (36%) die Arbeitgeber, etwa gleichauf mit anderen Vorsorgeanbietern. Klar ist, dass der Sozialvertrag in Bewegung ist und kulturelle Unterschiede Einfluss darauf haben, wie diese Diskussionen ausgehen. Unabhängig davon, wie die Lasten verteilt werden, wird es aufgrund des Anstiegs der Lebenserwartung unumgänglich sein, dass sich die Bürger auf ein längeres, gesünderes Leben vorbereiten. Dies geschieht am ehesten, indem einerseits mehr persönliche Verantwortung übernommen wird, und andererseits die Politik des Staates sich ändert.

Rentenpolitik im Rückwärtsgang

In ganz Europa wissen die Regierungen um den demografischen Wandel, und viele arbeiten an einer Reform des Rentensystems. Dieser Restrukturierungsprozess hat zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt. Einige

Staaten haben Kürzungen für einen vorzeitigen Renteneintritt eingeführt (in Österreich beispielsweise wird die Rente bei einem Renteneintritt vor Vollendung des 65. Lebensjahrs um 7% pro Jahr reduziert), viele Länder haben Leistungen für eine längere Erwerbstätigkeit eingeführt, und einige, wie Schweden und Finnland, haben sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Erwerbstätige konzentriert.

Wegen des Transfers von einer Generation zur nächsten können Rentenreformen schwierig sein. Unweigerlich entsteht Druck, zurückzurudern: Frankreich beispielsweise stellte vor Kurzem eine geplante Senkung des Renteneintrittsalters zurück. Die französische Regierung erklärte, die jährlichen Kosten von EUR 3 Milliarden (*USD 3,34 Milliarden*) würden durch eine Erhöhung der Lohnnebenkosten um 0,1 Prozentpunkte aufgefangen. Unterdessen hat Deutschland sein Renteneintrittsalter für langjährige Beschäftigte von 65 auf 63 Jahre gesenkt.

«Die Senkung des Renteneintrittsalters in Deutschland geht natürlich in die falsche Richtung», kommentiert Börsch-Supan. «Es war jedoch eine politische Entscheidung, ein Wahlversprechen vor der letzten Bundestagswahl. Insgesamt hatten wir in Deutschland in den letzten 10 bis 15 Jahren wirksame Rentenreformen.»

Her mit den Rentenreformen

Grundsätzlich haben Rentenreformen in der OECD «geholfen, die Nachhaltigkeit der Rentensysteme stark zu erhöhen», wie es im OECD-Bericht *Pensions at a Glance 2015*

2,7%

Deutschland erwartet bis 2060 eine Zunahme der Rentenausgaben um 2,7 Prozentpunkte des BIP. Damit wird das Land eine der höchsten Rentenlasten Europas haben.

heisst. Tatsächlich ergibt sich aus den neuesten Hochrechnungen der EU-Arbeitsgruppe Alterung für die meisten europäischen Länder im Zeitraum von 2015 bis 2060 eine Stabilisierung der öffentlichen Rentenausgaben als Anteil am BIP.

Allerdings können Hochrechnungen die Unterschiede innerhalb der EU verschleiern. Der Alterungsbericht 2015 der Europäischen Kommission zeigt, dass beispielsweise Deutschland im Zeitraum von 2013 bis 2060 eine Zunahme der Rentenausgaben um 2,7 Prozentpunkte von 10% auf 12,7% des BIP erwartet. Nach diesem Gesamtanstieg wird das Land eine der höchsten Rentenlasten Europas haben. Frankreich dagegen erwartet für denselben Zeitraum einen Rückgang der Rentenlast um 2,8 Prozentpunkte von 14,9% auf 12,1%. Zwar gibt Frankreich gegenwärtig mehr für die Renten aus, doch die höhere Geburtenrate dürfte diese Kosten in Zukunft dämpfen.

In den meisten Ländern gehen die Rentenreformen nur langsam voran, doch einige geben nützliche Aufschlüsse darüber, wie sich nachhaltigere, integrative Systeme aufbauen lassen. Markus Knell, Forscher an der Österreichischen Nationalbank, glaubt, dass sich viele europäische Länder, auch Österreich, ein Beispiel an Schweden nehmen sollten. Schweden hat versucht, die Rentenbeiträge an die Lebenserwartung zu koppeln. «Das schwedische Rentensystem passt sich automatisch an den demografischen Wandel an. Ein Anstieg der Lebenserwartung führt zu einer automatischen Kürzung der Leistungen – natürlich unter der Annahme, dass die Menschen ihren Renteneintritt nicht aufschieben.», erklärt Knell.

Anstösse zu einem neuen Sozialvertrag

Trotz dieser Veränderungen erkennen immer mehr Menschen, dass es einen breiteren, kollektiveren Ansatz für den Sozialvertrag braucht. Dieser Ansatz muss klären, wie sich die finanziellen Bedürfnisse älter werdender Menschen erfüllen lassen, wie deren Würde gesichert werden kann und welche befriedigenden Rollen sie spielen können.

Die Sozialpolitik kann Erwerbstätigen Anstösse geben, mehr für das Alter zu sparen. Dabei kann sie sich an Ideen aus der Verhaltensökonomik orientieren, zum Bei-

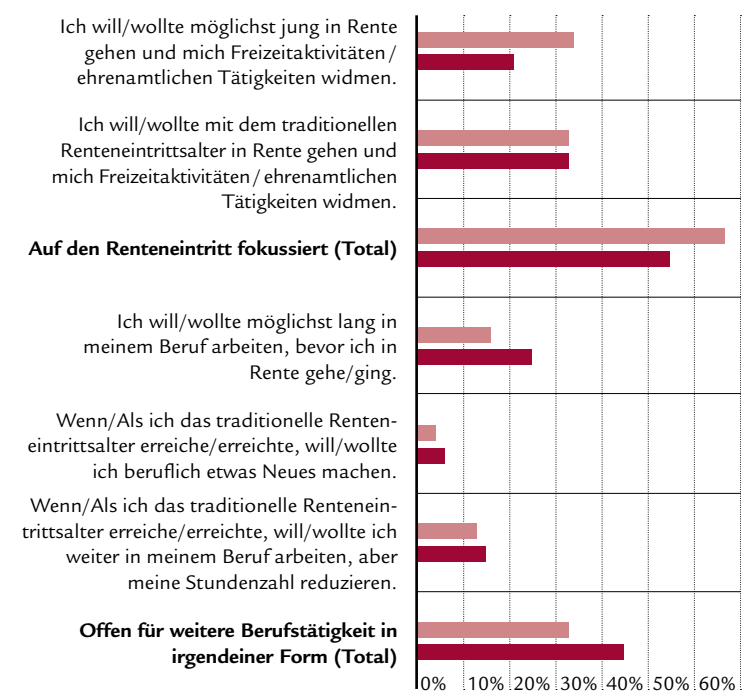
spiel an der positiven Verstärkung und der indirekten Anregungen. «Überall herrscht Trägheit. Da sind Anstösse vollkommen richtig», sagt Keith Ambachtsheer, emeritierter Direktor des Rotman International Centre for Pension Management an der Universität Toronto (ICPM).»

Sehnsucht nach dem Ruhestand

Die meisten Fachleute sind davon überzeugt, dass sich die Rentenlast insgesamt am besten dadurch reduzieren lässt, dass die Menschen länger arbeiten. Die Arbeitskräfte bekommen die zusätzliche Arbeit bezahlt, die Wirtschaftsleistung steigt, und die Rentenkosten sinken. «Wir müssen besser vermitteln, dass die einzige Chance auf ein ordentliches Einkommen im Alter darin besteht, länger zu arbeiten und mehr Beiträge zu zahlen», erklärt OECD-Generalsekretär Angel Gurría im OECD-Bericht Pensions Outlook 2014.

Anreize für ein längeres Berufsleben?

In der Umfrage nannten die Befragten ihre Präferenzen in Bezug auf Beschäftigung und Ruhestand



Schweiz, Frankreich, Deutschland, Österreich 35-65
Schweiz, Frankreich, Deutschland, Österreich +65

«Wer sieht, dass
Kollegen und Freunde
länger arbeiten,
*ändert vielleicht auch das
eigene Verhalten.»*

Markus Knell, Österreichische Nationalbank

Ein grosser Teil der Öffentlichkeit erkennt die Notwendigkeit von Veränderungen, aber viele würden diese lieber anderen überlassen. Die Ergebnisse der EIU-Umfrage zeigen, dass zwei Drittel der Befragten mit dem traditionellen Renteneintrittsalter in den Ruhestand gehen wollen. Diese Haltung ist in allen Ländern einheitlich, was darauf hinweist, dass die Befragten, unabhängig von der Frage der steigenden Lebenserwartung, an der bestehenden Praxis festhalten möchten, mit Mitte 60 in Rente zu gehen.

Die Umfrage weist jedoch darauf hin, dass bei jenen, die dieses Alter bereits erreicht haben, nach dem Renteneintritt ein Sinneswandel möglich ist. Darauf könnte die Politik setzen, wenn sie Anreize zum Weiterarbeiten geben will. Insgesamt äussert jeder dritte Erwerbstätige Interesse daran, seine Erwerbstätigkeit im selben oder auch in einem anderen Beruf fortzusetzen. Dies ist in allen vier untersuchten Ländern weit mehr als der aktuelle Anteil älterer Erwerbstätiger.

Im Schweizer Kanton Aargau setzt sich die Kampagne «Potenzial 50plus» dafür ein, ältere Arbeitskräfte einzustellen. Sie wirbt dafür mit Plakaten, auf denen Menschen über 50 zu sehen sind, doch die Jahreszahl hinter dem Namen gibt nicht das Alter an, sondern die Berufserfahrung. Zwischen 2013 und 2014 stieg die Zahl der über 50-Jährigen, die im Aargau eine Stelle fanden, um 52%. Nach den Worten von Valentin Vogt, dem Präsidenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, muss zur Bewältigung des demografischen Wandels mehr in diesem Bereich getan werden. Es müsse «sicher gestellt werden, dass wir das Potenzial nutzen, das wir im Land haben, und dazu gehören auch ältere Mitarbeitende».

Natürlich müssen dafür die Unternehmen mitziehen. Eine Untersuchung im Auftrag der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission ging der Frage nach, warum Menschen über 55 aufhören zu arbeiten. Die am häufigsten genannten Gründe waren fehlende Möglichkeiten für Altersteilzeit, Ausschluss von Weiterbildungen und keine Wertschätzung seitens des Arbeitgebers. All dies können Unternehmen ändern.

1/3

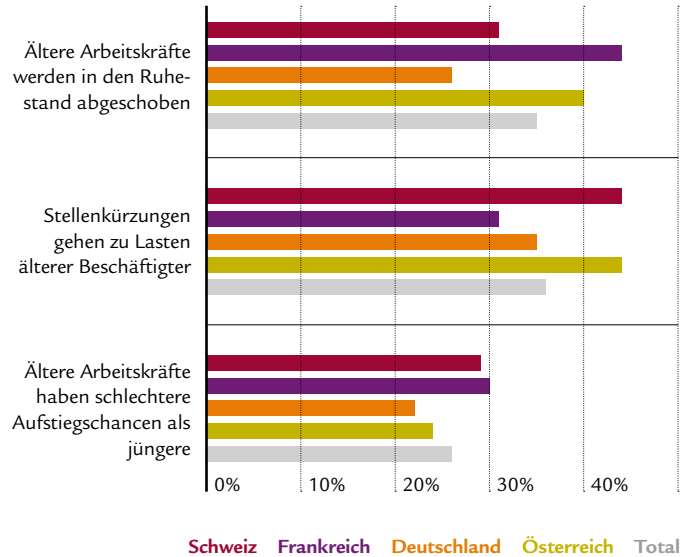
Insgesamt äussert jeder dritte Erwerbstätige Interesse daran, seine Erwerbstätigkeit im selben oder auch in einem anderen Beruf fortzusetzen.

Einen positiven Kreislauf in Gang setzen

Bei Massnahmen für ältere Arbeitnehmer machen die Arbeitgeber keine gute Figur, wie die EIU-Umfrage ergab. Die Befragten – sowohl die über 65-jährigen als auch die jüngeren – nannten drei klare Probleme: Ältere Arbeitnehmer werden in den Ruhestand abgeschoben, sind besonders von Personalabbau betroffen und haben wenig Aufstiegschancen. Wenn die Politik erreichen will, dass mehr Arbeitnehmer länger im Beruf bleiben, sind Änderungen nötig, damit die Arbeitsmöglichkeiten attraktiv bleiben.

Markus Knell von der Österreichischen Nationalbank weist auf die Möglichkeiten hin, die ein positiver Kreislauf mit sich bringen kann: «Wer sieht, dass Kollegen und Freunde länger arbeiten, ändert vielleicht auch das eigene Verhalten.» Allerdings wird es einen breiteren, substanzielleren Ansatz brauchen, um die Menschen davon zu überzeugen, dass es besser ist, länger zu arbeiten, als zu reisen, seine Freizeit zu planen oder mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Es gibt zahllose Möglichkeiten, für die Vorteile zu werben, die längeres Arbeiten bringt – für den Einzelnen wie für die Gesellschaft, für die jüngeren Generationen ebenso wie für die, deren Ruhestand bald bevorsteht. Es geht nicht darum, denen Arbeit aufzuzwingen, die sich zur Ruhe setzen wollen, sondern denen weitere Chancen zu eröffnen, die gern noch im Beruf bleiben möchten.

Die Situation am Arbeitsplatz sieht schlecht aus Beschäftigungsprobleme



If you like it, share it



Interessiert an weiteren Informationen?

Group Communications
and Strategic Marketing
T +41 43 284 77 77
media.relations@swisslife.ch

swisslife.com/hub
rethinkinglongevity.eiu.com