

Positionspapier vom 19. November 2013

Flexibles Arbeiten im Alter

Sichere AHV auch für zukünftige Generationen

Die OECD schätzt, dass in den nächsten fünfzig Jahren die durchschnittliche Lebenserwartung in den Industrienationen um circa sieben Jahre steigen wird. Als umlagefinanziertes Sozialwerk trifft dieser Trend die AHV in ihrem Kern: Es finanzieren immer weniger Erwerbstätige immer mehr Menschen im Rentenalter. Für die nachhaltige Finanzierung der AHV ist eine optimale Nutzung des inländischen Potentials an Arbeitskräften von grosser Bedeutung. Auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel sind optimale Rahmenbedingungen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer besonders wichtig. Die Schweiz könnte sich gegenüber Europa mit einer durchdachten Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmende nachhaltig Wettbewerbsvorteile verschaffen. Der Fachkräftemangel würde entschärft und die Schweiz wäre mittelfristig weniger auf ausländische Fachkräfte angewiesen. Das inländische Potential optimal auszuschöpfen ist ein Bekenntnis zum Standort Schweiz und ein Bekenntnis zur Zukunft des liberalen Arbeitsmarktes – **aus Liebe zur Schweiz.**

1. Eine Reform für die junge und die ältere Generation

Das oberste Ziel der FDP.Die Liberalen in der kommenden Reform der Altersvorsorge ist die nachhaltige Finanzierung der Sozialwerke, damit der jungen Generation von heute Renten und nicht Schuldenberge übergeben werden. Im Strudel der Schuldenkrise können unsere europäischen Nachbarn ihre Rentenversprechen nicht mehr halten. Dies darf der Schweiz nicht passieren. Es muss heute eine Reform in Angriff genommen werden, welche garantiert, dass die jungen Generationen auch in den kommenden Jahrzehnten auf ihre Vorsorge vertrauen können. Die Generationensolidarität ist die Grundlage der 1. Säule und sie muss es auch bleiben. Doch diese Solidarität darf nicht überstrapaziert werden, sonst kommt es zum Generationenkonflikt.

Bereits ein Drittel der über 65-Jährigen beteiligt sich noch am Arbeitsmarkt. Dieser positive Trend ist mit verschiedenen Massnahmen zu fördern. Die heutigen Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Rentenalters in der AHV und im BVG (Vorbezug oder Aufschub) sind koordiniert auszubauen. Das willkürliche ordentliche Rentenalter 65 soll flexibilisiert und durch ein Zeitfenster für den Renteneintritt abgelöst werden. Mit genügend Vorlaufzeit sollen sich ältere Arbeitnehmende über die Rentenleistungen im jeweiligen Rücktrittsalter informieren und ihren Renteneintritt entsprechend planen können. Der längere Verbleib im Arbeitsleben soll sich lohnen und attraktiver gemacht werden.

Ein generell späteres Rücktrittsalter bedingt, dass die Wirtschaft Verantwortung übernimmt und flexible Arbeitsmodelle einführt, welche im Alter eine schrittweise Reduktion der Arbeitszeit ermöglichen. Die Rücktrittsregelungen in der AHV und im BVG müssen neu koordiniert einen Teilrentenvorbezug und eine schrittweise Reduktion der Arbeitszeit vorsehen. Die Flexibilisierung des Rentenalters soll Anreize vorsehen, damit die Lücke zwischen dem effektiven und dem ordentlichen Rentenalter geschlossen werden kann. Will sich die Wirtschaft weiterhin auf liberale Regelungen verlassen können, muss sie hier Eigenverantwortung übernehmen, Gemeinsinn für ihre Mitarbeitenden zeigen und sich so auch zum Standort Schweiz bekennen. Tut sie das nicht, droht linke Politik: Quoten, höhere Lohnnebenkosten und zusätzliche Steuern.

2. Den längeren Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen

Die Schweiz steht im internationalen Vergleich betreffend gesetzlichem und tatsächlichem Pensionsalter an der Spitze, denn über ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet nach ihrer Pensionierung meist Teilzeit weiter. Weit mehr würden länger arbeiten, wenn die betriebliche Praxis besser auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten wäre. Aufgrund der im Vergleich zum Ausland günstigen Arbeitsmarktsituation, könnte sich die Schweiz diesbezüglich mit einer gut durchdachten Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitsnehmende – und speziell für Frauen – nachhaltig einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Der Fachkräftemangel würde entschärft und unser Land wäre mittelfristig weniger auf Einwanderung angewiesen.

Erwerbstätige über 55 stellen für Wirtschaft und Gesellschaft ein grosses Potential an Fähigkeiten und Erfahrung dar. Aufgrund der Alterung und des mittelfristigen Rückgangs dieses Potentials an Know-How wird es immer wichtiger, diese Ressourcen besser zu brauchen. Diese werden teilweise noch vernachlässigt oder nicht als solche wahrgenommen. Die Personalpolitik vieler Unternehmen erschwert die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit von über 55-Jährigen. Sie ist teilweise überholt und oft noch zu wenig flexibel, um auf diese neuen Herausforderungen zu reagieren. Ältere Erwerbstätige werden zu oft durch sogenannte „Defizitmodelle des Alters“ wahrgenommen, obwohl diese schon längst widerlegt wurden: Leistungsunterschiede zwischen den Mitgliedern von Altersgruppen sind weitaus grösser als jene zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Auch nehmen ältere Arbeitnehmer den jüngeren keine Stellen weg. Bei einer solchen Sicht werden die dynamischen Effekte des Arbeitsmarktes ausgeblendet. Insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist die Schweiz auf die hohe Beteiligung älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt angewiesen.

3. Bessere Betreuung nach Arbeitsverlust

Das Risiko arbeitslos zu werden ist für ältere Arbeitnehmer nicht grösser als für den Rest der Bevölkerung. Verlieren sie aber dennoch ihre Stelle, ist die Jobsuche für diese Altersklasse aber schwieriger. Hier sind auch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gefordert: Es braucht mehr als nur Weiterbildungskurse. Eine aktivere Betreuung dieser Stellensuchenden ist eine Investition, welche sich langfristig auszahlt. Dieser Ansatz hat in der Revision der Invalidenversicherung grossen Erfolg. Ein rascher „Match“ zwischen Menschen ohne Arbeit und Arbeitgebern verhindert nicht nur eine kostspielige Belastung der Sozialversicherungen, sondern stützt die Sozialwerke durch weitere Abgaben. Nicht zuletzt wird eine gesellschaftlich unbefriedigende Situation mit all ihren negativen Folgen verhindert.

4. Austritt aus dem Erwerbsleben flexibler gestalten

Um das hohe Durchschnittsrentenalter aufrecht zu erhalten, braucht es vermehrt Massnahmen für eine flexiblere Pensionierung, respektive eine Anpassung der Rahmenbedingungen. Bei den Männern muss die hohe Quote konsolidiert und der positive Trend bei den Frauen mit anerkannten und dauerhaften Karrieren gefördert werden. Unternehmen brauchen ein massgeschneidertes eigenes Arbeitszeitarangement für ihre älteren Mitarbeitenden, damit diese bis zur regulären Pensionierung im Betrieb verbleiben können. Auch Bogenkarrieren müssen ermöglicht werden. Mit dem freiwilligen Wechsel auf eine tiefere Hierarchiestufe können ältere Arbeitnehmer den Verantwortungsdruck reduzieren und dennoch ihre Erfahrung einbringen. Damit können ein grosser Wissensverlust verhindert und Krankheitskosten gespart werden. Diese werden ohne eine Anpassung der Arbeitszeit an die Situation älterer Beschäftigter mit zunehmendem Alter wahrscheinlicher.

5. Anpassen von AHV und BVG

Um Unternehmen bei diesen Massnahmen zu unterstützen, braucht es auch Änderungen in der gesetzlichen Altersvorsorge (AHV und BVG). In zahlreichen Vorsorgeeinrichtungen sind bereits heute Regelungen für einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand vorgesehen. In der AHV ist dies noch nicht der Fall. Die geltenden Vorschriften bei AHV und BVG müssen den individuellen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmender, aber auch denjenigen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Dabei müsste eine weitere, die Arbeitschancen von älteren Arbeitnehmenden behindernde Schranke abgebaut werden: Die mit dem Al-

ter ansteigenden Lohnabzüge (Altersgutschriften). Die Sozialpartner der jeweiligen Vorsorgeeinrichtungen sollen für ältere Arbeitnehmer branchenspezifische Regelungen treffen, damit diese durch die Altersgutschriften nicht behindert werden.

6. Massnahmen für eine bessere Rückhaltequote für Arbeitskräfte 55+

Bei der Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Erwerbsarbeit im Alter muss die Flexibilität des Arbeitsmarktes durch eine geringe Regulierungsdichte garantiert bleiben. In diesem Sinne ist Erfahrungsaustausch mit „Best Practice“ gefragt. Internationale Konzerne machen schon Einiges, wie zum Beispiel innerbetriebliche „Age Management“-Projekte, um auf dem Stellenmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Ziel der Forderungen ist eine Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Schweizer Wirtschaft bei einer gleichzeitigen Schwächung des Migrationsdruckes.

Forderung 1: Arbeitgeber müssen die Praxis mit Bezug auf die über 55-Jährigen überdenken.

Die Bekämpfung von Negativklischees und Diskriminierung Älterer wird verstärkt Teil einer altersorientierten Personalpolitik. Bogenkarrieren müssen ermöglicht und Altersteilzeitmodelle gefördert werden. Umstrukturierungen sollen altersgerechter durchgeführt und daraus entstehende Rollenkonflikte und Ängste, wie zum Beispiel vor Fehlleistungen, thematisiert werden. Die negativen Konsequenzen des Senioritätsprinzips¹ werden reduziert und die flexible Altersvorsorge² ermöglicht.

Forderung 2: Die Qualifikation älterer Erwerbstätiger muss kontinuierlich auf den neusten Stand gebracht und die Beschäftigungsfähigkeit durch qualitative Steigerung der Arbeitsbedingungen mit Weiterbildungen gefördert werden.

Die berufliche Grundqualifikation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss kontinuierlich angepasst werden. Entsprechend müssen altersangepasste Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen, damit die Qualifikation mit dem starken Wandel im Berufsumfeld Schritt halten kann. Der eigenverantwortliche Wille sich weiterzubilden ist dabei zentral und sollte steuerlich abzugsfähig sein.

Forderung 3: Verbesserung der Koordination im Sozialversicherungssystem einerseits und zwischen Bund und Kantonen andererseits.

Zu viele Akteure sind heute in den Themen Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, berufliche Vorsorge, Berufsausbildung sowie Invalidität aktiv und teilweise schlecht koordiniert. Dies führt zu mangelnder Transparenz. Um diese zu fördern, braucht es einen Bürokratieabbau. Dies kann beispielsweise durch ein System im Sinne von begleitetem „Case Management“ erreicht werden.

Forderung 4: Ein flexibler Altersrücktritt soll möglich sein.

AHV und BVG sollen koordiniert den flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Ein Zeitfenster für den Renteneintritt soll das willkürliche ordentliche Rentenalter 65 ablösen. Teilrentenvorbezüge, kombiniert mit Teilzeitarbeit und die Weiterversicherung des bisherigen Lohnes, sollen möglich sein.

Forderung 5: Branchenspezifische Regelungen der altersabhängigen Lohnbeiträge

Im Rahmengesetz BVG tragen die Sozialpartner paritätisch die Verantwortung. Sie sollen die Altersgutschriften branchenspezifisch so ausgestalten, dass ältere Arbeitnehmer nicht behindert werden.

Forderung 6: Bessere Betreuung nach Arbeitsverlust.

Eine aktivere und persönlichere Betreuung von älteren Arbeitnehmern durch die RAV soll eine raschere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei einem Arbeitsverlust ermöglichen. Die Investition lohnt sich: Soziale Härtefälle werden verhindert und es werden weitere Beiträge an die Sozialversicherungen geleistet. Der Wissenstransfer zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen RAV soll sicherstellen, dass die Betreuung älterer Arbeitnehmer kontinuierlich verbessert wird.

¹ Der Lohn sollte vom Lebens- und Dienstalter entkoppelt werden und teilweise durch eine Verknüpfung mit den Fähigkeiten und der Produktivität ersetzt werden.

² Flexibel im Sinne von Art. 33a und 33b BVG (Weiterversicherung des bisherigen Lohnes bei Reduzierung der Arbeitszeit und Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus).