

Fitness-Programm für Senioren

Rentenalter Viele Senioren über 65 sind gesund und fit. Es gibt keinen Grund, warum sie nicht länger arbeiten sollten. Dies sagt Finanzprofessor Reiner Eichenberger und fordert, der Bund soll besondere Anreize für Altersarbeit schaffen.



Finanzprofessor Reiner Eichenberger würde das Referenz-Rentenalter erhöhen. Bild: Keystone.

Reiner Eichenberger provoziert immer wieder, zuletzt am Mercer Investment Symposium. Der Finanzökonom ist dafür bekannt, kontroverse Meinungen zu vertreten. Dem bundesrätlichen Reformpaket AV2020 stimmt er dennoch in gewissen Punkten zu. So setzt der Bundesrat richtigerweise beim Rentenalter an. Er würde aber viel weiter gehen als nur eine Flexibilisierung vorsehen.

Was ist in Bezug auf das Rentenalter geplant? Der flexible Rentenbezug und die Anpassung des Referenz-Rentenalters auf 65 für beide Geschlechter. Das Ziel ist, die Erhöhung des effektiven Rentenalters.

Zusatz-Finanzierung der AHV durch längeres Arbeiten

Warum? Ein höheres Rentenalter führt bei der AHV, da sie nach dem Umlageverfahren finanziert wird, unmittelbar zu einer Mehrfinanzierung. Bei der kapitalfinanzierten beruflichen Vorsorge führt die höhere Lebenserwartung beim heutigen Mindestumwandlungssatz zu einer Umverteilung von Jung zu Alt. Ein generell höheres Rentenalter würde dem entgegenwirken.

Fakt ist: In der AHV ist bereits heute das flexible Rentenalter gesetzlich verankert (siehe Kasten). Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) stellt aber fest, dass die Flexibilität fast ausschliesslich nach unten stattfindet. Der Rentenaufschub hat eine sehr untergeordnete Bedeutung. Das BSV stellt auch fest, dass je höher das Einkommen einer Person ist, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Rente vorzeitig bezieht. Die Pensionskassenstatistik des Bundesamtes für Statistik zeigt zudem, dass über 90% der Vorsorgeeinrichtungen in ihren Reglementen ein Rentenalter unter 65 Jahren oder ein flexibles Rentenalter bereits vorsehen.

Deshalb: Die Flexibilisierung des Rentenalters allein ist nicht wirksam, um Menschen dazu zu bringen, länger zu arbeiten. Es gibt verschiedene Hindernisse, die älteren Arbeitskräften den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Alle beruhen sie auf «falschen» Annahmen.

Annahme 1: Menschen ab 65 sind aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig. Aber: Die Bevölkerung wird nicht nur älter, sie bleibt auch länger gesund. Der

Senior wird nicht älter, weil die Sterbezeit durch medizinischen Fortschritt hinausgezögert wird. Er wird älter, weil er länger gesund bleibt. Demnach wäre auch eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters gerechtfertigt.

Annahme 2: Die Fitness des Mitarbeiters nimmt mit dem Alter ab. Fit im Berufsleben ist, wer sich weiterbildet und mit der Welt und im Betrieb vernetzt ist. Eichenberger ist überzeugt, dass die Fitness endogen gegeben ist. Das heisst: Arbeitnehmer sind nicht bereit in ältere Arbeitskräfte zu investieren, weil sie eine kurze Restarbeitszeit haben. Sie erhalten deshalb nur schwer Zugang zu betrieblicher Weiterbildung.

«Ebenso sind die Seilschaften mit kurz vor der Pension stehenden Kollegen wenig interessant», sagt Eichenberger. Die Fitness kurz vor der Pension stehender Arbeitskräfte nimmt daher zwar ab, sie ist aber nicht von aussen gegeben (exogener Faktor), sondern abhängig von der Restarbeitszeit. Die Restlaufzeit wird durch das Referenz-Rentenalter vom System vorgegeben.

Referenz-Rentenalter entspricht dem «Verfallsdatum von Lebensmitteln»

Kurz: Das fixe Rentenalter spielt im Arbeitsmarkt dieselbe Funktion, wie das Verfallsdatum bei Lebensmitteln. Lebensmittel nahe dem Verfallsdatum werden weniger nachgefragt. «Das Problem der Überalterung ist ein institutionelles Problem, das erst durch die Fixierung des Rentenalters entsteht», sagt Eichenberger. Der Durchschnittsrentner heute ist noch arbeitsfähig und fit. Deshalb spricht auch nichts gegen die Erhöhung und Flexibilisierung des Rentenalters im Sinne einer Arbeitszeitverlängerung.

Wie urteilen die Dachverbände? Dass die Erhöhung des Rentenalters der Finanzierung des Altersvorsorgesystems hilft, scheint unbestritten zu sein. So beurteilt der Pensionskassenverband ASIP beispielsweise die geplante Angleichung des Rentenalters von Mann und Frau als «ziel führend». Der Schweizerische Versiche-

rungsverband SVV geht weiter, er hält eine Erhöhung des Rentenalters auf über 65 Jahren für unumgänglich.

Für Travailluisse hingegen ist eine generelle Erhöhung des Rentenalters immer noch tabu. Das Argument: Eine Erhöhung des Rentenalters zielt an der Realität vorbei, da es schlicht keinen Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmende gibt.

Arbeitsmarktsituation ist das falsche Argument

Auch das Bundesamt für Sozialversicherung hält eine Erhöhung des Referenzalters über 65 für nicht angezeigt, weil der Arbeitsmarkt die notwendigen Voraussetzungen dafür nicht bietet. Besteht demnach ein wirtschaftliches Problem das Rentenalter hinaufzusetzen, weil keine Arbeitsplätze vorhanden sind?

Die Arbeitsmarktstatistik zeigt, dass die Schweiz mit rund 3% Arbeitslosigkeit Vollbeschäftigung kennt. Ohne Zuwanderung von Arbeitskräften, könnten nicht alle Stellen besetzt werden. Ergo liegt das Problem vielmehr in der «falschen Annahme», dass ältere Arbeitskräfte teuer und weniger fit sind.

Steuererleichterungen als Anreiz

Der Weg aus dem Trugschluss führt nur über die Schaffung von Anreizen zum längeren Arbeiten. Solche Anreize können eine Steuererleichterung, Teilarbeitszeit-Modelle für ältere Mitarbeiter oder Weiterbildungs-Angebote beinhalten. Beispiele: Das beim Rentenaufschub erzielte Einkommen sollte von der Einkommensteuer befreit sein. Dies wäre auch für tiefere Einkommen ein starker Anreiz, länger zu arbeiten.

Auf Arbeitgeberseite müssten Unternehmen überzeugt werden, dass ältere Arbeitnehmer fit bleiben wollen. Damit Unternehmen in die Weiterbildung älterer Mitarbeiter investieren, müssen neue Weiterbildungs-Modelle erdacht werden. Zum Beispiel: Das Unternehmen finanziert die Weiterbildung eines 60-jährigen Mitarbeiters, wenn er sich dazu verpflichtet noch 7 Jahre in der Firma zu bleiben. Verlässt er den Betrieb vorzeitig, wird er sich an den Weiterbildungskosten beteiligen müssen.

Es liegt in der Hand des Bundes, in diesem Sinne ein Pilot-Projekt zu starten, um aufzuzeigen, wie das funktionieren

Rentenalter: Aktueller Stand

Das gesetzliche Rentenalter liegt seit dem 1. Januar 2005 sowohl in der AHV als auch in der beruflichen Vorsorge bei 65 Jahren für Männer und 64 Jahren für Frauen. Heute ist das flexible Rentenalter nur in der AHV gesetzlich geregelt. Männer und Frauen haben die Möglichkeit, ihre Altersrente entweder zwei Jahre vorzubeziehen oder um höchstens fünf Jahre aufzuschieben. Sowohl der Rentenvorbezug als auch der Rentenaufschub sind versicherungstechnisch kostenneutral. Die einzelne Rentenzahlung wird beim Rentenvorbezug versicherungstechnisch gekürzt, beim Rentenaufschub dagegen um einen entsprechenden Zuschlag erhöht. In der beruflichen Vorsorge ist das flexible Rentenalter der Regelung durch die Vorsorgeeinrichtung überlassen. [sk](#)

könnte. Nur so lässt sich das Arbeitgeber-Interesse für ältere Arbeitnehmer stärken. ♦

Susanne Kapfinger



Anlageberatung für Pensionskassen

Solide Grundlagen für Ihre Anlageentscheide geben Ihnen als Stiftungsrat mehr Sicherheit. Unsere erfahrenen Anlagespezialisten beraten Sie unabhängig und reden Klartext.

- ALM-Studien
- Anlagestrategie
- Anlageorganisation
- Investment Controlling

A&L Asalis AG

Stockerstrasse 34 · Postfach · CH-8022 Zürich
Telefon +41 (0)43 344 42 10 · www.asalis.ch

A&L ASALIS