

Alterspyramide auf solidem Fundament

Den demografischen Wandel bewältigen

Jérôme Cosandey

«avenir standpunkte» präsentiert Analysen, Positionen und Vorschläge zur Zukunft der Schweiz. Fakten und Argumente von Avenir Suisse – unabhängig, aber nicht neutral. Konsequenz marktwirtschaftlich und liberal.

In Kürze

Die Pensionierung der geburtenstarken Babyboomer-Generation wird die Alterspyramide auf den Kopf stellen, weil mehr Leute den Arbeitsmarkt verlassen als Jüngere nachrücken. Dies tangiert die Finanzierung der Altersvorsorge, aber nicht nur!

Um den stark wachsenden Markt der unternehmenslustigen älteren Kundschaft zu bedienen, braucht es Mitarbeiter in Restaurants, Kleidergeschäften und Banken, aber auch in Spitälern und Pflegeheimen, die die Bedürfnisse dieser Kundschaft verstehen. Das Halten älterer Mitarbeiter in Unternehmen spielt dabei eine Schlüsselrolle. Dafür sind neue Arbeitsmodelle nötig, die eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, und zwar in allen Lebensphasen, ermöglichen.

Eine Flexibilisierung des Rentenalters und ein gradueller Rücktritt aus dem Erwerbsleben können ebenfalls helfen. Beides ist sowohl von Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern gewünscht. Allerdings bringt eine Flexibilisierung des Rentenalters keine finanzielle Entlastung für die AHV. Dafür ist eine Erhöhung des Referenzrentenalters nötig.

Werden die Babyboomer 80-jährig oder älter, so werden viele pflegebedürftig. Um ihnen ein Altern in Würde zu ermöglichen, muss die gesamte Organisation der Alterspflege optimiert werden, nach dem Motto «ambulant mit stationär». Langfristig muss auch die Finanzierung der Pflege neu geregelt werden, optimalerweise durch die Einführung eines obligatorischen, vererbaren Pflegekapitals ab Alter 55.

1. Alterung der Gesellschaft mit vielfältigen Konsequenzen

Längeres Leben

– Drei Stunden mehr pro Tag

– Mehr Lebensjahre bei guter Gesundheit

Neue Dynamik

– Geburtenstarke Babyboom-Generation

– Pensionierungswelle innert wenig Jahren

1.1_Die Lebenserwartung nimmt seit langem zu

Zuerst die gute Nachricht: Die durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt steigt in der Schweiz täglich um ca. drei Stunden, das entspricht etwa sieben Wochen pro Jahr. Betrug die Lebenserwartung 1948, als die AHV eingeführt wurde, lediglich 68,6 Jahre, kletterte dieser Wert dank steigendem Wohlstand, gesünderem Lebensstil und medizinischem Fortschritt bis 2015 auf 82,8 Jahre. Experten gehen davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzen wird. Obwohl das genaue Ausmass ungewiss ist, bleibt das Potenzial signifikant. Ein Wegfall von Herz-Kreislauf- bzw. tödlichen Tumorkrankheiten könnte die Lebenserwartung um ca. 4,5 bzw. 3,0 Jahre erhöhen – wenn die vermiedenen Todesfälle nicht durch andere Todesursachen kompensiert werden.

Wir werden nicht nur immer älter, sondern bleiben auch länger jung. So erhöhte sich für pensionierte Männer die Anzahl der Jahre bei guter Gesundheit von 11,1 im Jahr 1992 auf 13,6 im Jahr 2012 bzw. für Frauen von 11,9 auf 14,2. Die durch die steigende Lebenserwartung gewonnenen Lebensjahre sind somit vor allem solche bei guter Gesundheit. Dadurch können Betagte weiterhin aktiv am Familien- und Gesellschaftsleben teilnehmen.

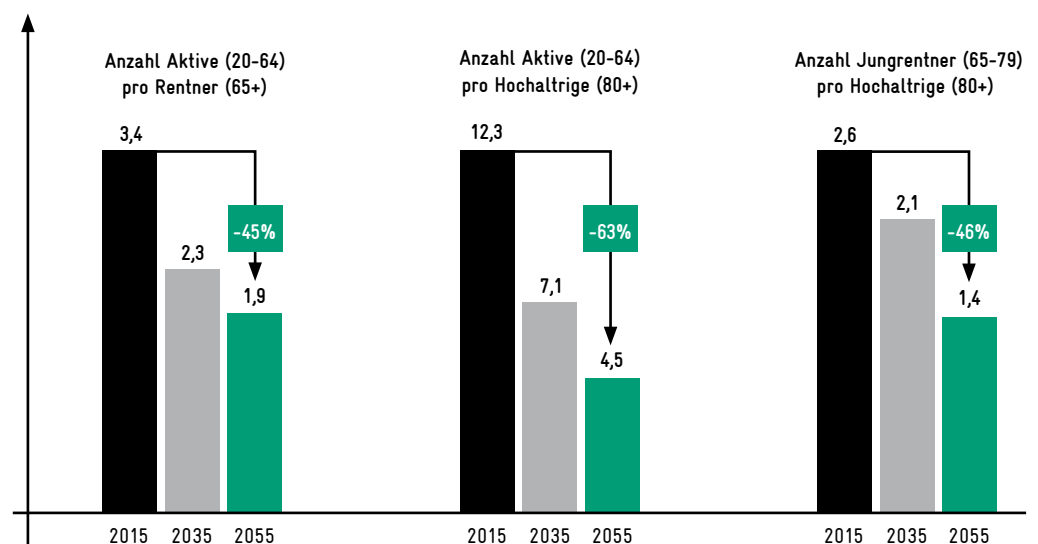
1.2_Neu ist die Dynamik der Pensionierung der Babyboomer

Die Erhöhung der Lebenserwartung in der Schweiz ist an sich nichts Neues. Diese graduelle Entwicklung ist grundsätzlich zu begrüßen, und unsere Gesellschaft konnte die daraus folgenden Konsequenzen daraus bisher gut bewältigen. Neu ist das Tempo der demografischen Verschiebung, bedingt durch die anstehende Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer.

Diese Kohorte schraubt sich wie ein Schwimmring durch die Alterspyramide hoch und wird das Zahlenverhältnis zwischen Aktiven und Rentnern innert weniger Jahren komplett auf den Kopf stellen, weil deutlich mehr Einwohner das Erwerbsleben verlassen als in den Erwerbsprozess nachrücken. Das ist die weniger gute Nachricht.

Die Pensionierung der Babyboomer wirkt überall, nicht nur bei der AHV

Nicht nur die Finanzierung der Altersvorsorge und -pflege, die eine starke Umverteilung von Jung zu Alt voraussetzt, steht aufgrund der demografischen Entwicklungen unter Druck. Auch der Rückgang der Anzahl Aktiven pro Rentner bedeutet eine Herausforderung, will man genügend Personal für die Erbringung von Dienstleistungen zu ihren Gunsten rekrutieren können.



Quelle: BFS 2016 (Referenzszenario A-00-2015), eigene Berechnungen

Gemäss den neusten Referenzszenarien des Bundesamts für Statistik (A-00-2015) wird die Zahl der 65-Jährigen und Älteren von 2015 bis 2035 um 61 % steigen, von 1,5 Millionen auf 2,4 Millionen Personen. Im gleichen Zeitraum wird die Bevölkerungsgruppe der 20- bis 65-Jährigen lediglich um 7 % zunehmen. Eine stärkere Immigration könnte diese Tendenzen kaum brechen. Es bräuchte eine jährliche Netto-Zuwanderung von über 160 000 Personen im Erwerbsalter in den nächsten 20 Jahren, um die Altersstruktur konstant zu halten. Das ist weder ökonomisch noch politisch realistisch.

Die Alterung der Gesellschaft und das veränderte Verhältnis zwischen der Erwerbsbevölkerung und den Rentnern ist kein temporäres Phänomen. Selbst wenn Demografie-Prognosen bis 2055 mit Vorsicht zu geniessen sind, zeichnet sich im besten Fall eine Stabilisierung, jedoch keine Rückkehr zur Situation vor 2015 ab (vgl. Abbildung). Drei Bereiche unserer Gesellschaft werden durch diese demografischen Entwicklungen besonders tangiert: der Arbeitsmarkt, die Finanzierung der Altersvorsorge und die Organisation sowie die Finanzierung der Alterspflege.

2. Chancen der Silver Economy

2.1_Ein schnell wachsender Markt

Kaum ein Marktsegment wächst schneller als der Seniorenmarkt. Im Jahr 2030 werden 670 000 zusätzliche Rentner in der Schweiz leben. Sie sind oft rüstig, unternehmenslustig und haben hohe individuelle Ansprüche. Die Woodstock-Generation wusste immer, was sie wollte und begnügte sich nicht mit standardisierten Lösungen. Wer die Bedürfnisse dieser finanzstarken Kundschaft befriedigen kann, hat gute Geschäftschancen vor sich, besonders in den Bereichen Gesundheit, Finanzen, Freizeit und Lifestyle. Man spricht von der Silver Economy.

Gleichzeitig fehlt in den Betrieben oft der Nachwuchs, um diese neue selbstbewusste Kundschaft zu bedienen. Unternehmen sind gut beraten, einem abrupten Personal- und Wissensverlust infolge der Pensionierung der Babyboomer zu begegnen, indem sie ältere Mitarbeiter, die die Bedürfnisse der Kunden gut verstehen, möglichst lang binden.

2.2_Flexible Arbeitsmodelle gesucht

Studien zeigen es: Arbeitnehmer wären durchaus bereit, länger und sogar über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu arbeiten, wenn die Bedingungen stimmten. Dazu gehören nebst dem Betriebsklima eine höhere Zeitautonomie und weniger Produktionsdruck. Flexibilität über den Tag, die Woche oder das Jahr hilft, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Dabei darf man nicht nur an die Kinderbetreuung denken. Gerade viele ältere Mitarbeiter sind mit der Situation konfrontiert, dass ihre eigenen Eltern pflegebedürftig werden und auf ihre Hilfe angewiesen sind.

Mehr Flexibilität ist also eine betriebliche Massnahme, die allen Mitarbeitern zu Gute kommt: Jüngeren Mitarbeitern, die einer Weiterbildung nachgehen, frischgebackenen Eltern, die sich um ihre Kinder kümmern wollen, und älteren Mitarbeitern, die sich mehr Zeit für sich oder ihre Familienangehörigen wünschen. Auch für die Unternehmen sind diese Massnahmen interessant, weil sie sich damit als attraktive Arbeitgeber bei allen Altersgruppen positionieren und weil flexible Arbeitsbedingungen die Mitarbeiterloyalität erhöhen.

2.3_Dialog mit Senioren in Unternehmen noch zu wenig systematisch

Sonderarrangements wie Teilzeitlösungen mit Jahreszeitvorgaben sind für junge Mitarbeiter in Ausbildung oder mit familiären Betreuungsaufgaben oft eine Selbstverständlichkeit. Anders sieht es bei älteren Mitarbeitern aus. Vor allem männliche

– Mehr Pensionierungen als Berufseinsteiger

– Kein temporäres Phänomen

Wachsender Markt

– 670 000 Rentner mehr

– Fehlender Nachwuchs in den Betrieben

Flexible Arbeitsmodelle

– Hohe Bereitschaft, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten

– Flexibilität nützt allen Altersgruppen

Mehr Dialog

– Keine Selbstverständlichkeit für Senioren

– Weniger psychologische Barrieren durch Standardprozesse

Angestellte der Babyboomer-Generation trauen sich weniger, eine Reduktion ihres Beschäftigungsgrades zu beantragen. Viele fürchten, damit fehlende Loyalität und mangelndes Engagement zu signalisieren. Umgekehrt sprechen viele Arbeitgeber diese Möglichkeit ungern an, weil sie vermeiden wollen, dass sich die Mitarbeiter als nicht mehr erwünscht fühlen.

Standardisierte Standortbestimmungen für alle Mitarbeiter, z.B. im Alter 60, könnten helfen, diese psychologischen Barrieren abzubauen. Das Angebot, sein Pensum zu reduzieren, dafür allenfalls über das Rentenalter hinaus zu arbeiten, wird nicht mehr als «persönlicher Angriff» verstanden, sondern als natürlicher Karriereabschnitt. Die Mitarbeiter können in diesem Kontext ihre Anliegen deponieren, die Arbeitgeber gewinnen Planbarkeit für die Nachfolgeregelung. Eine Sensibilisierung der Führungskräfte und Erfahrungsaustausch könnten auch dazu beitragen, diese Thematik beispielsweise im Rahmen jährlicher Personalgespräche gezielter anzugehen.

Beidseitig erwünscht

3. Das Rentenalter: ein Instrument, zwei Ziele

3.1_Flexibles Rentenalter von Arbeitnehmern und -gebern erwünscht

Ein flexibles Rentenalter hilft, die individuellen Situationen und Präferenzen älterer Mitarbeiter besser zu berücksichtigen. Dabei ist nicht nur die vollständige Arbeitsaufgabe mit 63 oder mit 66 Jahren anzudenken, sondern auch ein gradueller Rückzug aus dem Berufsleben. Eine Teilzeitstelle kann einem Mitarbeiter Lebenssinn stiften und eine Wochenstruktur mit sozialen Kontakten geben. Die Arbeitgeber können dabei wertvolles Wissen im Betrieb halten.

– 25 000 Arbeitskräfte mehr

Ein sanfter Übergang in die Pension könnte auch die Problematik des Fachkräftemangels in manchen Branchen abfedern. Sollte jeder ältere Mitarbeiter ein Jahr länger mit einem Arbeitspensum von 50 % beschäftigt werden, erhöhte sich das Arbeitsangebot um ca. 25 000 Arbeitskräfte.

– Einmaliger Effekt

Allerdings wäre dieser Effekt einmalig, weil die Anzahl der Pensionierungen pro Jahr nach dieser Anpassung identisch bliebe. Verglichen mit einem wiederkehrenden Wanderungssaldo von ca. 60 000 Personen pro Jahr ist das Potenzial älterer Mitarbeiter also relativ bescheiden. Diese Tausende von erfahrenen Mitarbeitern sind jedoch sofort einsetzbar, im Gegensatz zu anderen Zielgruppen wie Arbeitslosen oder nicht-erwerbstätigen Müttern. Es braucht weder Rekrutierung noch Einschulung oder den Ausbau von Kindertagesstätten.

Entlastung der AHV

3.2_Die Erhöhung des Rentenalters, nicht dessen Flexibilisierung, entlastet die AHV

– Flexibilisierung kostenneutral für die AHV

So wünschbar eine Flexibilisierung des Rentenalters für den Arbeitsmarkt auch ist, leistet sie zur Stabilisierung der AHV-Finzen keinen Beitrag. Die Flexibilisierung des Rentenalters erfolgt in der AHV nach dem Prinzip der → *Kostenneutralität*¹. Wer früher in Pension geht, erhält weniger Rente – dafür länger, und umgekehrt. In der Summe bleibt die gesamte Auszahlung gleich.

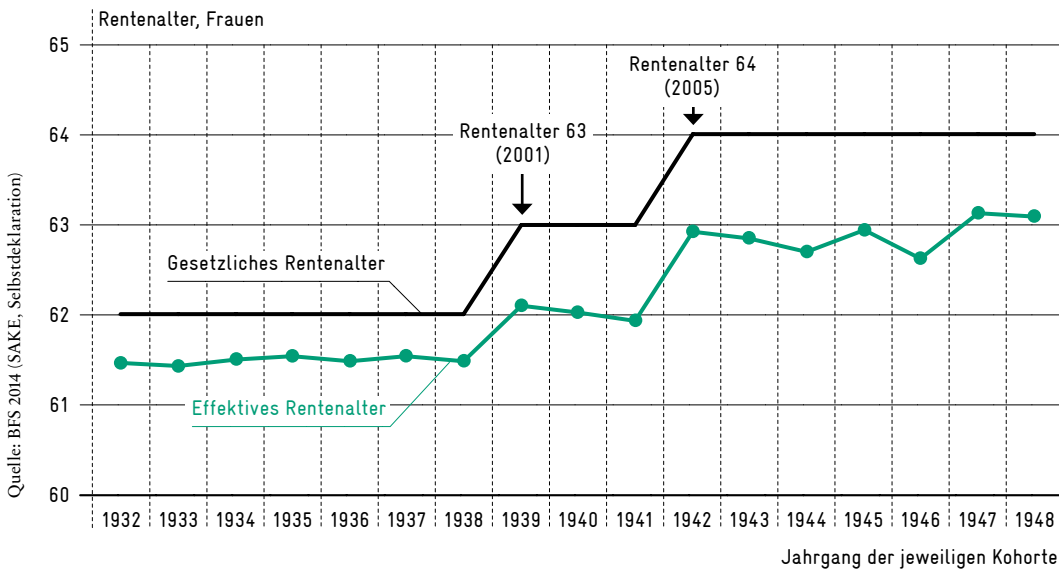
– 2,7 Milliarden Franken mehr pro Jahr

Nur wenn für eine gegebene Rente das → *Referenzrentenalter* erhöht wird, werden die AHV-Finzen entlastet. Diese Massnahme entfaltet gleich eine doppelte Wirkung: einerseits leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer länger AHV-Beiträge, andererseits wird die Bezugsdauer der Rente verkürzt. Die finanziellen Konsequenzen sind substanziell: Eine Erhöhung des Rentenalters um 12 Monate für Mann und Frau würde eine Verbesserung der AHV-Rechnung um ca. 2,7 Mrd. Fr. im Jahr 2030 bringen. Dies entspräche etwa einer Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt.

1 Mit → markierte Begriffe sind im Glossar auf Seite 8 beschrieben.

Enge Koppelung zwischen effektivem und gesetzlichem Rentenalter der Frauen

Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters für Frauen 2001 und 2005 wirkte sich unmittelbar auf deren effektives Rentenalter aus. Die Befürchtung einer erhöhten Arbeitslosigkeit unter älteren Frauen hat sich nicht bestätigt.



3.3_Die Schweiz hinkt international nach, trotz besten Voraussetzungen

Eine Erhöhung des Rentenalters ist in der Schweiz ein politisches Tabu. Doch wer sonst sollte diese Massnahmen ergreifen, wenn nicht die Schweiz? Unser Land weist eine der höchsten Lebenserwartungen der Welt aus. Unsere Wirtschaft zeichnet sich durch einen starken Dienstleistungssektor aus, der Anteil der Erwerbsbevölkerung in Sektoren wie Landwirtschaft oder Schwerindustrie, die eine höhere körperlichen Abnützung bedingen, ist im internationalen Vergleich tief.

Anders verläuft die Diskussion in der Mehrheit der Industrieländer: 17 OECD-Länder haben das Rentenalter 67 bzw. 68 beschlossen und zum Teil bereits in Kraft gesetzt, obwohl diese Länder eine tiefere Lebenserwartung bei der Geburt als in der Schweiz kennen. Dank dem tieferen Rentenalter und der höheren Lebenserwartung geniessen die Schweizer, zusammen mit den Japanern, die längste Pensionierungsdauer der Welt.

3.4_Das effektive Rentenalter zählt – und steigt

Die Konsequenzen einer Erhöhung des Referenzrentenalters auf den Arbeitsmarkt sind umstritten. Doch zeichnen sich in den letzten Jahren positive Tendenzen ab. Gemäss Bundesamt für Statistik ist das → effektive Rentenalter von 2011 bis 2015 um 8 Monate für die Männer und um 5,5 Monate für die Frauen gestiegen. Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen ist von 2010 bis 2015 von 71% auf 76% und diejenige der 65-Jährigen und Älteren sogar um fast ein Viertel, von 15% auf 18% gewachsen.

Ein Blick in die Vergangenheit kann zudem Hinweise liefern, wie sich eine künftige Erhöhung des Rentenalters effektiv auf den Arbeitsmarkt auswirken könnte. Das Frauenrentenalter wurde 2001 und 2005 von 62 auf 63 bzw. von 63 auf 64 Jahre erhöht. Das effektive Rentenalter der betroffenen Kohorte hat damals stark mitgezogen (vgl. Abbildung). In einem Umfeld mit tiefer Arbeitslosenquote – auch für ältere Mitarbeiter – und gekoppelt mit einem sanften Anstieg des Rentenalters in Monatsschritten pro Jahr würde aller Voraussicht nach eine Erhöhung des Rentenalters künftig sehr wohl mit einer Zunahme des effektiven Rentenalters einhergehen.

Beste Voraussetzungen

– Hohe Lebenserwartung und Bedeutung des Dienstleistungssektors

– 17 OECD-Länder mit Rentenalter 67

Effektives Rentenalter

– Steigende Erwerbsquote der Senioren

– Gesetzliches und effektives Rentenalter eng verkoppelt

4. Neue Wege in die Alterspflege

Steigender Pflegebedarf

– Personelle und finanzielle Herausforderungen

– Gesellschaftliche Veränderungen

Ambulant mit stationär

– Hinweise für Sparpotenzial

– Optimierung der ganzen Versorgungskette

– Sparpotenzial von 1,9 Mrd. Fr. pro Jahr

4.1_Steigende Kosten und erhöhter Personalbedarf

Die Anzahl der 80-Jährigen und Älteren nimmt in den nächsten zwanzig Jahren in der Schweiz um 86 % zu – um rund 19 000 Personen pro Jahr. Zugleich steigt die Anzahl der Personen im Erwerbsalter nur um 7%. Damit wird klar: Wollen wir den Hochbetagten gleich viele Ressourcen für die Alterspflege wie heute widmen, stehen wir vor sozialen, personellen und finanziellen Herausforderungen.

Zu den demografischen Veränderungen kommen gesellschaftliche hinzu. Pflegen- de Angehörige sind nicht mehr unbegrenzt bereit, Dutzende von Stunden pro Woche für die Unterstützung ihrer Nächsten aufzubringen. Selbst wenn sie es wünsch- ten, wird ihr Einsatz durch zunehmende Distanzen zwischen dem Wohn- und Arbeitsort, zwischen dem Wohnort der Eltern und der Kinder und durch eine erhöhte Arbeitspar- tizipation der Frauen erschwert. Das Potenzial freiwilliger Helfer wird dadurch sinken.

4.2_Die Notwendigkeit einer «ambulant mit stationär»-Strategie

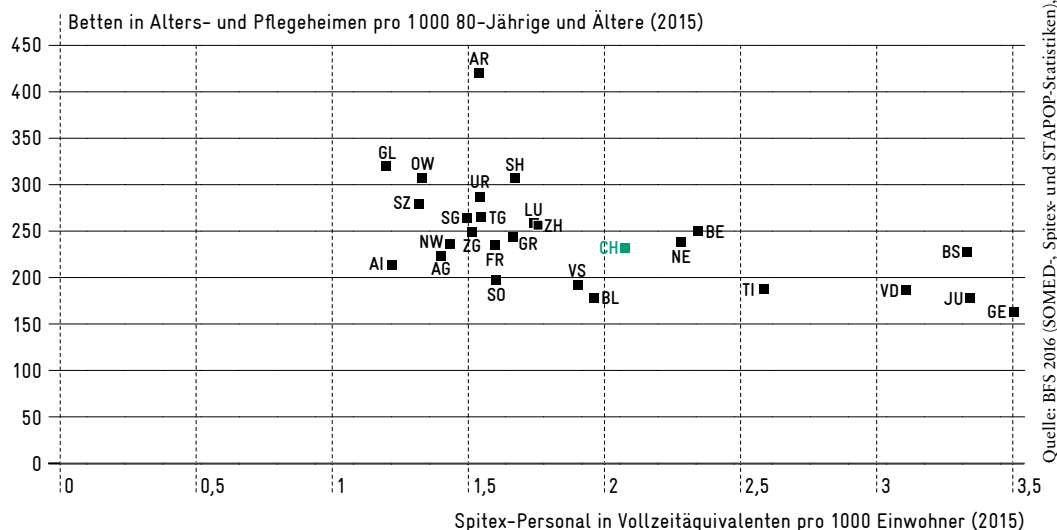
Die Organisation der Alterspflege ist Sache der Kantone. Der föderalistische Ansatz ermöglicht die Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten. Jedoch sind erhebliche Un- terschiede in Bezug auf die jährlichen Pflegekosten pro 65-Jährigen und Älteren zu beobachten. Die günstigsten Kantone können die Alterspflege bis 45 % billiger erbrin- gen als die teuersten – bei vergleichbarem Versorgungsniveau.

Eine komplementäre, ganzheitliche Organisation der Pflege ist nötig: leichtpflege- bedürftige Personen sollten → *ambulant* zu Hause oder in Tagesstrukturen, die schwer- pflegebedürftigen hingegen → *stationär* in Heimen gepflegt werden. Es braucht also eine Strategie des «ambulant mit stationär» statt «vor stationär».

Gelänge es, sich entlang der ganzen Versorgungskette von den besten Kantonen inspi- rieren zu lassen, wäre das Optimierungspotenzial substanziell. Es liessen sich jährlich 1,9 Mrd. Fr. einsparen, wenn alle Kantone mindestens so effizient aufgestellt wären wie der Schweizer Durchschnitt. Dies entspricht 17% der Ausgaben von 11 Mrd. Fr. (2014) für die Alterspflege.

26 Lösungen in der Organisation der Alterspflege

Der Ausbau der ambulanten Pflege geht nicht zwangsläufig mit einer Reduktion des stationären Pflegebedarfs einher. Kantone, die viele Spitex-Mitarbeiter pro Einwohner ausweisen, weisen zum Teil gleich viel oder sogar mehr Heimbetten pro 1000 80-jährige und Ältere auf als andere Kantone mit deutlich weniger Pflegepersonal im ambulanten Bereich.



Quelle: BFS 2016 (SOMED-, Spitex- und STAPOP-Statistiken), eigene Berechnungen

Eckwerte des Pflegekapitals für das Alter		Pflegekapital
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> – Kapitaldeckungsverfahren (analog berufliche Vorsorge) – Nicht verbrauchtes Kapital kann vererbt werden – Solidarität für tiefe Einkommen analog zur Verbilligung der Krankenkassenprämien (IPV) 	<ul style="list-style-type: none"> – Vererbbar
Leistungsumfang	<ul style="list-style-type: none"> – Pflege und Betreuung – Freie Wahl des Leistungserbringers (ambulant oder stationär) – Keine Hotellerie 	<ul style="list-style-type: none"> – Pflege und Betreuung
Leistungsberechtigte	<ul style="list-style-type: none"> – Erwiesener Pflegebedarf, zum Beispiel ab 60 Minuten Pflege pro Tag – Ärztliches Gutachten als Voraussetzung 	<ul style="list-style-type: none"> – Ab 60 Minuten Pflege pro Tag
Versicherungspflicht	<ul style="list-style-type: none"> – Obligatorium – Zum Beispiel ab Alter 55 	<ul style="list-style-type: none"> – Obligatorisch ab Alter 55
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> – Dezentral, zum Beispiel durch Krankenkassen, Pensionskassen oder neue Gesellschaften 	<ul style="list-style-type: none"> – Dezentral

Damit gekoppelt wäre eine Reduktion der Anzahl Arbeitsplätze um 12 000 bis 14 000 Stellen. Dabei müsste jedoch niemand um seinen Job bangen: Gemäss Bundesrat werden bis 2020 zusätzliche 17 000 Stellen im Gesundheitssektor nötig. Dazu müssen 60 000 Pensionierungen kompensiert werden. Dank der Realisierung des Sparpotenzials könnte also der Mangel an Pflegepersonal entschärft werden. Die Ausbildung Tausender von Pflegefachpersonen an Schweizer Hochschulen oder ihre Rekrutierung im Ausland wären hinfällig.

4.3_Ein Pflegekapital für eine generationengerechte Finanzierung

Bei allen Optimierungsmöglichkeiten wird die Finanzierung der Alterspflege eine Herausforderung bleiben. Der Bundesrat geht davon aus, dass bis 2045 eine Erhöhung der Steuern um 12% nötig wird und sich der Anteil der Krankenkassenprämien für diesen Bereich verdoppelt.

Als langfristige Lösung schlagen wir ein obligatorisches individuelles Pflegekapital für die Finanzierung der Alterspflege vor. Die angesparten Mittel wären für Pflege oder Betreuung – zu Hause oder im Heim – einsetzbar. Nicht verwendete Ersparnisse würden im Todesfall vererbt. Das honoriert die Unterstützung der Angehörigen, motiviert zum schonenden Umgang mit Ressourcen und stärkt die Eigenverantwortung.

Das Pflegekapital sollte die durchschnittlichen Pflegekosten (ohne Hotellerie) in einem Pflegeheim decken können. Daraus resultiert eine monatliche Prämie von ca. 250 Fr. Dies mag auf den ersten Blick hoch erscheinen. Allerdings werden heute etwa 70% davon über andere Kanäle finanziert, vor allem über Steuermittel und Krankenkassenprämien, die entsprechend reduziert werden müssten. Weil die Beitragspflicht erst mit 55 Jahren beginnt, wären jüngere Versicherte und ihre Familien signifikant entlastet.

Unser Modell sieht auch solidarische Elemente vor: Kann eine Person die Prämie nicht zahlen, soll der Staat den Bürger, analog zur heutigen Regelung für Krankenkassenprämien, entlasten. Reicht das Pflegekapital nicht aus, müssten die Ausgaben wie heute durch private Mittel oder Ergänzungsleistungen gedeckt werden. Damit bleibt ein soziales Auffangnetz bestehen. Der Staat käme jedoch nur subsidiär statt mit der Giesskanne zum Zug.

– Bis 14 000 weniger Rekrutierungen nötig

Neues Pflegekapital

– Steuererhöhung um 12% erwartet

– Vererbbares Pflegekapital

– Nur auf den ersten Blick teuer

– Altern in Würde für alle sichergestellt

Glossar

Ambulante und stationäre Pflege
Pflegeleistungen können ambulant daheim und in betreuten Wohnungen durch Spitex-Organisationen oder stationär in Einrichtungen wie Tagesstrukturen und Pflegeheimen erbracht werden.

Effektives Rentenalter

Dieses Alter kann anhand des Bezugsbeginns einer Rente, von Selbstdeklarationen oder von der Erwerbsquote ermittelt werden. Je nach Methode kann es stark variieren und lag 2011/2012 in der Schweiz zwischen 63,5 und 65,5 Jahren für Männer, bzw. 62,6 und 64,7 Jahren für Frauen.

Kostenneutralität

Jedem Rentner soll in der Altersvorsorge der gleiche Rentenbetrag bis zum Lebensende garantiert werden, unabhängig davon, ob er die Rente vor, ab oder nach dem Referenzrentenalter bezieht.

Referenzrentenalter

In diesem Alter sollen die Renten der 1. und 2. Säule «die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise» (Art. 113, BV) sichern.

Kontakt

Jérôme Cosandey
Senior Fellow und
Forschungsleiter
«Sozialpolitik»

+41 (0)44 445 90 13
jerome.cosandey@avenir-
suisse.ch
www.avenir-suisse.ch

Avenir Suisse
unabhängig – aber nicht neutral

Rotbuchstrasse 46
CH-8037 Zürich

Fazit: Mehr als nur finanzielle Herausforderungen

Die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft tangiert weit mehr als die Finanzierung der Altersvorsorge. Sie bedingt auch tiefgreifende Anpassungen im Arbeitsmarkt oder in der Alterspflege. Diese Veränderungen gehen weit über finanzielle Überlegungen hinaus. Daraus leiten sich zentrale Forderungen ab:

- Flexible Arbeitsmodelle werden von älteren Mitarbeitern gewünscht und sind eine Voraussetzung für das Arbeiten über das Referenzrentenalter hinaus. Damit können Arbeitgeber wertvolles Wissen länger im Betrieb halten.
- Es braucht neue Formen der Arbeitsgestaltung. Ein verstärkter, zum Teil standardisierter Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern kann helfen, innovative Lösungen zu finden.
- Die Flexibilisierung des Rentenalters ist wünschbar, für die AHV-Finzen jedoch kostenneutral. Nur die Erhöhung des Referenzrentenalters bei gleicher Rente bringt eine substanzielle finanzielle Entlastung der ersten Säule.
- In der Alterspflege soll die Organisation der ganzen Versorgungskette verbessert werden. Dadurch liessen sich 1,9 Mrd. Fr. pro Jahr einsparen und die zusätzliche Rekrutierung von 12 000 bis 14 000 Pflegefachpersonen vermeiden.
- Trotz Sparpotenzial muss die Finanzierung der Alterspflege langfristig neu geregelt werden, etwa durch die Bildung eines individuellen und vererbaren Pflegekapitals.

Weitere Publikationen zum Thema

«Generationenungerechtigkeit überwinden» (2014):

Jérôme Cosandey

Die Pensionierung der Babyboomer wird den Generationenvertrag auf den Kopf stellen. Es braucht Massnahmen im privaten und öffentlichen Bereich, um die personellen und finanziellen Ressourcen effizienter zu nutzen. So kann die Generationensolidarität gesichert werden. 230 Seiten, ISBN 978-3-03823-936-9, www.nzzlibro.ch

«Altersarbeit in Kinderschuhen» (2015):

Jérôme Cosandey

Das Potenzial älterer Mitarbeiter ist noch nicht ausgeschöpft. Dafür braucht es ein Umdenken bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Längere Kündigungsfristen oder ein Recht auf Arbeit für Senioren wären kontraproduktiv, weil sie die Anstellung älterer Arbeitnehmer erschweren würden. 8 Seiten, www.avenir-suisse.ch/42689

«Eine Verjüngungskur für die Altersvorsorge» (2013):

Jérôme Cosandey und Alois Bischofberger

Das sozio-ökonomische Umfeld hat sich seit der Einführung des Obligatoriums der beruflichen Vorsorge 1985 stark verändert. In der Altersvorsorge braucht es neu mehr Gestaltungsspielraum für die Arbeitnehmer, eine nachhaltige Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen und eine Vereinfachung der Regulierung. 185 Seiten, ISBN 978-3-03823-806-5278, www.nzzlibro.ch

«Neue Massstäbe für die Alterspflege» (2016):

Jérôme Cosandey

In dieser Studie wurden die Organisation, Kosten und Finanzierung der Alterspflege in den 26 Kantonen analysiert und Vorschläge aufgezeigt, wo die Kantone – ganz im Sinne des föderalistischen Systemwettbewerbs – voneinander lernen könnten. 164 Seiten, www.avenir-suisse.ch/57166