

«Es ist furchtbar kompliziert und gleichzeitig so einfach»

Das Rentenalter soll steigen, um die demografische Herausforderung in der Altersvorsorge zu bewältigen. Für Martin Kaiser vom Arbeitgeberverband ist die Reform der 2. Säule ein Testfall für die Sozialpartnerschaft.

Warum beziehen die meisten Leute ihre Rente lieber früher als später?

Es gibt tatsächlich bisher relativ wenige Leute, die den Bezug der Rente aufschieben. Aber es gibt immer mehr Leute, die über das Pensionsalter hinaus weiterarbeiten. Je nachdem, wie Erwerbsarbeit definiert wird, sind zwischen 20 und 30 Prozent der Leute zwischen 65 und 69 noch erwerbstätig. Die meisten dieser Leute beziehen insbesondere die AHV trotzdem mit 65.

Ist es gut, dass man gleichzeitig in Pension gehen und trotzdem aktiv bleiben kann?

Das ist sogar wesentlich. Für die Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus müssten aber echte Anreize geschaffen werden. Davon ist in der Vernehmlassungsvorlage zur AHV 21 wenig zu sehen. Es greift viel zu kurz, wenn man die Demografie nur in Zusammenhang mit der Rentenfinanzierung diskutiert. Demografiebedingt entsteht in den nächsten Jahren auch ein riesiger Pensionierungsüberhang. Weil die beitragsfinanzierten Sozialversicherungen wiederum auf Beiträge angewiesen sein werden, müssen die ent-

stehenden Lücken auf dem Arbeitsmarkt geschlossen werden. Dabei wird das grösste Potenzial jenes der älteren Arbeitskräfte sein.

Gerade daran hapert es aber. Machen die Arbeitgeber genug dafür?

Wie gesagt, ein hoher Anteil arbeitet heute schon freiwillig weiter. Die Arbeitgeber sind künftig stark gefordert, neue Modelle anzubieten. Wichtig ist aber auch zu wissen, dass vier von fünf Personen vorzeitig in Rente gehen, weil

Der Rechtsanwalt und EMBA HSG **Martin Kaiser** (52) leitet seit 2013 das Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen beim Schweizerischen Arbeitgeberverband. Zuvor war der Solothurner stellvertretender Direktor des BSV und Mitglied der Geschäftsleitung bei economiesuisse.



sie dies selbst so wünschen und es sich auch leisten können. Dies zeigt eine entsprechende Studie des BSV.¹

Wieso wollen diese Personen denn früher in Rente gehen?

Man hat in dieser Studie die Leute auch gefragt: Wie hätten Sie sich vorstellen können, weiterzuarbeiten? Als wichtigster Anreiz zeigt sich dann nicht das Geld, sondern die Wertschätzung. Wann ich in Rente gehe, hat viel damit zu tun. Für den Arbeitgeber heisst das, dass es sich lohnt, frühzeitig auf die Leute zuzugehen und ihnen Wertschätzung für ihre Arbeit und ihr Know-how entgegenzubringen. Meine Vision ist ein wirklich flexibles System mit positiven Anreizen, in dem man zwischendurch einmal aus dem Berufsleben aussteigen, nachher aber zurückkommen und wieder ins Rentensystem einsteigen kann. Weshalb nicht sogar nach 60?

Kann die Pensionskasse bei dieser Vision helfen?

Ja. Flexible Pensionierungsmodelle sind ein Schlüssel zur Weiterbeschäftigung. Pensionskassen sollten mindestens die heutigen gesetzlichen Möglichkeiten reglementarisch umsetzen. Auch die Arbeitnehmervertreter sollen diesbezüglich ihre Vorstellungen unbedingt einbringen. Mich nervt, wenn man die höheren BVG-Gutschriften als Grund vorschiebt, wenn es älteren Arbeitnehmern schwerer fällt, einen neuen Job zu finden. Das ist schlicht falsch. Kein guter älterer Mitarbeiter wird wegen dem BVG-Abzug entlassen, Arbeitgeber verzichten auch nicht aufgrund des BVG-Abzugs auf die Einstellung älterer Arbeitnehmer. Fakt ist, dass die Arbeitslosenquote bei jüngeren Menschen höher ist als bei älteren. Ältere Stellensuchende brauchen aber oft länger, um einen neuen Job zu finden.

¹ «Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung», von Judith Trageser, Stefan Hammer, Juliane Fliedner, Forschungsbericht 11 / 2012, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.

Reichen freiwillige Anreize aus, damit die Leute länger arbeiten?

Nicht, um insbesondere auch die AHV finanziell nachhaltig zu sichern. Wir werden deshalb nicht darum herumkommen, ernsthaft über das ordentliche Rentenalter zu reden. Dieses wird sich schrittweise nach oben bewegen müssen. Ab 2020 setzt die grosse Pensionierungswelle der Babyboomer ein: Aus dem Babyboom wird ein Rentnerboom und die Finanzierungslücke steigt exponentiell. 2035 fehlen der AHV 12 Milliarden Franken pro Jahr – oder mehr. Aber auch für das BVG wird die schrittweise Erhöhung des Rentenalters mittelfristig zu einem wichtigen Stabilisierungsfaktor werden.

Ein höheres Rentenalter ist nicht populär. Was braucht es, damit eine neue Reform die Bevölkerung an der Urne überzeugt?

Für Reformen der Altersvorsorge braucht es viel Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit. Ich sehe aber Fortschritte in der Debatte und habe den Eindruck: Das Volk hat die Demografie begriffen. Dafür spricht auch die Tatsache, dass Ausbauvorhaben mit der Giesskanne für Arm und Reich an der Urne zweimal gescheitert sind. Das Parlament tut sich aber schwerer. Denn es ist ja nicht gerade eine Frohbotschaft.

Kann eine Reform ganz ohne mehr Geld gelingen?

Um die Renten auf heutigem Niveau zu sichern, gibt es drei Hebel: Die Leistungen senken, die Beiträge erhöhen oder länger arbeiten. Mehr gibt es nicht. Es ist furchtbar kompliziert und gleichzeitig so einfach. Leistungen senken will niemand. Massive Beitrags- oder Steuererhöhungen ebensowenig und auch ein Rentenalter 67 ist nicht beliebt. Also bleibt über kurz oder lang nur der Mix aus Zusatzfinanzierung und schrittweise etwas längerer Erwerbsarbeit.

Finden Sie es gut, dass man AHV und 2. Säule getrennt reformiert?

Ja, das war unser Vorschlag. Das BVG ist eigentlich eine Domäne der Sozialpartner. Wir finden es daher wichtig, dass uns die Politik die Chance gibt, dass wir als Sozialpartner versuchen, miteinander weitere Lösungsschritte zu definieren.

Und wie laufen die Verhandlungen der Sozialpartner?

Wir sind intensiv an der Arbeit.

«Das Volk hat die Demografie begriffen.»

Dürfen wir zuversichtlich sein, dass sie eine Einigung erzielen?

Wir haben einen Erfahrungswert mit der UVG-Revision. Bundesrat und Parlament hatten sich fast ein Jahrzehnt abgemüht, wollten am Anfang auch eine Riesenkiste machen. Kurz vor dem definitiven Scheitern übergab der Bundesrat das Zepter den Sozialpartnern. Ihnen gelang es dann, fokussiert auf die drängendsten Probleme eine Lösung zu entwickeln. Die Lösung ging dann wie Butter durch das Parlament.

Klappt es auch diesmal?

Es ist ein Testfall für die Sozialpartnerschaft. Alle Beteiligten sind sich dessen bewusst. Wir sind mit der Sozialpartnerschaft weit gekommen in diesem Land, auch in der Altersvorsorge. Das ist ein Wert, den man nicht einfach aufs Spiel setzt, auch wenn es schwierig ist. In den paritätischen Organen der Vorsorgeeinrichtungen funktioniert die Sozialpartnerschaft auch bestens. Bis zum Beweis des Gegenteils bin ich deshalb optimistisch.

Wie stark stehen die Arbeitgeber hinter der 2. Säule?

Die berufliche Vorsorge hat für die Zukunft eine gute Chance, als patronales Instrument mit Blick auf eine Arbeitswelt, die Fachkräfte noch stärker nachfragen wird. Gleichzeitig sehe ich auch, dass hier und dort der Geduldsfaden mit der BVG-Reform langsam anfängt zu reissen. Das wäre schade. Immer noch leisten die Arbeitgeber viel mehr für die berufliche Vorsorge, als sie von Gesetzes wegen leisten müssten. |

Interview: Claudio Zemp
Foto: Kaspar Hohler