

HEUTE, NICHT MORGEN!

Ideen für eine fortschrittliche Altersvorsorge



Jennifer Langenegger

Laura Calendo

Mario Bonato

Noémie Roten

Salomè Vogt

Dank

Die Autoren bedanken sich bei Jérôme Cosandey und Patrik Schellenbauer für den inhaltlichen Input. Die Ansätze in dieser Broschüre gründen mehrheitlich auf Publikationen von Avenir Suisse. Die Verantwortung für den Inhalt liegt allein bei den Autoren und beim Direktor von Avenir Suisse, Peter Grünenfelder.

Autoren	Jennifer Langenegger Laura Calendo Mario Bonato Noémie Roten Salomé Vogt
Internes Lektorat	Verena Parzer-Epp
Korrektorat	Elena Gerbershagen
Herausgeber	Avenir Suisse, www.avenir-suisse.ch
Gestaltung	Rahel Hediger
Abbildungen	Rahel Hediger
Druck	Robert Hürlimann, www.huerlimann-druck.ch

© April 2018 Avenir Suisse, Zürich

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Da Avenir Suisse an der Verbreitung der hier präsentierten Ideen interessiert ist, ist die Verwertung der Erkenntnisse, Daten und Grafiken dieses Werks durch Dritte ausdrücklich erwünscht, sofern die Quelle exakt und gut sichtbar angegeben wird und die gesetzlichen Urheberrechtsbestimmungen eingehalten werden.

Bestellen	assistent@avenir-suisse.ch Tel. 044 445 90 00
Download	www.avenir-suisse.ch/publication/ideen-fuer-fortschrittliche-altersvorsorge/

Ein Thema für alle

Das Alter ist die Zukunft der Jugend.

Diese Publikation widmet sich der Altersvorsorge und will vor allem die Jungen ansprechen. Nun mag man sich wundern: Ist es wirklich die junge Generation, die sich mit dem Thema befassen soll? Liegen diese Fragen für sie nicht zu weit in der Zukunft? Genau das ist der Punkt: Je früher wir anfangen, uns mit den verschiedenen Aspekten der Altersvorsorge zu beschäftigen, desto besser können wir uns darauf einstellen – und desto besser wird es uns im Alter gehen. Es handelt sich also um eine sehr wichtige Angelegenheit, die alle Jungen betrifft.

Diese Publikation zeigt: Mit der schweizerischen Altersvorsorge steht es nicht zum Besten. Sie ist «in die Jahre gekommen» und passt nicht mehr so richtig zu unserem heutigen Leben, denn sie basiert auf einem veralteten Gesellschaftsbild und ebensolchen Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung. Das Ziel dieser Publikation ist es, Reformen vorzustellen, die unser System wieder stabilisieren könnten. Dabei geht es neben der Altersvorsorge auch um die Alterspflege, da beide Bereiche eng miteinander verknüpft sind.

Salomé Vogt

Leiterin Avenir Jeunesse

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Ein Thema für alle	3
1. Die Schweizer Altersvorsorge in Kürze	6
Ein gewachsenes System	6
Begriffe, die man kennen muss	8
2. Demografische Veränderungen	10
Drei Megatrends	10
Von der Pyramide zur Amphore	10
Mehrere Finanzierungslücken in Aussicht	14
Die Frage nach dem Wie	17
3. Antworten aus demografischer Perspektive	18
Weniger auszahlen	18
Mehr einzahlen	20
Länger sparen	22
Vom Ausland lernen	24
Ein ausgewogener Mix	25
4. Gesellschaftliche Veränderungen	26
Die Frau: Nicht mehr das Heimchen am Herd	27
Neue Generationenrollen	28
Schnellebige Arbeitswelt	28
5. Antworten aus gesellschaftlicher Perspektive	30
Gleiche Vorsorge für Teil- und Vollzeit	30
Neu: Der selbständige Angestellte	34
Sensibilisierung für «Frauenfallen»	35
Offene Türen für ältere Arbeitnehmer	42
Mehr Wahlfreiheit für den Arbeitnehmer	45
Neue Fundamente für die Alterspflege	48
Den Generationenvertrag im grösseren Rahmen denken	52
6. To-dos für die Altersvorsorge	55
Literatur	58
Autoren	64

1. Die Schweizer Altersvorsorge in Kürze

Drei Säulen bilden die Schweizer Altersvorsorge: die staatliche, die berufliche und die private Vorsorge. Da letztlich immer die aktive Generation einen Teil des Konsums der Rentner erarbeitet, sollten auch junge Menschen die Funktionsweise des Systems verstehen.

Ein gewachsenes System

Wer heute in der Schweiz in Rente geht, bezieht seine Pension in der Regel aus verschiedenen Quellen:

Aus der 1. Säule kommen die staatlichen Vorsorgegelder. Ihr Umfang errechnet sich zum Zeitpunkt der Pensionierung auf Grundlage der geleisteten Arbeitsjahre und des Zivilstands. Schon bei der Gründung der Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV) im Jahr 1948 stand der Schutz vor Altersarmut im Vordergrund. Allen Menschen sollte für ihre letzte Lebensphase, wenn Gesundheit und Kraft nicht mehr zum Arbeiten reichen, ein Altern in Würde ermöglicht werden. Dieser Grundgedanke lebt bis heute weiter. Bedürftige, die nicht über eine genügende AHV-Rente oder Vermögen verfügen, werden mit Ergänzungsleistungen – oder bereits in jüngeren Jahren mit der Invalidenversicherung – unterstützt.

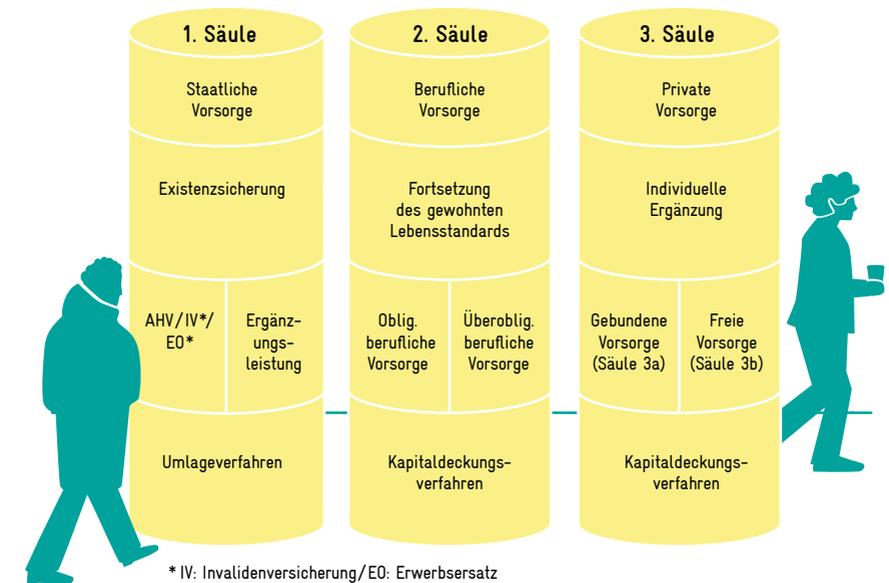
Bei der Gründung der Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV) im Jahr 1948 stand der Schutz vor Altersarmut im Vordergrund.

Aus der 2. Säule, der beruflichen Vorsorge (BVG), kommt die Rente, die die Arbeitnehmer in der Pensionskasse ihres Arbeitgebers zwischen dem Alter von 25 und 65 Jahren individuell ansparen. Im Unterschied zur 1. Säule hat das BVG-System den Erhalt des

gewohnten Lebensstandards im Alter zum Ziel. Die obligatorische berufliche Vorsorge wurde 1985 eingeführt und ist für alle Arbeitnehmer ab einem Brutto-Jahreseinkommen von 21150 Fr. Pflicht. Selbständigerwerbende können sich freiwillig einer BVG-Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Die 3. Säule schliesslich besteht aus individuell gesparten Vorsorgegeldern.

Das Dreisäulen-System diversifiziert die Finanzierungsrisiken und betont die Eigenverantwortung. Zudem ist die Schweizer Altersvorsorge kein in Stein gemeisseltes System. Sie hat sich seit der Mitte des letzten Jahrhunderts laufend weiterentwickelt. Heute herrscht aber wiederum Reformstau: Die letzte Revision der AHV wurde 1995 durchgeführt, diejenige der 2. Säule 2005. Das System müsste wieder einmal an die neuen demografischen und gesellschaftliche Gegebenheiten angepasst werden.

Abb. 1: Die drei Säulen der schweizerischen Altersvorsorge



Quelle: eigene Darstellung

Begriffe, die man kennen muss

- **AHV oder 1. Säule:** Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) ist die obligatorische Rentenversicherung der Schweiz und soll das Existenzminimum im Alter decken. Sie wird im ☞ *Umlageverfahren* aus drei Quellen finanziert: zu 40% aus den Lohnbeiträgen der Erwerbstätigen, zu 40% aus den Beiträgen der Arbeitgeber und zu 20% aus den Bundesbeiträgen.
- **Berufliche Vorsorge, BVG oder 2. Säule:** Der 2. Säule sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 25. Lebensjahr mit einem jährlichen Einkommen von mindestens 21150 Fr. obligatorisch angeschlossen. Für BVG-Gelder gilt das ☞ *Kapitaldeckungsverfahren*: Zum Pensionierungszeitpunkt kann der Versicherte sein angespartes Kapital beziehen oder es in eine Lebensrente umwandeln. Die 2. Säule hat zum Ziel, die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen.
- **3. Säule:** Die 3. Säule ist das freiwillige private Sparen (Sparkonto, Anlagefonds, Wohneigentum), wodurch Vorsorgelücken in der ☞ *1. und 2. Säule* geschlossen werden können. Die Säule 3a wird sogar vom Bund steuerlich begünstigt: Man spricht dabei von der «gebundenen Vorsorge».
- **Generationenvertrag:** Der Begriff des Generationenvertrags spiegelt den Gedanken, dass Jung und Alt füreinander Verantwortung tragen. Der Generationenvertrag umfasst neben der finanziellen Altersvorsorge auch die Erziehungsarbeit von Eltern und Grosseltern oder Pflegeleistungen von erwachsenen Kindern für ihre betagten Eltern. Im staatlichen Bereich umfasst der Generationenvertrag auch die Sicherstellung von Ausbildung und Gesundheitsinfrastrukturen.
- **Kapitaldeckungsverfahren:** Das Kapitaldeckungsverfahren ist eine Methode zur Finanzierung von Sozialversicherungen und kommt z.B. im ☞ *BVG* zur Anwendung. Die BVG-Beiträge

werden auf individuelle Konti einbezahlt, von ☞ *Pensionskassen* am Kapitalmarkt angelegt, verzinst und später in Form einer Rente oder eines Kapitals wieder an die Arbeitnehmer ausbezahlt.

- **Koordinationsabzug:** Der Koordinationsabzug wird vom Jahreseinkommen abgezogen und bestimmt, welcher Lohn in der ☞ *2. Säule* versichert ist. Auf dem daraus entstehenden «versicherten Lohn» werden die BVG-Beiträge erhoben. Der Koordinationsabzug ist vom Beschäftigungsgrad unabhängig und beträgt zurzeit 24675 Fr.
- **Pensionskasse:** Pensionskassen sind die Vollzugsorgane der ☞ *2. Säule* und werden vom Arbeitgeber bestimmt. Sie verwalten die Vorsorgeguthaben der Erwerbstätigen und der Rentner. Pensionskassen legen die Ersparnisse aus der beruflichen Vorsorge am Finanzmarkt an.
- **Rentenalter:** Das gesetzliche Rentenalter gibt vor, wie lange wir ordentlich arbeiten müssten. Es liegt in der Schweiz für Frauen bei 64, für Männer bei 65 Jahren. Das effektive Rentenalter, an dem die Schweizer tatsächlich in Rente gehen, liegt im Schnitt für Männer bei 66,3 und für Frauen bei 64,5 Jahren (BFS 2017f).
- **Umlageverfahren:** Das Umlageverfahren ist eine Methode zur Finanzierung von Sozialversicherungen und kommt z.B. in der ☞ *AHV* zur Anwendung, wo die Beiträge der erwerbstätigen Generation unmittelbar für die Finanzierung der laufenden Renten eingesetzt werden. Umlageverfahren gründen anders als ☞ *Kapitaldeckungsverfahren* auf dem Vertrauen in die Solidarität der kommenden Generationen.
- **Umwandlungssatz:** Der Umwandlungssatz ist der Umrechnungsfaktor, der bestimmt, wie das angesparte BVG-Kapital in eine jährliche Rente umgewandelt wird. Dieser beträgt aktuell 6,8% im obligatorischen Bereich.

2. Demografische Veränderungen

Die Schweiz ist eine alternde Gesellschaft: Die Lebenserwartung steigt, wir bekommen immer weniger Kinder als unsere Vorfahren und jetzt verabschieden sich die Babyboomer in die Rente. Das hat Konsequenzen für die Altersvorsorge.

Drei Megatrends

Unsere Altersvorsorge steht vor drei demografischen Herausforderungen:

- Erstens steigt die Lebenserwartung stetig. Erfreulicherweise hat die Schweiz zusammen mit Spanien die höchste in Europa (OECD 2017). Wenn das Pensionierungsalter fix bleibt, verbringen wir einen immer längeren Teil unseres Lebens in Rente.
- Zweitens werden in der Schweiz heute weniger Kinder als früher geboren. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung sogar schrumpfen.
- Drittens gehen die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegsgenerationen, die zwischen 1945 und 1964 geborenen «Babyboomer», jetzt und in den kommenden Jahren in Rente. Wenn ein bedeutender Teil der arbeitsfähigen Bevölkerung quasi gleichzeitig pensioniert wird, bleibt das nicht ohne Folgen für das Rentensystem.

Findige Lösungen müssen her, um unsere Altersvorsorge für die Zukunft zu sichern.

Von der Pyramide zur Amphore

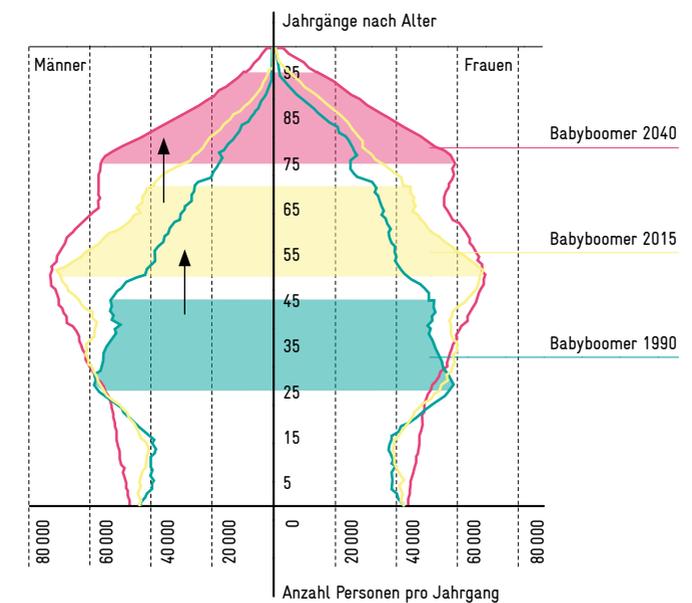
Die demografische Situation Mitte des letzten Jahrhunderts war gut geeignet für die Einführung eines Systems wie jenes der AHV. Die Gesellschaft hatte eine breite, junge Basis und relativ wenig

Ältere. Mittlerweile hat die Bevölkerungspyramide mit der Verschiebung der Babyboomer-Generation eher die Form einer römischen Amphore angenommen: schmal an der Basis, breiter in der Mitte (vgl. Abb.2).

Selbstverständlich ist die Nachricht der steigenden Lebenserwartung vor allem ein Grund zur Freude. Ja, wir leben länger! Unsere Lebenserwartung hat in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen: jedes Jahr im Durchschnitt um sieben Wochen (Cosandey 2017a).

Wie so oft gibt es jedoch eine Kehrseite der Medaille, nämlich, dass aufgrund dieser Entwicklungen die Finanzierung unserer Altersvorsorge unter Druck kommt.

Abb. 2: Babyboomer innerhalb der Alterspyramide im Zeitverlauf



Quelle: BFS 2017a

Die Entwicklung beschleunigt sich

Bei der Einführung der AHV im Jahr 1948 lebte ein Rentner nach der Pensionierung noch durchschnittlich 13 Jahre. Im Jahr 2016 waren es bereits rund 21 Lebensjahre (BFS 2017b). Wir werden immer älter, bilden uns länger aus, haben das Rentenalter aber nicht erhöht. Im heutigen Modell mit einem starren Pensionsalter entsteht so das Problem, dass mit einer steigenden Lebenserwartung derjenige Teil des Lebens, den man nicht mehr bei einer bezahlten Arbeit verbringt, immer länger wird. Bei konstantem Lohn bezahlen wir heute etwa gleichviel Beiträge wie früher, beziehen dafür aber zusätzliche acht Jahre mehr Rente.

Wir werden immer älter, bilden uns länger aus, haben das Rentenalter aber nicht erhöht.

Um eine Generation vollständig zu ersetzen, bräuchte es jedoch mindestens eine Geburtenrate von zwei Kindern pro Frau. Schweizer Frauen bekommen aber im Schnitt eineinhalb Kinder (BFS 2017c). Noch wird das Schrumpfen der Schweizer Bevölkerung durch die Einwanderung in die Zukunft verschoben, weil sich viele Einwanderer im erwerbsfähigen Alter befinden. Wir haben aber keine Garantie, dass wir uns auch in Zukunft immer auf die Migration verlassen können.

Diese Entwicklungen konnte man seit Langem vorhersehen. Neu ist vor allem die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs aufgrund der sich verschärfenden Probleme. Zurzeit stehen wir an der Schwelle einer noch nie dagewesenen Pensionierungswelle, wenn sich die geburtenstarke Generation der sogenannten Babyboomer aus dem Arbeitsleben verabschiedet.

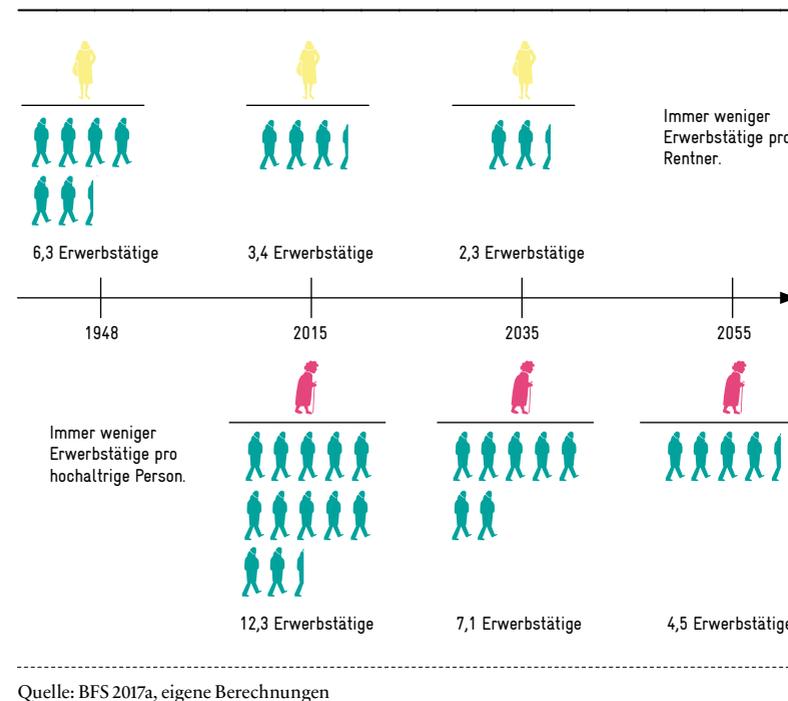
Im Jahr 1948, zum Zeitpunkt der Einführung der AHV, finanzierten noch sechs Erwerbstätige einen Rentner. Heute sind es dreieinhalb. Schätzungen gehen davon aus, dass in weniger als

20 Jahren bereits ein Erwerbstätiger die halbe Rente eines Pensionierten bezahlt (vgl. Abb.3).

Es gibt mehr Pflegebedürftige

Dass es absolut und relativ mehr Pensionierte gibt, ist das eine, das andere ist die steigende Zahl der Pflegebedürftigen, denn in den nächsten 20 Jahren wird die Anzahl der über 80-Jährigen um 86 % zunehmen (Cosandey 2017a; vgl. Abb.3). Da auch die Finanzierung der Pflege solidarisch finanziert ist und Junge sowie Erwerbstätige durch ihre Krankenkassenprämien und Steuern einen Teil der Pflegekosten tragen, kommt der Generationenvertrag zusätzlich unter Druck.

Abb. 3: Die Schweiz ist eine alternde Gesellschaft



Mehrere Finanzierungslücken in Aussicht

Es ist offensichtlich, dass die demografische Entwicklung unser Rentensystem aus der Balance bringt. Für die gewonnene Lebenszeit müssen wir finanziell irgendwie aufkommen. Belassen wir das heutige System wie es ist, erwarten uns massive Finanzierungslücken in der 1. und in der 2. Säule.

Grosser Anpassungsbedarf in der AHV

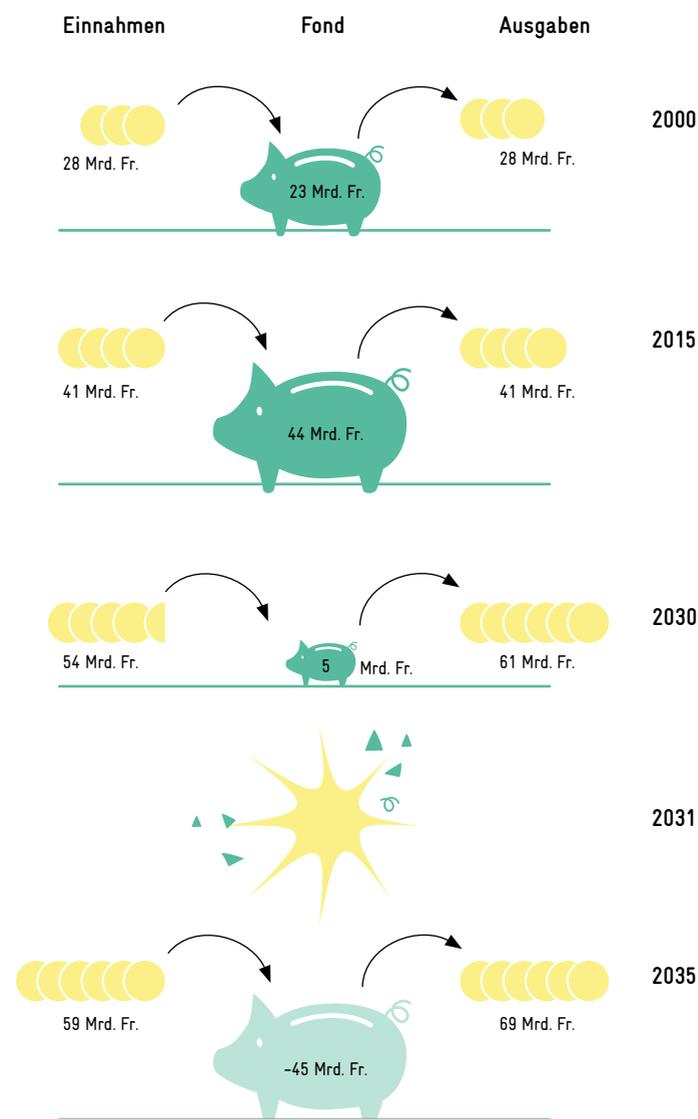
Bei der AHV erhalten die heutigen Pensionierten von denjenigen das Geld, die noch arbeiten. Jedem wird ein Teil vom Lohn abgezogen, um damit den Pensionierten die Existenz zu sichern. Weil das Geld unmittelbar in Form einer Rente von den Erwerbstätigen zu den Pensionierten fliesst, spricht man von einem sogenannten Umlageverfahren.

Schon jetzt steht die Alters- und Hinterbliebenenversicherung vor einer gewaltigen Herausforderung. In den Jahren 2014 und 2015 waren die ersten roten Zahlen aus dem laufenden Betriebsergebnis zu verzeichnen. Das heisst, es wird mehr für Renten ausgegeben als an Lohnbeiträgen eingenommen. Dies ist umso verheerender, als es erst der Beginn einer rasanten Talfahrt sein könnte (vgl. Abb. 4).

Diese negative Entwicklung der AHV ist nicht dauerhaft tragbar. Wenn sich im System nichts ändert, werden die Reserven der AHV von 44 Mrd. Fr. im Jahr 2015 bis zum Jahr 2030 verschwunden sein (vgl. Abb. 4). Für dieses Geld könnte man 20-mal einen neuen Tunnel durch den Gotthard bohren (Astra 2018).

Je schneller die Lebenserwartung steigt und die Pensionsdauer der Menschen zunimmt, desto erheblicher wird die Gefahr, dass in der AHV Schulden angehäuft werden, für die in der Zukunft jemand wird bezahlen müssen – mit grosser Wahrscheinlichkeit die heutigen Jungen. Dies könnte die bisher breite Akzeptanz des Generationenvertrags strapazieren.

Abb. 4: AHV-Finanzien: Entwicklung und Ausblick



Quelle: BSV 2017a

Wachsende Umverteilung in der 2. Säule

Auch in der beruflichen Vorsorge zeichnen sich Probleme ab. Dort spart grundsätzlich jeder für seine eigene Rente auf einem Konto bei einer Pensionskasse.

Zum Zeitpunkt der Pensionierung kann der Rentner entweder sein angespartes Kapital beziehen oder die Pensionskasse muss einen festen jährlichen Betrag, eine Rente, bis an sein Lebensende auszahlen. Wie das angesparte Kapital in Rente umgewandelt wird, hängt vom Umwandlungssatz ab. Aktuell liegt er bei 6,8 % im obligatorischen Bereich.

Susanne's Beispiel (vgl. Box unten) zeigt: Wenn wir immer länger leben, geht die Rechnung mit einem Umwandlungssatz von 6,8 %

nicht mehr auf. Wir erhalten viel mehr, als wir einbezahlen. Woher kommen die zusätzlichen 56 400 Fr. für Susanne überhaupt? Sie werden im heutigen System von den «Aktiven» bereitgestellt. Die Erwerbstätigen bekommen auf das Kapital, das sie laufend einzahlen, weniger Zinsen gutgeschrieben, da letztere für die Bezahlung der Renten eingesetzt werden.

Wird der vom Gesetz vorgeschriebene Umwandlungssatz für die Auszahlung nicht angepasst, steigen die

Umverteilungen zwischen Jungen und Pensionierten also auch im BVG. Dies widerspricht dem Geist der 2. Säule, die eigentlich so konzipiert ist, dass alle Arbeitnehmer für ihre persönliche Rente sparen.

Die Frage nach dem Wie

Die derzeitige demografische Entwicklung der Schweiz stellt eine enorme Herausforderung dar. Der Ruf nach Reformen wird nicht umsonst immer lauter.

Erfreulicherweise gibt es einen Grundkonsens darüber, dass die Altersvorsorge umgestaltet werden muss. Die Frage ist nur, wie diese Reform genau aussehen soll.

Überhöhter Umwandlungssatz

Susanne hat 100 000 Fr. während ihres Berufslebens angespart (inkl. Zinsen). Sie steht jetzt kurz vor der Pensionierung und darf entscheiden, ob die Pensionskasse ihr die 100 000 Fr. direkt auszahlen soll oder ob sie eine Rente bezieht.

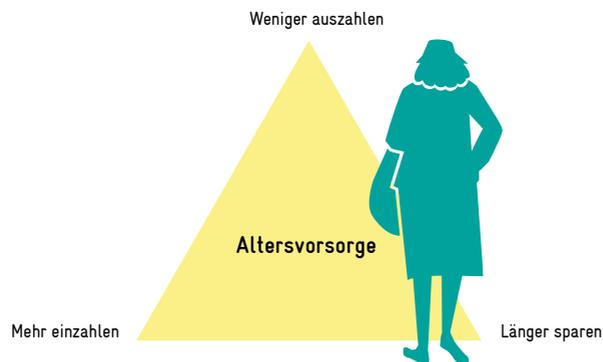
Bei einem Umwandlungssatz von 6,8 % kann Susanne bis zu ihrem Tod mit einer jährlichen Rente von 6800 Fr. ($6,8\% \times 100\,000$ Fr.) rechnen. Laut Prognosen des Bundesamtes für Statistik sollte Susanne ungefähr 87 Jahre alt werden. Bei einer zu erwartenden Pensionierungszeit von 23 Jahren erhält Susanne in Summe 156 400 Fr. Rente (23×6800 Fr.), also weit mehr als die angesparten 100 000 Fr.



3. Antworten aus demografischer Perspektive

Es gibt kein Allheilmittel gegen die finanziellen Ungleichgewichte in der Altersvorsorge. Grundsätzlich kann man aber an drei Hebeln ansetzen, um das System wieder ins Lot zu bringen und die Renten für künftige Generationen zu sichern: erstens bei den Auszahlungen, zweitens bei den Einzahlungen und drittens bei der Spardauer.

Abb. 5: Drei Hebel, um das System wieder ins Lot zu bringen



Quelle: eigene Darstellung

Weniger auszahlen

Renten zu senken ist höchst unpopulär. Im Gegenteil, heute scheinen die Menschen weit mehr von der Altersvorsorge zu erwarten als früher. Noch bei der Einführung der AHV ging es vor allem darum, Menschen, die nicht mehr arbeiten konnten, vor Elend zu bewahren. Heute erwartet man hingegen, dass die Rente nicht nur die Existenz sichert (1. Säule), sondern dass auch der gewohnte Lebensstandard im Alter erhalten bleibt (2. und 3. Säule). Eine Kürzung der Leistungen ohne «politisches Tauschgeschäft» ist

daher ein «No-Go». Es liessen sich aber trotzdem vernünftige Lösungen entwickeln.

Eine Schuldenbremse für die AHV

Dem Anhäufen von Schulden in der AHV könnte man mit einer automatischen Schuldenbremse vorbeugen. Findet die Politik selbst keine Lösung für eine nachhaltige Finanzierung der AHV, werden die Renten nach einem vorher festgelegten Mechanismus automatisch angepasst. Eine Schuldenbremse würde wie ein Damoklesschwert über dem politischen Prozess hängen, das die Blockaden löst und die Konsensfindung erleichtert.

Ein niedrigerer Umwandlungssatz

Der Umwandlungssatz betrug bei der Einführung der beruflichen Vorsorge im Jahr 1985 7,2%. Er wurde im Rahmen der BVG-Revision 2005 auf 6,8% gesenkt. In den 1980er Jahren lebten Rentner im Durchschnitt vier Jahre weniger als heute. Wenn man die steigende Lebenserwartung und die niedrigen Zinsen auf dem Kapitalmarkt in Betracht zieht, sollte der Umwandlungssatz auf 5,4% oder gar 5,0% gesenkt werden. Selbstverständlich sinken die Renten, wenn der Umwandlungssatz nach unten angepasst wird. Jede Pensionskasse könnte aber selber entscheiden, wie sie das zusätzliche Sparkapital aufbringen will, um diesen Rentenausfall zu kompensieren (Cosandey 2013).

Entpolitisierung des Umwandlungssatzes

Der Umwandlungssatz wird heute politisch festgelegt. Stattdessen könnte man, nach dem Beispiel Liechtensteins, seine Festlegung an die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter der einzelnen Kassen delegieren. Eine weitere Variante der Entpolitisierung wäre die Koppelung des Umwandlungssatzes direkt an die Lebenserwartung. Dann würde der Umwandlungssatz automatisch nach unten angepasst, sobald die Lebenserwartung steigt,

oder nach oben, wenn die Lebenserwartung wieder fällt. In jedem Fall würde ein von der Politik unabhängiger Umwandlungssatz flexiblere und schnellere Anpassungen an die demografische Entwicklung ermöglichen.

Kein Tiefsteuerland

Es scheint verlockend, die im internationalen Vergleich tiefe Schweizer Mehrwertsteuer zu erhöhen. Die Mehrwertsteuer ist aber nur eine von vielen Abgaben und Steuern. Vergleicht man die gesamte Steuerlast im Verhältnis zum Bruttoinlandprodukt (BIP), schneidet die Schweiz nicht so gut ab, wie viele glauben. Wenn man die Summe aller Zwangsabgaben berücksichtigt (also neben der Mehrwertsteuer noch die Abgabe für die berufliche Vorsorge sowie für die Unfall- und Krankenversicherung), liegt die sogenannte Fiskalquote in der Schweiz bei 42,4% des BIP. Damit übertrifft die Schweiz sogar Deutschland mit einem Belastungsniveau von 36,5% (Salvi und Zobrist 2013).

Belastung der Einkommen über die Bundessteuer zu erhöhen. Doch es ergäben sich dadurch zwei Probleme: Erstens würde die Umverteilung von den Erwerbstätigen zu den Pensionierten verstärkt, weil

Mehr einzahlen

Die grössten Defizite in der Altersvorsorge zeichnen sich in der 1. Säule ab. Die Summe der Einzahlungen in die AHV kann grundsätzlich über zwei Kanäle gesteigert werden: durch Anpassungen bei den Steuern oder höhere Abzüge beim Lohn. Beide Wege haben ihren Preis.

Höhere Steuern auf

Konsum oder Einkommen
Zur Deckung des wachsenden AHV-Defizits wird oft eine Mehrwertsteuererhöhung diskutiert. Weil diese den Konsum belastet, würde die Massnahme durch Junge und Alte gleichermaßen getragen. Denkbar wären auch höhere Tabak- oder Erbschaftssteuern.

Eine Alternative wäre, die

Erwerbstätige im Durchschnitt höhere Einkommen versteuern als Rentner. Zweitens wäre es weniger attraktiv, überhaupt viel zu arbeiten.

In jedem Fall schiebt die Erhöhung der Steuerlast das Problem nur hinaus, anstatt es strukturell zu lösen.

Höhere Lohnbeiträge

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre die Erhöhung der AHV-Lohnbeiträge. Allerdings entstehen dadurch wieder falsche Anreize – nämlich weniger zu arbeiten. Ausserdem würden die Produktionskosten in der Exportwirtschaft teurer, was für die Schweizer Wirtschaft Nachteile mit sich bringen würde.

Laut Schätzungen müssten die Lohnbeiträge um 1,5 Prozentpunkte erhöht werden, um eine gleichbleibende AHV-Rente zu finanzieren (BSV 2017b, eigene Berechnungen). Ausserdem würde auch diese einzelne Massnahme das Problem, das durch die demografische Entwicklung entsteht, nicht von Grund auf lösen.

Ausserhalb des institutionell vorgegebenen Rahmens für AHV und BVG kann jede und jeder eigenständig für die Rente sparen. Eine Möglichkeit hierzu sind Einzahlungen in die 3. Säule.

Vermehrtes selbständiges Sparen

Ausserhalb des institutionell vorgegebenen Rahmens für AHV und BVG kann jede und jeder eigenständig für die Rente sparen. Eine Möglichkeit hierzu sind Einzahlungen in die 3. Säule. Diese Sparform wird sogar vom Staat durch steuerliche Begünstigungen unterstützt. In Anbetracht der Tatsache, dass wir immer älter werden, ist es wichtig, auch individuell für die längere Lebenszeit vorzusorgen.

Länger sparen

Die Schweizer geniessen mit 83 Jahren eine der höchsten Lebenserwartungen weltweit – Tendenz steigend. Zusammen mit den Japanern weisen wir auch die längste Pensionierungsdauer der Welt auf. Trotz dieser vielen positiven Entwicklungen bleibt die Erhöhung des Rentenalters ein gesellschaftliches Tabu. Ist das sinnvoll?

Die kontinuierlich steigende Lebenserwartung und der immer bessere Gesundheitszustand machen es zu einer logischen Konsequenz, dass wir länger arbeiten.

Die Forschung zeigt, dass die Menschen nicht nur älter werden, sondern im Alter auch gesünder bleiben. Die produktive Zeit nimmt somit mit steigender Lebenserwartung zu. Die kontinuierlich steigende Lebenserwartung und der sich laufend verbessernde Gesundheitszustand machen es zu einer logischen Konsequenz, dass wir länger arbeiten. Zudem entwickelt sich die Schweizer Wirtschaft immer mehr zu einer Dienstleistungsökonomie. Der Anteil der klassischen Arbeiterschaft, die körperlich anspruchsvolle Arbeit verrichtet, wird immer kleiner.

Letztlich spielt in der Schweiz der Arbeitsethos eine prägende Rolle: Sinnstiftende Aufgaben geben den Menschen das Gefühl, gebraucht zu werden, sie fördern Selbstwert, Selbstständigkeit und soziale Kontakte. Umfragen zeigen: 57 % der 60-Jährigen und älter würden durchaus gerne länger arbeiten, sofern sie mehr Zeitsouveränität und Flexibilität erhielten (Cosandey 2017a).

Entlastung in zwei Richtungen

Ein späteres Pensionsantrittsalter würde die Altersvorsorge in zweifacher Hinsicht entlasten: Es würde länger gespart und weniger lang Rente bezogen. Die finanziellen Auswirkungen eines solchen Schritts wären substanzial: Eine Erhöhung des Rentenalters für beide Geschlechter um ein Jahr würde die Finanzen der AHV im Jahr 2030 um geschätzte 2,7 Mrd. Fr. entlasten

(Schnell et al. 2017). Die gleiche Wirkung hätte in etwa die Erhöhung des Mehrwertsteuersatzes um 1 Prozentpunkt, auf welche deshalb verzichtet werden könnte. Eine Erhöhung des Rentenalters würde eine fairere Aufteilung der Kosten zwischen den Generationen sicherstellen und gleichzeitig die Finanzen der AHV nachhaltig entlasten.

Auch die Koppelung des Rentenalters an die Lebenserwartung könnte das Problem der AHV entschärfen, die Diskussion gewissermassen «entpolitisieren» und der Entstehung von Reformstaus vorbeugen: Das Stimmvolk müsste sich nur einmal für diesen Mechanismus entscheiden, und schon wäre die Flexibilität des Systems längerfristig garantiert. Auch die wiederkehrenden, emotionalen Debatten über das Rentenalter müssten nicht mehr wie bis anhin geführt werden.

Die Koppelung des Rentenalters an die Lebenserwartung könnte das Problem der AHV entschärfen, die Diskussion gewissermassen «entpolitisieren» und der Entstehung von Reformstaus vorbeugen.

Die Koppelung müsste nicht 1:1 erfolgen, sondern man könnte sich z.B. einen Mechanismus vorstellen, der für jedes gewonnene Jahr an Lebenserwartung verlangen würde, dass man 2/3 davon arbeitet und 1/3 davon die Ruhezeit geniesst; also ein Jahr länger leben, acht Monate länger arbeiten und vier Monate mehr Freizeit geniessen. Auch eine schrittweise und regelbasierte Erhöhung des Referenzalters (z. B. in Monatsschritten) würde die Akzeptanz in der Bevölkerung steigern und den zukünftig Pensionierten die Zeit geben, sich auf das neue System einzustellen. Somit müsste man nicht von heute auf morgen plötzlich fünf Jahre länger arbeiten, sondern man hätte Zeit, sich darauf vorzubereiten.

Warum nicht früher einzahlen?

Bei der Diskussion um die Beitragsdauer wird oft zu einseitig auf das Rentenaltersalter fokussiert: Eine längere Sparphase könnte auch damit erreicht werden, dass man schon ab 18 Jahren nicht nur in die AHV, sondern auch in die obligatorische Berufsvorsorge einzahlt. Dennoch bleibt die Diskussion um den Pensionierungszeitpunkt für die Gesellschaft wichtig. Das effektive Rentenalter «folgt» nämlich dem gesetzlichen Rentenalter. Wird letzteres höher gelegt, gehen die Leute auch tatsächlich später in Rente (Cosandey 2015).

Vom Ausland lernen

In puncto Rentenreform ist die Schweiz keine Vorreiterin, im Gegenteil, andere Länder haben ihr in dieser Hinsicht einiges voraus:

- Bereits 17 von 35 OECD-Ländern haben das Rentenalter 67 bzw. 68 beschlossen oder bereits umgesetzt (Cosandey 2017a).
- Schweden kennt seit den 1990er Jahren kein starres Rentenalter mehr und der Übergang in die Rente wird flexibel gestaltet. Auf diese Weise kann jeder entsprechend seinen persönlichen Präferenzen und seiner finanziellen Situation das eigene Rentenniveau (und Rentenalter) selbst steuern.
- Deutschland hat eine Form von Schuldenbremse in seine Altersvorsorge eingebaut: Der «Nachhaltigkeitsfaktor» besagt, dass die Renten nicht schneller wachsen dürfen als die Summe aller Löhne. Dieser Mechanismus fördert die Transparenz im System.
- In Liechtenstein sind die Stiftungsräte der Pensionskassen paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt. Die Tatsache, dass diese Stiftungsräte nicht an die Politik gebunden sind, ermöglicht generell mehr Flexibilität und schnellere Anpassungen des Umwandlungssatzes.

Ein ausgewogener Mix

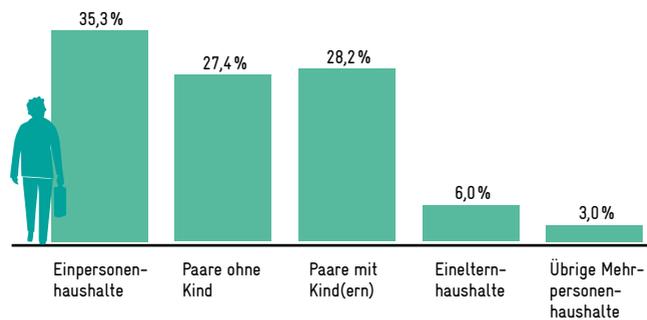
Die Schweizer Altersvorsorge ist in die Jahre gekommen und braucht dringend Reformen, die sie für die Zukunft wieder fit machen. Eine Systemanpassung allein wird für die Beseitigung der zahlreichen Probleme nicht ausreichen. Es braucht stattdessen einen ausgewogenen Mix der drei Hebel (vgl. Abb. 5, S.18) und mutige, eventuell sogar unpopuläre Schritte, um breiten Gesellschaftsschichten das Altern in Würde zu ermöglichen.

4. Gesellschaftliche Veränderungen

Zweifelsohne ist die nachhaltige Finanzierung der Altersvorsorge wichtig. Neben den finanziellen Aspekten muss die Reform von morgen aber auch gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen.

Wir leben in einer Zeit, in der sich unsere Gesellschaft stark verändert. Die weltweite Vernetzung steigt und zusammen mit der Globalisierung schreitet die Urbanisierung voran. Die Menschen werden immer älter und ihre Lebensgestaltung wird individueller. Beispielsweise schrumpfen die Familien weltweit. Im Jahr 1950 gebar noch fast die Hälfte der Frauen sechs oder mehr Kinder, heute hingegen bringt die Hälfte der Frauen nur noch zwei oder weniger Kinder auf die Welt (Rühli et al. 2016). Die sinkende Geburtenrate ist Folge unseres steigenden Wohlstandes, der besseren Bildung, der staatlichen Altersvorsorge-Systeme sowie der Verhütung und der Emanzipation der Frau. In den Schweizer Grossstädten sind die Einpersonenhaushalte mittlerweile sogar in der Überzahl (vgl. Abb. 6)

Abb. 6: Steigende Anzahl der Einpersonenhaushalte



Quelle: BFS 2018a

Die Frau: Nicht mehr das Heimchen am Herd

Sehr stark hat sich die Rolle der Frauen in der Gesellschaft verändert. Aufgrund einer besseren Bildung sind Frauen stärker in den Arbeitsmarkt integriert und verfügen über eine grössere finanzielle Unabhängigkeit. Der gesellschaftliche Wandel zeigt sich auch an der Erosion des traditionellen Familienbildes mit der Frau als Hausfrau und Mutter und dem Mann in der Rolle des Ernährers. Bis in die 1970er Jahre war die Ehe die häufigste Form des Zusammenlebens zwischen Mann und Frau und die Scheidungsrate betrug knapp 15%. Heute hingegen lassen sich ca. 41% der Ehepaare scheiden (BFS 2017d, vgl. Abb. 7), mit der Folge, dass die Zahl der alleinerziehenden Eltern oder der Patchwork-Familien steigt.

Abb. 7: Mehr Scheidungen als früher



Quelle: BFS 2017d

Früher festigte in den meisten Fällen die Ehe eine Rollenverteilung zwischen Mann und Frau. Kam das erste Kind auf die Welt, zog sich die Frau aus dem Erwerbsleben zurück und kümmerte sich fortan um die Erziehung und den Haushalt. Der Mann hingegen konzentrierte sich darauf, genug Geld für die ganze Familie zu verdienen.

Noch immer leben viele Paare das traditionelle Familienmodell. Zunehmend jedoch bleiben die Mütter auch nach der Geburt der Kinder erwerbstätig – wenn auch meist im Teilzeitpensum.

Die Verteilung von Haushalts- und Erziehungsarbeit zwischen beiden Elternteilen hat sich in den vergangenen Jahren verschoben, was sich unter anderem daran zeigt, dass die Teilzeitarbeit auch bei den Männern zunimmt – wenn auch nur sehr langsam (BFS 2018e).

Neue Generationenrollen

Früher stellte man sich die «Normalfamilie» folgendermassen vor: Die Eltern waren miteinander verheiratet und lebten mit den Kindern in einem Haushalt. Die Aufgabenteilung war klar: Der Vater kümmerte sich um die finanziellen Bedürfnisse der Familie, die Mutter um Haushalt und Kindererziehung. Im Gegenzug erhielten die Eltern von ihren Kindern die notwendige Pflege und Fürsorge im hohen Alter. Häufig lebten auch drei Generationen im gleichen Haushalt oder zumindest nicht weit voneinander entfernt. Damals waren viel mehr Menschen bereits im jüngeren Alter erschöpft oder pflegebedürftig, als dies heute der Fall ist.

Diese «klassische» Familienkonstellation erleichterte den Angehörigen die Pflege der betagten Eltern. Auch diese Ausgangslage hat sich in den letzten 50 Jahren verändert: Generationen leben immer seltener unter dem gleichen Dach, die Distanzen zwischen Arbeitsplatz und Wohnort wachsen und die Tatsache, dass immer weniger Frauen zu Hause bleiben, verändert die Solidaritätsstruktur innerhalb der Familie. Ältere Menschen bleiben erfreulicherweise heute länger gesund. Die Fortschritte im Gesundheitsbereich sind ein ausschlaggebender Grund dafür, dass viele der heutigen Rentner immer noch eine grosse Unternehmungslust verspüren und konsumfreudig sind.

Schnellebige Arbeitswelt

Wenn wir heute ins Berufsleben einsteigen, können wir fast sicher sein, dass wir bis zum Zeitpunkt unserer Pensionierung auf

Tätigkeiten bei mehreren Firmen und in unterschiedlichen Positionen zurückschauen werden. Junge Leute absolvieren in den ersten Jahren heute häufig Praktika, um herauszufinden, welcher Beruf oder welche Branche ihnen am besten gefällt. Und wenn man schliesslich eine Festanstellung hat, geht es bald wieder darum, wie man sich weiterentwickeln könnte, sei es bei einer neuen Firma mittels einer Weiterbildung oder durch Auslandsaufenthalte. Auch die Unternehmenswelt ist sehr schnelllebig: 1980 gab es noch fünfmal weniger Konkursverfahren als heute (BFS 2017e), die Start-up-Szene blüht. Wir leben in einer Wirtschaft, die sich ständig verändert und entwickelt. So schnell wie neue Firmen entstehen, können sie auch wieder verschwinden.

***Die Prioritäten haben sich verschoben.
Persönliche Bedürfnisse treten zunehmend
in den Vordergrund.***

Auch die Eigenschaften einer typischen Arbeitsstelle haben sich verändert. Täglich um Punkt 8 Uhr im Büro, eine Mittagspause von exakt 45 Minuten und dann um 5 Uhr nichts wie ab nach Hause und den Feierabend geniessen – das Ganze fünf Tage die Woche: Solche starren Arbeitstage passen häufig nicht mehr zu uns. Auch wenn diese Flexibilität nicht von allen Arbeitgebern befürwortet wird und in allen Berufen im gleichen Ausmass praktiziert werden kann: Die Prioritäten haben sich verschoben. Persönliche Bedürfnisse treten zunehmend in den Vordergrund, wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Balance zwischen Arbeit und Freizeit.

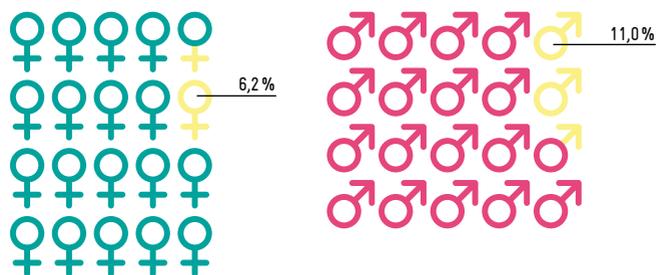
5. Antworten aus gesellschaftlicher Perspektive

Unsere Altersvorsorge ist konzipiert für typische Vollzeitstellen und traditionelle Familienkonstellationen. Um den Anforderungen der modernen Arbeits- und Familienwelt gerecht zu werden, braucht es Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Sozialversicherungen sowie neue Denkansätze in der Alterspflege.

Gleiche Vorsorge für Teil- und Vollzeit

Heute geht bereits jeder dritte Erwerbstätige einer Teilzeitarbeit nach. Die typische Vollzeitstelle mit starren Vorgaben und geringer Flexibilität ist weniger beliebt als früher: Jeder fünfte Vollzeitanestellte würde lieber Teilzeit arbeiten (BFS 2017f). Zudem wird es immer üblicher, dass man mehrere Teilzeitstellen gleichzeitig innehat. In den letzten 25 Jahren hat sich die Anzahl der Personen mit mehreren Arbeitgebern mehr als verdoppelt. Ungefähr jede zehnte Frau und jeder zwanzigste Mann arbeiten mittlerweile für mehr als einen Arbeitgeber (BFS 2018b, vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Mehrfachbeschäftigungen nehmen zu



Quelle: BFS 2018b

Es geht aber nicht nur um die Teilzeitarbeit oder Mehrfachbeschäftigung: Auch andere neue Arbeitsformen prägen unseren Alltag (vgl. Abb. 9). Immer wieder hört man von Homeoffice oder stundenweise Tätigkeiten für neue Internetplattformen wie Uber, etc. Die stärkere Verbreitung solcher Arbeitsformen wäre ein Gewinn für (fast) alle, insbesondere aber für die Arbeitnehmer. Sie wären flexibler und könnten Privates und Berufliches besser vereinen. Aber auch Arbeitgeber könnten profitieren, etwa wenn die Mitarbeiter zufriedener – und deshalb produktiver – sind.

Das BVG ist nicht für Teilzeiter gemacht

Diese neuen Arbeitsformen bringen aber auch neue Tücken: Arbeitet jemand nur Teilzeit, dann ist er oder sie in der beruflichen Altersvorsorge gegenüber einem traditionellen Angestellten mit einer Vollzeitstelle benachteiligt, und zwar wegen des sogenannten Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle:

Mensch gegen Maschine?

Mit Hilfe der Digitalisierung werden viele Prozesse automatisiert und effizienter gestaltet. Besteht dabei nicht die Gefahr, dass Roboter den Menschen auf dem Arbeitsmarkt ersetzen? Müssen wir uns vor ihnen fürchten? Dafür besteht wenig Anlass. Es ist nicht realistisch, dass die Maschinen uns Menschen ersetzen. Strukturwandel ist so alt wie die Geschichte selbst. Vor rund 150 Jahren arbeitete noch fast die Hälfte aller Erwerbstätigen im Primärsektor (also in der Forst- und Landwirtschaft), heute sind es nur noch 3% (BFS 2018c). Die Industrialisierung hat die Menschen bisher nicht arbeitslos gemacht, sondern neue Stellen geschaffen. Die Arbeitswelt funktioniert nach dem Rotationsprinzip: In den letzten 20 Jahren sind in der Schweiz 350 000 Arbeitsstellen verloren gegangen, aber es wurden auch 860 000 neue geschaffen (Bundesrat 2017). Die Arbeitslosenquote blieb während der ganzen Zeit konstant tief (BFS 2018d).



01_ Der Koordinationsabzug ist ein Geldbetrag, der vom jeweiligen Jahresgehalt, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, abgezogen wird. Im Jahr 2018 beträgt er 24 675 Fr. Nur der Jahreslohn abzüglich dieses Betrags ist in der 2. Säule versichert (vgl. Box unten). Der Koordinationsabzug bewirkt, dass Teilzeitarbeitende häufig nicht oder zu wenig in ihre berufliche Vorsorge einzahlen.

02_ Die Eintrittsschwelle bestimmt, dass nur Einkommen über 21150 Fr. pro Jahr obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert sind. Ist dies nicht der Fall, werden keine Beiträge geleistet.

Weniger Rente, gleicher Lohn

Verdient ein Vollzeitangestellter 100 000 Fr. im Jahr, beträgt sein BVG-versicherter Lohn 75 325 Fr. Arbeitet jemand 50% bei Firma A zu einem Lohn von 50 000 Fr. und 50% bei Firma B zu ebenfalls 50 000 Fr., ist der versicherte Lohn jeweils nur 25 325 Fr. Nach 40 Beitragsjahren erreicht der Vollzeitangestellte bei BVG-Mindestbeiträgen und einem Umwandlungsatz von 6.8% eine monatliche Rente von rund 2100 Fr. Der mehrfachbeschäftigte Teilzeitangestellte kommt auf eine monatliche Rente von 1400 Fr., also 700 Fr. weniger pro Monat oder bzw. 8400 Fr. weniger pro Jahr, obwohl er genau gleich viel verdient hat. Bei Berücksichtigung der Kapitalzinsen würde der Unterschied noch viel deutlicher ausfallen.

Koordinationsabzug abschaffen, Eintrittsschwellen senken

Damit Teilzeitarbeiter und Arbeitnehmer mit mehreren Jobs genügend Kapital für ihre Vorsorge anhäufen können, sollte der BVG-Koordinationsabzug fallen und auch die Eintrittsschwelle gesenkt werden. Damit wären alle Arbeitnehmer, die die Eintrittsschwelle erreichen, bereits ab dem ersten verdienten Franken versichert und könnten mehr Kapital für das Alter sparen. Damit diese Anpassungen unser bisheriges System nicht schockartig verändern, könnte man sie auch schrittweise vornehmen.

Abb. 9: Der Trend geht zu flexiblen Arbeitsmodellen



37% der Erwerbstätigen arbeiten heute Teilzeit.

Das Modell der flexiblen Jahresarbeitszeit ist zwischen 2001 und 2016 von 5.1% auf 10.3% der Erwerbstätigen gestiegen.



Die Arbeit auf Abruf ist seit 2001 konstant und betrifft heute rund 5% der Erwerbstätigen.

Quelle: BFS 2018e, BFS 2017g, BFS 2017h

Kumulation der Einkommen

Alternativ zur Abschaffung des Koordinationsabzugs könnte man die heutige Benachteiligung der Teilzeitarbeitenden auch durch folgende Änderung entschärfen: Verfügt ein Teilzeitarbeiter über mehrere Löhne von unterschiedlichen Arbeitgebern, sollte die Gesamtsumme seiner Löhne als versicherter Lohn betrachtet werden und nicht die einzelnen Löhne. Dies ist zwar heute schon gesetzlich möglich, aber mit vielen Hürden verbunden. So müssen die Arbeitnehmer unter anderem selbst aktiv werden, und es stellen sich auch Fragen des Datenschutzes.

Neu: Der selbständige Angestellte

Das Schweizer Sozialversicherungssystem unterscheidet zwischen «Selbständigen» und «Angestellten». Beide Gruppen haben unterschiedlichen Zugang zu den Sozialversicherungen. Die jeweilige Einstufung ist nicht nur bei der AHV, Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit entscheidend, sondern auch für die berufliche Vorsorge. Selbständige müssen bei Unfall oder Krankheit selber vorsorgen. Ebenso besteht für sie kein Obligatorium und keine Unterstützung bei der beruflichen Vorsorge. Sie tragen daher eine hohe Eigenverantwortung. Wer diese nicht wahrnimmt, wird bei einem Unfall oder im Alter Schwierigkeiten haben.

Ist ein Airbnb-Vermieter auch selbständig?

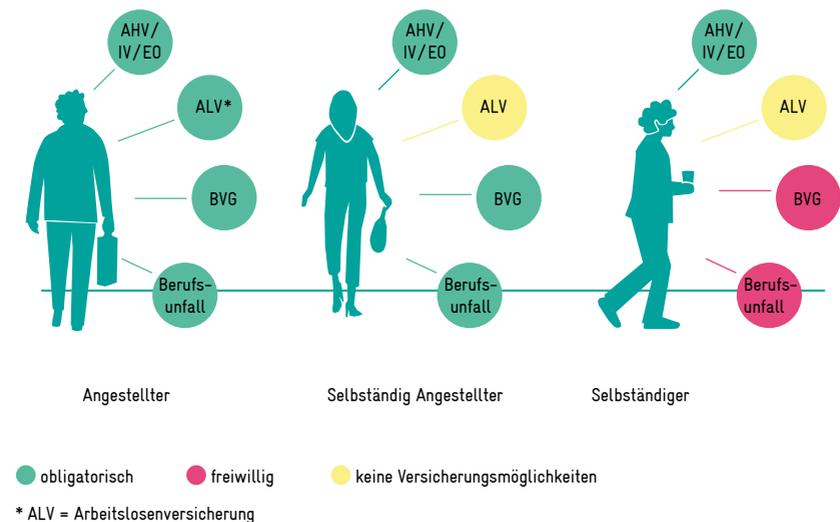
In der «klassischen Wirtschaft» ist die Unterscheidung zwischen Selbständigen und Angestellten relativ einfach. Aber ist nun ein Uber-Fahrer ein Angestellter oder ein selbständiger Unternehmer? Und wie sieht es mit den Vermietern von Airbnb-Wohnungen aus?

Die Rechtsgrundlage der Realität anpassen

Um Plattformarbeiter, also jene Arbeiter, die Aufträge über digitale Plattformen entgegennehmen, vor ungenügendem Vorsorgeschutz zu bewahren und ihnen trotz Flexibilität eine gute Altersvorsorge zu garantieren, könnte neben den bereits bestehenden Möglichkeiten ein dritter rechtlicher Status eingeführt werden – der «selbständige Angestellte» (vgl. Abb. 10).

Was bedeutet dies konkret? Man wäre damit in der 1. und in der 2. Säule versichert. Wie beim traditionellen Angestellten würden die Versicherungskosten zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen, allerdings in geringerem Umfang. Auch für Unfall- und Krankheitsfälle wäre man abgesichert. Trotz dieses Versicherungsschutzes bestünde weiterhin viel Flexibilität: Kündigungsfristen oder bezahlte Ferien sind nicht vorgesehen. Zudem

Abb. 10: Das Modell des selbständigen Angestellten



Quelle: BSV 2017b, Adler und Salvi 2017

gäbe es wie beim Selbständigen keine Möglichkeit, sich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern, da der selbständige Angestellte über den Umfang seiner Arbeit entscheiden kann. In den Status des selbständigen Angestellten könnte man eintreten, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zustimmen. Er beruht komplett auf Freiwilligkeit und bedarf keiner Beurteilung durch die Behörden.

Sensibilisierung für «Frauenfallen»

Das Schweizer Altersvorsorge-System entstand zu einer Zeit, als sich erst wenige Frauen am Arbeitsmarkt beteiligten. Aufgrund

zahlreicher struktureller Hindernisse fällt es vielen Frauen heute noch schwer, für eine angemessene Altersvorsorge anzusparen.

Teilzeitarbeit kostet im Alter doppelt

Die Rentenlücke zwischen Mann und Frau liegt in der Schweiz bei 37 % (Fluder 2016). Der Hauptgrund für diesen grossen Unterschied zwischen den Geschlechtern liegt darin, dass viele Frauen keine berufliche Vorsorge ansparen können. Altersarmut trifft besonders alleinstehende Frauen.

Entscheidend für die eigene Rente ist die Erwerbsbiografie. Die Art der Arbeit sowie das Pensum sind weitaus wichtiger, als viele denken. Folgende Faktoren tragen zur Rentenkluft zwischen Mann und Frau bei:

- Tiefe Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten: Obschon die Frauen seit den 1970er Jahren dank Emanzipation, besserer Bildung und einem veränderten Frauenbild einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt haben, sind viele von ihnen immer noch nicht berufstätig. In der Schweiz beträgt die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten bei Frauen 58,5 %, bei den Männern hingegen 85,5 % (BFS 2017i).
- Viel Teilzeitarbeit: Um sowohl der Familie als auch der Arbeit gerecht zu werden, arbeiten Frauen häufig Teilzeit. Die Folge davon ist, dass sie geringere Aufstiegschancen im Beruf haben und unterdurchschnittlich verdienen.
- Tiefere Löhne: Statistisch gesehen haben Frauen im Vergleich mit Männern häufig einen geringeren Verdienst. Diese Tatsache lässt sich grösstenteils durch strukturelle Faktoren erklären, zum Beispiel als Folge von längeren Karriereunterbrüchen wie einer mehrjährigen Babypause. Zudem neigen Frauen eher zu familienkompatiblen, aber schlechter bezahlten Berufen (Salvi 2015). Neben diesen strukturellen Ursachen gibt es in der Schweiz noch eine Lohndifferenz von ca. 7 %

zwischen den Geschlechtern, die sich anhand von heutigen Modellen nicht erklären lässt (EBG 2017).

- Kürzeres Erwerbsleben: Frauen arbeiten in der Schweiz weniger lang, nämlich nur bis zum 64. Lebensjahr. Dementsprechend fehlt ihnen ein wichtiges Beitragsjahr in der BVG.
- Höhere Lebenserwartung: Da Frauen im Schnitt länger leben, bräuchten sie mehr Privatersparnisse als die Männer.

Entscheidend für die eigene Rente ist die Erwerbsbiografie. Die Art der Arbeit sowie das Pensum sind weitaus wichtiger, als viele denken.

Unabhängig davon, wie die Lohnunterschiede zustande kommen, ist es Fakt, dass tiefe Löhne zu Lebzeiten mit einer tiefen Altersrente einhergehen. Die BVG-Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug (vgl. S. 32) verhindern den Aufbau einer beruflichen Vorsorge zusätzlich.

Der Zivilstand zählt noch immer

Wenn es um die Altersvorsorge geht, ist der Zivilstand einer Frau ebenfalls relevant, da unser Vorsorgesystem auf dem «Ernährer-Modell» aufgebaut ist (vgl. S. 27).

Bei der AHV muss nur ein Ehepartner einzahlen, und trotzdem können beide Ehegatten davon profitieren. Wenn ein Ehepartner mehr als 960 Fr. Beiträge im Jahr einzahlt, ist der nicht arbeitende Ehepartner automatisch mitversichert. Es kommt zu einem sogenannten Beitragssplitting. Das heisst, im Pensionsalter haben sowohl Mann als auch Frau eine Ehepaarrente, auch wenn nur einer von beiden einer Erwerbstätigkeit nachging. Ein Paar kann zusammen höchstens 150 % einer maximalen AHV-Rente von 2350 Fr. beziehen und kommt so auf 3525 Fr. im Monat.

Hätten hingegen beide Partner aufgrund ihrer Berufstätigkeit eine hohe Einzelrente zugute, führt die plafonierende Rentenformel zu einer empfindlichen Kürzung (SVA Zürich 2018).

Im Gegensatz zu Verheirateten sorgen ledige Personen nur für sich alleine. Um im Alter auf eine volle AHV-Rente von 2350 Fr. zu kommen, sind sie auf ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 82 000 Fr. angewiesen (Platza 2015).

In der 2. Säule werden nichterwerbstätige Ehepartner nicht mitversichert. Bei einer Scheidung allerdings wird das angesparte Pensionskassenguthaben hälftig aufgeteilt. Beim Tod eines Ehepartners steht der hinterlassenen Person eine Witwen- bzw. eine Witwerrente zur Verfügung.

Schwierig wird es, wenn eine Frau über einen längeren Zeitraum, zum Beispiel aufgrund der Kinderbetreuung, nur noch einem kleinen Teilzeitpensum nachgeht.

Die Regelung in der AHV unterscheidet nach Geschlecht; so bekommt jede Witwe mit Kind (altersunabhängig) eine Rente, bei den Witvern müssen die Kinder hingegen unter 18 Jahren sein (BSV 2016). Zudem können kinderlose Witwen ab 45 Jahren, die mindestens fünf Jahre verheiratet waren, eine Rente beantragen. Diese Regelung illustriert, wie veraltet die Vorstellung über die Geschlechterrollen in der Schweizer Gesellschaft ist.

Wenn eine Frau in ihrem Leben ohne grössere Unterbrechungen immer Vollzeit arbeitet, kann sie unabhängig von ihrem Zivilstand von einer guten Altersrente profitieren. Schwieriger wird es, wenn sie über einen längeren Zeitraum, zum Beispiel aufgrund der Kinderbetreuung, nur noch einem kleinen Teilzeitpensum nachgeht.

Drei Geschichten zum Koordinationsabzug

01_ Frau Meier ist alleinstehend und hat keine Kinder. Nach der Ausbildung hat sie ohne grosse Unterbrüche immer Vollzeit gearbeitet und kann sich heute über einen Bruttojahreslohn von 90 000 Fr. freuen. Nach Abzug des Koordinationsabzugs von 24 675 Fr. sind es noch 65 325 Fr., die in der Pensionskasse von Frau Meier versichert werden.

02_ Frau Büttner ist wie Frau Meier nach der Ausbildung sofort ins Erwerbsleben eingestiegen. Im Gegensatz zu ihrer Freundin hegte sie jedoch einen Kinderwunsch, den sie sich mit ihrem Partner erfüllte. Der Familie zuliebe kehrte Frau Büttner dem Erwerbsleben vorerst den Rücken zu und widmete sich voll und ganz der Erziehung ihrer beiden Kinder. Im Laufe der Jahre ging die Beziehung zum Vater ihrer Kinder in die Brüche und Frau Büttner musste plötzlich wieder für sich selber sorgen. Der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben war schwierig, gelang aber nach Zugeständnissen beim Lohn. Wegen der Kinderbetreuung kann sie zurzeit nicht mehr als 50% arbeiten und verdient somit nur 35 000 Fr. im Jahr. Aufgrund des Koordinationsabzugs von 24 675 Fr. bleiben Frau Büttner nur 10 325 Fr. für die Versicherung in der 2. Säule. Das ist viel zu wenig, um im Alter von einer anständigen Rente leben zu können.

03_ Herr und Frau Widmer stehen vor einem anderen Problem. Frisch verheiratet erwarten sie gerade ihr erstes Kind. Beide sind gut ausgebildet und verdienen bei Vollzeitarbeit in etwa gleich viel – nämlich 100 000 Fr. pro Jahr und pro Person. Jetzt stehen sie vor der Frage, wie sie sich



die Arbeit und die Erziehung des Kindes aufteilen wollen. Ähnlich wie im Fall des Mehrfachangestellten (vgl. S.32) stehen die beiden vor dem Problem, dass sie aufgrund des Koordinationsabzugs mit einer schmerzlichen Einbusse ihrer späteren BVG-Rente rechnen müssen, wenn sie ihr Pensum reduzieren.

Handlungsspielraum in der Altersvorsorge

Grundsätzlich sollte die Altersvorsorge unabhängig vom Ehestatus und von der Rollenverteilung gestaltet werden. Für Familien mit einem in Vollzeit erwerbstätigen Elternteil spielt der Koordinationsabzug keine entscheidende Rolle.

Die Rentenlücke hat vielfältige Ursachen, auch kulturelle – dementsprechend zahlreich sind die Möglichkeiten, sie zumindest in der langen Frist zu reduzieren.

Heute allerdings, wo sich viele wie Frau und Herr Widmer (vgl. Geschichte 03) mit der Frage auseinandersetzen, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut kriegen sollen, und sich beide Partner für eine Reduktion des Pensums entscheiden, fällt der Koordinationsabzug stärker ins Gewicht.

Weil die Teilzeitarbeit zur Regel wird, wäre die beste Lösung, im ersten Schritt eine graduelle Senkung und danach eine vollständige Streichung des Koordinationsabzugs anzusteuern (vgl. S.32). Das Ziel sollte sein, ab dem ersten verdienten Franken die Möglichkeit zu haben, in die 2. Säule einzuzahlen.

Rollenbilder hinterfragen

Die Rentenlücke hat vielfältige Ursachen, auch kulturelle – dementsprechend zahlreich sind die Möglichkeiten, sie zumindest in der langen Frist zu reduzieren:

- Das finanzielle Risiko, das das traditionelle Rollenbild der Frau mit sich bringt, sollte mehr beachtet werden, gerade angesichts einer Scheidungsrate von 40% (vgl. S.27). Eine erwerbstätige Mutter ist keine schlechte Mutter. Und man kann sich auch nicht darauf verlassen, sein Leben lang vom Partner versorgt zu werden. Finanziell auf eigenen Beinen zu stehen, wird zunehmend wichtiger.
- Damit Eltern nicht aus dem Arbeitsprozess aussteigen müssen, sollten die Angebote für die Kinderbetreuung verbessert werden und für Schulkinder die Möglichkeit einer Tageschule bestehen.
- Um Paare vor der Frage zu bewahren, ob es sich finanziell lohnt, dass beide arbeiten, wäre eine Individualbesteuerung angebracht.
- Da Frauen im Durchschnitt länger leben als die Männer, macht es keinen Sinn, dass sie früher in Pension gehen. Blieben Frauen gleich lang im Erwerbsleben wie die Männer, hätten sie mehr Zeit, um für die eigene Vorsorge zu sparen.
- Der wichtigste Hebel ist der Lohn selbst: Je mehr man verdient, desto einfacher wird das Sparen für die Rente.

Verantwortung für das eigene Leben zu haben, bedeutet auch, sich frühzeitig Gedanken über die Altersvorsorge zu machen. Zahle ich jedes Jahr genügend AHV-Beiträge? Verdiane ich genug, um in der 2. Säule Kapital anzusparen? Es lohnt sich immer, den Vorsorgeausweis zu studieren. Sobald sich Lücken in der Vorsorge abzeichnen, sollte man sich gegebenenfalls einen Einkauf in die Pensionskasse überlegen. Auch das Einzahlen in die 3. Säule ist empfehlenswert.

Offene Türen für ältere Arbeitnehmer

Die heutigen Rentner verbringen ihr Leben selten zu Hause auf der Ofenbank. Manche reisen gerne oder treiben Sport, nicht wenige möchten auch noch weiterarbeiten. Dieser wachsende «Aktivismus» ist bereits auf dem Arbeitsmarkt erkennbar: Zwischen 2010 und 2017 hat die Erwerbsquote der 65-Jährigen und älter von 9 % auf 12 % zugenommen (BFS 2018f). Vor ein paar Jahren hat also nur jeder Elfte über das gesetzliche Rentenalter hinaus gearbeitet, heute ist es jeder Achte.

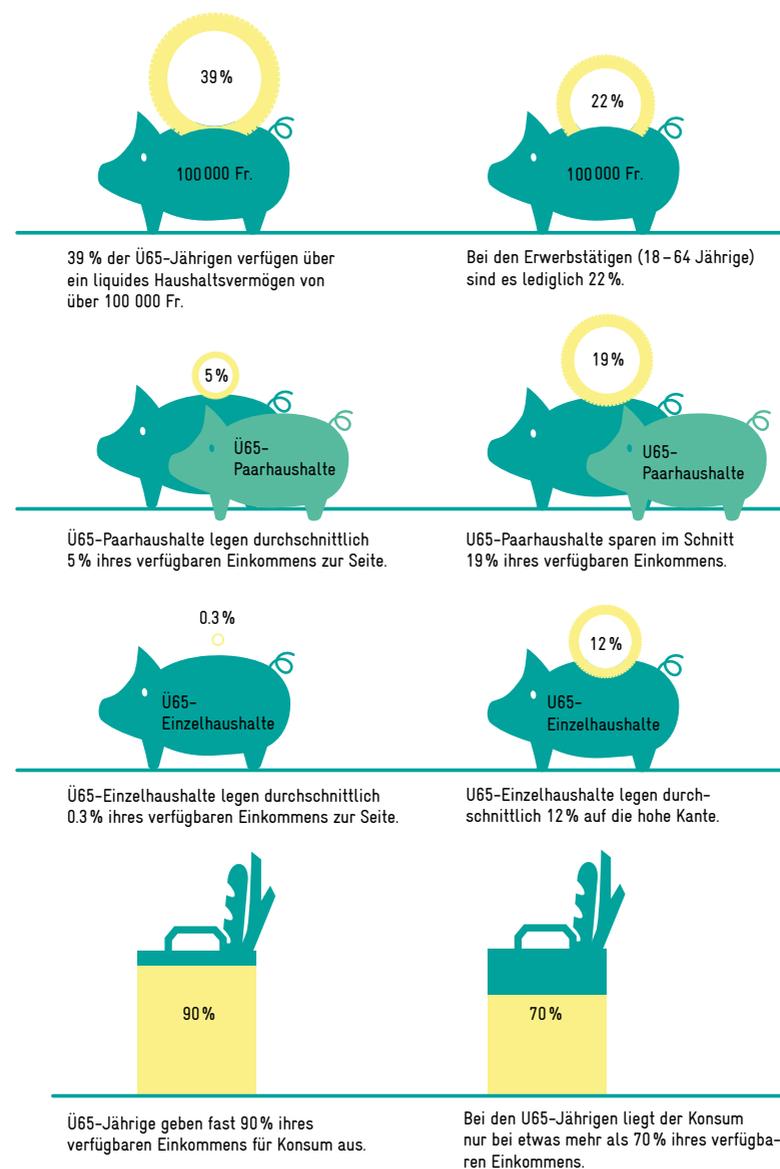
Unterschiedliche Studien weisen darauf hin, dass viele ältere Arbeitnehmer gerne länger arbeiten möchten. Oft tun sie es aber nicht, weil die richtigen Bedingungen in den Unternehmen noch nicht gegeben sind. Man wünscht sich mehr Flexibilität und weniger Druck.

Die heutigen Rentner verbringen ihr Leben selten zu Hause auf der Ofenbank. Manche reisen gerne oder treiben Sport, nicht wenige möchten auch noch weiterarbeiten.

Grosses Potenzial der «Silver Economy»

Rentner möchten nicht nur länger arbeiten, sie konsumieren auch viel. Ein beträchtlicher Teil ihres verfügbaren Einkommens (das Einkommen, das nach Abzug der Steuern und Abgaben wie Miete oder Krankenkassenprämien noch zur Verfügung steht) fliesst in den Konsum von Waren und Dienstleistungen (BFS 2016a, vgl. Abb. 11). Dieser neu entstehende Markt wird auch «Silver Economy» genannt. Pensionierte sind anspruchsvolle Kunden und schätzen es, wenn sie kompetent bedient werden. Wer aber versteht die Bedürfnisse der älteren Kundschaft besser als Menschen ähnlichen Alters? Nicht zuletzt deshalb ist es für Unternehmen attraktiv, ihre erfahrenen Mitarbeiter möglichst lange im Betrieb zu halten.

Abb. 11: Konsumfreudige Rentner



Quelle: BFS 2016a, BFS 2014

Gegenseitige Erwartungen überdenken

Damit ältere Arbeitnehmer freiwillig über das reguläre Pensionsalter hinaus arbeiten, muss man ihnen dafür etwas bieten: zum Beispiel die Bereitschaft, Rücksicht auf ihre individuellen Bedürfnisse zu nehmen oder einen langsamen Übertritt in die Pensionierung zu ermöglichen (vgl. Box links).

Flexible Arbeitszeiten für Ältere

Pascal ist 66 Jahre alt. Eigentlich wäre es längst Zeit für die Pension. Seine Arbeit als Projektleiter in einer Baufirma bereitet ihm aber viel Freude und er möchte weiterhin aktiv bleiben. Eine Vollzeitstelle wäre ihm aber zu viel. Seine Tochter hat zwei kleine Kinder und möchte unbedingt berufstätig bleiben. Daher hilft Pascal seiner Tochter und seinem Schwiegersohn, indem er zwei Tage auf die Kinder aufpasst und öfters kurzfristig einspringt, wenn die Kinder beispielsweise krank sind oder zum Arzt müssen. Weil seine Arbeit und sein grosses Wissen von seinem Arbeitgeber sehr geschätzt werden, konnte er vereinbaren, dass er jeweils 20 Stunden pro Woche arbeitet. Pascal kann sich frei einteilen, wann und für wie viele Stunden er jeweils im Büro sein möchte.



link).

Strukturelle Hindernisse beim Lohn

Arbeitnehmer ab 50 bekunden oft grössere Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden. Dafür gibt es zwei mögliche Gründe:

- Die Höhe des Lohns: Ein Lohn sollte an die Tätigkeit anknüpfen und nicht an das Alter. Nur wenn ein Lohn auf Erfahrung beruht, ist er gerechtfertigt – z.B. bei einem Anwalt, der nach 20 Jahren in einem Bereich seine Fälle viel effizienter bearbeiten kann als ein Hochschulabgänger, dem die Erfahrungswerte fehlen. Umgekehrt kann man davon ausgehen, dass ältere Arbeitnehmer sehr wohl bereit sind, im Gegenzug für mehr Freiheiten Abstriche beim Lohn zu akzeptieren.

- Grössere Lohnnebenkosten: Unternehmen haben aufgrund der mit dem Alter wachsenden «Altersgutschriften» (vgl. Box rechts) höhere Ausgaben für ältere Arbeitnehmer als für jüngere. Dies beeinträchtigt die Wettbewerbsfähigkeit der Älteren gegenüber den Jüngeren auf dem Arbeitsmarkt.

Bessere Voraussetzungen für alle

Es ist also alles ganz einfach: Alle profitieren, wenn ältere Arbeitnehmende besser im Arbeitsmarkt integriert sind. Sie selber können weiterhin aktiv bleiben, die Unternehmen behalten motiviertes und erfahrenes Personal und die Altersvorsorge wird entlastet.

Mehr Wahlfreiheit für den Arbeitnehmer

Die berufliche Vorsorge ist heute an die Arbeitsstelle bzw. den Arbeitgeber geknüpft. Bei jedem Stellenwechsel muss das angehäuften Sparkapital

Altersgutschriften im Detail

Unter Altersgutschrift versteht man den Anteil vom versicherten Lohn, der monatlich in die berufliche Vorsorge einbezahlt wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich normalerweise diesen Beitrag zur Hälfte. Die minimalen Gutschriften sind im Gesetz vorgeschrieben und steigen mit dem Alter an. Zwischen 25–34 Jahren sind es 7%, von 35–44 Jahren 10%, von 45–54 Jahren 15% und von 55–65 bzw. 64 Jahren 18% des versicherten Lohns. Ältere Arbeitnehmer kosten den Arbeitgeber daher mehr. Für einen 30-jährigen Arbeitnehmer mit einem Jahreslohn von 100 000 Fr. muss der Arbeitgeber pro Jahr 3500 Fr. in die berufliche Vorsorge einzahlen. Für einen 60-jährigen Arbeitnehmer mit gleichem Jahreslohn muss er hingegen fast das Dreifache, nämlich 9000 Fr. pro Jahr, einzahlen. Würde man die Gutschriften glätten, hätte jeder Arbeitnehmer, unabhängig von seinem Alter, Anspruch auf die gleiche anteilmässige Gutschrift.



Überwälzung auf den Lohn

Im Arbeitsmarkt muss man die juristische Zahllast (Wer zahlt ein?) von der ökonomischen Traglast (Wer trägt die Kosten?) unterscheiden, denn die höheren Sozialversicherungsabgaben des Arbeitgebers werden teilweise auf den Lohn des Arbeitnehmers überwälzt. Das bedeutet, dass man zum Beispiel höhere Altersgutschriften indirekt, zumindest teilweise, selber trägt. Der Arbeitgeber berücksichtigt dies nämlich bereits bei der Festlegung des Lohns. Somit stellt sich die Frage, in welchem Ausmass eine Glättung der Altersgutschriften tatsächlich ihre gewünschte Wirkung entfaltet.

Den Arbeitnehmer ins Zentrum stellen

Es wäre sinnvoller, man würde den Arbeitnehmer und nicht die Arbeitsstelle ins Zentrum stellen. Das würde bedeuten, dass jeder Arbeitnehmer seine Pensionskasse selber wählen könnte. Man kann sich das vorstellen wie bei einer Bank: Jeder Arbeitnehmer hat sein persönliches Konto, auf welches der Arbeitgeber seine monatlichen Beiträge überweist. Bei einem Firmenwechsel könnte man den Vorsorgepartner jeweils behalten und würde dem neuen Arbeitgeber einfach die Kontodaten zustellen. Australien hat die freie Wahl der Pensionskassen bereits erfolgreich eingeführt. Da die Vorsorgeeinrichtungen momentan aufgrund des wirtschaftlichen Aufschwungs in einer guten Verfassung sind, wäre es ein guter Zeitpunkt für die Einführung der freien Pensionskassenwahl.

auf ein neues Konto bei der Pensionskasse des neuen Arbeitgebers übertragen werden.

Unser Arbeitgeber bestimmt nicht nur, bei welcher Pensionskasse das BVG-Kapital angelegt ist, sondern auch wie. Wir Menschen sind jedoch sehr unterschiedlich und haben individuelle Vorstellungen davon, mit wie viel Risiko wir unser persönliches Sparkapital angelegt haben möchten. Risikoreichere Anlagestrategien erzielen im Durchschnitt eine höhere Rendite.

Es muss nicht immer kompliziert sein

Wenn wir unsere Pensionskasse frei wählen könnten, würde das nicht nur zu weniger Aufwand bei einem Stellenwechsel führen, sondern dem Arbeitnehmer auch mehr Mitspracherecht und Eigenverantwortung geben. Deshalb ist es wichtig, dass das System kundenfreundlich und einfach ausgestaltet ist. Um die Anlageentscheidung zu vereinfachen, braucht es ein leicht verständliches Produktsortiment: Der Arbeitnehmer stünde dann nur noch vor der Entscheidung, ob er das Prix-Garantie-Produkt oder das Fine-Food-Produkt kaufen möchte. Die Sozialpartner hätten somit immer noch einen Handlungsspielraum bei der Gestaltung des Sparprozesses.

Die freie Pensionskassenwahl würde zudem den Wettbewerb unter den Pensionskassen stärken. Heute gibt es ungefähr 1700 Kassen in der Schweiz (BFS 2017). Könnten die Arbeitnehmer ihre Vorsorgeeinrichtung selber wählen, würde sich diese Anzahl durch den erhöhten Wettbewerb verkleinern. Dadurch könnten auch viele Verwaltungskosten eingespart werden.

Der Arbeitgeber bestimmt nicht nur, bei welcher Pensionskasse das BVG-Kapital angelegt ist, sondern auch wie.

Mehr Wahlfreiheit bei den Pensionskassen bedeutet, dass die Lohnbeiträge direkt zum selbstgewählten Vorsorgepartner gelangen und nicht mehr über den Arbeitgeber koordiniert werden müssten. Dementsprechend würden die Hürden zur Kumulation der Einkommen abgebaut, welche zu Beginn dieses Kapitels (vgl. S.33) angesprochen wurden. Somit könnte die freie Pensionskassenwahl dazu beitragen, die Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden in der beruflichen Vorsorge zu entschärfen.

Neue Fundamente für die Alterspflege

In den letzten 50 Jahren haben sich die Familienstrukturen stark verändert (vgl. S.26 ff.). Dies bringt umfangreiche Folgen für die Kosten und die Organisation der Alterspflege mit sich.

Zerstreute Familien und neue Aufgaben

Im Gegensatz zu früher leben mehrere Generationen nur noch selten unter einem Dach. Aufgrund des seit dem Zweiten Weltkrieg kontinuierlich gestiegenen Ausbildungsniveaus sind die Lebensphasen heute viel individueller gestaltet. Auch das Familienbild wird anders wahrgenommen und es sind viele neue Familienformen entstanden.

Das neue Rollenverständnis der Frau – immerhin nahmen 2015 vier Fünftel aller Mütter am Arbeitsmarkt teil (BFS 2016b) – hat auch Folgen für die Situation der pflegedürftigen Alten: Neben der Erwerbstätigkeit und Hausarbeit bleibt den Frauen weniger Zeit für die Betreuung der Eltern. Hinzu kommt, dass die Menschen mobiler geworden sind und für ihre Arbeitsstelle längere Arbeitswege in Kauf nehmen. Im Jahr 1990 arbeiteten noch 41 % in ihrer Wohngemeinde – 2015 waren es nur noch 30 % (BFS 2017k). Auch dies ist eine potenzielle Erschwernis bei der Unterstützung betagter Angehöriger.

Neben den sozialen Herausforderungen in der Alterspflege erwarten die Gesellschaft in diesem Bereich ernst zu nehmende finanzielle Probleme: Nicht nur die Zahl der Hochaltrigen (und der Pflegebedürftigen), sondern auch die Gesundheitskosten, und mit ihnen die Steuern sowie die Krankenkassenprämien, wachsen konstant (vgl. Abb.3, S.13).

Zwei Arten von Pflegesystemen

Wenn die Eltern bzw. Grosseltern zu gebrechlich werden, um auf eigenen Füßen zu stehen, steht man oft vor der Frage, ob sich die Angehörigen um die Person kümmern oder diese ins Alters- und

Pflegeheim umzieht. Diese Frage stellt sich europaweit in sehr unterschiedlicher Weise und hängt von der jeweiligen Organisation der Alterspflege in einer Gesellschaft ab.

Grundsätzlich versteht man unter Pflege eine Tätigkeit, die von professionellen Fachkräften, also «Weisskitteln», durchgeführt wird. Die Pflege in der Familie wird oft «Betreuung» genannt. In Italien, Griechenland und Spanien etwa wird die Betreuung überwiegend von Familienangehörigen geleistet (vgl. Box unten), während Dänemark, Schweden oder auch die Niederlande auf ein servicebasiertes Pflegesystem setzen, das sich durch eine flächendeckende Verfügbarkeit von professionellen Pflegediensten und auch geringe gesetzliche Verpflichtungen gegenüber Familienmitgliedern auszeichnet (Haberkern 2009).

Die Schweiz hat ein Mischsystem: Professionelle Dienste (wie beispielsweise die Spitex) werden häufig in Anspruch genommen, und trotzdem liegt die Pflegeverantwortung für ein älteres Familienmitglied in vielen Fällen bei der Familie (vgl. Box, S.50).

Es ist absehbar, dass die zunehmende geografische Zersplitterung der Familien und die stärkere Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen die Nachfrage nach institutionalisierter Pflege in der Zukunft ankurbeln werden. Bereits heute gibt es in der Branche zu wenig ausgebildete Pflegefachkräfte.

Familienbasiertes Pflegesystem

Emma und Emilio, beide 85 Jahre alt, sind gesund und voller Lebensfreude, doch plagen sie Altersgebrechen wie Diabetes oder eine eingeschränkte Beweglichkeit. So unterstützt die Tochter Marisa ihre Eltern in unterschiedlichen Belangen. Da sie nur drei Tage in der Woche arbeitet und in der Nähe ihrer Eltern lebt, kann sie alles unter einen Hut bringen und sich um die Betreuung ihrer Eltern kümmern.



«Gemischte» Pflege

Helen und Edgar, beide 85, sind grundsätzlich gesund, brauchen aber Unterstützung im Alltag, etwa bei Arztbesuchen, Behördengängen und im Haushalt. Die Eltern nehmen die Hilfe von der lokalen Spitex für die alltägliche Unterstützung im Haushalt in Anspruch. Bei der Begleitung zu Arztterminen werden sie von ihrem Sohn unterstützt, er hilft ihnen auch an den Wochenenden beim Begleichen der Rechnungen oder beim Ausfüllen der Steuererklärung. Auf diese Weise können Helen und Edgar weiterhin zu Hause leben und müssen nicht in ein Alters- oder Pflegeheim gehen.

Zeitkonten und WGs

Unterstützung für ältere Menschen muss nicht immer über finanzielle Kanäle oder durch ausgebildetes Pflegepersonal organisiert werden.

Eine interessante Alternative bietet der Verein Kiss, wo die Menschen sich gegenseitig in Form von unentgeltlichen, aber zeitlich erfassten Arbeitseinsätzen unterstützen. Die gesamte Zeit, die jemand für eine andere Person aufbringt, wird auf dem persönlichen Kiss-Zeitkonto gutgeschrieben – und kann zu einem späteren Zeitpunkt durch Inanspruchnahme von Hilfe-

stellungen wieder kompensiert werden.

Die Idee der Zeitgutschrift funktioniert zwar nicht in der Pflege, weil diese durch diplomiertes Personal zu erfolgen hat, sehr wohl aber bei der Bewältigung des Alltags. Bevor die ältere Person eine Pflege braucht, benötigt sie oft Unterstützung im alltäglichen Leben. Eine solche Unterstützung kann die Lebensqualität für alle Generationen und in unterschiedlichen Lebenssituationen steigern. Für die zu unterstützende Person ist es unter Umständen sogar einfacher eine derartige Hilfe anzunehmen, weil die HelferIn bzw. der Helfer eine Gegenleistung in Form von Zeitgutschriften erhält.

Einen anderen interessanten Ansatz im Bereich «Leistungstausch» verfolgt Pro Senectute. Studierende unterstützen Senioren bei kleineren Arbeiten oder verbringen Zeit mit ihnen, während

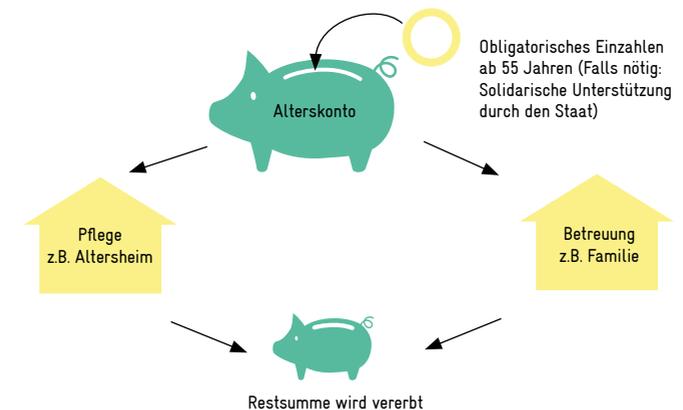
sie im Gegenzug unentgeltlich im Hause des Rentners wohnen können. Das ganze Projekt wird von der Pro Senectute begleitet. Vorstellbar wäre, dieses Modell auszuweiten – etwa von Studierenden auf Alleinstehende. In den Städten, wo der Wohnraum sehr teuer ist, könnte auf beiden Seiten Nachfrage nach solchen Arrangements bestehen.

Ein obligatorisches, individuelles Pflegekapital

In einer alternden Gesellschaft steigen nicht nur die Rentenausgaben (vgl. Kap. 2 und 3) sondern auch die Ausgaben im Gesundheitssystem. Die zentrale Frage lautet: Wer bezahlt am Schluss dafür?

Wenn die Kinder ihre Eltern zu Hause unterstützen, verzichten sie oft auf Einkommen, das sie auf dem Arbeitsmarkt erzielen könnten und entlasten gleichzeitig auch noch das Gesundheitswesen. Umgekehrt steigen die Kosten für die Gesellschaft in dem Umfang, in dem nach mehr professioneller Pflege gefragt wird.

Abb. 12: Wie ein obligatorisches Pflegekapital aussehen könnte



Quelle: Cosandey 2016

Ein obligatorisches, individuelles Pflegekapital könnte helfen, die durch die Allgemeinheit zu tragenden Alterspflegekosten einzugrenzen. Jede Person zahlt ab einem gewissen Alter (z.B. ab 55) monatlich einen fixen Betrag auf ein eigenes Alterskonto ein. Diese einbezahlten Gelder wären dann für die Pflege oder Betreuung – ganz egal ob im Altersheim oder für die Entlohnung pflegender Angehöriger zu Hause – einsetzbar (vgl. Abb.12). Wird das Geld nicht benötigt, wird es weitervererbt. Wer die monatliche Prämie nicht zahlen kann, soll vom Staat solidarisch unterstützt werden.

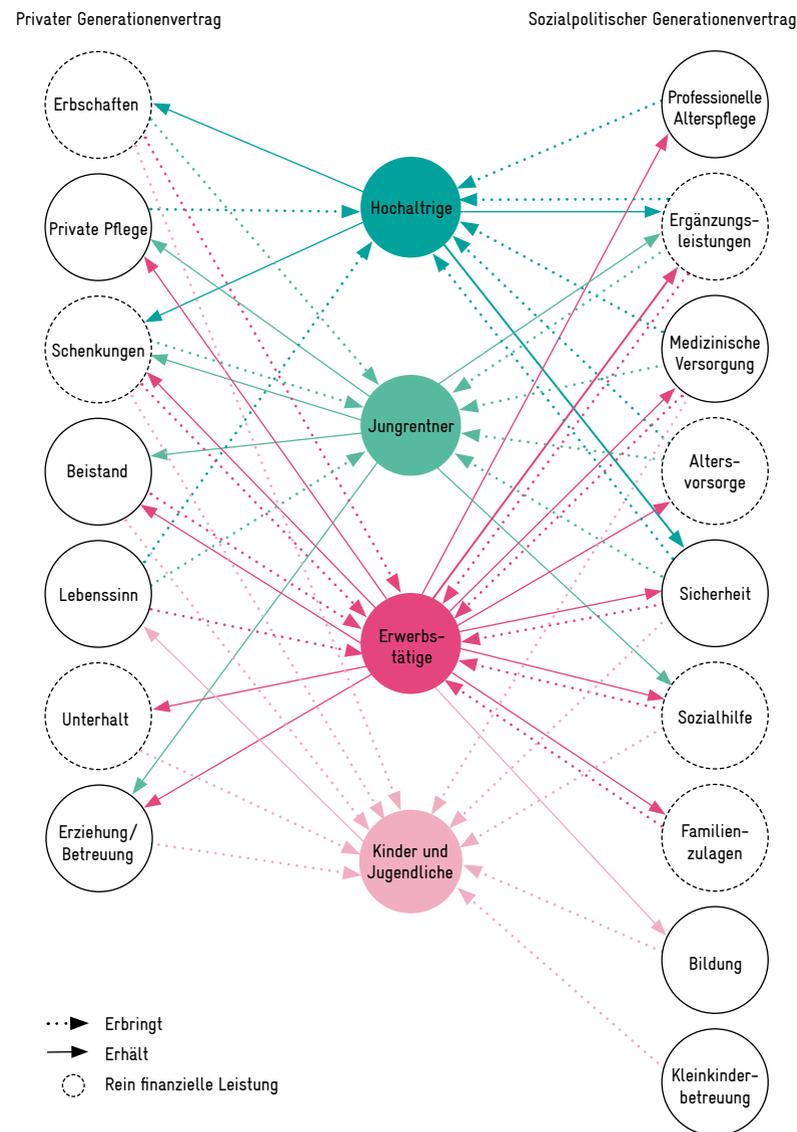
Ganz egal ob zu Hause oder in einem Heim: Wichtig ist, dass die Qualität der Pflege im Alter nicht leidet, aber dennoch nicht die gesamte Last der Finanzierung auf den Schultern der jüngeren Generationen lastet.

Den Generationenvertrag im grösseren Rahmen denken

In der Schweiz bilden die 1. Säule und die obligatorische Krankenversicherung die zwei Grundpfeiler für die soziale Sicherheit in der Schweiz – konkret heisst das, dass sie sicherstellen, dass jedem ein minimaler Lebensstandard im Alter bzw. im Falle von Krankheiten gewährleistet wird. Im Jahr 2014 machten diese beiden Grundpfeiler 44 % aller Sozialausgaben aus (Cosandey 2017b). Die Leistungen sind im Gesetz festgehalten und müssen fortlaufend finanziert und durch künftige Generationen sichergestellt werden.

Die finanziellen Aspekte sind sicherlich wichtig für die Sicherstellung der Altersvorsorge, die durch die veränderten Solidaritätsstrukturen innerhalb der Familien zu neuen Herausforderungen führen. Wichtig hierbei ist jedoch, den fiktiven Generationenvertrag in einem grösseren Rahmen zu denken.

Abb. 13: Komplexe wechselseitige Generationenbeziehungen



Quelle: Cosandey et al. 2014

Die Austauschbeziehungen zwischen den Generationen gehen weit über das eigentliche Altersvorsorgesystem hinaus, sind stark untereinander vernetzt und voneinander abhängig (vgl. Abb. 13). Generationenbeziehungen gibt es sowohl in einem privaten als auch in einem staatlichen Umfeld.

So geht es im privaten Umfeld um die Erziehung der Kinder durch Eltern und Grosseltern oder auch um die Pflege der betagten Eltern durch ihre erwachsenen Kinder. Im staatlichen Bereich umfasst dieser Vertrag beispielsweise die Sicherstellung von Ausbildung und Gesundheitsinfrastruktur.

Bei der Diskussion um Altersvorsorge und Generationenvertrag sollte es darum gehen, ein beidseitiges Gleichgewicht zwischen Jung und Alt auch langfristig zu gewährleisten.

Die in diesem Buch beschriebene aktuelle gesellschaftliche und demografische Entwicklung bedroht dieses Gleichgewicht. Wenn künftig jüngere Generationen «nur» gleich viel wie ihre Vorgänger einzahlen, wird das Geld nicht ausreichen. Umgekehrt gilt: Wenn die zukünftigen Rentner dieselben finanziellen Leistungen erwarten, wie andere heute ausbezahlt bekommen, wird die finanzielle Last für die jüngere Generation kaum tragbar sein. Um die Bedürfnisse aller Beteiligten zu befriedigen, muss zwingend ein Umdenken stattfinden.

6. To-dos für die Altersvorsorge

Die Schweizer Altersvorsorge ist in die Jahre gekommen und braucht dringend Reformen, die sie für die Zukunft wieder fit machen. Sie steht in demografischer wie auch in gesellschaftlicher Hinsicht vor grossen Herausforderungen. Eine Systemanpassung allein wird für die Beseitigung der zahlreichen Probleme nicht ausreichen.

Es braucht stattdessen mutige, eventuell sogar unpopuläre Schritte, um breiten Gesellschaftsschichten das Altern in Würde zu ermöglichen. Folgende Massnahmen haben aus der Sicht von Avenir Jeunesse Priorität:

Was die Politik tun muss:

- 01_ *Erhöhung des Rentenalters*: Das gesetzliche Rentenalter sollte schrittweise erhöht werden. In der längeren Frist wären die Koppelung an die Lebenserwartung und der Übergang zu einem flexibleren Referenzalter sinnvoll. Das würde bedeuten, dass man seinen Pensionierungszeitpunkt selbständig bestimmen kann und die Höhe der Rente entsprechend angepasst wird.
- 02_ *Entpolitisierung des Umwandlungssatzes*: Unabhängige Stiftungsräte oder Automatismen, wie die automatische Koppelung an die Lebenserwartung, könnten die problematische Umverteilung von Erwerbstätigen zu Rentnern in der 2. Säule bremsen.
- 03_ *Anpassungen beim Koordinationsabzug*: Um Teilzeitarbeit nicht zu bestrafen, ist es sinnvoll, die Hürden bei dem Aufbau von Rentenkapital in der beruflichen Vorsorge zu eliminieren. Alternativ zur Abschaffung des Koordinationsabzugs könnte man versuchen, die bestehenden Hürden bei der Aufsummierung mehrerer Löhne zu beseitigen. Ein Mittel wäre die freie Wahl der Pensionskasse durch den Arbeitnehmer.

- 4_ *Niedrigere BVG-Eintrittsschwelle*: Die BVG-Eintrittsschwelle sollte gesenkt werden, damit auch Menschen mit kleineren Einkommen in die berufliche Vorsorge einzahlen können.
- 5_ *Mehr Wahlfreiheit für den Arbeitnehmer*: Aufgrund der häufig wechselnden Arbeitgeber und der unterschiedlichen Präferenzen bezüglich der eigenen Vorsorge sollten dem Arbeitnehmer bei den Entscheidungen über die Anlagestrategie und über die Wahl der Pensionskasse mehr Einfluss gewährt werden.
- 6_ *Glättung der Altersgutschriften*: Die Höhe der BVG-Mindestbeiträge sollte nicht vom Alter abhängig gemacht werden, sondern für alle Erwerbstätigen gleich sein.

Was die Jungen selbst tun können:

- 1_ *Heute, nicht morgen handeln*: Es ist sinnvoll, schon als junger Mensch über die eigene Lebensfinanzierung im Alter nachzudenken.
- 2_ *Nicht vergessen: AHV einzahlen!* Auch wenn man nicht erwerbstätig ist, muss ab dem 18. Lebensjahr der AHV-Mindestbeitrag von 478 Fr. einbezahlt werden. Wenn dieser Beitrag nicht lückenlos beglichen wird, drohen später Kürzungen der eigenen Rente.
- 3_ *Eigenverantwortung wahrnehmen*: Wenn es finanziell machbar ist, sind Einzahlungen in die 3. Säule oder eigene Ersparnisse empfehlenswert. Die Vorsorge für das Alter ist auch Teil der individuellen, persönlichen Verantwortung.

Literatur

- Adler, Tibère und Salvi, Marco (2017): Wenn die Roboter kommen. Den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten. Zürich: Avenir Suisse. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/wenn-die-roboter-kommen/>. Zugriff: 01.12.2017.
- ASTRA, Bundesamt für Strassen (2018): Baukosten. <https://www.astra.admin.ch/astra/de/home/themen/nationalstrassen/sanierung-gotthard/baukosten.html>. Zugriff: 06.03.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018a): Strukturhebung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.4622524.html>. Zugriff: 01.03.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018b): Mehrfacherwerbstätigkeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/mehrfacherwerbstaetigkeit.assetdetail.4463033.html>. Zugriff: 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018c): Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offene-stellen.assetdetail.4463106.html>. Zugriff 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018d): Arbeitslosenquote. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offene-stellen/registrierte-arbeitslose-seco.assetdetail.4262464.html>. Zugriff: 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018e): Teilzeitarbeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.assetdetail.4521147.html>. Zugriff: 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018f): Durchschnittliches Alter der Erwerbsbevölkerung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/durchschnittsalter-erwerbsbevoelkerung.assetdetail.4462906.html>. Zugriff: 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017a): Bevölkerungsszenarien. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/erhebungen/szenarien.html>. Zugriff: 30.06.2017.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017b): Lebenserwartung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.html>. Zugriff: 30.06.2017.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017c): Geburten und Todesfälle. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle.html>. Zugriff: 30.06.2017.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017d): Scheidungen nach Ehedauer und zusammengefasste Scheidungsziffer. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/heiraten-eingetragene-partnerschaften-scheidungen/scheidungshaeufigkeit.assetdetail.3442565.html>. Zugriff: 01.03.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017e): Konkursverfahren und Betreibungshandlungen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.2240943.html>. Zugriff: 21.11.2017.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017f): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE. Unveröffentlichte Rohdaten.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017g): Arbeitszeitmodelle. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.3022408.html>. Zugriff: 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017h): Arbeit auf Abruf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.3022414.html>. Zugriff: 26.02.2018.

- BFS, Bundesamt für Statistik (2017i): Erwerbsquote der Frauen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/monitoring-legislativplanung/indikatoren/erwerbsquote-frauen.html>. Zugriff: 27.01.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017j): Pensionskassenstatistik. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit.assetdetail.4142820.html>. Zugriff: 26.02.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017k): Erwerbstätigkeit nach Arbeitsweg. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/mobilitaet-verkehr/personenverkehr/pendlermobilitaet.assetdetail.4222323.html>. Zugriff: 01.03.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2016a): Haushaltsbudgeterhebung 2014. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/einkommen-verbrauch-vermoegen/haushaltsbudget.assetdetail.1400581.html>. Zugriff: 14.11.2017.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2016b): Mütter auf dem Arbeitsmarkt. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/vereinbarkeit-beruf-familie.assetdetail.1061095.html>. Zugriff: 01.03.2018.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2014): Armut im Alter. Neuchâtel.
- BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen (2017a): Finanzielle Lage und Perspektiven der AHV. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/finanzen-ahv.html>. Zugriff: 01.06.2017.
- BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen (2017b): Beiträge an die Sozialversicherungen. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/beitraege.html>. Zugriff: 14.11.2017.
- BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen (2016): Leistungen und Finanzierungen der AHV. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/grundlagen-gesetze/leistungen-finanzierung.html>. Zugriff: 23.11.2017.
- Bundesrat (2017): Auswirkungen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt: Chancen und Risiken. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50248.pdf>. Zugriff: 14.11.2017.
- Cosandey, Jérôme (2017a): Alterspyramide auf solidem Fundament. Den demografischen Wandel bewältigen. Zürich: Avenir Suisse. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/alterspyramide-auf-solidem-fundament/>. Zugriff: 01.12.2017.
- Cosandey, Jérôme (2017b): Revision des Generationenvertrags, 24.07.2017. <https://www.avenir-suisse.ch/revision-des-generationenvertrags/>. Zugriff: 01.03.2018.
- Cosandey, Jérôme (2016): Kantonsmonitoring 7. Neue Massstäbe für die Alterspflege. Organisation und Finanzierung einer gesellschaftlich immer wichtigeren Aufgabe. Zürich: Avenir Suisse.
- Cosandey, Jérôme (2015): Altersarbeit in den Kinderschuhen. Senioren als Trumpf gegen den Fachkräftemangel. Zürich: Avenir Suisse. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/altersarbeit-den-kinderschuhen/>. Zugriff: 01.12.2017.
- Cosandey, Jérôme; Eling, Martin; Höpflinger, François und Perrig-Chiello, Pasqualina (2014): Generationenungerechtigkeit überwinden. Zürich: Avenir Suisse und Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Cosandey, Jérôme (2013): Die schiefe zweite Säule. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/umwandlungssatz-senken-schiefe-zweite-saule/>. Zugriff: 03.08.2017.
- EBG, Eidgenössisches Büro für Mann und Frau (2017): Statistiken: Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohnungleichheit/statistiken.html>. Zugriff: 17.02.2018.
- Fluder, Robert; Salzgeber, Renate; von Gunten, Luzius; Kessler, Dorian; Frankhauser, Regine (2016): Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten. In: Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht im Auftrag des Eidgenössischen Departement des Innern (12).

- Habekern, Klaus; Schmid, Tina; Neuenberger, Franz und Grignon, Michel (2012): The role of the elderly as providers and recipients of care. In: OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2012); The Future of Families to 2030. Paris: OECD Publishing. 189–257.
- Habekern, Klaus (2009): Pflege in Europa. Familie und Wohlfahrtsstaat, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2017): Life expectancy at birth. <https://data.oecd.org/healthstat/life-expectancy-at-birth.htm>. Zugriff: 15.08.2017.
- Platza, Sandra (2015): Verlobt, verheiratet... Für die Altersvorsorge ist die Regelung des Zusammenlebens zentral. Ein Überblick und Tipps für jeden Beziehungsstatus. In: Bulletin. Das Mitgliedermagazin der Frauenzentrale, (2), S.8–9. http://www.frauenzentrale-zb.ch/resources/FZ_Bulletin2_2015_low1.pdf. Zugriff: 15.02.2018.
- Rühli, Lukas; Hauri, Dominik; Schlegel, Tobias; Salvi, Marco; Adler, Tibère; Schellenbauer, Patrik (2016): CH 1995 2035. Globale Trends, nationale Herausforderungen, liberale Lösungen. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/1995-2035/>. Zugriff: 03.02.2018.
- Salvi, Marco (2015): Gleichstellung. Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/gleichstellung/>. Zugriff: 06.03.2018.
- Salvi, Marco und Zobrist, Luc (2013): Zwischen Last und Leistung. Ein Steuerkompass für die Schweiz. Zürich: Avenir Suisse und Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Schnell, Fabian; Cosandey, Jérôme; Dümmler, Patrick; Grünenfelder, Peter; Müller-Jentsch, Daniel; Rother, Natanael; Rühli, Lukas; Rutz, Samuel und Salvi, Marco (2017): Liberales Schattenbudget. Zürich: Avenir Suisse.
- SVA Zürich, Sozialversicherungsanstalt Zürich (2018): Wie hoch ist die Altersrente der AHV? <https://www.svazurich.ch/internet/de/home/produkte/ahv/leistungsarten/altersrente/leistung.html>. Zugriff: 19.02.2018.

Autoren

Jennifer Langenegger, Researcher bei Avenir Suisse, setzt sich tagsüber für eine offene, chancengerechte und tolerante Schweiz ein. Nachts träumt sie von ihrer eigenen Husky-Farm tief in den verschneiten Wäldern Lapplands.

Laura Calendo, Researcher bei Avenir Suisse, ist Vollblutpolitologin und Primaballerina. Im Alltag beschäftigt sie sich mit Fragen rund um Demokratie und Föderalismus. Mit guter Literatur, der Liebe zur Musik und ihrer Leidenschaft für Backkunst geniesst sie auch neben der spannenden Arbeit ihre vielfältigen Interessen.

Mario Bonato, Teamassistent bei Avenir Suisse, studiert gerne und viel. Wenn er nicht gerade telefoniert, schwärmt er von unserer direkt-demokratischen Schweiz. Als liberaler Supermario setzt er sich schon auf der untersten Ebene unseres Milizsystems für diese Werte ein.

Noémie Roten, Researcher bei Avenir Suisse. Wenn sie sich nicht gerade in polit-philosophischen und hitzigen Debatten verstrickt, engagiert sie sich für eine gesunde Schweiz. Um den Puls zu senken gönnt sie sich am Abend gerne ein Gläschen Walliser Wein oder einen Tauchgang in den zentralamerikanischen Unterwasserwelten.

Salomé Vogt, Leiterin Avenir Jeunesse. Mag das kreative Chaos in ihrem Büro und engagiert sich mit Leidenschaft für die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anliegen der Jugend. Wenn sie nicht gerade arbeitet, reist sie gerne um die Welt und geniesst das Dolce Vita – am liebsten in Bella Italia.



