

Wachstumspaket Massnahme 12

Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarkt-
beteiligung älterer
ArbeitnehmerInnen

0	Zusammenfassung	4
1	Ausgangslage	6
2	Zusammensetzung der AG	7
3	Auftrag	7
4	Vorgehen	8
5	Problemstellung	8
5.1	Frühpensionierung zur Abfederung von Restrukturierungsmassnahmen in den 90er-Jahren	8
5.1.1	Ergebnisse einer Fallanalyse	8
5.1.2	Makroökonomische Auswirkungen vorzeitiger Pensionierungen	11
5.2	Stellenwert älterer ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt	11
5.2.1	Hin zu einem Paradigmenwechsel	12
5.2.2	Erhöhung des Rentenalters	13
5.2.3	Für ein neues Personalmanagement	14
5.2.4	Die Lohnfrage	14
6	Lösungsansätze im internationalen Umfeld	15
6.1	Lissabonstrategie der EU	15
6.2	Deutschland	15
6.3	Finnland	18
6.4	Österreich	19
6.5	Schweden - generationenfinanziertes Altersmodell	20
6.6	Unterschiede zur schweizerischen Alterspolitik	21
6.6.1	Rahmen und Ziel einer schweizerischen Alterspolitik	21
6.6.2	Fehlende betriebliche Alterspolitik	22

6.6.3	Gesellschaftliche und politische Tendenz zu Frühpensionierungen vs. gleichmässigerer Verteilung der Soziallasten	22
7	Sozialversicherungsrechtliche Sonderregeln der Schweiz für ältere ArbeitnehmerInnen	23
7.1	Ausgangslage	23
7.2	Erste und zweite Säule	25
7.3	Flexibles Rentenalter	26
7.4	andere Vorsorgeformen - 3. Säule	28
7.5	IV - keine spezifischen Regeln für ältere ArbeitnehmerInnen	28
7.5.1	Leistungen der Invalidenversicherung	28
7.5.2	Beiträge zur Invalidenversicherung	29
7.6	Arbeitslosenversicherung	29
7.6.1	Das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG)	29
7.6.2	Kantonale Arbeitslosenhilfe	31
7.6.3	Sozialhilfe	32
8	Problemfelder	32
8.1	Bei bestehendem Arbeitsverhältnis	32
8.1.1	Hohe Risikoprämien für ältere ArbeitnehmerInnen in der 2. Säule	32
8.1.2	Verteuern höhere Beiträge an die 2. Säule ältere Arbeitskräfte?	34
8.1.3	Reduktion des Beschäftigungsgrades im Alter führt zu tieferen Altersrenten	35
8.2	Bei Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess	36
8.2.1	Frühpensionierung	36
8.2.2	Pensionierung von Gesetzes wegen - Altersbeschränkungen im öffentlichen Dienst	39
8.3	Bei Weiterführen der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus	39
8.3.1	Beitragspflicht auf Erwerbseinkommen von SeniorInnen	40
8.3.2	Keine rentenbildenden Altersgutschriften in der 2. Säule	42
8.4	Schlussfolgerung	42
9	Lösungsansätze	43
9.1	Flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Alter	44
9.1.1	Teilpensionierung	45
9.1.2	Möglichkeit zur Weiterversicherung des bisherigen Lohnes in der BV	45
9.2	Negative Anreize bei vorzeitigem Altersrücktritt	46
9.2.1	Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers	46
9.2.2	Einbezug der AHV-Rente beim massgebenden Einkommen für AHV-Beiträge der Nichterwerbstätigen	47
9.2.3	Besteuerung von Einkäufen zur Ausfinanzierung von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Altersrücktritt	48

9.3	Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitskräfte	48
9.3.1	Neustaffelung der Altersgutschriften	49
9.3.2	Subventionierung der AG-Beiträge an die berufliche Vorsorge	52
9.3.3	Verbot reglementarischer Bestimmungen für den zwingenden Bezug der Altersrente in der BV	53
9.4	Finanzielle Anreize zur Weiterarbeit nach 65	53
9.4.1	Aufhebung der Beitragspflicht oder Erhöhung des Freibetrags für ArbeitnehmerInnen im Rentenalter	55
9.4.2	Volle AHV-Beitragspflicht auf Einkommen (teil-) erwerbstätiger SeniorInnen + Berücksichtigung der Beiträge bei der Rentenfestsetzung	57
9.4.3	Altersgutschriften für erwerbstätige SeniorInnen in der BV	58
9.4.4	Äufnung und Leistungsbezug von Säule 3a-Guthaben für erwerbstätige SeniorInnen (über 65 Jahre) ermöglichen; steuerliche Begünstigung bei späterem Bezug	58
9.4.5	Aufhebung gesetzlicher Altersgrenzen bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen	58

0 Zusammenfassung

Die demographische Entwicklung führt voraussichtlich ab 2017 dazu, dass der Bestand der erwerbstätigen Bevölkerung erstmals sinkt. Um das Wirtschaftswachstum zu fördern, soll die heute im europäischen Vergleich bereits hohe Arbeitsmarkteteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in der Schweiz weiter gefördert oder zumindest erhalten werden. Dies setzt voraus, dass ältere ArbeitnehmerInnen willens und physisch/psychisch in der Lage sind, wieder länger, d.h. bis zum ordentlichen Rentenalter - allenfalls auch darüber hinaus - zu arbeiten. Andererseits setzt die Erhaltung der Arbeitsmarkteteiligung voraus, dass die Arbeitskraft der älteren ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt auch nachgefragt wird.

Sozialversicherungsrechtliche Anreize oder die Beseitigung von entsprechenden Hemmnissen setzen bei den älteren ArbeitnehmerInnen an und beeinflussen deren Entscheid, wie lange sie im Arbeitsleben bleiben wollen. Der Schwerpunkt der Arbeiten in der Arbeitsgruppe lag dabei darauf, wie die älteren ArbeitnehmerInnen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, im Arbeitsmarkt gehalten werden können. Nicht im Zentrum standen die Reintegration invalider und/oder arbeitsloser älterer ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt. Der vorliegende Bericht befasst sich auch nicht mit der Frage, wie auf den Arbeitgeber als Nachfrager nach der Arbeitskraft älterer MitarbeiterInnen eingewirkt werden kann. Dieser Aspekt wird hauptsächlich durch die Arbeitsgruppe Gesundheit und Arbeitsbedingungen abgedeckt.

Auf der Basis der pensionsbezogenen Wirkungen der heutigen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, standen bei der Lösungsfindung folgende 4 Stossrichtungen im Zentrum:

- Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung im Alter;
- Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitskräfte;
- vorzeitigen Ruhestand unattraktiver machen und
- Anreize zur Weiterarbeit nach 65;

Daraus resultieren die folgenden Massnahmenvorschläge:

- Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung im Alter

Lässt die körperliche Leistungsfähigkeit im Alter nach, entsprechen die heutigen Arbeitsmodelle häufig nicht mehr den Bedürfnissen der betroffenen ArbeitnehmerInnen. Reduktion des Beschäftigungsgrades und/oder ein Funktionswechsel sind in der Regel mit einer Lohneinbusse verbunden und wirken sich insbesondere in den letzten Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter sowohl in der 1. (pauschale Aufwertung des Jahreseinkommens) als auch in der 2. Säule (%-ual höhere aber auf tieferen Lohn berechnete Altersgutschriften) rentensenkend aus. Um den im Alter veränderten Bedürfnissen besser Rechnung tragen zu können, muss:

- ⇒ im obligatorischen Bereich der 2. Säule die gleiche Flexibilität bezüglich Vorbezug und Aufschub der Altersrente wie in der 1. Säule (Neuaufgabe 11. AHV-Revision) eingeführt werden, damit entsprechende Spielräume auch tatsächlich genutzt werden können. Ebenso müssen die Vorsorgeeinrichtungen die Möglichkeit vorsehen, dass der bisherige Lohn bei dauernder Reduktion des Beschäftigungsgrades oder bei Funktionswechsel in den letzten Jahren vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters weiter versichert werden kann.

Es soll den Vorsorgeeinrichtungen jedoch frei stehen, ob sie eine paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen oder eine ausschliessliche Finanzierung durch den Arbeitgeber vorsehen.

- **Anreize für Vorruhestand beseitigen**

Die Aufhebung sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Begünstigungen im Zusammenhang mit Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers oder auch der Einbezug der AHV-Rente bei der Bemessung der AHV-Beiträge bei Frühpensionierten vermöchten bestehende negative Anreize für einen Vorruhestand zu beseitigen. Gleiches gilt, wenn Einkäufe in die berufliche Vorsorge zur Ausfinanzierung von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Altersrücktritt nicht mehr steuerbegünstigt würden.

Die politischen Diskussionen im Sommer 2005 im Zusammenhang mit der Regelung des Mindestrücktrittsalters in der beruflichen Vorsorge und die vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund lancierte Volksinitiative für ein flexibles Rentenalter zeigen, dass Vorruhestandsösungen aus individuellen oder arbeitsmarktlichen Gründen breit akzeptiert sind und sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite einem starken Bedürfnis entsprechen. Von den geprüften Massnahmen wird deshalb keine zur Umsetzung empfohlen.

- **Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitskräfte**

Ältere ArbeitnehmerInnen werden auf dem Arbeitsmarkt dadurch benachteiligt, dass sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses u.U. nicht frei zwischen Freizügigkeits- und Altersleistung wählen können, sofern sie das reglementarische Rentenvorbezugsalter bereits überschritten haben. Entsprechende Regelungen waren bisher zulässig, wirken jedoch demotivierend, da sie das definitive Ausscheiden statt den weiteren Verbleib im Arbeitsmarkt fördern. Der institutionelle Zwang zur Frühpension soll durch das Verbot, entsprechende reglementarische Bestimmungen erlassen zu dürfen, aufgehoben werden.

- **Anreize zur Weiterarbeit nach 65**

Erwerbstätigkeit über das 65. Altersjahr wird heute institutionell nicht gefördert. Im öffentlichen Dienst sehen die meisten Kantone und der Bund die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze vor. Beiträge an die 1. Säule sind ausschliesslich Solidaritätsleistungen der über 65-Jährigen, soweit das erzielte Erwerbseinkommen nicht im Rahmen des Freibetrags von der Beitragspflicht ausgenommen ist. In der 2. und 3. Säule ist die weitergehende Äufnung von Alterskapital grundsätzlich ausgeschlossen. Die Erwerbstätigkeit im Rentenalter kann jedoch den Sozialwerken (insbesondere AHV), der Wirtschaft und den Versicherten Vorteile bringen. Dafür müssten folgende Massnahmen umgesetzt bzw. weiter verfolgt werden:

- ⇒ Volle AHV-Beitragspflicht auf dem erzielten Einkommen (Aufhebung des Freibetrags);
- ⇒ Anspruch auf eine Zusatzrente zur AHV, die auf den nach dem 65. Altersjahr entrichteten Beiträgen basiert;
- ⇒ Möglichkeit, weiterhin Altersgutschriften in der 2. und 3. Säule zu äufnen;
- ⇒ Steuerbegünstigter Bezug von Säule 3a-Guthaben nach dem 65. Altersjahr;
- ⇒ Aufhebung gesetzlicher Altersgrenzen im öffentlichen Dienst.

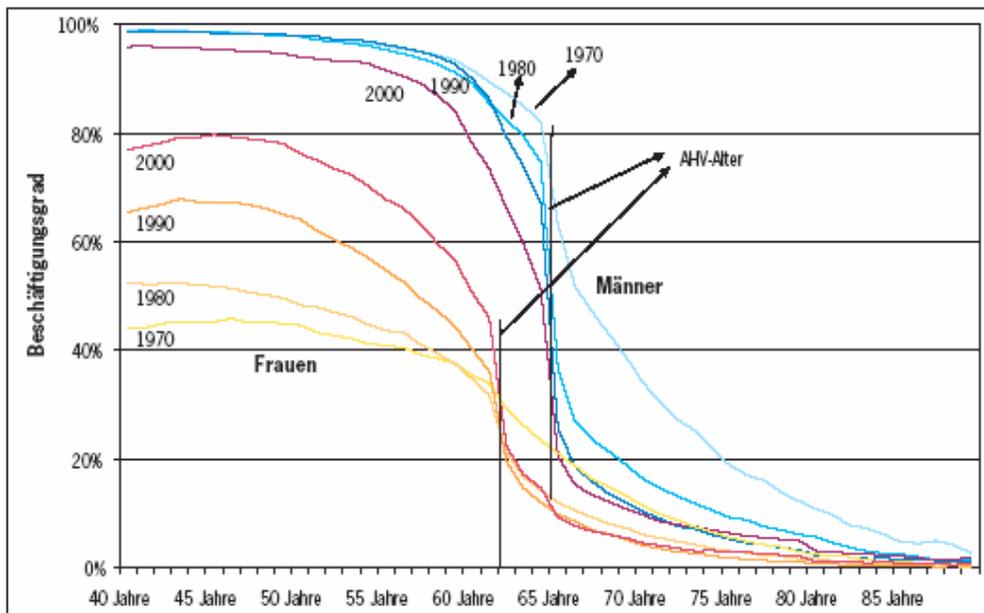
1 Ausgangslage

Am 18. Februar 2004 hat der Bundesrat auf der Basis des Wirtschaftsberichts des EVD ein Massnahmenpaket für ein langfristiges Wirtschaftswachstum verabschiedet. Um die Auswirkungen der demographischen Alterung auf die Wirtschaft abzufedern, sollen dem Bundesrat bis Ende 2005 Vorschläge unterbreitet werden, wie die im europäischen Vergleich (hohe) Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmer (50+) in der Schweiz angesichts der unvorteilhaften demographischen Entwicklung erhalten werden kann: spätestens ab 2017 nimmt die Erwerbsbevölkerung demographiebedingt erstmals ab.

Die Schweiz verfügt heute im internationalen Vergleich über eine hohe Erwerbsquote. Diese soll dadurch erhalten bleiben, dass ältere ArbeitnehmerInnen wieder länger, d.h. bis zum ordentlichen (gesetzlichen) Rentenalter - oder gar darüber hinaus - erwerbstätig bleiben: in den 1990er Jahren wurden Frühpensionierungen – im Rahmen wirtschaftlicher Strukturreformen – von vielen Unternehmen mittels Abfindungszahlungen gefördert. In der Folge wurde die mit einem vorzeitigen Altersrücktritt verbundene bessere Lebensqualität von der Arbeitnehmerschaft als Mehrwert erkannt und es entwickelte sich arbeitnehmerseitig unabhängig der Wirtschaftslage ein Bedürfnis nach einem vorzeitigen Altersrücktritt. So bleibt bei den Männern die Erwerbsquote¹ bis zum 60. Altersjahr hoch und sinkt dann - in den fünf Jahren vor dem gesetzlichen AHV-Rentenalter stark ab. Diese Tendenz hat sich zwischen 1970 und 2000 noch verstärkt (Grafik 1). Bei den Frauen ist die Erwerbsquote niedriger und der Rückgang setzt schon mit 45 Jahren ein. Zwischen 1970 und 2000 nahm die Berufstätigkeit der 40- bis 61-jährigen Frauen deutlich zu, während sie nach dem 62. Altersjahr sank (Grafik 1). Diese Entwicklung soll nun im Rahmen eines Wachstumsförderungsprogramms gestoppt und umgekehrt werden, um so wieder ein günstigeres Verhältnis von Erwerbstätigen zu RentnerInnen zu schaffen.

¹ Erwerbsquote: Verhältnis zwischen der Anzahl Erwerbstätiger bzw. auf Arbeitsuche befindlicher Erwerbspersonen und der erfassten Gesamtbevölkerung. Wobei unter Erwerbstätig Personen zu verstehen sind, die zum Erhebungszeitpunkt einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Unter beruflicher Tätigkeit versteht die Volkszählung die Ausübung einer *bezahlten Tätigkeit während mindestens 1 Stunde/Woche, unentgeltliche Tätigkeit in einem Familienbetrieb* oder – im Falle von Personen im Krankenstand, Mutterschaftsurlaub oder Militärdienst – die *vorübergehend ausgesetzte Ausübung einer regelmässigen Tätigkeit*.

Grafik 1: Erwerbsquote der Männer (blau) und der Frauen (rot-gelb) nach Alter, 1970-2000



Quelle: Alter und Generationen, das Leben in der Schweiz ab 50 Jahren, Volkszählung 2000

Im vorliegenden Bericht wird untersucht, mit welchen sozialversicherungsrechtlichen Anreizen ältere ArbeitnehmerInnen motiviert werden können, bis zum ordentlichen Rentenalter oder gar darüber hinaus im Arbeitsmarkt zu bleiben.

2 Zusammensetzung der AG

Leitung:

Jürg Brechbühl

Bundesamt für Sozialversicherung, BSV

Mitglieder:

- Helena Kottmann Bundesamt für Sozialversicherung, BSV
- Marie-Louise Durrer Staatssekretariat für Wirtschaft, seco
- Sophie Nussbaum Staatssekretariat für Wirtschaft, seco
- Werner Aeberhardt Staatssekretariat für Wirtschaft, seco
- Véronique Merckx Bundesamt für Sozialversicherung, BSV
- François Donini Bundesamt für Sozialversicherung, BSV
- Salome Schüpbach Bundesamt für Sozialversicherung, BSV
- Robert Wirz Bundesamt für Sozialversicherung, BSV
- Jean-Marc Maran Bundesamt für Sozialversicherung, BSV

3 Auftrag

Erwerbsfähige sollen möglichst bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters im Arbeitsmarkt verbleiben. Sozialversicherungsseitige Fehlanreize sollen korrigiert und allenfalls neue Anreize eingebracht werden. Dafür ist das Zusammenspiel der verschiedenen Sozialversicherungszweige (AHV, BV [obligatorischer und überobligatorischer Teil ALV, IV) zu berücksichtigen.

Stossrichtungen für zukünftige Revisionsprojekte auf Gesetzes- und Verordnungsebene sind zu skizzieren.

4 Vorgehen

Die bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und ihre Auswirkungen auf ältere ArbeitnehmerInnen werden vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf und der Prognosen für den Arbeitsmarkt analysiert, Schwachstellen im Hinblick auf die Arbeitsmarktbeteiligung identifiziert und mögliche Lösungsansätze in Form themenspezifischer Modelle vorgeschlagen.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sozialversicherungsrechtliche Anreize für den längeren Verbleib im Arbeitsmarkt nur dann die gewünschte Wirkung zeigen, wenn auf dem Arbeitsmarkt auch ein entsprechendes Bedürfnis nach älteren Arbeitskräften besteht. Hier können die im vorliegenden Bericht identifizierten sozialversicherungsrechtlichen Anreize für den längeren Verbleib im Arbeitsmarkt die Arbeitskräfte motivieren. Sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht gegeben und verlangt der Arbeitsmarkt nicht nach älteren Arbeitskräften, werden auch entsprechende sozialversicherungsrechtliche Anreize, die den längeren Verbleib im Arbeitsmarkt ermöglichen, nur beschränkt Wirkung entfalten können.

5 Problemstellung

5.1 *Frühpensionierung zur Abfederung von Restrukturierungsmassnahmen in den 90er-Jahren*

Im Zuge der Restrukturierungsmassnahmen der 90er-Jahre wurden auch in der Schweiz – wenn auch in geringerem Umfang als im gesamten europäischen Umfeld – ältere ArbeitnehmerInnen zunehmend vorzeitig pensioniert statt entlassen. Es wurde eine gesellschaftlich akzeptierte Lösung gefunden und gleichzeitig konnte ein starker Anstieg der Zahl der Arbeitslosen vermieden werden. Die dabei getroffenen Lösungen waren in der Regel für die Betroffenen finanziell vorteilhaft, weshalb sich in der Folge – unabhängig der absehbaren demographisch ungünstigen Entwicklung der Erwerbsbevölkerung – auch gesellschaftlich ein Trend zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt entwickelte.

5.1.1 Ergebnisse einer Fallanalyse²

Angesichts der Bedeutung der Frühpensionierungen in den Restrukturierungsprozessen fragt man sich, ob die Unternehmen diese Lösung möglicherweise gegenüber anderen Massnahmen wie Entlassungen bevorzugen. In Anbetracht der Lage älterer ArbeitnehmerInnen hätte eine derartige Behandlung zur Folge, dass diese Arbeitnehmerkategorie häufiger das Ziel von Restrukturierungen werden.

Mit der Frühpensionierung stellt sich auch die Frage nach den damit verbundenen Gesamtkosten bzw. nach dem Anteil, der von den Vorsorgeeinrichtungen übernommen wird, und den möglichen Auswirkungen auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Einrichtungen.

² Vgl. den Bericht der Swissscanto Vorsorge AG in Anhang 1 „Unternehmens-Umstrukturierungen und berufliche Vorsorge“ vom 19. Juli 2005.

Diese Fragen veranlassten das seco, in Absprache mit dem BSV eine Kurzstudie in Auftrag zu geben. Diese Studie, die innerhalb einer sehr kurzen Frist zu erstellen war, sollte konkrete Elemente für eine Beurteilung erarbeiten. Die von der «Swisscanto Vorsorge AG»³ erstellte Studie liefert denn auch einige Ansätze zu Beantwortung dieser Fragen.

Die analysierten Daten beziehen sich auf neun Fälle von Restrukturierungen⁴, die in mehreren Etappen mehr als 20'000 Personen betrafen (bei einem gesamten Personalbestand von mehr als 100'000). Anhand dieser Daten zogen die Autoren verschiedene Schlussfolgerungen.

Die Auswertung der gesammelten Daten zeigt als erstes, dass der Anteil der von Restrukturierungsmassnahmen (Frührentenversicherungen, Entlassungen oder andere Massnahmen) betroffenen ArbeitnehmerInnen im Vergleich zum Versichertenbestand vor der Restrukturierung ziemlich gering ist⁵. In sechs der untersuchten Fälle schwankt ihr Anteil zwischen 5 und 12%. In zwei Fällen übersteigt er jedoch 20%, in einem davon erreicht der Anteil der betroffenen Personen sogar 30%.

Bei eingehender Betrachtung zeigt sich, dass die vorzeitig pensionierten Personen, abgesehen von einem isolierten Fall⁶, eine in der Regel kleine Minderheit darstellen. Bezogen auf die Zahl der erwerbstätigen Versicherten vor der Restrukturierung, schwankt der Anteil der vorzeitig pensionierten Personen zwischen einem minimalen Anteil von 1,4% und einem maximalen Anteil von 11,8%. Am häufigsten liegen die Anteile zwischen 2 und 3%, die Gesamtzahl der betroffenen Personen beläuft sich auf 2'656. Diese grundlegende Feststellung erklärt zu einem grossen Teil eine erste Schlussfolgerung der Autoren der Studie: Die betroffenen Vorsorgeeinrichtungen verzeichneten weder eine bedeutende Verschlechterung ihres finanziellen Gleichgewichts, noch eine Abwertung ihrer wichtigen Bestimmungsgrössen, da sich ihre Bestände an erwerbstätigen Versicherten und RentenbezügerInnen nicht grundlegend veränderten. In keinem Fall wurde nach den untersuchten Restrukturierungen eine Änderung des Reglements in Richtung einer restriktiveren Regelung (für den Ausgleich eines finanziellen Ungleichgewichts) beobachtet.

Diese Feststellung wird durch mehrere Elemente der qualitativen Untersuchung erhärtet. Die von den Vorsorgeeinrichtungen gelieferten Informationen zeigen nämlich bis auf einige wenige Fälle, dass

- die von den Stiftungsräten verfolgte Politik jeweils auf einer strengen Anwendung des Reglements bzw. auf einer auf dem Kontinuitätsprinzip der Einrichtung basierenden Geschäftsführung beruht. Es scheint somit, dass die Vorsorgeeinrichtungen es nicht als ihre Pflicht ansehen, eine kompensatorische Funktion zu übernehmen und sich in irgendeiner Weise an den Kosten, welche dem Arbeitgeber entstehen, beteiligen zu müssen. Die selte-

³ "Unternehmens-Umstrukturierungen und berufliche Vorsorge", T. Fink und K. Niklewicz, 19. Juli 2005. Der redaktionelle Teil und die wichtigsten Anhänge der Studie sind diesem Bericht beigelegt. Der detaillierte Anhang kann auf Anfrage beim BSV oder seco bezogen werden.

⁴ Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Mehrheit der Fälle um mehrstufige Restrukturierungsprozesse handelt. Die von den Vorsorgeeinrichtungen gelieferten quantitativen Daten betreffen hingegen nur eine Etappe des Prozesses; die vollständige «Rekonstruktion» hätte laut den Antworten, die den Autoren erteilt wurden, zuviel Zeit erfordert.

⁵ Bestand von insgesamt 79'350 Personen, nicht berücksichtigt wurde ein Fall, für den keine Daten zur Verfügung standen, der aber einem Bestand von ungefähr 58'000 Personen entspricht.

⁶ Gleichzeitig sind in diesem Fall auch am wenigsten Personen betroffen (31).

- nen Fälle, in denen umfangreichere Leistungen gewährt wurden, sind durch besondere Gründe zu erklären⁷;
- dieselbe Feststellung gilt für die Zuteilung der Austrittsleistungen und der Anteile an den freien Mitteln bei einer Teilliquidation⁸.

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass in den jeweiligen Sozialplänen für die Frühpensionierung ein Mindestalter von 55 Jahren (3 Fälle) bzw. 58 Jahren (3 Fälle) und 60 Jahren (ebenfalls 3 Fälle) festgelegt wurde.

Bei den Entlassungen und Abgängen sind die Zahlen, unter Berücksichtigung der oben dargelegten Angaben, logischerweise höher. Betroffenen sind insgesamt 3'916 Personen. Gemessen an den Versichertenbeständen vor der Restrukturierung schwankt ihr prozentualer Anteil zwischen 1,8% und 22%. Die Grenze von 10% wurde nur in drei Fällen überstiegen. Obwohl die quantitativen Angaben nur sehr fragmentarisch sind, bestätigen sie, dass die Gesamtbelastung der Sozialpläne sehr hoch ist, nicht nur aufgrund der Frühpensionierungen (Übernahme der Finanzierung der Überbrückungsrenten durch das Unternehmen), sondern auch aufgrund der ausbezahlten Abfindungen. Trotzdem bestätigt sich die Hypothese einer möglichen Lastenverschiebung auf Kosten der beruflichen Vorsorge in keiner Weise. Die Autoren der Studie bekräftigen, dass nach Angaben der Vorsorgeeinrichtungen die Kosten der Sozialpläne vollumfänglich von den Arbeitgebern übernommen wurden. Es überrascht nicht, dass die quantitativen Daten zudem bestätigen, dass die Abweichungen zwischen den verschiedenen Sozialplänen manchmal beträchtlich sind. Sie variieren nicht nur von einer Branche zur anderen, sondern auch branchenintern.

Aus den gesammelten Daten lässt sich ausserdem folgern:

1. Was die Invalidität betrifft, so lässt sich anhand der gewonnenen Informationen nicht bestätigen, dass die Invalidenleistungen eine «Alternative» zu den anderen Massnahmen darstellen könnten. In praktisch allen untersuchten Fällen waren die Personen, welche Invalidenleistungen beziehen, bereits zu Beginn des Restrukturierungsprozesses in vermindertem Masse arbeitsfähig. Die Invalidenleistungen der beruflichen Vorsorge werden nur zusammen mit einem Entscheid der IV gewährt. Die befragten Vorsorgeeinrichtungen haben überdies keine besondere Zunahme der Schadensfälle im Rahmen von Restrukturierungen festgestellt.
2. Die beiden Auftragnehmer verglichen diese Ergebnisse mit den bereits bezüglich den Unternehmensrestrukturierungen gemachten Erfahrungen. Fazit: Die Restrukturierungsmodalitäten ändern sich. Die Jahre 1995 bis 2001 waren von zahlreichen und häufig umfangreichen Restrukturierungen geprägt (sowohl bezüglich der betroffenen Personalbestände, wie auch in Bezug auf die Grosszügigkeit der Sozialpläne). Ab dem Jahr 2002 ist ein anderer Trend zu beobachten. Statt grosszügige Massnahmen, welche in den vergangenen

⁷ Fälle, die von diesem Prinzip abweichen, werden laut den Autoren immer seltener (dies lässt sich durch den Börsencrash der Jahre 2001/2002 erklären): In einem Fall waren beträchtliche freie Mittel vorhanden, im anderen sah das Reglement bei vorzeitigen Pensionierungen keine Kostenneutralität vor (Kompensation der Rentenkürzung infolge des Vorbezugs durch die Vorsorgeeinrichtung).

⁸ Laut den Autoren besteht die gängige Praxis der Vorsorgeeinrichtungen darin, die freien Mittel nur nach Austritten und Frühpensionierungen zuzuteilen. Durch die Erstellung einer Teilliquidationsbilanz können Reserven angelegt werden, die Überdeckung wird entsprechend gesenkt und damit auch der Umfang der verteilbaren freien Mittel. Zudem vermindern sich die Auswirkungen auf die Vorsorgeeinrichtungen im gleichen Masse.

Jahren üblich waren, hatte die Erhaltung des Arbeitsplatzes Priorität (betriebsintern oder ausserhalb des Unternehmens). Dabei ist interessant, dass sich dieser Trend auch bei älteren ArbeitnehmerInnen feststellen lässt. Parallel dazu, entsprechend der Logik der Kostensenkung, sinken die Abfindungen.

Diesbezüglich muss indes ein Vorbehalt angebracht werden: Durch die geringe Zahl der analysierten Fälle⁹ ist die Aussagekraft der Studie stark eingeschränkt. Daher können bei den quantitativen Daten keine endgültigen Schlussfolgerungen gezogen werden. Das war im Übrigen auch nicht das Ziel des Studienauftrags, der eine qualitative Analyse anstrebte.

5.1.2 Makroökonomische Auswirkungen vorzeitiger Pensionierungen

Dieser Trend zu fremd- und eigeninitiiertem Frührentieren wirkt sich negativ auf das Wirtschaftswachstum aus: Die Altersklasse der Bevölkerung zwischen 55 und 64 wird anteilmässig immer bedeutender. Bis ins Jahr 2020 wird ihr Anteil gemäss dem Bevölkerungsszenario „Trend“ um fast 3 Prozentpunkte von 11 auf 13.9 % zunehmen. Damit hängt die total in der Wirtschaft geleistete Arbeit stärker von der Partizipationsrate der Personen in dieser Altersklasse ab als heute.

Berechnungen von Effekten auf die gesamtwirtschaftliche Produktion sind innerhalb von weit in die Zukunft reichenden Szenarien problematisch. Hier soll deshalb lediglich eine grobe Abschätzung vorgenommen werden. Ein Absinken der Partizipationsquote von 10 Prozentpunkten (dies bedeutet einen um etwas mehr als 1 Jahr früheren Übergang in den Ruhestand) hat einen Primäreffekt auf die Anzahl der Erwerbstätigen von rund 2 Prozentpunkten¹⁰. Die Auswirkungen auf das Bruttoinlandsprodukt dürften etwa in der gleichen Grössenordnung ausfallen.

Dieser Effekt wird durch das ohnehin ungünstiger werdende Verhältnis von RentnerInnen zu Erwerbstätigen ab ca. 2017 noch akzentuiert. Ab diesem Zeitpunkt kommen die geburtenstarken Jahrgänge (1952 bis 1960) ins Rentenalter, so dass auf einen Rentenbezüger lediglich noch 2.4 Erwerbstätige kommen. Diese Entwicklung stellt nicht nur die Schweizer Wirtschaft, sondern auch ihre Gesellschaft vor neue Herausforderungen: eine durchschnittlich ältere Gesellschaft stellt - neben anderen Bedürfnissen - auch grundlegend andere Anforderungen an die Finanzierung der Sozialwerke.

5.2 Stellenwert älterer ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt¹¹

Im vom Bundesrat beschlossenen umfassenden Forschungsprogramm zur längerfristigen Entwicklung der Altersvorsorge (IDA ForAlt) nahm die betriebliche Alterspolitik (Arbeitnehmende von 50

⁹ Dies lässt sich auch dadurch erklären, dass es schwierig ist, in einem derart sensiblen Kontext vollständige Daten zu erhalten, auch wenn der Datenschutz gewährleistet wird. Der Anteil der Weigerungen, die verlangten Informationen zur Verfügung zu stellen, war praktisch genauso so hoch wie derjenige der Zusagen (vgl. Kap. 3.2 der Studie).

¹⁰ Dabei sind verstärkende Effekte (Beispiel: mögliche damit einhergehende Abgaben für Steuern und Sozialwerke) oder abschwächende (Beispiel: Produktivitätseffekte einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots) nicht einberechnet.

¹¹ Die vorliegende Synthese greift nur die Kernthemen auf, welche in den verfügbaren Dokumenten erörtert werden.

Jahre oder älter) einen wichtigen Platz ein. Der Forschungsbericht¹² wurde im Jahr 2003 veröffentlicht und befasste sich hauptsächlich mit der von den Unternehmen in den 90er-Jahren verfolgten Personalpolitik. Schwerpunkte bildeten auch die während der Erstellung des Berichts beobachteten Trends sowie die Massnahmen, welche die Unternehmen dazu ermuntern sollen, ältere ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen.

Gemäss Studie zeichnet sich der Beginn einer Trendwende ab. Während die 90er-Jahre von dem Bestreben geprägt waren, die Personalbestände in den grossen Unternehmen zu verjüngen – bei Restrukturierungen vor allem durch die Frühpensionierung älterer ArbeitnehmerInnen – lässt sich derzeit ein Umdenken in Richtung einer stärkeren Wertschätzung älterer Arbeitskräfte beobachten. Diese Trendwende geht aber nicht mit einer umfassenden Personalpolitik einher, welche die Parameter in ihrer Gesamtheit berücksichtigt (Mentalitäten, Qualifikationen, Arbeitskosten, Reglemente).

Es gilt eine umfassende Strategie zu entwickeln: Dies ist eines der Hauptanliegen, welches sich aus der Untersuchung der verschiedenen, von den grossen Arbeitgeberverbänden veröffentlichten Dokumenten herauskristallisiert. Die vorliegende Synthese übernimmt daraus die wichtigsten, in Schlüsselthemen zusammengefassten Elemente¹³.

5.2.1 Hin zu einem Paradigmenwechsel

Eine notwendige Voraussetzung für die Wiedereingliederung oder den Verbleib älterer ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt ist die Bereitschaft der Wirtschaft, diese auch zu beschäftigen. Das setzt «ein Umdenken bei zahlreichen Arbeitgebern» voraus. Diese Feststellung des SGV wird durch die historische Entwicklung gestützt: Während die Unternehmen in den 80er-Jahren bei ihren Personalbeständen ein gutes demografisches Gleichgewicht anstrebten, waren in den 90er-Jahren vermehrt Qualitäten wie Anpassungsfähigkeit, Mobilität und Lernvermögen gefragt – Eigenschaften, welche eher den jüngeren ArbeitnehmerInnen zugetraut werden. Zahlreiche Unternehmen mussten jedoch grosse Verluste in Bezug auf Fachwissen und Erfahrungen in Kauf nehmen, weshalb sie in Zukunft für ein besseres demografisches Gleichgewicht innerhalb ihres Unternehmens besorgt sein dürften.

Ein Beitrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands¹⁴ für eine interdisziplinäre Studie über ältere ArbeitnehmerInnen¹⁵ kommt zu analogen Schlussfolgerungen. Danach waren die 90er-Jahre von

¹² "Betriebliche Alterspolitik / Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven", Forschungsbericht Nr 4/03, Beiträge zur sozialen Sicherheit, BSV, Bern.

¹³ Im Hinblick auf die Umsetzung der empfohlenen Massnahmen muss darauf hingewiesen werden, dass die Einführung von gesetzlichen Bestimmungen, welche Etappen und Modalitäten strikte festlegen, in Wirtschaftskreisen keine Zustimmung finden. Einzige Ausnahme bildet die Erhöhung des Rentenalters; bei den übrigen Aspekten finden sich je nach Branchen und Verhältnissen Präferenzen für ganz unterschiedliche Lösungen. Folglich werden gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Lösungen bevorzugt, nach dem Vorbild der in der Baubranche erzielten Resultate. Dem Gesetzesgeber kommt gleichwohl eine wichtige Aufgabe zu: Er ist dafür verantwortlich, alle unnötigen Anreize für eine Frühpensionierung und alle Bestimmungen, welche einen Anstieg der Kosten bei der Anstellung von älteren ArbeitnehmerInnen bewirken, abzuschaffen. Darüber hinaus braucht es eine auf das Wirtschaftswachstum ausgerichtete Politik, auch wenn sich das Wachstum natürlich nicht verordnen lässt.

¹⁴ „Die Menschen werden in der Zukunft länger arbeiten“, H.-R. Schuppisser.

¹⁵ „Ältere Menschen im Unternehmen“, M. von Cranach et al., Haupt Verlag, Bern 2004. Der Beitrag von H.-R. Schuppisser findet auf den Seiten 51 bis 67 Eingang.

Strukturwandel und wirtschaftlicher Rezession geprägt (Europa und beinahe der gesamte OECD-Raum), was den Weg für vermehrte Frühpensionierungen bereitete. Parallel dazu haben technologischer Wandel und verschärfter Wettbewerb einen wahren «Jugendkult» in den Unternehmen oder sogar einer Form der «Apartheid¹⁶» gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen begünstigt. Diese Überreaktion führte dazu, dass die grundlegenden Elemente einer Personalpolitik – Fachkenntnisse, persönliche Entwicklung und persönliches Potential - aus den Augen verloren wurden. Die Rückkehr zu höherer Arbeitsmarktfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen bedingt, dass viele «mentale Barrieren», wie beispielsweise bei der Frage der Erhöhung des Rentenalters, beseitigt werden. Dazu braucht es eine umfassende Strategie.

5.2.2 Erhöhung des Rentenalters

Die Erhöhung und die Flexibilisierung des Rentenalters sind wichtige Massnahmen, damit eine übermässige finanzielle Belastung der Wirtschaft, der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen vermieden werden kann. Diese Auffassung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands wird vom SGV geteilt. Dieser stellt fest, dass die demografische Entwicklung eine Erhöhung des Rentenalters notwendig macht, aber von flankierenden Massnahmen begleitet werden muss¹⁷.

Auch wenn die demografische Entwicklung bekannt ist, wird die Tatsache, dass daraus konkrete Konsequenzen gezogen werden müssen, d.h. dass also die Verlängerung der Lebensdauer sich auch in einer Verlängerung des Erwerbslebens niederschlagen muss, heutzutage nicht akzeptiert. Die gegenwärtige Situation ist durch ein Paradoxon gekennzeichnet: Die zunehmende Lebenserwartung steht im Widerspruch mit einem immer noch geltenden Grundmuster, wonach die Zeit der Erwerbstätigkeit verkürzt werden soll. Dass die vorgeschlagene Erhöhung des AHV-Rentenalters auf wenig Akzeptanz stösst, erklärt sich gemäss dem Schweizerischen Arbeitgeberverband durch zwei Vorbehalte:

- Allgemein glaubt man, dass die Weiterbeschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen die jüngeren am Eintritt in den Arbeitsmarkt hindert. Dieses Argument kann durch die Tatsache widerlegt werden, dass künftig mehr Generationen den Arbeitsmarkt verlassen werden, als dass neue eintreten werden.
- Ein anderes Argument gegen die Erhöhung des Rentenalters ist die angebliche Abnahme der Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen¹⁸, nachdem im Laufe der beruflichen Karriere einmal ein Maximum erreicht worden ist. Zuerst sei darauf hingewiesen, dass Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und Förderung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen positiv zu bewerten ist, alleine jedoch nicht reichen nicht ausreichen: Es ist zusätzlich notwendig, die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Privatleben zu fördern, d.h. die Phasen des Berufslebens und jene des Familien- und Soziallebens in Einklang zu bringen.

¹⁶ H.-R. Schuppisser, op. cit., S. 56.

¹⁷ «Rentenalter schrittweise erhöhen, ältere Arbeitnehmer besser integrieren», 28. Januar 2004.

¹⁸ Vgl. „Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“, J. E. Ilmarinen, in „Ältere Menschen im Unternehmen“, M. von Cranach et al., Haupt Verlag, Bern 2004, S. 29-47. Im Wesentlichen zeigt diese Studie, dass die Abnahme der Leistung in allererster Linie die körperliche Leistungsfähigkeit betrifft, die intellektuelle Leistungsfähigkeit bleibt hingegen erhalten.

Nach Meinung der Dachverbände der Wirtschaft muss in den Unternehmen eine neue Personalpolitik eingeführt werden, um für das Konzept eines längeren Erwerbslebens und eines aufgeschobenen Rentenalters eine breite Akzeptanz zu finden.

5.2.3 Für ein neues Personalmanagement

Die Auffassung, Investitionen in die Ausbildung älterer ArbeitnehmerInnen seien nicht rentabel, muss aufgegeben werden. Dies hat nämlich zur Folge, dass Qualifikation und Wirtschaftlichkeit älterer ArbeitnehmerInnen abnehmen. Der SGV verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass ältere ArbeitnehmerInnen in einem mehr Flexibilität verlangenden Produktions- und Wettbewerbsumfeld in verschiedener Hinsicht gut in der Lage sind, den Bedürfnissen der Wirtschaft zu entsprechen (vor allem, weil sie keine Familienpflichten mehr wahrnehmen müssen und ihre wirtschaftlichen Bedürfnisse bereits gedeckt sind).

Der gleiche Grundtenor herrscht bei den Argumenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands: Es braucht neue Bildungs- und Weiterbildungsformen (Anpassung an die Lern- und Leistungsfähigkeiten der verschiedenen Altersgruppen) sowie eine Personalführung, welche auf die Erfahrungsprofile und die Arbeitsorganisation von generationenübergreifenden Arbeitsteams ausgerichtet ist. Ein zentraler Punkt für einen flexiblen Arbeitsmarkt besteht darin, Alterslimiten in Stellenausschreibungen wegzulassen¹⁹. Eine den verschiedenen Lebensphasen angepasste Personalpolitik ermöglicht eine höhere Arbeitsmarktfähigkeit. Arbeitszeitflexibilität, Teilzeitarbeit und flexible Pensionierungslösungen sind ebenfalls Massnahmen, um Anreize für eine Frühpensionierung zu reduzieren. Dieses umfassende Ziel ist heute noch nicht erreicht. Differenzierte Lösungen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen sind aber der richtige Weg, um dies zu erreichen.

5.2.4 Die Lohnfrage

Die Ausrichtung der Karriereplanung nach den verschiedenen Lebensphasen wirkt sich unmittelbar auf die zu wählende Lohnpolitik aus. Es gilt nämlich mit der Vorstellung zu brechen, wonach ein längeres Erwerbsleben mit einer automatischen Lohnerhöhung einhergehen soll. Mit anderen Worten müssen wir von dem Gedanken loskommen, dass der vor der Pensionierung bezogene Lohn automatisch der höchste sein muss. Der Schweizerische Arbeitgeberverband führt dazu aus, dass die Verbindung zwischen Qualifikation und Lohn wieder eingeführt müsste und man die alten, an das Dienstalter geknüpften Automatismen zugunsten einer vermehrt auf Leistung ausgerichteten Entlohnung fallen lassen müsste. Der SGV argumentiert ähnlich (und erwähnt die Staffelung der Beiträge in der 2. Säule als Kostenfaktor²⁰). Er vertritt die Ansicht, dass der höchste Lohn dann ausbezahlt werden sollte, wenn die höchste wirtschaftliche Leistung erbracht wird. Diese wird in der Phase vor der Pensionierung nicht mehr im gleichen Ausmass erbracht, weil die finanzielle Belastung (im Gegensatz zur Phase der Kindererziehung) tendenziell sinkt. Diejenigen ArbeitnehmerInnen, welche «...den Zenit ihrer Arbeitskraft überschritten haben...»²¹ müssen daher gewisse Lohninbussen in Kauf nehmen.

¹⁹ H.-R. Schuppisser, op. cit., S. 59.

²⁰ Die Meinungen sind zu diesem Thema nicht unbedingt einhellig. Ein Verantwortlicher der Fédération des Entreprises Romandes vertritt die Auffassung, dass für die Unternehmen eher im Vordergrund steht, wie ihre Bedürfnisse befriedigt und entsprechend eine Stelle konzipiert sein muss als wie hoch die Beitragssätze an die 2. Säule sind. Das Globalbudget für eine Stelle wird durch die Anforderungen, die Auswahl eines Kandidaten dadurch, ob er dem Stellenprofil entspricht und nicht vom Alter.

²¹ «Rentenalter schrittweise erhöhen, ältere Arbeitnehmer besser integrieren», K. Gfeller, 28. Januar 2004.



6 Lösungsansätze im internationalen Umfeld

6.1 Lissabonstrategie der EU

Nach der Lissabonstrategie der EU sollen die Steuer- und Sozialsysteme der EU-Mitgliedsländer so reformiert werden, dass für Arbeitnehmer grössere Beschäftigungsanreize und für jene, die über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig sein wollen, umfassende Strategien geschaffen werden. Im Gegenzug sollen Arbeitgeber motiviert werden, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Vorruhestandsregelungen sollen nicht unterstützt und Frühverrentungsmöglichkeiten abgeschafft werden.

Zu diesem Zweck sollen ältere Arbeitnehmer unabhängig ihres Alters Zugang zu Ausbildungsmassnahmen haben und ihre Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen verbessern. Ein attraktives, sichereres und anpassungsfähiges Arbeitsumfeld soll Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrüche ermöglichen. Die Mitgliedstaaten sollen dafür bis ins Jahr 2010 bei älteren ArbeitnehmerInnen (55 bis 64 Jahre eine Beschäftigungsquote von 50% zu erreichen.

Bezüglich der Arbeitslosenversicherung empfehlen die Richtlinien die frühzeitige Ermittlung der Bedürfnisse der Arbeitssuchenden durch eine personalisierte Beratung, um so eine Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Ein besonderes Augenmerk sollte auf jene Personen gelegt werden, die auf dem Arbeitsmarkt mit den grössten Schwierigkeiten konfrontiert sind. Den erwachsenen Arbeitslosen müssen Wiedereingliederungsmassnahmen angeboten werden, und zwar bevor sie zwölf Monate arbeitslos waren. Die Mitgliedstaaten müssen ihre Arbeitsmarktinstitutionen modernisieren und verstärken und die Effizienz der Arbeitsmarktprogramme regelmässig prüfen.



6.2 Deutschland

- *Geltendes System der Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge*

Die Altersvorsorge Deutschlands basiert auf 3 Säulen: der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung sowie der (allenfalls staatlich geförderten) privaten Vorsorge²².



Die gesetzliche Rentenversicherung dient der Grundversorgung und entspricht rund 43% des letzten Bruttoeinkommens. Da dies allein nicht genügt, um den bisherigen Lebensstandard aufrecht erhalten zu können, fördert der Staat die betriebliche und private Altersversorgung mittels

²² Die private Vorsorge in Form eines Banksparglans, einer privaten Rentenversicherung oder eines Fondssparplans wird durch Zulagen und Steuervorteile staatlich gefördert, währenddem die daraus resultierenden Renten vollumfänglich besteuert werden.

steuerlicher Vergünstigungen. Die gesetzliche Rentenversicherung wird im Umlageverfahren je hälftig durch Beiträge der Arbeitgeber und der ArbeitnehmerInnen. Neben der Regelaltersrente werden nach spezifischen Voraussetzungen Altersrenten für langjährig Versicherte, für Schwerbehinderte, Arbeitslose, Frauen und Teilzeitarbeitende gewährt.

§ 421 SGB III²³ Arbeitsförderung ist die gesetzliche Grundlage zur Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmende. Damit werden arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmenden die das 50. Lebensjahr vollendet haben, Anreize zur Arbeitsaufnahme geboten. Wenn die Aufnahme einer neuen Tätigkeit mit finanziellen Einbussen verbunden ist, wird die Nettolohndifferenz durch die zeitlich befristete Aufstockung des Arbeitsentgelts teilweise ausgeglichen. Zudem wird der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgestockt um die durch Lohn einbussen entstehende geringere Alterssicherung abzufedern.

Die Voraussetzungen für Leistungen der Entgeltsicherung sind:

- vollendetes 50. Lebensjahr;
- Arbeitslosigkeit oder von Arbeitslosigkeit bedroht sein;
- ein Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 Tagen;
- Anspruch auf tarifliche Entlohnung, sonst muss der ortsübliche Lohn gezahlt werden.

Ferner gibt es verschiedene Sicherheitsmassnahmen. So ist die Entgeltsicherung ausgeschlossen, wenn die monatliche Nettodifferenz zwischen dem nach dem Arbeitslosengeld berechneten Entgelt und demjenigen aus der neuen Beschäftigung weniger als 50 € beträgt. Gleiches gilt bei Annahme einer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, bei dem in den letzten vier Jahren mehr als drei Monate ein Arbeitsverhältnis bestand oder wenn eine Person vom Arbeitgeber entlassen wurde, nur um sie mit Zuschüssen nach § 421 SGB III wieder anzustellen. Keinen Anspruch haben darüber hinaus Personen, die eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine andere Leistung öffentlich-rechtlicher Art beziehen.

- *Strategie betr. ältere ArbeitnehmerInnen²⁴:*

Deutschland setzt im Umgang mit den demographischen Herausforderungen bereits bei den jungen ArbeitnehmerInnen an. Betriebliche Massnahmen zur *Erhaltung der physischen* (Sportangebote, Ernährungsseminare) und *psychischen Gesundheit* der (älteren) MitarbeiterInnen (Gesundheitszirkel, Mitarbeitergespräche) sowie Massnahmen zur Optimierung von Arbeitsplatz (ergonomische Optimierungen) und –bedingungen (Mischarbeit) stehen im Vordergrund. In Bezug auf ungenügendes oder veraltetes (Fach-) Wissen wird das Konzept des *lebensbegleitenden Lernens* verfolgt: laufende berufliche und persönliche Weiterentwicklung erhöhen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und erleichtern einen Tätigkeitswechsel oder das Schritthalten mit einer sich technologisch ständig weiter entwickelnden Gesellschaft. Steter altersübergreifender, vor allem auch betriebsinterner Wissenstransfer bildet hier einen wichtigen Rahmen. Ältere ArbeitnehmerInnen bringen tendenziell vor allem kommunikative, organisatorische, soziale Kompetenzen und geistige Fä-

²³ Sozialgesetzbuch 3. Buch.

²⁴ Vgl. zu den nachfolgenden Ausführungen die Broschüre „Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt“, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und inqa.de (Initiative Neue Qualität der Arbeit), Dortmund 2004.

higkeiten mit. Jüngere Beschäftigte verfügen demgegenüber tendenziell über mehr Kreativität, Lernbereitschaft und -fähigkeit, Flexibilität, grössere körperliche Belastbarkeit und einen höheren beruflichen Ehrgeiz.

Voraussetzung dafür, dass die Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen möglichst lange erhalten bleiben kann, sind entsprechende Führungsarbeit in Unternehmen und eine der im Alter veränderten Leistungsfähigkeit angepasste Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung. Für ältere Arbeitskräfte sind dabei die im Unternehmen, insbesondere beim Vorgesetzten herrschende Einstellung gegenüber dem Alter, die Zusammenarbeit und Kommunikation mit den Unterstellten und die Möglichkeit zur individuellen Arbeitsplanung entsprechend den sich im Alterungsprozess verändernden physischen, psychischen und sozialen Fähigkeiten wichtig.

Eine Untersuchung der bestehenden Anreize für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Altersrücktritt zeigt, dass diese gegenseitig sowie durch staatliche Massnahmen verstärkt werden: das Interesse der Arbeitgeber an jüngeren Arbeitskräften, die für ältere ArbeitnehmerInnen vorteilhaften Bedingungen eines vorzeitigen Altersrücktritts oder der Altersteilzeit beziehungsweise die verlängerte Bezugsdauer von Arbeitslosengeldern bevorzugen ältere Betroffene.

▪ *Massnahmen im Sozialversicherungsbereich:*

Mit der Rentenreform 1992 wird eine schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die langfristige Senkung des (umlagefinanzierten) Rentenniveaus²⁵ angestrebt. Der vorzeitige Altersrücktritt wird ab 2012 für ältere ArbeitnehmerInnen dadurch unattraktiver werden, dass:

- die Anzahl möglicher Rentenarten, die den vorgezogenen Ruhestand ermöglichen, reduziert wird und
- das Mindestalter für den vorzeitigen Altersrücktritt von Frauen, Arbeitslosen, Altersteilzeitarbeitende und von langjährig Versicherten angehoben wird²⁶. Das ordentliche Rücktrittsalter für uneingeschränkt Erwerbsfähige (→Regelaltersrente) bleibt vorderhand unverändert bei 65 Jahren, soll jedoch in folgenden Reformen des Sozialsystems ebenfalls zur Diskussion gestellt werden²⁷. Bei vorzeitigem Altersrücktritt führt jeder vor Erreichen des spezifischen Rücktrittsalters vorbezogene Monat zu einer lebenslangen Kürzung der Altersrente. Umgekehrt führt Erwerbstätigkeit über das Rücktrittsalter hinaus zu einem lebenslangen Rentenzuschlag.

²⁵ Vgl. zu den sozialversicherungsseitigen Massnahmen der Rentenreform 1992 und 2001 „Frühverrentung in Deutschland: Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen“, Dezember 2002, Pascal Arnds, Holger Bonin, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Darüber hinaus werden im Diskussionspapier der Verzicht auf ein flexibles Altersguthaben oder die Beseitigung der Anreize zur Frühverrentung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite thematisiert, wobei ein Verzicht auf flexiblen Altersrücktritt als soziale Errungenschaft kaum zur Diskussion stehen dürfte.

²⁶ Für langjährig Versicherte wird das minimale Regelrentenalter auf 63, für Schwerbehinderte, Arbeitslose, Frauen und Teilzeitarbeitende auf 60 Jahre angehoben.

²⁷ Vgl. dazu „spiegel online“ vom 4. Februar 2005: „SPD will Renteneintrittsalter erhöhen“.



6.3 Finnland

- *Geltendes System der Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge:*

Die finnische Altersvorsorge umfasst Leistungen bei Invalidität, langer Arbeitslosigkeit und bei Erreichen des Rentenalters 65. Die Rentenhöhe entspricht einem prozentualen Anteil des vorher erzielten Erwerbseinkommens. Ergänzend werden bis zu einem Maximalbetrag bei Invalidität, Tod, Arbeitslosigkeit oder vorzeitigem Altersrücktritt zwischen 60 und 64 Jahren oder Erreichen des Rücktrittsalters Leistungen aus der National Pension Insurance ausgerichtet. Ältere Langzeitarbeitslose erhalten allenfalls zusätzlich noch Leistungen der Arbeitslosenversicherung. In Finnland setzen sich die Arbeitslosenleistungen aus einer verdienstabhängigen Beihilfe, einer Mindestbeihilfe und einer Arbeitsmarktunterstützung zusammen. Maximal können während maximal 500 Kalendertagen Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezogen werden. Die Arbeitslosenhilfe ist hingegen zeitlich unbegrenzt. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann von Personen im Alter von 17 bis 64 Jahren geltend gemacht werden. Arbeitslose im Alter von 57 Jahren können weiterhin, d.h. bis zum Erreichen des 60. Altersjahres Arbeitslosengeld beanspruchen. Langzeitarbeitslosen im Alter von 60 bis 64 Jahren wird eine Arbeitslosenrente gewährt, sofern der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft ist und sie nachweisen können, dass sie in den letzten fünfzehn Jahren während fünf Jahren gearbeitet haben. Die Höhe der Rente entspricht der Invaliditätsrente. Die Arbeitslosenrente wird gewährt, wenn das monatliche Einkommen weniger als 458,68 Euro beträgt (Kumulation möglich). Arbeitslosenleistungen können zusammen mit anderen Leistungen der sozialen Sicherung bezogen werden, jedoch nicht zusammen mit Familienzulagen, Wohnbeihilfe und Sozialhilfe usw.

- *Strategie betr. ältere ArbeitnehmerInnen:*

Von 1998 – 2002 hat Finnland das „National Programme on Ageing Workers“ durchgeführt. Dabei wurde eine umfassende gesellschaftliche Verhaltensänderung angestrebt, um die Position älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken: die Beschäftigungsfähigkeit sollte verbessert und die Einstellung der Gesellschaft gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen positiv verändert werden. Damit ältere ArbeitnehmerInnen länger erwerbstätig bleiben und ältere Arbeitslose wieder eine Beschäftigung finden, wurden betriebliche Gesundheitsdienste, Erwachsenenbildung, intensive Arbeitsvermittlung und der Grundsatz lebenslangen Lernens eingeführt. Während der fünfjährigen Dauer des Projekts stieg die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen deutlich an, hingegen gingen ältere ArbeitnehmerInnen auch am Ende des Programms wie 1996 mit durchschnittlich 58,8 Jahren in Rente.

- *Massnahmen im Sozialversicherungsbereich:*

Mit der Sozialversicherungsreform 2003 für Erwerbstätige im privatwirtschaftlichen Sektor werden ab 2005 einerseits die Rentenzugangsmöglichkeiten eingeschränkt (Aufhebung von Arbeitslosen- und individueller Frührente) und andererseits das Rentenalter für den vorzeitigen Altersrücktritt angehoben. Im Einzelnen geht es um folgende Massnahmen:

- Einführung eines Zeitrahmens (63–68 Jahre), innerhalb dessen eine Pensionierung angetreten werden kann anstelle einer fixen Altersgrenze;
- Anhebung der unteren Altersgrenze für den vorzeitigen Altersrücktritt von 60 auf 62 Jahre;

- individuelle Frühpensionierungsrenten für ältere Teilinvalide und Arbeitslose werden abgeschafft;
- rentenbildende Beitragsjahre sind neu die Jahre zwischen 18 und 68 (statt 23 und 65) Jahren und die Rentenzuwachsraten werden insbesondere für Erwerbstätige zwischen 63 und 68 Jahren deutlich angehoben (4.5% statt wie bisher 2.5%);
- massgebend für die Einkommensersatzquote ist die gesamte Erwerbstätigkeit und nicht nur die letzten 10 Jahre vor der Pensionierung. Eine 50-jährige Erwerbstätigkeit wird dabei zu einer Rente führen, die 94% des in dieser Zeit erzielten durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommens entspricht (heute: max. 60%);

Mit Hilfe dieser Massnahmen soll das durchschnittliche Rücktrittsalter um rund 3 Jahre angehoben werden.



6.4 Österreich

- *Geltendes System der Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge:*

Das österreichische Alterssicherungssystem basiert ebenfalls auf einem 3-Säulen-Prinzip (Pensionsversicherung, betriebliche und private Vorsorge). Die erste Säule („Pensionsversicherung“) ist aus historischen Gründen territorial und nach Berufsständen gegliedert. Im Rahmen der Pensionsversicherung wird Erwerbstätigen beim Altersrücktritt durchschnittlich 80% des Erwerbseinkommens erstattet. Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren über Beitragsleistungen der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sowie einen Bundesbeitrag.

In Österreich hängt die mögliche Bezugsdauer von der Versicherungsdauer und dem Alter des Versicherten ab. Die maximale Bezugsdauer wurde auf 52 Wochen festgelegt (Versicherte ab dem 50. Altersjahr mit einer Versicherungsdauer von 468 Wochen während 15 Jahren). Diese Bezugsdauer verlängert sich bei Teilnahme an einer Wiedereingliederungsmassnahme um die Dauer der Ausbildung, bei der Teilnahme an einer speziellen Ausbildungsmassnahme um 156 bzw. 209 Wochen. Daneben gibt es ein Übergangsgeld bei Voll- oder Altersteilzeit, das so lange gewährt wird, bis die Bedingungen für eine Altersrente erfüllt sind. Eine Kumulation mit Rentenleistungen ist nicht möglich. Eine Sonderunterstützung existiert für Arbeitslose im Bergbau ab dem 52. Altersjahr. Auch diese endet, sobald eine Rente ausbezahlt wird. Um die Erwerbstätigkeit älterer Frauen und Männer zu fördern, wurde der Arbeitgeberbeitrag an die Arbeitslosenversicherung für Frauen ab 56 Jahren und für Männer ab 58 Jahren abgeschafft. Ausserdem gibt es ein Bonus-Malus-System in Form finanzieller Vergünstigungen oder Sanktionen für Arbeitgeber, die ältere ArbeitnehmerInnen anstellen oder entlassen. Weiter wird die Anstellung über 50-jähriger ArbeitnehmerInnen, für die der Arbeitgeberbeitrag nicht geschuldet ist, erst ab Beginn des dritten Beschäftigungsjahres im Betrieb ein.

- *Strategie betr. ältere ArbeitnehmerInnen:*

Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zwischen 55 und 65 Jahren liegt in Österreich bei 30%. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter lag in Österreich im Jahr 2003 bei 57.3 Jahren (Frauen) bzw. bei 59 Jahren (Männer)²⁸. Damit nimmt Österreich im EU-weiten Vergleich den viertletzten Rang ein. Ältere ArbeitnehmerInnen sollen daher wieder länger im Arbeitsprozess bleiben und länger Beiträge bezahlen.

²⁸ „Pensionsharmonisierung - sichere und gerechte Pensionen für alle“, ÖVP, 19.11.04.

- *Massnahmen im Sozialversicherungsbereich:*

Österreich verlängert im Rahmen der Pensionsreform 2003/2004 die bei der Rentenberechnung berücksichtigte Beitragszeit bis 2028 schrittweise von 15 auf 40 Jahre und hebt das ordentliche Rentenalter von heute 55 (Frauen) bzw. 60 Jahren (Männer) jeweils um 5 Jahre auf 60 bzw. 65 Jahre an. Vorzeitige Pensionierungen sollen ab 1.1.2007 nur noch für Personen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen möglich sein. Im Sinne einer Übergangsregelung können bis 2010 auch Personen mit besonders langer Versicherungsdauer und Altersteilzeitarbeitende (Stichtag: 1.4.2003) von einer Frühpensionierung (Hacklerregelung; Frauen: ab 56.5 Jahre, Männer: ab 61.5 Jahr) profitieren. Alle übrigen Versicherten, die vorzeitig in Pension gehen, haben Rentenkürzungen im Umfang von 4.2% zu gewärtigen. Analog entsteht bei Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus ein Anspruch auf Rentenzuschläge.

Im Rahmen des Pensionsharmonisierungsgesetzes wird neben dem Regelrücktrittsalter die Einführung eines Pensionskorridors (flexibler Altersrücktritt zwischen 62 und 68 Jahren) vorgeschlagen. Vorausgesetzt werden 37.5 Versicherungsjahre.

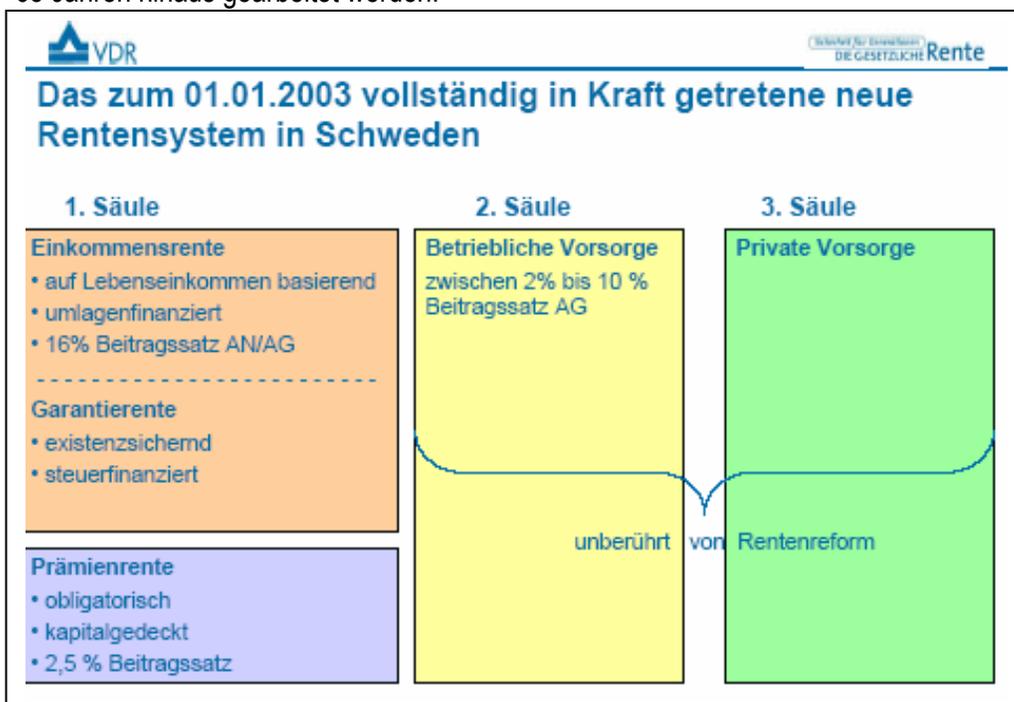


6.5 Schweden - generationenfinanziertes Altersmodell

- *Geltendes System der Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge:*

Das schwedische Alterssicherungssystem basiert auf einer umlagefinanzierten (Einkommensrente) und einer kapitalfinanzierten (Prämienrente) 1. Säule. Im Bedarfsfall wird die Einkommensrente durch eine Garantierente ergänzt. Die Finanzierung erfolgt durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge, versichert sind alle selbstständig und unselbstständig Erwerbstätigen ab 16 Jahren. Die 2. Säule (betriebliche Altersvorsorge) wird ausschliesslich durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert.

Zur Berechnung der Einkommensrente wird auf die voraussichtliche Lebenserwartung bei Erreichen des 65. Altersjahrs abgestellt. Soll die mit der steigenden Lebenserwartung einhergehende Rentenkürzung ausgeglichen werden, muss ebenfalls jahrgangsabhängig über die Altersgrenze von 65 Jahren hinaus gearbeitet werden.



In der schwedischen Arbeitslosenversicherung gibt es zwei Arten von Leistungen: Eine allgemeine Unterstützung und ein einkommensabhängiges Arbeitslosengeld. Die Anspruchsdauer beträgt 300 Tage und kann bis auf 600 Tage verlängert werden. Die älteren ArbeitnehmerInnen haben dieselben Rechte und unterliegen den gleichen Auflagen wie die übrigen Arbeitslosen, mit der einzigen Ausnahme, dass die Möglichkeit zum Teilbezug von Leistungen ab dem Alter von 55 Jahren etwas grosszügiger geregelt wird. In Schweden gibt es keine Frühpensionierung. Wenn vor Vollendung des 64. Lebensjahres Anspruch auf Altersrente besteht, können gekürzte Arbeitslosenleistungen gewährt werden. Die Kumulation von Arbeitslosen- und Altersleistungen ist möglich, jedoch werden die Arbeitslosenleistungen gekürzt. Der Tagesansatz des Arbeitslosengelds wird vor Auszahlung um die Höhe der Altersrente und die Leistungen um 1/260 der Jahresrente gekürzt. Arbeitslose, die eine Altersrente beziehen, erhalten Arbeitslosenleistungen bis zu einer Grenze von höchstens 65% des früheren Einkommens.

- *Strategie betr. ältere ArbeitnehmerInnen:*

Schweden hat die von der EU auf den Ratsgipfeln von Lissabon (2000) und Stockholm (2001) verabschiedeten Ziele, wonach die Beschäftigungsquote von älteren Personen zwischen 55 und 64 bis 2010 auf mindestens 50 Prozent ansteigen soll, bereits erreicht. Dennoch war angesichts der demographischen Entwicklung ein Umbau der Altersvorsorge notwendig, um deren finanzielle Sicherung langfristig sichern zu können. Die Reformen wurden per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

- *Massnahmen im Sozialversicherungsbereich:*

Nach fast 10 Jahren wurde die reformierte Altersversorgung ab 1.1.1999 bis 1.1.2003 etappenweise in Kraft gesetzt. Zurzeit sind keine weiteren Reformarbeiten im Gange.



6.6 Unterschiede zur schweizerischen Alterspolitik

6.6.1 Rahmen und Ziel einer schweizerischen Alterspolitik

Ausgangspunkt für die Lissabon-Strategie der EU und die einzelnen Reformen der Steuer- und Sozialsysteme in den erwähnten Vergleichsländern sind die demographiebedingten Mehrausgaben der Sozialversicherungen: Da seit den 80er-Jahren massive Anreize für den vorzeitigen Renteneintritt geschaffen wurden, fielen die Massnahmen umso radikaler aus. Ohne weitere Massnahmen hätten die Beiträge der im Vergleich zum Rentnerbestand immer weniger werdenden Erwerbstätigen nicht mehr ausgereicht, um die Leistungen des grösser werdenden Rentnerbestandes zu finanzieren.

Die Ausgangslage ist in der Schweiz eine andere: Die Schweiz verzeichnet bis heute im internationalen Vergleich eine hohe Erwerbsquote bei Personen unter 65 Jahren – auch wenn diese im Sinken begriffen ist. Zudem hat die öffentliche Politik in den 90er-Jahren die massiven Frühpensionspläne nicht unterstützt, im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern. Unter diesem Gesichtspunkt war bis heute kein Bedarf nach einer konsolidierten Alterspolitik gegeben mit dem Ziel, Reformen der Sozialversicherungen zu ermöglichen.

Die Schweiz geht mit einer anderen Sichtweise an diese Debatte heran: Es müssen Rahmenbedingungen zur Förderung des geschwächten Wirtschaftswachstums gefunden werden. Die voraussichtliche, demographiebedingte Bestandesabnahme bei Personen im erwerbstätigen Alter erfordert Massnahmen, welche eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung sicherstellen. Diese Politik muss vor

allem zugunsten derjenigen Gruppe von ArbeitnehmerInnen gefördert werden, deren Arbeitsmarkt-beteiligung bereits abgenommen hat. Der durch diese Massnahme unter anderem erwartete Aufschwung sollte natürlich auch einen Entlastungseffekt auf die Sozialversicherungen haben; es handelt sich aber in der hier präsentierten Sichtweise um eine sekundäre Folgeerscheinung.

Ohne direkt ein Bestandteil einer strategischen Alterspolitik zu sein, werden sich einige der in den laufenden Revisionen im Bereich der AHV oder beruflichen Vorsorge debattierten Massnahmen jedoch unmittelbar auf die Arbeitsmarkt-beteiligung der älteren ArbeitnehmerInnen auswirken:

- Erhöhung des Rentenalters der Frauen
- Flexibilisierung der Leistungen (Vorbezug und Aufschub)
- Regelung der Einkäufe in die berufliche Vorsorge.
- Neue Staffelung der Beiträge in der beruflichen Vorsorge

Vor diesem Hintergrund gilt es, die Massnahmen des Wachstumspakets sowie Zielsetzungen und Massnahmen bereits eingeleiteter Revisionen im Sozialversicherungsbereich (bspw. 11. AHV-Revision, 5. IV-Revision) aufeinander abzustimmen, um gegensätzliche Effekte im Bereich der Sozialversicherungen zu vermeiden.

6.6.2 Fehlende betriebliche Alterspolitik

Eine betriebliche Alterspolitik besteht bisher in der Schweiz nur in Ansätzen²⁹. Dies hat einerseits eine strukturelle Ursache: Beinahe 90% der Schweizer Unternehmen zählen weniger als 9 Angestellte und haben in der Regel keine aktive und differenzierte Personalpolitik. Hinzu kommt die – stark von Vorurteilen geprägte – Art und Weise, wie die konjunkturellen Probleme angegangen werden: Obwohl die Erfahrungen im Zusammenhang mit Restrukturierungen gezeigt haben, dass Stärken älterer MitarbeiterInnen nicht ohne weiteres durch Qualitäten jüngerer Arbeitskräfte ersetzt werden können, hat sich das Bild eines optimal durchmischten Personalbestandes bisher nicht gefestigt. Vielmehr scheint dieser (kurzzeitige) Richtungswandel konjunkturell bedingt zu sein. Es ist deshalb zu vermuten, dass Unternehmen bei erneuten Restrukturierungsphasen wiederum primär eine Verjüngung des Personalbestandes anstreben würden, währenddem notwendiges Fachwissen älterer ArbeitnehmerInnen punktuell gebunden würde. Davon werden in erster Linie qualifizierte leistungsfähige ältere Arbeitskräfte profitieren. Dieses entspricht jedoch nicht der mit den Wachstumsförderungsmassnahmen verfolgten Stossrichtung, wo Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit der gesamten Alterskategorie ab 55 Jahren gezielt gefördert werden soll.

6.6.3 Gesellschaftliche und politische Tendenz zu Frühpensionierungen vs. gleichmässigerer Verteilung der Soziallasten

Die politischen Signale in Sachen Frühpensionierung gehen einerseits in Richtung flexibler Altersrücktritt (vgl. dazu die Motion SGK-NR 04.3623³⁰) - wobei dabei mehrheitlich die Flexibilisierung im Sinne eines vorzeitigen Altersrücktritts im Vordergrund steht -, andererseits hin zur verstärkten Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmer (vgl. dazu das Postulat 02.3208 BVG.- Förderung von

²⁹ Betriebliche Alterspolitik, Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven, Forschungsbericht Nr. 4/03, S. 113 ff.

³⁰ Vom Nationalrat am 3.3.05 angenommen und zur Behandlung an den Ständerat überwiesen.

Arbeitsplätzen von über 55-Jährigen³¹ sowie die Standesinitiative JU, BVG. Bessere Berufschancen für ältere Arbeitnehmer³²), um die grösser werdende Last der Sozialabgaben wieder gleichmässiger auf die Erwerbsgenerationen verteilen zu können.

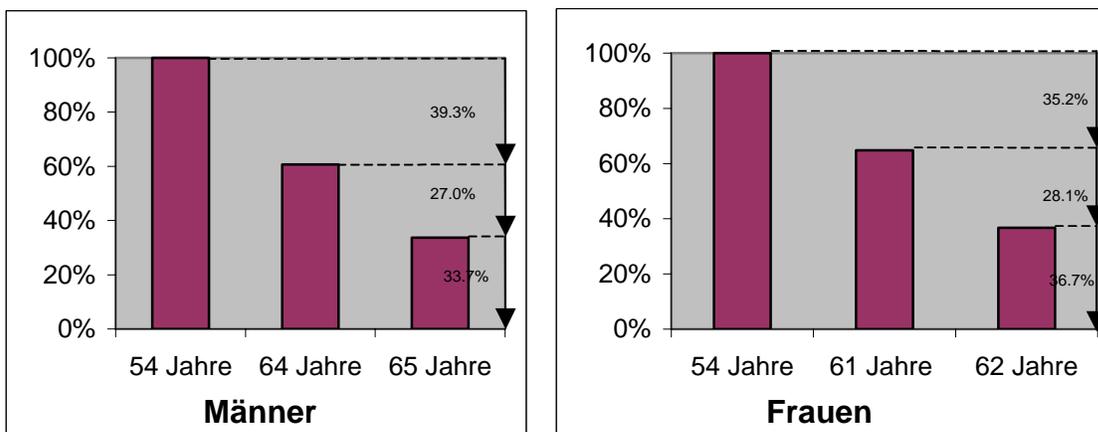
7 Sozialversicherungsrechtliche Sonderregeln der Schweiz für ältere ArbeitnehmerInnen

7.1 Ausgangslage

Eine auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1991-2000 basierende Analyse bezüglich des Rücktrittsalters³³ zeigt, dass:

- jeweils rund ein Drittel der ArbeitnehmerInnen vorzeitig in den Ruhestand trat bzw. über das ordentliche Rentenalter hinaus (mehrheitlich teilzeitlich mit geringem Einkommen, vgl. Ziff. 8.3.1) erwerbstätig blieb, so dass sich weniger als ein Drittel schliesslich bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters pensionieren liessen (Graphik 2). Davon war fast die Hälfte selbstständigerwerbend und mehrheitlich im Gastgewerbe, Gesundheits- oder Sozialwesen tätig;

Graphik 2: Verringerung der Erwerbsquote in drei Phasen nach dem Geschlecht, SAKE 1991-2000



Quelle: "Das gesetzliche Rentenalter - eine willkürliche Grenze?", SAKE-NEWS N° 15/2000, Alain Vuille, Bundesamt für Statistik, 2000.

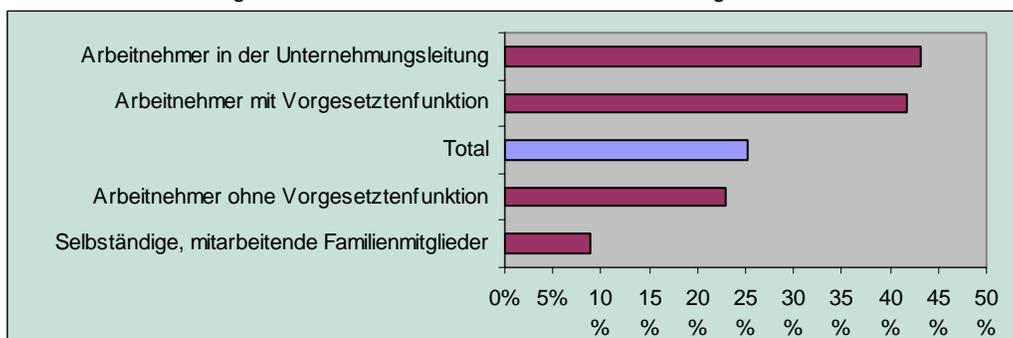
- Selbständigerwerbende in weniger als 10% der Fälle (8.9%) von der Möglichkeit des Rentenvorbezugs Gebrauch machten (Graphik 3). Als Gründe dafür wurden neben der häufig fehlenden beruflichen Vorsorge ein ausgeprägter Unternehmergeist, eine grössere Verbundenheit mit dem ausgeübten Beruf und die Möglichkeit zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung (flexible Arbeitszeit und schrittweise Reduktion des Arbeitspensums) vermutet;

³¹ Vom Nationalrat am 21.6.02 angenommen und überwiesen.

³² Vom Ständerat am 16.3.05 keine Folge gegeben und zur Behandlung an Nationalrat überwiesen.

³³ "Das gesetzliche Rentenalter - eine willkürliche Grenze?", SAKE-NEWS N° 15/2000, Alain Vuille, Bundesamt für Statistik, 2000.

Grafik 3: Quote des vorzeitigen Ruhestandes nach der beruflichen Stellung, SAKE 1991-2000

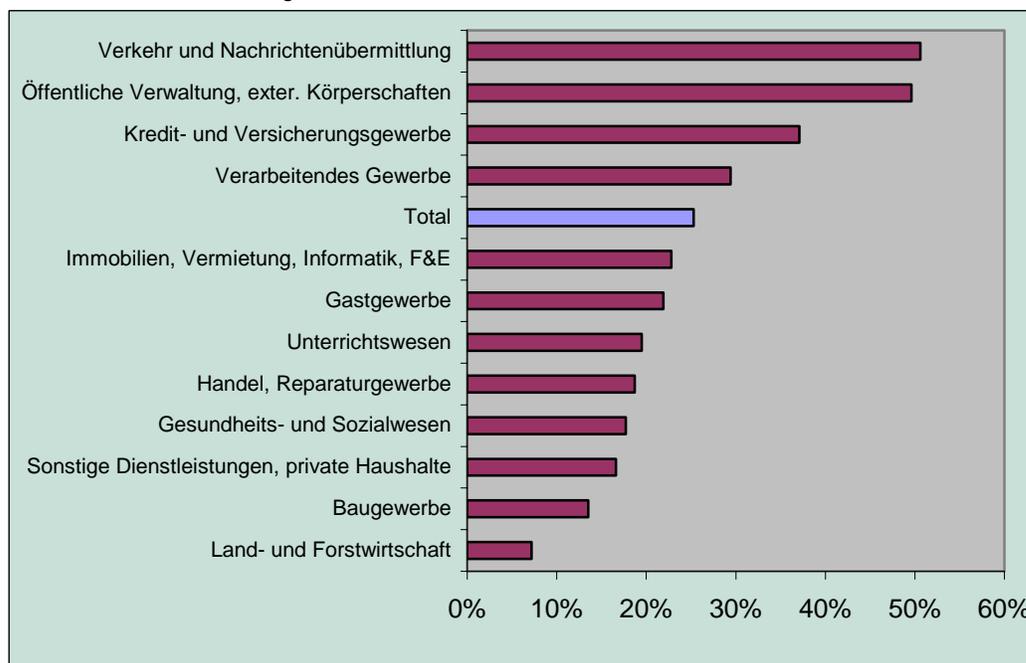


Quelle

: "Das gesetzliche Rentenalter - eine willkürliche Grenze?", SAKE-NEWS N° 15/2000, Alain Vuille, Bundesamt für Statistik, 2000.

- Führungskräfte häufiger als andere ArbeitnehmerInnen vorzeitig in den Ruhestand traten (Graphik 4). Neben dem höheren Lohn spielten dabei anscheinend auch die damit verbundenen hohen Anforderungen, der damit einher gehende Stress und Verjüngungsbestrebungen des Managements eine Rolle;

Grafik 4: Quote des vorzeitigen Ruhestandes nach Wirtschaftsabschnitt, SAKE 1991-2000



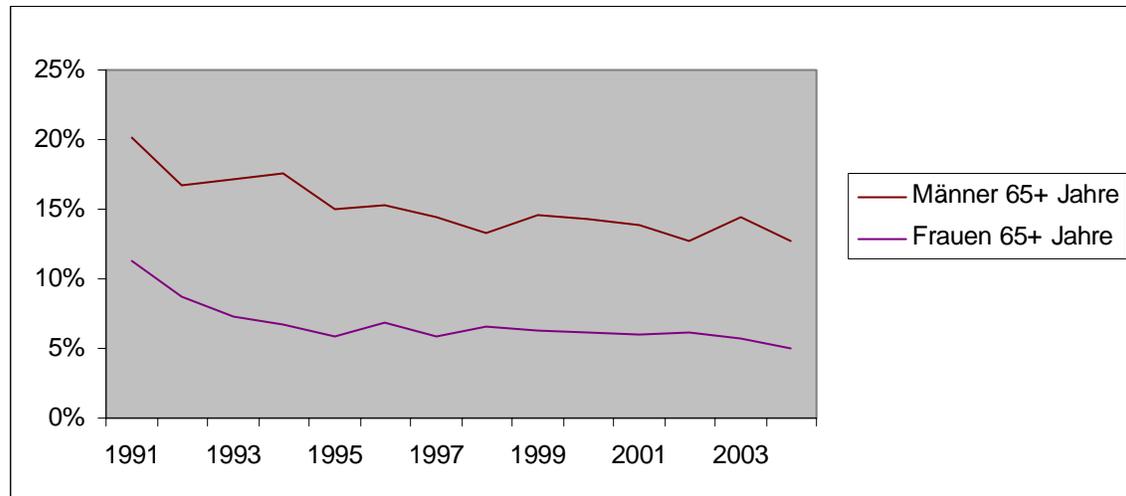
Quelle:

"Das gesetzliche Rentenalter - eine willkürliche Grenze?", SAKE-NEWS N° 15/2000, Alain Vuille, Bundesamt für Statistik, 2000.

- In den Branchen "Verkehr und Nachrichtenübermittlung" und "Öffentliche Verwaltung" kam in den Neunzigerjahren der vorzeitige Ruhestand am häufigsten vor (Grafik 4). Diese Branchen waren von zahlreichen Haushaltskürzungen und stetem Personalabbau betroffen und vielfach durch gute soziale Abfederungen abgesichert.
- Die Erwerbsquote der über 65-Jährigen liegt bei den Männern bei 12.7% und bei den Frauen bei 4.9% (Grafik 5). Diese Angabe widerspiegeln die Realität aber nicht vollständig, da als Referenzgrösse die gesamte Bevölkerung über 65 Jahren ohne Obergrenze

genommen wird. Geht man davon aus, dass eine Erwerbstätigkeit nur bis zum 75. Altersjahr ausgeübt wird, dann liegt die Erwerbsquote der über 65-jährigen Männer bei 20% und jene der über 65-jährigen Frauen bei 10%.

Grafik 5: Erwerbsquote³⁴ nach Geschlecht und Altergruppe 65+



Quelle: BFS

- Der Rückzug aus dem Erwerbsleben ist zudem abhängig vom Bildungsstand. So wiesen Personen mit einer tertiären Ausbildung unabhängig vom Alter eine höhere Erwerbsquote auf als Personen mit einer primären oder einer sekundären Ausbildung³⁵.

7.2 Erste und zweite Säule

1. Säule und 2. Säule dienen der finanziellen Absicherung bei Alter, Tod und Invalidität. Während die 1. Säule die gesamte Wohnbevölkerung umfasst und mehrheitlich mittels Lohnbeiträgen im Umlageverfahren finanziert wird, dienen die kapitaldeckungs-basierte 2. und 3. Säule einem erweiterten Vorsorgeschutz für Erwerbstätige.

Das ordentliche Rentenalter liegt in der 1. und 2. Säule bei 64 Jahren für Frauen (seit 1.1.2005) bzw. bei 65 Jahren für Männer. Die Altersleistungen der 1. Säule sind auf dem doppelten Betrag der Minimalrente plafoniert und basieren einerseits auf der Beitragsdauer, andererseits auf dem durchschnittlichen Jahreseinkommen (Art. 29+34 AHVG); die Altersleistungen der 2. Säule - entsprechend dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung - entweder auf dem angesparten Altersguthaben (Beitragsprimat) oder den reglementarisch vorgegebenen Leistungen (Leistungsprimat). In der beruflichen Vorsorge besteht die Möglichkeit des Rentenvorbezugs seit dem Inkrafttreten des BVG 1985, sofern dies von der einzelnen Vorsorgeeinrichtung reglementarisch vorgesehen ist (praxismässig max. 5 Jahre). In der AHV wurde dies erst mit der 10. AHV-Revision (per 1.1.1997)

³⁴ In dieser Quote werden im Zähler die Erwerbstätigen ab 1 Arbeitsstunde pro Woche und die Erwerbslosen (nach internationalen Normen) gemäss der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) berücksichtigt. Der Nenner besteht aus der ständigen Wohnbevölkerung gemäss der Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes (ESPOP). 2. Quartalswerte.

³⁵ „Alter und Generationen, das Leben in der Schweiz ab 50 Jahren“, Volkszählung 2000

eingeführt. Die unterschiedlichen Vorbezugslösungen in der 1. und 2. Säule koordinierten zahlreiche Vorsorgeeinrichtungen durch reglementarische Überbrückungsrenten. Weitergehende Flexibilisierungsmöglichkeiten (Ganz- oder Teilvorbezug der Rente mit sozialer Abfederung der Rentenkürzung) in der 1. Säule sowie Koordination und Verankerung des flexiblen Rentenalters in der Minimalvorsorge der 2. Säule waren mit der 11. AHV-Revision vorgesehen, die jedoch in der Volksabstimmung vom 16. Mai 2004 abgelehnt wurde.

Die Beitragspflicht in der 1. Säule basiert auf einem altersunabhängigen prozentualen Beitragssatz, der somit ältere ArbeitnehmerInnen nicht anders als jüngere behandelt. Demgegenüber hat der Gesetzgeber in der 2. Säule eine altersabhängige Äufnung des Alterskapitals vorgesehen:

Altersjahr	Ansätze in % des koordinierten Lohnes
Frauen/ Männer	
25 – 34	7
35 – 44	10
45 – 54	15
55 – 64/65	18

Die Vorsorgeeinrichtungen können im Reglement eine davon abweichende Regelung vorsehen. Die gewährten Altersgutschriften bilden sich nicht notwendigerweise in den Beitragssätzen ab. 2052 Vorsorgeeinrichtungen sahen gemäss Pensionskassenstatistik 2002 nach Alterklassen oder Dienstzeit abgestufte reglementarische Beitragsskalen für Arbeitgeber vor (853 Vorsorgeeinrichtungen einheitliche Beitragssätze). Bei den Versicherten gilt die alters- oder dienstzeitabhängige Staffelung bei 1972 Vorsorgeeinrichtungen, während 930 einheitliche Beitragssätze für alle Versicherten vorsehen. Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung muss der Arbeitgeber mindestens gleich viele Beiträge wie die Gesamtheit seiner Belegschaft leisten (Art. 66 BVG).

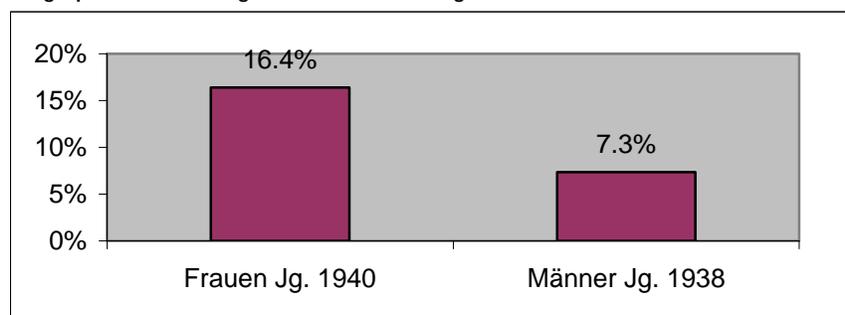
Vorsorgeeinrichtungen, die eine ungünstige Altersstruktur aufweisen, erhalten zum Ausgleich dafür Zuschüsse vom Sicherheitsfonds (Art. 56 Abs. 1 Bst. a BVG).

7.3 Flexibles Rentenalter

Die Möglichkeiten des Vorbezugs von Altersleistungen sind je nach Sozialversicherungszweig unterschiedlich geregelt: Altersrenten der AHV können um 1 oder 2 Jahre vorbezogen werden und sind mit einer lebenslänglichen versicherungstechnischen Kürzung von 6.8%³⁶ pro Vorbezugsjahr verbunden. Doppelt so viele Frauen wie Männer beziehen ihre AHV-Altersrente vor.

³⁶ Für Frauen der Jahrgänge 1939 bis 1947 gilt gemäss Buchstabe c Absatz 3 der Schlussbestimmungen zur AHVV-Änderung vom 29. November 1995 der halbe Kürzungssatz von 3.4% der vorbezogenen Rente pro Jahr. Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters richtet sich die Berechnung des Kürzungssatzes nach Art. 56 Abs. 3 AHVV.

Grafik 6: Vorbezugsquoten Frauen Jg 1940 und Männer Jg 1937



Quelle: Rentenvorbezug der Frauen und Männer, BSV

Altersleistungen der 2. Säule beginnen entweder bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit (reglementarisch vorgesehenes flexibles Rentenalter; praxisgemäss 5 Jahre³⁷) oder bei Erreichen des ordentlichen Regelalters zu laufen. Im Gegensatz zur 1. Säule setzt dies jedoch die Aufgabe der Erwerbstätigkeit voraus (zur AHV-Beitragspflicht im Rentenalter vgl. Ziff. 8.3.1). Mit der auf den 1. Januar 2006 in Kraft tretenden Änderung der BVV 2 wird das Mindestalter für den vorzeitigen Altersrücktritt auf 58 Jahre festgelegt. Gleichzeitig soll damit allfälligen grosszügigeren reglementarischen Regelungen Einhalt geboten und die Tendenz der 90er-Jahre hin zu einem immer früheren Altersrücktritt gebrochen werden. Allerdings sieht die Verordnung vor, dass das Mindestalter 58 im Falle von betrieblichen Restrukturierungen unterschritten werden darf.

Der Bezug von Altersleistungen kann umgekehrt auch aufgeschoben werden. Der Aufschub in der 1. Säule um mindestens 1 und maximal 5 Jahren muss gegebenenfalls innert 1 Jahr nach Erreichen des Rentenalters gegenüber der Ausgleichskasse deklariert werden (Art. 39+40 AHVG)³⁸. Die aufgeschobene AHV Rente kann jederzeit während des Aufschubs schriftlich abgerufen werden (Art. 55quater AHVG). Die Renten erhöhen sich entsprechend der tatsächlichen Aufschubsdauer zwischen 5.2% und 31.5%:

Jahren	und 0-2 Mte	und 3-5 Mte	und 6-8 Mte	und 9-11 Mte
1	5.2	6.6	8.0	9.4
2	10.8	12.3	13.9	15.5
3	17.1	18.8	20.5	22.2
4	24.0	25.8	27.7	29.6
5	31.5			

vgl. dazu Art. 55ter AHVV.

Per Ende 2003 waren insgesamt 887 AHV-Altersrenten um bis zu 5 Jahre aufgeschoben (vgl. statistische Angaben der Ausgleichskassen 2003).

Von der Möglichkeit des Rentenaufschubs in der AHV machen die Versicherten relativ wenig Gebrauch. Im Jahr 2005 werden höchstens etwa 0,5% einer Generation von AHV-Rentnern die ihnen angebotenen Aufschubsmöglichkeiten nutzen.

³⁷ Vgl. dazu bspw. den Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe vom 12.11.2002.

³⁸ Die BezügerInnen einer Invalidenrente und die AltersrentnerInnen, die eine Hilflosenentschädigung beziehen können die Altersrente dagegen nicht aufschieben (Art. 55^{bis} AHVV).

Im Zuge der 11. AHV-Revision sollen die Altersrücktrittsmöglichkeiten weiter flexibilisiert werden, indem neben der ganzen auch nur die halbe Rente vorbezogen oder aufgeschoben werden kann. Die entsprechenden Mehr- oder Minderkosten werden durch versicherungstechnische Kürzungen oder Zuschläge ausgeglichen. Personen in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen, die sich eine vorzeitige Pensionierung in der 1. Säule aus finanziellen Gründen nicht leisten können, sollen bis zum 65. Altersjahr eine Überbrückungsleistung beziehen können. Begünstigt werden dadurch insbesondere physisch und psychisch besonders belastete Personen im Niedriglohnsegment, denen eine Erwerbstätigkeit bis zum ordentlichen Rentenalter nicht zugemutet werden kann.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge können die Vorsorgeeinrichtung das Rentenalter reglementarisch im Verhältnis zum gesetzlichen Rentenalter flexibel handhaben (Vorbezug oder Aufschub). Nur wenige Pensionskassen bieten jedoch tatsächlich die Möglichkeit an, die Rente über das gesetzliche Rentenalter hinaus aufzuschieben³⁹.

7.4 andere Vorsorgeformen - 3. Säule

Ergänzend zur 2. Säule können ArbeitnehmerInnen und Selbständigerwerbende im Rahmen anderer anerkannter Vorsorgeformen Vorsorgekapitalien äufnen, sofern diese unwiderruflich und ausschliesslich der beruflichen Vorsorge dienen. Die Beiträge sind ebenfalls steuerbefreit (Art. 82 Abs. 1 BVG). Altersleistungen (Renten- oder Kapitalauszahlung) daraus können frühestens 5 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter bezogen werden und werden spätestens beim Erreichen desselben fällig (Art. 3 BVV 3). Ein früherer Vorbezug der 3. Säule-Leistung ist auch hier möglich, wenn das Vorsorgeverhältnis aus einem der nachfolgenden Gründe aufgelöst wird (Art.3 BVV 3):

- die versicherte Person erwirbt Anspruch auf eine ganze Rente der Invalidenversicherung;
- das Kapital wird für den Einkauf in eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule oder eine andere anerkannte Vorsorgeform benötigt;
- ein Selbständigerwerbender nimmt eine andere selbständige Erwerbstätigkeit auf;
- die Barauszahlung des Vorsorgekapitals der 2. Säule erfolgt;
- Erwerb, Erstellung oder Beteiligung an Wohneigentum zum Eigenbedarf;
- Rückzahlung von Hypothekendarlehen.

7.5 IV - keine spezifischen Regeln für ältere ArbeitnehmerInnen

7.5.1 Leistungen der Invalidenversicherung

Invalide oder von einer Invalidität unmittelbar bedrohte Versicherte haben Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen, soweit diese notwendig und geeignet sind, die Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, wieder herzustellen, zu erhalten oder zu verbessern. Ist ein Versicherter zu mindestens 40 Prozent invalid, so hat er Anspruch auf eine Rente. Diese wird nach dem Grad der Invalidität abgestuft. Der IV-Rentenanspruch erlischt mit der

³⁹ Gemäss Pensionskassenstatistik 2002 sehen von den 2'800 Einrichtungen mit einem reglementarischen Rücktrittsalter von 65 Jahren für Männer etwa 140 die Möglichkeit vor, die Rente bis zum 66. Altersjahr und darüber hinaus aufzuschieben. Bei diesen Kassen sind rund 220'000 Erwerbstätige versichert. Es sind leider keine Informationen darüber verfügbar, ob und inwieweit die Versicherten tatsächlich von den Aufschubsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Entstehung des Anspruchs auf eine Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Im Rahmen der 5. Revision des Invalidenversicherungsgesetzes sind eine Früherfassung von arbeitsunfähigen Personen sowie Massnahmen zur Frühintervention bei den Versicherten geplant. Zudem ist auch vorgesehen, die Palette der Eingliederungsmassnahmen für die Versicherten zu erweitern.

Die Leistungen der IV sind nicht altersspezifisch. Die Versicherung sieht keine besonderen, für ältere Versicherte bestimmte Leistungen vor, auch wenn das Risiko einer Invalidität mit dem Alter zunimmt (siehe dazu Abschnitt 8.1.1). Dieses Prinzip wurde in der 5. IV-Revision beibehalten. Ziel der 5. IV-Revision ist vor allem, den Anstieg der Anzahl IV-RentnerInnen bremsen soll. Der in den vergangenen Jahren festgestellte Anstieg bei den IV-Renten hat jedoch verhältnismässig junge Altersklassen betroffen. So ist die Invalidität aus psychischen Gründen jene Kategorie, bei der die Zahl der IV-RentnerInnen am schnellsten angewachsen ist – und offenbar sind gerade die jüngeren Altersklassen im besonderen Masse von diesem Phänomen betroffen: Psychisch bedingte Invalidität ist bei allen Altersklassen inklusive jener der 40-44 Jährigen Hauptgrund für die Gewährung einer IV-Rente infolge Krankheit. Für die Versicherung hat die steigende Anzahl junger IV-RentnerInnen besonders schwerwiegende finanzielle Konsequenzen (da diese länger auf die IV angewiesen sind). Die Probleme, mit denen die IV konfrontiert ist, konzentrieren sich somit eher auf die jüngeren Altersklassen denn auf ältere Versicherte.

Das Alter des Versicherten spielt bei den IV-Leistungen indirekt eine Rolle: Für die Eingliederungsmassnahmen wird bei der Abklärung der Massnahmen die noch zu erwartende Arbeitsdauer der versicherten Person berücksichtigt (Berücksichtigen des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Eingliederungsmassnahmen aus Sicht der IV). Zudem wird bei Rentenrevisionen indirekt dem Alter des Versicherten Rechnung getragen: Die Fristen für die Revisionen werden entsprechend der erwarteten Entwicklung der Situation des Versicherten angesetzt. Für Versicherte von 60 und mehr Jahren kann, je nach der wahrscheinlichen Entwicklung ihres Gesundheitszustands, in der Praxis auf eine Revision der IV-Rente verzichtet werden.

7.5.2 Beiträge zur Invalidenversicherung

Die Bemessung der Beiträge ist wie bei der AHV lohnabhängig und belastet ältere ArbeitnehmerInnen somit nicht mehr als andere ArbeitnehmerInnen.

7.6 *Arbeitslosenversicherung*

Entschädigungs- bzw. Unterstützungsleistungen für Arbeitslose erfolgen auf drei Ebenen.: Durch die Arbeitslosenversicherung des Bundes, geregelt durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), durch die kantonalen Massnahmen zur Arbeitslosenhilfe und durch die Sozialhilfe. Diese Massnahmen können bei Langzeitarbeitslosigkeit nacheinander eingesetzt werden.

7.6.1 Das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG)

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz⁴⁰ (AVIG) ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Es bietet Massnahmen an, um den Arbeitsplatz im Falle einer Konjunkturkrise oder bei schlechtem Wetter durch Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigungen zu erhalten. Dadurch können unter

⁴⁰ SR 837.0

anderem auch die Arbeitsplätze älterer ArbeitnehmerInnen gesichert werden. Die Arbeitslosenversicherung deckt zudem das Insolvenzrisiko des Arbeitgebers. Im Falle der Arbeitslosigkeit gewährt sie den Versicherten eine angemessene Lohnausfallentschädigung in Höhe von 70 oder 80 % ihres Verdienstes, wobei der maximal versicherte Verdienst auf 8'900 Franken begrenzt ist, oder in Form von Pauschalansätzen. Darüber hinaus ist ein Katalog von arbeitsmarktlichen Massnahmen vorgesehen, welche die Eingliederung von Arbeitslosen oder von Personen, deren Kündigungsfrist angelaufen ist, auf dem Arbeitsmarkt begünstigen sollen (Kurse, Temporärstelle, Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Förderung zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit).

Das AVIG beinhaltet besondere Bestimmungen für ältere Arbeitslose. So wird der Altersfaktor berücksichtigt, wenn es um die Beurteilung der Frage geht, ob eine Arbeit zumutbar und dem Gesundheitszustand der betreffenden Arbeitnehmer angemessen sei⁴¹ (Art. 16 Abs. 2 Bst. c AVIG). Hingegen hat der Bundesrat nie von seiner Befugnis Gebrauch gemacht hat, ältere versicherte Langzeitarbeitslose von ihrer Pflicht zur Stellensuche zu entbinden (Art. 17 Abs. 4 AVIG). Diese haben also die gleichen Verpflichtungen zu erfüllen wie die übrigen Versicherten, und dies bis 6 Monate vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Bei der Arbeitslosenversicherung haben diese Personen somit keine Möglichkeit zur Frühpensionierung, die von der Versicherung finanziert würde. Immerhin werden die Arbeitslosen, die nur noch sechs Monate bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter zu "arbeiten" haben, angesichts ihrer geringen Erfolgchancen in der Praxis von der Pflicht befreit, Stellen zu suchen und Bewerbungen vorzuweisen.

Auf Leistungsseite wird älteren Arbeitslosen eine längere Bezugsdauer gewährt, weil es für sie schwierig ist, wieder eine zumutbare Stelle zu finden. ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre verlieren zwar seltener ihre Stelle als Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 24 Jahren, sobald sie jedoch einmal arbeitslos werden, bleiben sie es viel länger⁴². Daher haben sie – 18 Beitragsmonate vorausgesetzt - ab dem 55. Altersjahr Anspruch auf 520 Taggelder (= 2 Jahre) anstelle von 400 Taggeldern (= 18 Monate), die den übrigen Versicherten gewährt werden (Art. 27 Abs. 2 Bst. b AVIG). Für jene, die innerhalb der vier Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters arbeitslos werden, wird der Leistungsanspruch gemäss Art. 27 Abs. 3 AVIG und 41b Abs. 1 AVIV um 120 Tage (6 Monate) verlängert. Diese Versicherten haben bei 12 Beitragsmonaten Anspruch auf 520 Taggelder (400 + 120) und bei 18 Beitragsmonaten auf 640 Taggelder (520 + 120) innerhalb einer auf vier Jahre verlängerten Rahmenfrist. Dadurch, dass eine Bezugsdauer von maximal zweieinhalb Jahren und nicht von vier Jahren vorgesehen ist, trägt die Arbeitslosenversicherung dem Umstand Rechnung, dass es für ältere ArbeitnehmerInnen schwierig ist, wieder eine Dauerstelle zu finden. Gleichzeitig werden damit aber auch Anreize beibehalten, damit die betroffenen Personen eine Erwerbstätigkeit suchen oder eine befristete Stelle annehmen⁴³. Denn 640 Taggelder decken nicht die gesamte verlängerte Rahmenfrist für den Leistungsbezug ab.

Ältere Arbeitslose, welche die Anspruchsvoraussetzungen aus einem der in Art. 14 AVIG erwähnten Gründe (Krankheit, Unfall, Haft, Scheidung, Verlust der IV-Rente usw.) nicht erfüllen,

⁴¹ Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I Ziff. 26

⁴² S. Zahlen des Monats März 2005 in: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, Pressedokumentation vom 5. April 2005: Tabelle 1a: Registrierte Arbeitslose im Monat März 2005; 15–24 Jahre 5969; 50 und mehr Jahre 3794 und Tabelle 7: Langzeitarbeitslose: 15–24 Jahre 2226; 50 und mehr Jahre 10392. Es werden zwar anderthalbmal mehr Jugendliche und junge Erwachsene arbeitslos, doch unter den Langzeitarbeitslosen ist ihr Anteil viermal geringer.

⁴³ BBl 2001 2284

haben Anspruch auf höchstens 260 Taggelder. Sie kommen nicht in den Genuss der 120 zusätzlichen Taggelder und werden auf der Grundlage eines Pauschalansatzes entschädigt, der entsprechend ihrer Ausbildung bemessen wird (Art. 23 Abs. 2 AVIG und 41 Abs. 1 AVIV).

Um Überentschädigungen zu vermeiden, die sich durch gleichzeitige Ansprüche gegenüber anderen Sozialversicherungen ergeben, enthält das AVIG unter anderem auch Bestimmungen zur Koordination zwischen den Sozialversicherungen. Dies trifft vor allem auf das AHVG und das BVG zu. So endet der Versicherungsschutz durch das AVIG dann, wenn der Versicherte das Alter erreicht, in dem er Anspruch auf eine ordentliche Rente oder Frührente der AHV hat (Art. 8 Abs. 1 Bst. d AVIG). Dabei wird vom Grundsatz ausgegangen, dass es nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist, das Risiko der altersbedingten Erwerbsunfähigkeit zu decken⁴⁴. Für die vorzeitige Pensionierung gelten ebenfalls besondere Regeln (Art. 13 Abs. 3, 18c AVIG; Art. 12 und 32 AVIV). Erfolgt die Frühpensionierung gemäss BVG freiwillig, so müsste der Arbeitnehmer nachweisen, dass er eine neue beitragspflichtige Erwerbstätigkeit hat, um die vermutete Vermittlungsunfähigkeit zu widerlegen bzw. die Vermittlungsbereitschaft unter Beweis zu stellen, bevor er Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erheben kann⁴⁵. Tritt die betreffende Person jedoch nach einer unverschuldeten Entlassung oder wegen zwingenden Reglements Vorschriften der Vorsorgeeinrichtung (bspw. ab dem 62. Altersjahr besteht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur Anspruch auf eine Alters-, nicht aber auf eine Freizügigkeitsleistung) in den vorzeitigen Ruhestand, so hat sie unmittelbar Anspruch auf Taggelder, da in diesem Fall die Vermittlungsfähigkeit vorausgesetzt wird. Dabei wird der Betrag der vorbezogenen Rente von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen (Art. 18c AVIG).

Obschon die Regelung bezüglich den freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht speziell für diese Kategorie von Versicherten vorgesehen war, kann sie für diese von besonderer Bedeutung sein⁴⁶. Seit dem 1. Juli 2003 können die Versicherten frei über die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers verfügen, die dieser bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt; wenn diese Leistungen den Betrag von Fr. 106'800.- nicht übersteigen, haben sie keinen Aufschub des Leistungsanspruchs zur Folge (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Zu diesem Betrag hinzugezählt werden die für die berufliche Vorsorge verwendeten Beträge bis höchstens zum Maximalbetrag des koordinierten Lohnes gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG, der derzeit Fr. 77'400 beträgt (Art. 11a Abs. 3 AVIG und 10b AVIV).

7.6.2 Kantonale Arbeitslosenhilfe

Nach dem Ablauf der vom AVIG abgedeckten Bezugsdauer werden Arbeitslose vom Wohnkanton durch Massnahmen der Arbeitslosenhilfe unterstützt, oder, falls eine solche Regelung fehlt, durch die Sozialhilfe. Mehrere Kantone, vor allem die Westschweizer Kantone, verfügen über eine solche Regelung. Diese Unterstützung erfolgt in unterschiedlicher Form. Die Leistungen der Kantone setzen jedoch für gewöhnlich die Teilnahme an aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen voraus. Dabei handelt es sich beispielsweise um Qualifizierungsprogramme mit Übernahme des Lohnes (FR), um Temporärstellen (GE, JU, VD, NE, VS), um Einarbeitungszuschüsse (JU, NE, VS), um

⁴⁴ Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I Ziff. 63; ÜGO – Botsch., BBI 1976 II 1609.

⁴⁵ BBI 1980 III 563.

⁴⁶ Weisung des seco vom 10. Dezember 2004 Punkt 3.

Beiträge für Pendler und Wochenaufenthaltkosten (JU, NE, VS), um Zuschüsse zur beruflichen Wiedereingliederung (GE) oder um die Auszahlung eines einmaligen Zuschusses für die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (VD). Die älteren Arbeitslosen können manchmal länger von diesen Massnahmen profitieren. Um die Anstellung älterer Arbeitsloser im Kanton Neuenburg zu fördern, kann der Kanton zudem den Arbeitgeberanteil der BVG-Beiträge übernehmen.

7.6.3 Sozialhilfe

Die aus der Arbeitslosenversicherung (AVIG) ausgesteuerten Personen⁴⁷, die keinen Anspruch oder nicht länger Anspruch auf die kantonalen Arbeitslosenleistungen haben, müssen sich an die Sozialhilfe der Kantone und Gemeinden wenden. Obschon keine Zahlen bezüglich der Altersstruktur der Ausgesteuerten verfügbar sind, legen die Zahlen über die Langzeitarbeitslosigkeit nach Altersklasse den Schluss nahe, dass die älteren Arbeitslosen diesem Risiko weit stärker ausgesetzt sind als die übrigen Versicherten.

8 Problemfelder

Nachstehend werden einerseits jene sozialversicherungsseitigen Anreize näher erläutert, die zum freiwilligen oder unfreiwilligen *vorzeitigen* Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen, andererseits jene Umstände, die eine Erwerbstätigkeit über das Rentenalters hinaus erschweren oder für den Einzelnen wenig lukrativ erscheinen lassen.

8.1 *Bei bestehendem Arbeitsverhältnis*

8.1.1 Hohe Risikoprämien für ältere ArbeitnehmerInnen in der 2. Säule

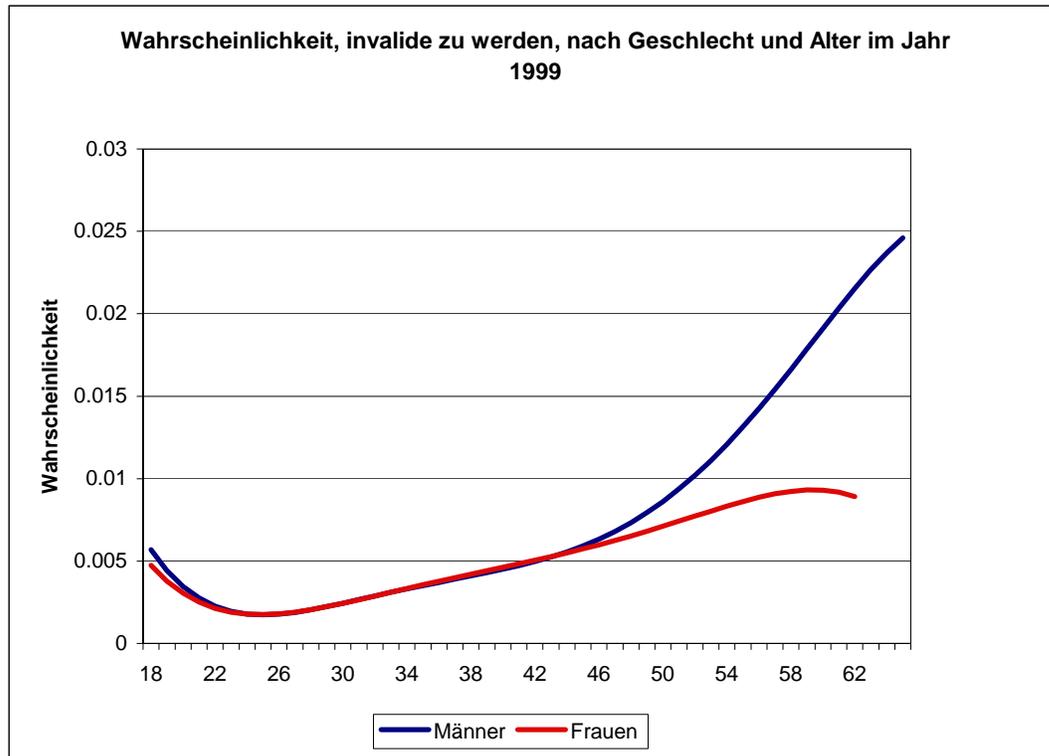
Während in der 1. Säule für ArbeitnehmerInnen der Beitrag zur Deckung des Invaliditätsrisikos gesetzlich und altersunabhängig festgelegt ist (1.4% gemäss Art. 3 IVG), ist dessen Festlegung in der 2. Säule den Vorsorgeeinrichtungen überlassen.

Theoretisch ist dabei zu erwarten, dass die Beiträge der Vorsorgeeinrichtungen in Abhängigkeit der für sie gebundenen Risiken erfolgen. Insbesondere sollten die Versicherungsprämien von den geschätzten Invalidierungsrisiken der versicherten ArbeitnehmerInnen abhängen. Diese Risiken hängen von verschiedenen Faktoren ab (z.B. Branche oder Beruf). Ein Risikofaktor stellt dabei auch das Alter des Arbeitnehmers bzw. die Altersstruktur im Unternehmen dar: die Wahrscheinlichkeit, invalid zu werden, hängt stark vom Alter ab (vgl. Grafik 7), wie die Auswirkungen in der Invalidenversicherung zeigen. Ab dem 25. Altersjahr steigt die Wahrscheinlichkeit, invalid zu werden, bei Männern und Frauen an, bei Letzteren allerdings etwas weniger ausgeprägt. Diese mit dem Alter zunehmende Entwicklung wird durch die wenigen strukturellen Daten, die für die berufliche Vorsorge verfügbar sind, bestätigt⁴⁸.

⁴⁷ Gemäss den provisorischen Zahlen des seco waren es im Schnitt 3174 pro Monat; in: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, Pressedokumentation vom 5. April 2005 S. 24.

⁴⁸ SAV 96/2000, EVK 2000, BVG 2000

Grafik 7:



Theoretisch kann man davon ausgehen, dass die Vorsorgeeinrichtungen den Unternehmen, welche ein höheres Invaliditätsrisiko aufweisen, höhere Risikoprämien auferlegen, vor allem aufgrund einer ungünstigen Altersstruktur der Angestellten. Da diesbezügliche Grundlagendaten fehlen, ist es leider nicht möglich, Stand und Struktur der Invaliditätsfälle in der beruflichen Vorsorge zu bestimmen.

Statistische Daten über die berufliche Vorsorge

Die einzige offizielle statistische Quelle im Bereich der beruflichen Vorsorge ist die Pensionskassenstatistik des Bundesamtes für Statistik. Sie liefert Daten über die Finanzen, die Reglemente sowie einige strukturelle Angaben über die LeistungsbezüglerInnen der Vorsorgeeinrichtungen. Die Erhebung von Daten wird derzeit durch die extreme Heterogenität des Systems der beruflichen Vorsorge erschwert: Das Rahmengesetz für diese Versicherung lässt den rund 8000 Einrichtungen einen sehr grossen Spielraum bei der Wahl der Vorsorgepläne, der Finanzierung und der Organisation.

Mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Transparenz, die im Zuge der zweiten BVG-Revision eingeführt werden sollen (insbesondere die neue Rechnungslegung), dürfte sich der Stand der finanziellen Statistiken über die berufliche Vorsorge allgemein verbessern. Hingegen ist für das Problem der strukturellen Daten über die erwerbstätigen Versicherten und die LeistungsbezüglerInnen (die es unter anderem erlauben, Wahrscheinlichkeiten zu berechnen und die Auswirkungen von Massnahmen auf die einzelnen Personen zu prüfen) noch immer keine Lösung in Sicht. So wurde im Rahmen einer kürzlich im Auftrag des BSV erstellten Studie über die Invalidität in der beruflichen Vorsorge festgestellt, dass es äusserst schwierig ist, von den Vorsorgeeinrichtungen vergleichbare strukturelle Daten zu erhalten.

In Anbetracht dieser Situation müssen die drei zuständigen Ämter (Bundesamt für Statistik, Bundesamt für Sozialversicherung und Bundesamt für Privatversicherungen) ihre Bemühungen um Transparenz weiterführen und dabei auch diese neuen Aspekte der beruflichen Vorsorge einbeziehen.

8.1.2 Verteuern höhere Beiträge an die 2. Säule ältere Arbeitskräfte?

Sehen die Vorsorgereglemente nichts anderes vor, wird das Alterskapital durch gestaffelte Altersgutschriften geäufnet. Dabei erfolgt der höchste Zuwachs des Alterskapitals in der Regel in den letzten 10 Jahren vor Erreichen des Rentenalters. Die gesetzliche Staffelung der Altersgutschriften bezweckte, der Eintrittsgeneration bis zum Erreichen des Rentenalters ein möglichst hohes Altersguthaben zu ermöglichen. Ausserdem wurde in Bezug auf Vorsorgeeinrichtungen mit Leistungsprimat von jährlichen Beitragssätzen in der Höhe von 15% des koordinierten Lohnes ausgegangen, die bei einer 40jährigen Erwerbstätigkeit zu Alters- und davon ableitbaren Hinterlassenenrenten in der Höhe von 40% führen. Da Leistungsprimatkassen die sich abzeichnenden Folgen einer Lohnerhöhung jeweils nach- statt vorfinanzierten, hätte ein linearer Beitragssatz bei Beitragsprimatkassen zu höheren Reserven als bei Leistungsprimatkassen geführt. Diese ungleiche Entwicklung sollte mit der getroffenen Staffelung vermieden werden (Botschaft vom 19.12.1975 zum BVG, BBl 1976 I 167).

Betrachtet man die Kassen mit Beitragsprimat (3200 Kassen und 3.3 Millionen Versicherte im Jahr 2002), so haben zwei Drittel der Einrichtungen und der Versicherten ein System mit Beitragsstaffelung, d.h. in der Regel mit einer Progression nach Alter. Unter diesen Umständen steigen die Arbeitskosten für den Arbeitgeber mit zunehmendem Alter und schaffen damit theoretisch einen Anreiz, jüngere Arbeitskräfte vorzuziehen, wodurch diese auf dem Arbeitsmarkt bevorteilt werden. Dieser Anreiz kann jedoch verringert oder beseitigt werden, wenn der Lohn flexibel gestaltet wird.

Bei einer traditionellen beruflichen Laufbahn, wo mit zunehmendem Lebensalter tendenziell ein höherer Lohn zu erwarten ist⁴⁹, bietet die 2. Säule daher wenig Anreize, vorzeitig in Rente zu gehen. Vor allem in den letzten 10 Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter werden hohe Altersgutschriften und ein entsprechend hohes Alterskapital erworben, das entsprechend verzinst wird (Zinsseszins-Effekt).

Es gibt keine Studie, welche die tatsächlichen Auswirkungen des Altersgutschriftensystems auf die Anstellung älterer ArbeitnehmerInnen schlüssig aufzeigt. Theoretisch mag der negative Anreiz beim Arbeitgeber relativ stark sein; er wird jedoch teilweise durch den positiven Anreiz der Angestellten kompensiert, die erwerbstätig bleiben möchten und dazu auch bereit sind, Lohnkonzessionen zu machen. Dieses Zusammenwirken von negativen und positiven Anreizen ist für die Beschäftigung nur ein Aspekt eines weit komplexeren Modells, das weitere Aspekte einbeziehen sollte, wie die übrigen reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung (Rentenalter), die beruflichen Fähigkeiten und die Gesundheit des Versicherten.

⁴⁹ Ab 55 Jahren erfolgt zumeist eine sogenannte Lohnabdachung, d.h. die Löhne steigen weniger hoch an als für die übrigen MitarbeiterInnen.

Da praktisch keine Vorsorgeeinrichtung die Möglichkeit eines Rentenaufschubs kennt, bietet die 2. Säule SeniorInnen keine Anreize, nach Erreichen des Rentenalters erwerbstätig zu bleiben.

8.1.3 Reduktion des Beschäftigungsgrades im Alter führt zu tieferen Altersrenten

Lohnreduktionen bei älteren ArbeitnehmerInnen, die im späteren Erwerbsprozess eine andere, weniger belastende Funktion übernehmen oder ihren Beschäftigungsgrad reduzieren möchten, führen sowohl in der 1. als auch in der 2. Säule aufgrund des zwingend anzupassenden versicherten Lohnes zu deutlich tieferen Altersrenten:

Die Berechnung der ordentlichen AHV-Renten basiert auf den durchschnittlichen Jahreseinkommen. Dafür werden sämtliche Einkommen, auf denen im Laufe des Erwerbslebens Beiträge entrichtet wurden, herangezogen. Damit die Einkommen bei der Rentenberechnung gleichmässig berücksichtigt werden, werden sie heute mit einem (erwerbs-)eintrittsabhängigen pauschalen Aufwertungsfaktor multipliziert, um sie so der Entwicklung des allgemeinen Lohn- und Preisniveaus anzupassen. Diese Form der Aufwertung hat jedoch zur Folge, dass (kleinere) Einkommen aus früheren Erwerbsjahren zu stark und spätere Einkommen zu schwach aufgewertet werden. Sinkt das Einkommen daher in den Jahren vor der Pensionierung, wirkt sich dies im heutigen System insbesondere bei mittleren und tiefen Einkommen⁵⁰ rentensenkend aus.

In der beruflichen Vorsorge ist der versicherbare Lohn grundsätzlich unter Berücksichtigung des Koordinationsabzugs an den massgebenden AHV-Lohn gekoppelt (Art. 7 + 8 BVG). Sinkt der AHV-Lohn, so ist entsprechend der in der 2. Säule versicherte Lohn zwingend anzupassen. Eine Weiterversicherung des vor der Reduktion erzielten Einkommens ist nach geltendem Recht nicht möglich, so dass die Altersgutschriften ab diesem Zeitpunkt auf dem reduzierten Lohn berechnet werden. Die höheren Altersgutschriftenansätze gegen Ende des Erwerbsprozesses führen ebenfalls dazu, dass sich das in den letzten Jahren vor der Pensionierung erzielte Erwerbseinkommen stärker auf die Höhe der Altersrente auswirkt, als das zu Beginn des Erwerbsprozesses erzielte. Lohnveränderungen in der späteren Phase des Erwerbslebens wirken sich daher ungleich viel stärker auf die Höhe der Altersrente aus, als entsprechende Lohnveränderungen zu Beginn des Erwerbsprozesses.

Ausnahmen von diesem Grundsatz gelten bei der zeitlich beschränkten Reduktion des Beschäftigungsgrades und beim Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung:

- Wird der Beschäftigungsgrad während maximal 6 Monaten reduziert, kann der bisher erzielte Lohn unabhängig vom tatsächlich erzielten tieferen Einkommen während dieser Dauer weiter versichert werden. Nur bei länger dauernder Reduktion des Beschäftigungsgrades ist der versicherte Lohn entsprechend dem massgebenden AHV-Jahreseinkommen anzupassen und es ist wie im Freizügigkeitsfall abzurechnen (Art. 20 Abs. 1 FZG; d.h. kein Mindestzins während restlichem Sparprozess, kein minimaler Rentenumwandlungssatz für die in eine Freizügigkeitseinrichtung überwiesenen überschüssigen Altersguthaben);

⁵⁰ Da die Altersrente der 1. Säule plafoniert ist, wirkt sich eine Lohneinbusse im Fall einer Einzelrente erst auf die Höhe der Altersrente, wenn das massgebende Durchschnittseinkommen - bei vollständiger Beitragsdauer - unter Fr. 77'400.-- fällt.

- Wer aus der obligatorischen Versicherung ausscheidet (minimaler versicherter Lohn wird nicht mehr erreicht, Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit u.a.), kann seinen bisher versicherten Verdienst unverändert weiter in der 2. Säule versichern, sofern dies von der zuständigen Vorsorgeeinrichtung reglementarisch vorgesehen ist (Art. 47 BVG). Alternativ ist auch die Weiterversicherung bei der Auffangeinrichtung möglich.

8.2 Bei Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess

8.2.1 Frühpensionierung

Das geltende Recht sieht in der 1. bis 3. Säule unterschiedliche Regelungen für den Vorbezug von Altersleistungen (Rente oder Kapitalzahlung) vor:

1. Säule - AHV	Vorbezug ist während der letzten 2 Jahre vor Erreichen des Rentenalters möglich (Art. 40 AHVG)
2. Säule - BV	
- <i>Obligatorium</i> :	Vorbezugsmöglichkeit nicht vorgesehen
- <i>Überobligatorium</i> ⁵¹ :	gemäss Reglement; die Alterslimite liegt je nach Branche bereits bei 55 Jahren (Baugewerbe)
- <i>Freizügigkeitskto-/police</i> :	max. 5 Jahre vor und nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (Art. 16 FZV)
3. Säule	Auszahlung des angesparten Kapitals zwischen 60 und 64/65 Jahren (Art. 3 BVV 3)

Ermächtigt, den Anspruch geltend zu machen, ist jeweils der versicherte Arbeitnehmer, wenn auch entsprechender Druck seitens der Arbeitgeber dazu führen kann, dass ArbeitnehmerInnen es vorziehen, in Würde vorzeitig in Pension zu gehen, als entlassen und in der Folge arbeitslos zu werden. Frühpensionierungen stehen unter Umständen auch im Zusammenhang der betriebsspezifischen Unternehmens- und Führungskultur, wo hohe Fluktuationsraten und rasch nachstossende jüngere Kaderleute die Arbeitsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen erschweren können.

8.2.1.1 Freiwillige vorzeitige Pensionierung im Verhältnis zur Arbeitslosenversicherung

Wer seine Erwerbstätigkeit freiwillig aufgibt um vorzeitig in Pension zu gehen, hat keinen unmittelbaren Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Nehmen Versicherte in einem späteren Zeitpunkt wieder eine Erwerbstätigkeit auf, haben sie nur Anspruch auf Taggelder, wenn sie eine neue 12-monatige Beitragszeit aufweisen⁵². (Art. 12 Abs. 1 AVIV). In diesen Fällen wird die Altersleistung bei der Berechnung der Taggeldhöhe nicht angerechnet.

⁵¹ Der Begriff „Überobligatorium“ wird hier für alle Formen der beruflichen Vorsorge verwendet, die über das gesetzliche Minimum hinausgeht.

⁵² Dadurch, dass neue Beitragszeit erworben werden muss, soll nach dem Willen des Gesetzgebers die weitere Vermittlungsbereitschaft unter Beweis gestellt werden, bevor (erneut) Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezogen werden können.

8.2.1.2 Steuerlich begünstigter Auskauf von Rentenkürzungen bei Frühpensionierung

Wo der vorzeitige Altersrücktritt einem Bedürfnis des/der ArbeitnehmerIn entspricht, begünstigt und erleichtert eine gut ausgebaute 2. Säule den vorzeitigen Altersrücktritt. So haben Untersuchungen gezeigt, dass Dienstältere, Kaderpersonen und Gutverdienende, die über ein höheres Vermögen und gute Sozialversicherungsansprüche (insb. wohl 2. Säule) verfügen, sich in der Vergangenheit deutlich häufiger vorzeitig haben pensionieren lassen, als Personen mit geringerem Lohneinkommen und niedrigerer beruflicher Stellung⁵³. Entscheidend scheint dabei zu sein, ob und in welchem Ausmass mit dem vorzeitigen Ruhestand finanzielle Einbussen verbunden waren. Einkäufe in die 2. Säule sind bei Bund, Kanton und Gemeinde steuerbegünstigt (Art. 81 Abs. 2 BVG, Art. 7 BVV 3) und können bis zum ordentlichen Rentenalter erfolgen. Mit Entscheid vom 10. Juni 2005 hat der Bundesrat nun ausserdem beschlossenen, solche Einkäufe gesamtschweizerisch steuerlich zu begünstigen, die der Ausfinanzierung von Rentenkürzungen im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Altersrücktritt dienen.⁵⁴

Ausfinanzierte Rentenkürzungen bei Frühpension stellen einen Anreiz für den vorzeitigen Altersrücktritt dar.

8.2.1.3 Unfreiwillige vorzeitige Pensionierung im Verhältnis zur Arbeitslosenversicherung

Erhalten ältere Arbeitnehmende aus wirtschaftlichen oder andern Gründen, für die sie kein Verschulden trifft, die Kündigung, haben sie Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Wenn die betroffene Person die Rente beziehen muss, weil das Pensionskassenreglement dies so vorsieht oder sie die Wahl hat, die Rente vorzeitig zu beziehen und davon Gebrauch macht, muss die Rente an die Versicherungsleistungen angerechnet werden. Falls im Reglement der Vorsorgeeinrichtung eine Überbrückungsrente vorgesehen ist, gilt diese als Altersleistung und wird von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen.

Versicherte, die frei entscheiden können und die Freizügigkeitsleistung wählen, erhalten die ungekürzte Leistung der Arbeitslosenversicherung. Angerechnet wird Ihnen die Altersleistung in dem Moment, in dem sie über die Freizügigkeitsleistung verfügen, d.h. ein Freizügigkeitskonto oder eine -police auflösen. Unerheblich ist dabei, ob sie die Gelder beziehen oder diese zur späteren Alterssicherung anderweitig anlegen. Damit ist die Rechtsgleichheit gegenüber denjenigen Versicherten gewahrt, die keine Wahl haben und deren Rente angerechnet wird.

8.2.1.4 Freiwillige Abgangsentschädigungen

Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden heute in mehrfacher Hinsicht bevorzugt:

- sie sind heute nur beschränkt der AHV-Beitragspflicht unterworfen: nur auf dem 8 Monatslöhne übersteigenden Betrag sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge geschuldet (Art. 8^{ter} AHVV);

⁵³ Betriebliche Alterspolitik, Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven, Forschungsbericht BSV 4/03, S. 31.

⁵⁴ Der entsprechende Artikel 1b BVV2 tritt per 1.1.06 in Kraft. Bisher waren entsprechende Einkünfte nur in einzelnen Kantonen (bspw. ZH) steuerbegünstigt.

- der Arbeitgeber kann Kapitalabfindungen an seine Angestellten und damit auch Vorruhestandsleistungen, in vollem Umfang als geschäftsmässig begründeten Aufwand steuerlich absetzen;
- Leistungen des Arbeitgebers werden auf Bundesebene bei ArbeitnehmerInnen ab 55 Jahren nicht zum normalen Einkommenssatz, sondern zu einem vorteilhafteren Sondersatz besteuert, wenn sie Vorsorgecharakter haben⁵⁵ (Art. 38 DBG). Bei den direkten Bundessteuern können Abgangsentschädigungen steuerlich als Vorsorgeleistung betrachtet werden, wenn nachfolgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
 - der Arbeitnehmer verlässt das Unternehmen nach dem vollendeten 55. Altersjahr;
 - er gibt seine (Haupt-) Erwerbstätigkeit auf bzw. ist verpflichtet, diese aufzugeben;
 - durch den Austritt aus dem Unternehmen und dessen Vorsorgeeinrichtung entsteht eine Vorsorgelücke. Die Lücke im Umfang der ordentlichen reglementarischen Beiträge (zwischen Austritt und ordentlicher Pensionierung) ist von der Vorsorgeeinrichtung zu berechnen;
 Leistungen ohne Vorsorgecharakter werden auf Bundesebene zum normalen Einkommenssatz besteuert, wenn sie Ersatzeinkommen darstellen und weniger als ein Jahresgehalt umfassen oder das Nichtausüben einer Tätigkeit entschädigen. Übersteigt die als Ersatzeinkommen gewährte Abgangsentschädigung ein Jahreseinkommen, so wird das durchschnittliche Jahreseinkommen im Rahmen einer Einmalbesteuerung ebenfalls zu einem Sondersatz (Rentensatz⁵⁶) besteuert;
- wenn die freiwillige Leistung des Arbeitgebers den anrechenbaren Höchstbetrag des versicherten Verdienstes der obligatorischen Unfallversicherung von z.Zt. 106'800 Franken übersteigt, wird die Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung aufgeschoben. Zu diesem Freibetrag kann aus den freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers zusätzlich der Maximalbetrag des koordinierten Lohnes nach Artikel 8 Absatz 1 BVG von z.Zt. 77'400 Franken in die berufliche Vorsorge fliessen.

Müsste der gesamte Betrag freiwilliger Leistungen (also auch der Freibetrag von Fr. 106'800.00) in die berufliche Vorsorge fliessen, hätte dies den Vorteil, dass die Altersrente dank der Abgangsentschädigung aufgestockt würde. Um dies zu erreichen, müsste für den Fall, dass die Abgangsentschädigung nicht in die berufliche Vorsorge investiert wird, diese vollumfänglich an die Arbeitslosenentschädigung angerechnet werden. Allerdings verdoppelte das Parlament im Rahmen der AVIG-Revision 2003 den vom Bundesrat vorgeschlagenen Freibetrag auf 106'800 Franken um sicherzustellen, dass weiterhin freiwillige Abgangsentschädigungen ausgerichtet werden.⁵⁷

Diese Regelungen erleichtern Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen den Schritt zur vorzeitigen Pensionierung, da sie beide Parteien im Umfang von Artikel 8^{ter} AHVV von der AHV-Beitragsentrichtung befreien und ihnen darüber hinaus steuerliche oder arbeitslosenversicherungsrechtliche Vorteile verschaffen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bringt damit beiden Seiten materielle Vorteile und erscheint damit für beide Seiten attraktiv. Diese Regelungen fördern zwar einerseits Sozialpläne, andererseits entheben sie Unternehmen durch diese sozialversicherungs- und

⁵⁵ Die Besteuerung dieser Abgangsentschädigungen auf Kantons- und Gemeindeebene zu einem Sondersatz liegt in der Autonomie der Kantone (keine Regelung im StHG).

⁵⁶ Satz, der sich ergäbe, wenn anstelle einer einmaligen Leistung, eine jährliche Leistung zu besteuern wäre.

⁵⁷ BBI 2007 2245

steuerrechtliche Vorzugsbehandlung auch von einem Teil ihrer sozialpolitischen Verantwortung bei der Entlassung älterer ArbeitnehmerInnen.

8.2.1.5 Auswirkungen der verlängerten Rahmenfrist für den Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung

Erzielt ein Versicherter innerhalb der letzten vier Jahre vor dem Eintritt ins Rentenalter einen Zwischenverdienst, der ihm die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist für den Leistungsbezug ermöglicht, so wird die ursprüngliche Rahmenfrist von zwei Jahren nicht verlängert (Art. 41b AVIV). Diese Regelung erleichtert zwar den schrittweisen Übertritt in den Ruhestand, hat aber den Nachteil, dass der neue versicherte Verdienst, der auf der Basis des während der Rahmenfrist erzielten Zwischenverdienstes berechnet wird, sehr gering sein kann, sofern kein ähnlich hoher versicherter Lohn erzielt wird wie zuvor. Denn die während der Zeit, in welcher der Versicherte einen Zwischenverdienst erzielt, ausbezahlten Kompensationszahlungen werden bei der Berechnung des neuen versicherten Verdienstes nur bis zur Höhe des Zwischenverdienstes berücksichtigt (Art. 23 Abs. 4 und 5 AVIG). Dieser Umstand kann den Arbeitslosen davon abhalten, eine Stelle anzunehmen, bei der er einen Zwischenverdienst erzielt.

8.2.2 Pensionierung von Gesetzes wegen - Altersbeschränkungen im öffentlichen Dienst

Arbeitsverhältnisse im kantonalen oder eidgenössischen öffentlichen Dienst enden häufig von Gesetzes wegen, wenn die betreffende Person ein bestimmtes Alter erreicht. Die Altersgrenze entspricht entweder dem ordentlichen Rentenalter oder liegt knapp darunter⁵⁸.

Entsprechende Regelungen, die arbeitswilligen und -fähigen SeniorInnen die Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus administrativ (Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Wiederanstellung) erschweren, sind weder aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht wünschenswert, noch entsprechen sie den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus führt - bei konsequenter Weiterführung des geltenden lohnbasierten Beitragssystems - zudem grundsätzlich zu einer besseren Finanzierung der Sozialwerke.

8.3 Bei Weiterführen der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus

Gemäss der Arbeitskräfteerhebung (SAKE) waren in der Schweiz am 30. Juni 2004 etwas mehr als 95'000 Personen von 65 und mehr Jahren erwerbstätig⁵⁹. Diese Zahl beruht auf den Angaben der Befragten. Zu Beginn der 90er-Jahre wurde ein markanter Rückgang der nach dem 65. Altersjahr noch erwerbstätigen Personen festgestellt (Rückgang von 145'000 auf 95'000 Personen). Seither hat sich ihre Zahl bei 100'000 Personen eingependelt.

Geht man davon aus, dass die Erwerbstätigen im Rentenalter vorwiegend in der Altersgruppe zwischen 65 und 75 Jahren zu finden sind (was eine vorsichtige Annahme darstellt), so würde der

⁵⁸ Bei privatrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen schreibt das Obligationenrecht demgegenüber keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Pensionsalters vor.

⁵⁹ Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit, die während mindestens einer Stunde pro Woche gegen Entlohnung oder unentgeltlich im Familienbetrieb ausgeübt wird (vgl. Schweizerische Arbeitskräfte Erhebung, SAKE). Diese Angabe widerspiegelt die Realität nicht vollständig, da als Referenzgrösse die gesamte Bevölkerung über 65 Jahren ohne Obergrenze genommen wird.

Beschäftigungsgrad in diesen Altersklassen für Männer in der Grössenordnung von 20% und für Frauen bei 10% liegen.

Strukturelle Merkmale der Erwerbstätigen über 65 Jahren sind (SAKE, Befragung «Der Übergang in den Ruhestand»):

- Etwas mehr als die Hälfte der Personen, die nach dem Erreichen des Rentenalters noch erwerbstätig sind, üben eine – oft unregelmässige – Teilzeiterwerbstätigkeit aus..
- Zwei Drittel der Männer und etwas mehr als die Hälfte der Frauen üben eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus oder arbeiten im Familienbetrieb;
- Eine von fünf Personen, die nach der Pensionierung noch erwerbstätig sind, arbeitet in einem Landwirtschaftsbetrieb.

Bezüglich den Gründen für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach dem Eintritt in den Ruhestand werden in der Umfrage über den «Übergang in den Ruhestand» zwei klar getrennte Gruppen unterschieden:

- Ein Drittel der Personen gibt an, sie müssten aus wirtschaftlichen Gründen weiterarbeiten.
- Die übrigen geben an, sie hätten sich aus eigenem Antrieb dafür entschieden.

8.3.1 Beitragspflicht auf Erwerbseinkommen von SeniorInnen

(Teil-) erwerbstätige ArbeitnehmerInnen im Rentenalter sind in der ersten Säule weiterhin beitragspflichtig, soweit das von ihnen erarbeitete Bruttoeinkommen den gesetzlichen Freibetrag von 1'400 Franken pro Monat bzw. von 16'800 Franken je Arbeitgeber pro Jahr überschreitet (Art. 6^{quater} AHVV). Diese Beiträge sind nach geltendem Recht nicht mehr rentenbildend. Derjenige Teil des Einkommens, der über diesem Freibetrag liegt, gilt als AHV-Einkommen. Im Jahr 1999⁶⁰ präsentierte sich die Zahl der Beitragszahlenden und die Summe der einbezahlten Beiträge wie folgt:

T1. Beitragszahlende und Beiträge auf «nicht rentenbildende Einkommen» im Jahr 1999 (Stand 2004)
Alter >=62/65

	Personen ⁶¹			AHV/IV-Beiträge (in Millionen)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Rentenalter (62/65)	25'000	25'000	50'000	65	32	97
>62/65	26'000	17'000	43'000	122	31	153
Total	51'000	42'000	93'000	187	63	250

Die Beiträge von insgesamt 250 Millionen Franken, die von Personen im Rentenalter eingezahlt wurden, machten im Jahr 1999 weniger als 1% der in die erste Säule fliessenden Beiträge aus. Die Hälfte der Personen, die ein «nicht rentenbildendes Einkommen» erzielen und dafür Beiträge entrichten, tut dies in dem Jahr, in dem sie pensioniert werden⁶². Um strukturelle Aussagen über diese Gruppe machen zu können, die im Ruhestand Beiträge zahlt, muss man die Gruppe der Ren-

⁶⁰ Letztes Jahr, über das Daten verfügbar sind, um eine Analyse zu dieser Frage zu erstellen.

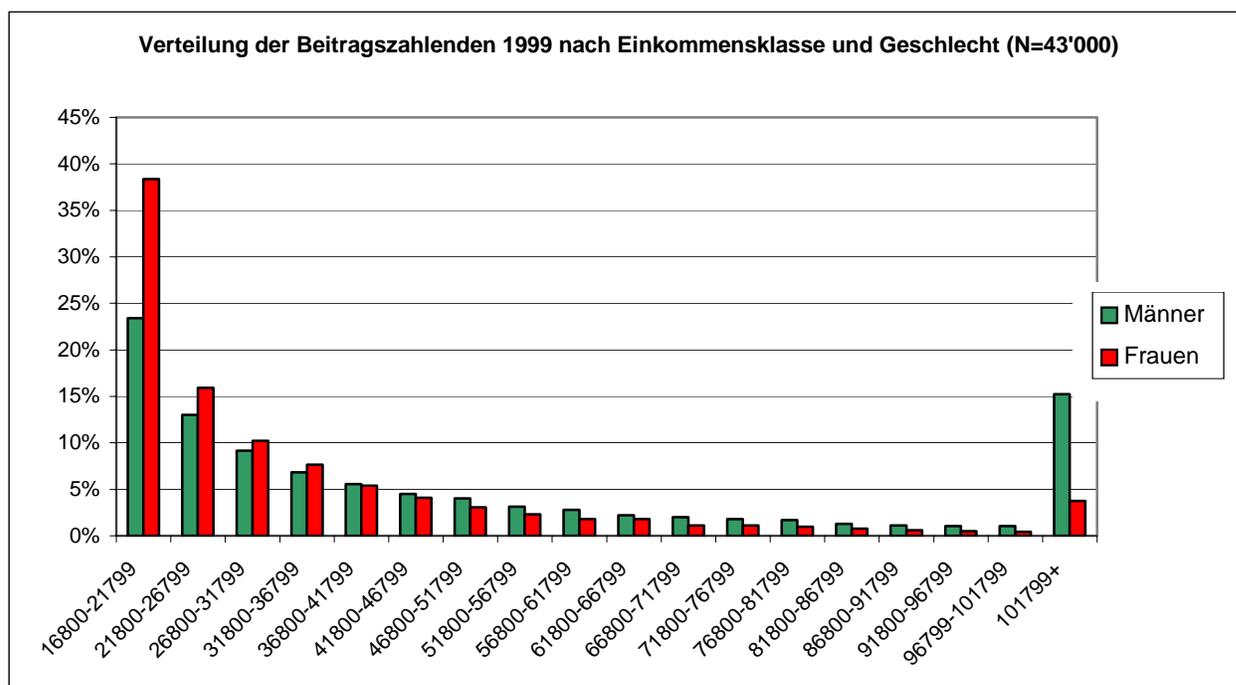
⁶¹ Klassifikation nach der Hauptkategorie

⁶² Dies erklärt sich vor allem durch den Umstand, dass sämtliche im Jahr der Pensionierung erzielten Einkommen im Prinzip als nicht rentenbildende Einkommen angesehen werden, egal, ob sie nun vor (ohne Freibetrag) oder nach dem Eintritt in den Ruhestand (mit Freibetrag) erzielt worden sind (siehe Art. 29bis AHVV).

tenberechtigten betrachten, die nach dem Erreichen des Rentenalters konsequent Beträge entrichten.

Die Einkommen der Personen im AHV-Alter (>62/65) sind sehr asymmetrisch verteilt. Besonders ausgeprägt ist diese Asymmetrie bei den Frauen. Über ein Drittel der beitragspflichtigen Frauen (ein Viertel der Männer) erzielen ein Gesamt-Jahreseinkommen zwischen 16'800 und 21'800 Franken (einschliesslich Freibetrag)⁶³. Am oberen Ende der Verteilung zeigt sich, dass etwas mehr als 10% der Beitragszahlenden (15% der Männer und 4% der Frauen) ein Einkommen über 101'800 Franken erzielen.

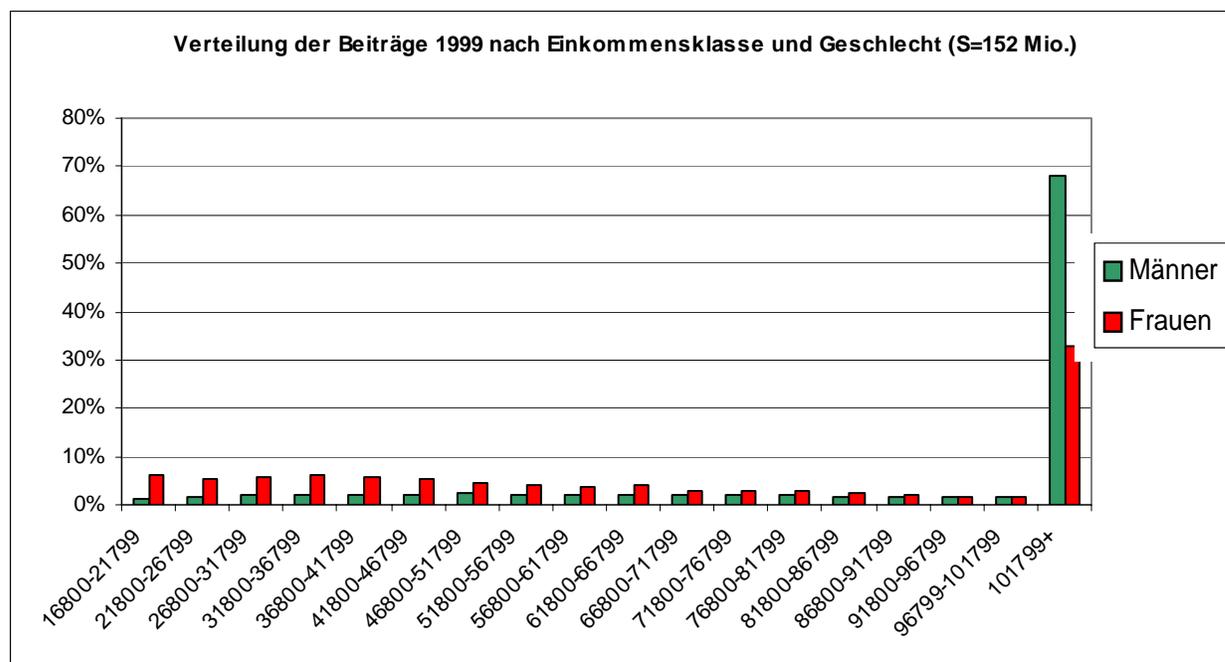
Grafik 8:



Da die Beiträge proportional zum Einkommen bemessen werden, machen die von den 10% Beitragszahlenden, die ein Einkommen über 101'799 Franken verdienen, bezahlten Beiträge fast 60% der Beiträge aus.

⁶³ Wobei zu beachten ist, dass über die Personen, die weniger als 16'800 Franken erzielen, keine Daten verfügbar sind.

Grafik 9:



8.3.2 Keine rentenbildenden Altersgutschriften in der 2. Säule

Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters werden im Obligatorium der 2. Säule keine Altersgutschriften mehr geöffnet und das Altersguthaben nicht mehr verzinst (Art. 15 Abs. 1 Bst. a BVG). Hingegen ist ein entsprechend höherer Rentenumwandlungssatz vorgesehen, wenn der Anspruch auf Altersleistungen (reglementarisch) aufgeschoben wird (Art. 13 Abs. 2 BVG). Dabei ist zu beachten, dass auch die Altersleistungen der 2. Säule nicht zu einer Überversicherung führen dürfen. Schliesslich sollen 1. und 2. Säule lediglich die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards ermöglichen. Kein Verstoss gegen das Überversicherungsverbot liegt bei versicherungstechnischen Rentenzuschlägen vor, die sich als Folge von Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus ergeben.

Gemäss der Anpassung der BVV 2 an die 1. BVG-Revision gelten reglementarische Leistungen von maximal 70% des letzten versicherbaren AHV-pflichtigen Lohnes vor der Pensionierung als angemessen⁶⁴.

8.4 Schlussfolgerung

Die sozialversicherungsrechtlichen Anreize stellen lediglich eine Seite der Medaille dar. Sie sind heute in der Tat so gesetzt, dass für die betroffenen Personen ein vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zumindest nicht nachteiliger ist als eine Reduktion der Beschäftigung. Auf der anderen Seite nehmen die Anforderungen des Arbeitslebens laufend zu. Es ist damit zu rechnen, dass eine zunehmend grössere Zahl der Beschäftigten Schwierigkeiten haben wird, ein volles Arbeitspensum bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters durchzuhalten. Die Altersteilzeit

⁶⁴ Vgl. dazu Artikel 1 Abs. 2 Bst. a BVV2, der per 1.1.06 in Kraft tritt.

oder die Ermöglichung anderer Formen flexibler Arbeitsverhältnisse dürften daher Postulate sein, die sich in den kommenden Jahren zunehmend Gehör verschaffen werden. Die Sozialversicherungen müssen dem Rechnung tragen. Es sind korrigierende Eingriffe vorzunehmen, welche verhindern, dass sich eine kurzzeitige Lohneinbusse vor Erreichen des Rentenalters in lebenslänglich schlechteren Altersleistungen niederschlägt.

9 Lösungsansätze

Auf der Grundlage der in Kapitel 8 dargestellten Problemfelder werden nachfolgend - im Sinne einer umfassenden Auslegeordnung - mögliche Lösungsansätze skizziert. Diese Bestimmungen sollen in erster Linie neue Rahmenbedingungen festlegen, welche es erlauben, optimale persönliche Entscheidungen bezüglich dem Austritt aus dem Arbeitsmarkt zu treffen. Dabei wird im Prinzip ein doppeltes Ziel angestrebt: Erstens will man dort, wo dies möglich ist, jeglichen Bezug zu einem institutionalisierten Pensionierungsalter aufheben und zweitens soll das Finanzierungs- und Leistungssystem flexibilisiert werden, damit der Austritt des Einzelnen aus dem Erwerbsleben flexibler gestaltet werden kann. Die Arbeitsgruppe hat zudem noch einige Massnahmen geprüft, mit denen die indirekten Kosten der älteren ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt verringert werden sollen.

1. und 2. Säule sollen im Bereich des flexiblen Altersrücktritts synchronisiert werden, indem in der obligatorischen beruflichen Vorsorge die Möglichkeit zum vorzeitigen und zum aufgeschobenen Bezug der Altersrente geschaffen wird. Entsprechend sollte auch in der 2. Säule der teilweise Vorbezug oder Aufschub ermöglicht werden. Dies ermöglicht SeniorInnen, die auch nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters erwerbstätig bleiben wollen, mehr Flexibilität hinsichtlich der Finanzierung ihres Lebensunterhalts und eröffnet Optimierungsmöglichkeiten hinsichtlich der steuerlichen Belastung: erwerbstätige SeniorInnen, die neben ihrem Erwerbseinkommen eine (nicht aufschiebbare) ganze Altersrente der beruflichen Vorsorge versteuern müssen, werden heute durch den progressiven Steuersatz überdurchschnittlich belastet.

Wirtschaftliche Effizienz bedeutet nicht, dass die Erwerbstätigen möglichst lange im Erwerbsleben bleiben sollen. Die Formel „Längere Berufstätigkeit gleich mehr Produktion gleich mehr Wohlstand“ greift zu kurz. Die Wahl des Pensionierungszeitpunkts ist aus wirtschaftlicher Sicht dann optimal, wenn ein zusätzlicher Tag für den Arbeitnehmer höhere Kosten verursachen würde als Erträge.

Vorbedingung, damit der einzelne Erwerbstätige den Entscheid zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit treffen kann, ist allerdings, dass er erstens selber entscheiden kann und zweitens, dass die Kosten und Erträge, die er in seinen Entscheid einbezieht auch die volkswirtschaftlich relevanten Grössen sind. Beide Bedingungen sind normalerweise nicht gegeben. In vielen Fällen wird ein Pensionierungszeitpunkt zwingend von aussen vorgegeben, sei es durch die Arbeitsmarktlage (möglicher Verlust des Arbeitsplatzes), durch fixe Pensionierungslimiten (wie bei öffentlichen Verwaltungen), durch eine verzerrende Besteuerung der Einkünfte oder die Schaffung von materiellen Anreizen durch das Sozialsystem.

Je mehr Freiheiten man den Erwerbstätigen und den Arbeitgebern bei der Festsetzung des Eintritts in die Pensionierung gibt, desto wichtiger ist es aus ökonomischer Sicht, dass das Wahlverhalten möglichst auf unverzerrten Grössen basiert. Die in Kapitel 9 dargestellten Vorschläge haben daher volkswirtschaftlich einen zweifachen Sinn: erstens reduzieren sie die Verzerrungen der heutigen

Pensionierungsentscheide und zweitens ebnet sie einer zukünftigen Flexibilisierung des Rentenalters den Weg.

Aus den bisherigen Erläuterungen geht klar hervor, dass die stärkere Arbeitsmarktbeteiligung der SeniorInnen nicht das oberste Ziel der Arbeitsgruppe darstellte. Die Entwicklung der Arbeitsmarktbeteiligung ergibt sich letztlich aus einer ganzen Reihe von Faktoren, bei denen die Sozialversicherungen nur eine Nebenrolle spielen (im Vergleich zu Parametern wie der Konjunkturlage des Arbeitsmarktes, der Ausbildung, der Gesundheit oder auch einfach der Bedeutung, die man der Arbeit/Freizeit beimisst). Die durch Flexibilisierungsmassnahmen geschaffenen Anreize für die Arbeitsmarktbeteiligung können manchmal eine negative, widersprüchliche (Arbeitgeber/ArbeitnehmerInnen) Wirkung entfalten oder aber nur für ganz bestimmte Personengruppen von Bedeutung sein.

Die nachfolgenden Lösungsansätze sind thematisch zu Modellen mit verschiedenen Zielsetzungen zusammengefasst. Im Vordergrund stehen Modelle, die:

- älteren ArbeitnehmerInnen mehr Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen (vgl. Ziff. 9.1);
- negative Anreize im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Altersrücktritt setzen (vgl. Ziff. 9.2).
- die Attraktivität älterer ArbeitnehmerInnen durch Kostensenkungsmassnahmen steigern (vgl. Ziff. 9.3) oder
- SeniorInnen das Ausüben einer Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus ermöglichen (vgl. Ziff. 9.4).

In der Arbeitsgruppe keine Mehrheit fanden Vorschläge für Anpassungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung, die älteren ArbeitnehmerInnen den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben erschweren sollen i.S. von:

- die Frühpensionierung kommt einem definitiven Rücktritt vom Arbeitsmarkt gleich, d.h., wenn Frühpensionierte nach der Pensionierung wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen und genügend Beitragszeit erbringen, können sie keinen Anspruch mehr auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung erwerben;
- die bestehenden Sonderregeln für ältere Arbeitslose (bspw. Anspruch auf mehr Taggelder, längere Rahmenfrist für den Bezug etc.) werden aufgehoben (Art. 27 Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 AVIG).

9.1 Flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Alter

Ältere ArbeitnehmerInnen, die ihre Funktion nicht mehr oder nicht mehr im gleichen Umfang ausüben können oder wollen, haben unter Umständen das Bedürfnis, ihre Arbeit oder Funktion dem veränderten Leistungsvermögen anzupassen (Funktionswechsel, Reduktion des Beschäftigungsgrades). Ist damit eine Lohnreduktion verbunden, wirkt sich dies im heutigen System direkt auf den Umfang der Altersvorsorge in der 1. und 2. Säule aus, indem die Berechnungsbasis für die Altersrenten reduziert wird. Ergänzend zur 11. AHV-Revision, mit welcher der Altersrücktritt weiter flexibilisiert werden soll (Möglichkeit auch halbe Renten vorzubeziehen oder aufzuschieben), können die negativen Auswirkungen eines sinkenden Erwerbseinkommens vor dem ordentlichen Pensionsalter wie folgt gemildert werden:

9.1.1 Teilpensionierung

Im obligatorischen Bereich der 2. Säule wird die Möglichkeit des Rentenvorbezugs und des -aufschubs eingeführt.

▪ **Rentenvorbezug:**

Ab dem 58. Altersjahr können Versicherte bei Aufgabe bzw. Reduktion der Beschäftigung und damit einhergehend einer Reduktion des letzten Jahreslohnes um mindestens 1/3 eine halbe bzw. eine ganze Altersrente vorbeziehen.

▪ **Rentenaufschub:**

Ab dem 65. Altersjahr kann der Bezug der Altersrente bis längstens zum 70. Altersjahr ganz oder zur Hälfte aufgeschoben werden, sofern dabei weiterhin eine (Teil-)Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, die mit mindestens 2/3 des letzten Jahreslohnes entschädigt wird.

Flexibilisierte, auf den Vorschlag der 11. AHV-Revision abgestimmte Vorbezugs- und Aufschubsmöglichkeiten auch in der 2. Säule ermöglichen älteren ArbeitnehmerInnen eine ihrem Alter und ihren individuellen geistigen und körperlichen Fähigkeiten angepasste Gestaltung der Arbeit. Wo die bisherige Arbeitsbelastung mit zunehmendem Alter zu hoch wird, der Arbeitnehmer aber die Erwerbstätigkeit noch nicht ganz aufgeben möchte, bietet der Teilvorbezug der Altersrente einen geeigneten Ausweg. Gleiches gilt für SeniorInnen, die ihre Erwerbstätigkeit bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters noch in reduziertem Umfang weiter führen möchten. Hier bietet der Aufschub der ganzen oder halben Altersrente der beruflichen Vorsorge mehr Flexibilität, indem nur das zusätzlich zum Erwerbseinkommen notwendige Renteneinkommen abgerufen werden muss und so auch steuerlich optimiert werden kann. Mit dieser Massnahme wird Teilzeitbeschäftigung in den Jahren vor dem endgültigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt attraktiver. Es lässt sich jedoch nicht abschätzen, ob diese Massnahme die Arbeitsmarktbeteiligung der SeniorInnen eher erhöhen oder verringern wird. Die AG empfiehlt, diese Massnahme weiter zu verfolgen.

9.1.2 Möglichkeit zur Weiterversicherung des bisherigen Lohnes in der BV

Ältere ArbeitnehmerInnen können bei Arbeitszeitreduktion (Teilzeitarbeit) oder Funktionswechsel mit daraus resultierendem tieferem Lohn den letzten koordinierten Lohn weiter in der zweiten Säule versichern. Die Finanzierung erfolgt ausschliesslich durch den Arbeitnehmer oder paritätisch auch durch den Arbeitgeber.

Vorsorgeeinrichtungen können die Weiterversicherung des zuletzt versicherten koordinierten Lohnes vorsehen. Dies ermöglicht ArbeitnehmerInnen eine ihrem Leistungsvermögen besser angepasste, aber allenfalls tiefer entschädigte Funktion auszuüben oder das Arbeitspensum entsprechend zu reduzieren, ohne dafür lebenslängliche Rentenkürzungen in Kauf nehmen zu müssen. Für die ausschliessliche Finanzierung der weiter versicherten Lohndifferenz durch den Arbeitnehmer spricht, dass die Weiterversicherung in der Regel dem Bedürfnis des Arbeitnehmers entspringt und der Arbeitgeber deshalb nicht zur Mitfinanzierung verpflichtet werden soll. Für eine paritätische Finanzierung spricht, dass die Mehrbelastung des Arbeitnehmers durch Einkommensausfall und Vorsorgebeiträge für bestimmte ArbeitnehmerInnen allein nicht finanzierbar wäre (Burdensharing). Unabhängig von der gewählten Form bietet diese Massnahme zusätzliche

Möglichkeiten für die Umsetzung der Massnahme unter Ziffer 9.1.1. Die gleiche Unsicherheit ist bei der Frage auszumachen, in welche Richtung sich die gesamte Arbeitsmarktbeteiligung der SeniorInnen entwickeln wird. Die AG empfiehlt, diese Massnahme in der einen oder anderen Form weiter zu verfolgen.

9.2 Negative Anreize bei vorzeitigem Altersrücktritt

Die betreffend Sozialabgaben und Besteuerung bevorzugte Behandlung der Finanzierung von frühzeitigen Pensionierungen kommt dem Wunsch der Arbeitgeber und -nehmerInnen nach möglichst flexiblen Lösungen entgegen, hat aber volkswirtschaftlich den Nachteil, dass die Entscheide häufig zu Gunsten einer Frühpensionierung verzerrt sind. Generell führen derartige Möglichkeiten dazu, dass neben der Frühpensionierung Alternativen, die eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit beinhalten würden, stark ins Hintertreffen geraten.

Es geht dementsprechend nicht darum, Möglichkeiten der Finanzierung von Frühpensionierungen möglichst unattraktiv zu machen, sondern darum, bestehende Verzerrungen, die eine frühzeitige Pensionierung stark begünstigen, zu beseitigen und die volkswirtschaftlich relevanten Kosten in den Entscheid der Erwerbstätigen und Unternehmen einfließen zu lassen.

9.2.1 Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

9.2.1.1 Volle AHV-Beitragspflicht auf freiwilligen Leistungen

Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die nicht in die 2. Säule fliessen:

- *sind in der AHV vollumfänglich beitragspflichtig. Der bisher gewährte „Freibetrag“ im Umfang von maximal 8 Monatslöhnen wird aufgehoben;*
- *sind Rahmen der Unternehmensgewinnbesteuerung beim Arbeitgeber nicht mehr als geschäftsmässig begründeter Aufwand abzugsfähig;*
- *dienen der Deckung des durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlags.*

Arbeitgeber sollen bei Restrukturierungen die vollen volkswirtschaftlichen Kosten tragen. Damit wäre seitens des Arbeitgebers in dieser Situation ein aktives Bemühen um Wiederintegration der von ihm entlassenen oder in Frühpension geschickten ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt gefragt. Die heutige Regelung, wonach beitragsfreie Abgangsentschädigungen bezogen werden können, führt zu Beitragsausfällen bei den Sozialwerken, was volkswirtschaftlich verzerrend wirkt. Entsprechend sind deren Privilegien bezüglich der Beitrags- und Steuerbefreiung für Abgangsentschädigung aufzuheben. Umgekehrt sollen auch ArbeitnehmerInnen nicht mehr gleichzeitig Abfindungszahlungen und Taggelder beziehen können. Soweit entsprechende Abgangszahlungen nicht in die 2. Säule oder in die Säule 3a fliessen und damit verfügbar sind, sind sie von den Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Abzug zu bringen.

Diese Massnahme zeigt nur Wirkung, wenn sie in ihrer Gesamtheit umgesetzt wird: während AHV-Beitragspflicht und Berücksichtigung beim anrechenbaren Verdienstaufschlag beim Arbeitnehmer ansetzen und diesen belasten, macht die Aufhebung der steuerlichen Abzugsfähigkeit freiwillige Leistungen vor allem für den Arbeitgeber unattraktiv. Würde bspw. nur der steuerrechtliche Aspekt nicht umgesetzt, würde die Position des Arbeitnehmers weiter geschwächt, indem er allein die

Nachteile zu tragen hätte. Weiter verstärkt würde hingegen die Position des Arbeitgebers - dem mit der unbeschränkten AHV-Beitragspflicht im Vergleich zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers grundsätzlich keine Mehrkosten entstehen - indem er den Arbeitnehmer ohne eigene Nachteile schliesslich vor die Wahl stellen kann, die „Abgangsentschädigung“ zu beziehen oder darauf zu verzichten. Auf der anderen Seite vermindert die Umsetzung des gesamten Massnahmenpakets jedoch die Bereitschaft der Arbeitgeber zu grosszügigen Sozialplänen, da der entsprechende Aufwand nicht mehr steuerlich abgezogen werden kann.

Das Verhältnis zwischen Regelungen im Rahmen der Altersvorsorge und der Autonomie der Sozialpartner zur Vereinbarung von sozialverträglichen Lösungen im Zusammenhang mit betrieblichen Umstrukturierungen wurde in Zusammenhang mit dem Mindestalter für den vorzeitigen Altersrücktritt in der beruflichen Vorsorge ausführlich diskutiert. Das in Zusammenhang mit der Ordnungsrevision durchgeführte Vernehmlassungsverfahren hat deutlich gezeigt, dass Eingriffen in die Autonomie der Betriebe und Sozialpartner Grenzen gesetzt sind. Die Aufhebung der Sonderregelungen in den Sozialversicherungen und dem Steuerrecht in Zusammenhang mit freiwilligen Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses würden einerseits diese Handlungsautonomie tangieren ohne dass eine ausreichende Gewissheit besteht, dass die Aufhebung der Sonderregelungen zu einer relevanten Erhöhung der Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen führt. Aus diesem Grund empfiehlt die Arbeitsgruppe, diesen Ansatz nicht weiter zu verfolgen.

9.2.2 Einbezug der AHV-Rente beim massgebenden Einkommen für AHV-Beiträge der Nichterwerbstätigen

Beim massgebenden Einkommen für die Festlegung der Nichterwerbstätigenbeiträge werden künftig vorbezogene AHV-Renten berücksichtigt. Die geltende Skala gemäss Artikel 28 Abs. 1 AHVV bleibt unverändert.

Frühzeitig Pensionierte sind heute wie Nichterwerbstätige auf der Basis ihres Vermögens und des kapitalisierten Renteneinkommens (inkl. Überbrückungsrenten) bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters beitragspflichtig. Dies wird unverändert beibehalten, um nicht durch eine Beitragsbefreiung zusätzliche Anreize für eine Frühpension zu schaffen. Für die Festsetzung des Nichterwerbstätigen Beitrages nicht berücksichtigt wird gemäss geltendem Recht die vorbezogene Altersrente und die Hinterlassenenrenten der AHV sowie die Rente der Invalidenversicherung. Wird dieses Einkommen in die Bemessungsgrundlage einbezogen, resultiert daraus bei gleichbleibender Beitragsskala eine durchschnittlich für alle Nichterwerbstätigen höhere Belastung und damit höhere Beiträge an die AHV als bisher. Mit dieser Massnahme kann das Beitragsvolumen, das der AHV durch die Aufgabe der Erwerbstätigkeit entgangen ist, wenigstens zum Teil ausgeglichen werden.

Sollen hingegen ausschliesslich Frühpensionierte als Nichterwerbstätige höhere Beiträge leisten, wäre eine über den versicherungstechnischen Ansatz hinaus gehende Kürzung der Altersrente transparenter. Die AG empfiehlt daher, diese Massnahme nicht umzusetzen.

9.2.3 Besteuerung von Einkäufen zur Ausfinanzierung von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Altersrücktritt

Einkäufe in die zweite Säule, die dem Auskauf einer Rentenkürzung für die vorzeitige Pensionierung dienen sind bei den direkten Steuern des Bundes, der Kantone und der Gemeinden nicht mehr abzugsfähig (Art. 33 Abs. 1 Bst. d DBG + Art. 9 Abs. 1 Bst. d StHG).

Am 10.6.2005 hat der Bundesrat in der beruflichen Vorsorge gesamtschweizerisch die reglementarische Möglichkeit zum Auskauf von Rentenkürzungen für den Fall eines vorzeitigen Altersrücktritts eingeführt: wird trotz erfolgtem Auskauf auf den vorzeitigen Altersrücktritt verzichtet, darf das reglementarische Leistungsziel um maximal 5% überschritten werden⁶⁵. Diese Regelungen setzen Anreize für das vorzeitige Ausscheiden aus und gegen den weiteren Verbleib im Erwerbsleben.

Da die entsprechenden Bestimmungen per 1. Januar 2006 in Kraft treten werden, empfiehlt die AG daher, diese Massnahme nicht umzusetzen.

9.3 Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitskräfte

Ein verbreitetes Lohnbildungskonzept ist die Entlohnung nach dem Anciennitätsprinzip. Bei einer solchen – nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten – Lohnstruktur liegt der Lohnsatz für Nachwuchskräfte zunächst typischerweise unter deren Produktivität; er nimmt dann jedoch rascher zu und übersteigt schliesslich im fortgeschrittenen Erwerbsalter die Produktivität. Ein solches Entlohnungssystem kann die Effizienz eines Unternehmens steigern, indem es dem Arbeitnehmer durch die Aussicht auf eine positive Lohnentwicklung einen erhöhten Anreiz für den Verbleib im Unternehmen und für eine verbesserte Leistungsbereitschaft bietet. Gleichzeitig können dadurch Impulse ausgelöst werden, vermehrt in betriebsspezifische bzw. genau auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittene Qualifikationen zu investieren.

Schwierigkeiten können sich für ältere Arbeitskräfte mit dem Anciennitätsprinzip dann ergeben, wenn sie später als vorgesehen in den Ruhestand eintreten wollen oder wenn sie die Stelle wechseln möchten, da sie in den letzten Erwerbsjahren über ihrer Produktivität entlohnt wurden. Bei einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld kann diese Differenz zwischen Produktivität und Lohn erheblich grösser werden als ursprünglich „kalkuliert“. Dies zeigt die Problematik langfristiger impliziter Verträge auf.

Aus dem Bereich der Sozialversicherungen ergeben sich zwei Verzerrungsfaktoren: die abgestuften Altersgutschriften und die Invalidenversicherungsprämien in der 2. Säule.

In einem perfekt funktionierenden Markt wären wirtschaftlich gesehen die steigenden Altersgutschriften kein Problem: sie würden einfach durch entsprechend niedrigere Nettolöhne ausgeglichen, so dass sie keinen Einfluss auf die Lohnkosten insgesamt hätten. Es darf auch nicht übersehen werden, dass eine mögliche Korrektur der Altersgutschriften die Probleme der Anciennitätslöhne nicht alleine lösen kann.

⁶⁵ Vgl. dazu Artikel 1b Absatz 2 BVV 2, der per 1.1.06 in Kraft tritt.

Bei Vorliegen unvollkommener Märkte spielen jedoch diese Kostenelemente trotzdem eine Rolle. Dies kann anhand der Invalidenprämie sichtbar gemacht werden. Für einen kleinen gewerblichen Betrieb kann die Anstellung eines älteren Arbeitnehmers zu Problemen mit der Vorsorgeeinrichtung führen.

9.3.1 Neustaffelung der Altersgutschriften

<i>Die Staffelung der Altersgutschriften bleibt unverändert oder wird alternativ wie folgt geändert:</i>				
<i>Alterskategorie</i>	<i>25 - 34</i>	<i>35 - 44</i>	<i>45 - 54</i>	<i>55 - 64/65</i>
<i>Aktueller Gutschriftenansatz</i>	7	10	15	18
<i>Moderater Gutschriftenansatz</i>	8	12	14	16

Obwohl der (negative) Einfluss höherer Altersgutschriften auf die Anstellung älterer ArbeitnehmerInnen nicht nachgewiesen ist, wird auf politischer Ebene immer wieder die aktuelle Staffelung der Altersgutschriften für eine geringere Konkurrenzfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen mitverantwortlich gemacht. Dieser Argumentation liegt die Annahme zugrunde, dass höhere Altersgutschriften in der Regel auch höhere Beiträge von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern erfordern. Entsprechend wird eine moderatere Staffelung der Altersgutschriften oder zumindest eine vorteilhaftere Staffelung der Arbeitgeberbeiträge gefordert. Letztere liegt bereits heute in der ausschliesslichen Kompetenz der Vorsorgeeinrichtungen (Art. 65 Abs. 2 BVG). Würde lediglich der Beitrag des Arbeitgebers moderater gestaffelt oder vereinheitlicht, die Altersgutschriftensätze jedoch belassen, so:

- käme dies einem starken Eingriff in die Finanzierungsautonomie der Vorsorgeeinrichtungen gleich;
- hätte dies die Trennung von Spar- und Risikoprämie zur Folge, sofern sich der einheitliche Ansatz nur auf die Alters- und nicht auch auf die Risikobeiträge bezieht;
- widerspräche dies der heutigen weit verbreiteten Praxis.

Nachstehend wird deshalb nur noch auf die Folgen im Zusammenhang mit einer anderen Staffelung der Altersgutschriften eingegangen.

Mit dem Ziel, das Sparziel von 500% des koordinierten Lohnes bei voller Beitragsdauer zu erhalten und die Lohnnebenkosten älterer ArbeitnehmerInnen durch tiefere Beiträge ab 45 Jahren in der 2. Säule zu senken, wurden folgende Modelle geprüft:

- A: 8% - 12% - 14% - 16% während je 10 Jahren;
- B: ein altersunabhängiger Satz von 12.5% während 40 Jahren Erwerbstätigkeit.

Eine Änderung der Altersgutschriftenstaffelung ohne Berücksichtigung der Eintrittsgeneration führt im Vergleich zum heutigen System im Ergebnis zu Mehrkosten. Dies deshalb, weil auf den Altersbereich der 25-44-Jährigen (wo die Altersgutschriften angehoben werden), aufgrund der höheren Bestände eine etwas höhere koordinierte Lohnsumme entfällt als auf den Altersbereich der 45- 64/65-Jährigen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch Minderaufwendungen im Umfang von 40-60% der Mehraufwendungen im Bereich der Risikoprämien entstehen, da für die

Invalidenrente die künftigen noch nicht finanzierten Altersgutschriften einen wichtigen Bestandteil der Risikosumme ausmachen.

Mehrkosten (ohne Berücksichtigung der Übergangskosten) in Mio. Franken bei alternativen Modellen (Minderaufwendungen Risiko berücksichtigt) - 2006 und 2030 im Vergleich:

Modell	2006	2030
A	210	142
B	348	254

Die Mehrkosten verringern sich mit der Zeit, weil 2030 der Anteil der älteren Versicherten höher ist, als 2006. Die effektiven Mehrkosten reduzieren sich ausserdem um rund die Hälfte, wenn man bereits bestehende Regelungen im Rahmen der weitergehenden Vorsorge berücksichtigt.

- *Moderatere Staffelung (Modell A)*

Eine moderatere Staffelung führt im Vergleich zu heute zu prozentual höheren Altersgutschriften in früheren und zu tieferen Altersgutschriften in den späteren Erwerbsjahren. Dies ist günstig für die Einnahmequelle Zins, hingegen sind die Löhne in jüngeren Jahren oft deutlich geringer. Eine moderatere Staffelung führt zu vergleichsweise höheren Zinsen, was aber durch den Umstand kompensiert wird, dass die Gutschriften auf tendenziell tieferen Löhnen berechnet werden.

Der Vorteil einer schwächeren Staffelung liegt in den tendenziell gleichmässigeren Lohnnebenkosten für ArbeitnehmerInnen aller Alterskategorien, wodurch die Stellung älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt gestärkt wird. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn die Zuschüsse des Sicherheitsfonds an Vorsorgeeinrichtungen mit ungünstiger Altersstruktur weiterhin gewährt würden. Andererseits könnten sich die bereits bestehenden Probleme jüngerer Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt erhöhen.

Der Nachteil einer schwächeren Staffelung der Altersgutschriften liegt in erster Linie im Übergangsproblem. Für die über 45-Jährigen der Übergangsgeneration ($25 < x < 65$ Jahre bei Inkrafttreten einer Änderung) würde das Vorsorgeziel von 500% des koordinierten Lohns ohne Übergangsregelung nicht mehr erreicht: zwischen 25 und 44 Jahren würden die *geltenden* tieferen Ansätze (7% und 10%), ab 45 Jahren die im Vergleich zur heutigen Regelung tieferen *neuen* Gutschriftenansätze angewandt, wodurch das modellmässige Sparziel (bspw. bei Modell B auf bis zu 470%) absinken würde. Würde das geltende Modell parallel zu einem neuen weitergeführt, entstünden zusätzliche Mehrkosten.

Mehrkosten (mit Berücksichtigung der Übergangskosten) BVG in Millionen Franken während der Übergangszeit mit dem Ausgangspunkt einer moderateren Staffelung

	Sofortige Einführung der höheren Gutschriften der Jüngeren	Progressive Einführung
	1'002	522
	883	447
	874	530
	814	469
	117	471
	128	425
	119	411
	64	120
	63	63

Bei Berücksichtigung des Überobligatoriums belaufen sich die effektiven jährlichen Mehrkosten auf rund 40 - 45% der oben aufgeführten Beträge.

- **Altersunabhängiger Satz (Modell B)**

Ohne Korrektur würde das modellmässige Sparziel für den heute 45-Jährigen auf 420% sinken. Die Mehrkosten bei Ablösung der heutigen Staffelung der Altersgutschriften durch einen einheitlichen Gutschriftensatz wären so noch einmal bedeutend höher. Im Vergleich zur heutigen Lösung oder zu einer moderateren Staffelung würden massiv höhere Kosten entstehen.

Mehrkosten BVG in Millionen Franken während der Übergangszeit bei Erhöhung des Rentenziels (Mehrkosten Altersgutschriften minus Einsparungen Risikoversicherung)

	Moderatere Staffelung (Modell A)	Altersunabhängiger Satz (Modell B)
2006	1'002	2'490
2015	883	2'360
2016	874	1'516
2025	814	1'536
2026	117	1'512
2035	128	1'171
2036	119	178
2044	64	116
2045	63	123

Die Arbeitsgruppe ist sich angesichts der deutlichen Mehrkosten für das gesamte System der beruflichen Vorsorge darin einig, dass ein einheitlicher Gutschriftensatz nicht zur Umsetzung empfohlen werden kann. Eine lediglich moderate Anpassung der Gutschriftenstaffelung (Modell A) bringt gegenüber der heutigen Regelung keine derart klare Verbesserung, dass sich eine Gesetzesänderung mit den damit verbundenen Mehrkosten rechtfertigen würde. Dazu kommt, dass die Notwendigkeit einer Parallelführung der beruflichen Vorsorge während 40 Jahren zusätzliche Verwaltungskosten generieren würde, welche sich nur mit einer klaren Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigen lassen. Ob die bei einer moderateren Staffelung entstehenden Mehrkosten durch eine entsprechend vorteilhaftere Stellung älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt aufgewogen werden, ist offen.

Sowohl die Notwendigkeit als auch die Form der Anpassung bei den Altersgutschriften wurden in der Arbeitsgruppe kontrovers diskutiert. Die Steuergruppe empfiehlt vor diesem Hintergrund die Einführung einheitlicher Altersgutschriften für alle Alterskategorien zu prüfen.

9.3.2 Subventionierung der AG-Beiträge an die berufliche Vorsorge

Arbeitgeber, die ältere ArbeitnehmerInnen einstellen, werden durch Beihilfen der Arbeitslosenversicherung an die Kosten der 2. Säule entlastet.

Arbeitgeber sind durch die Lohnnebenkosten älterer ArbeitnehmerInnen - insbesondere die Beiträge an die 2. Säule - überdurchschnittlich belastet. Der Kanton Neuenburg sieht deshalb Beihilfen zur Entlastung der Arbeitgeber vor, wenn diese ältere Arbeitnehmer einstellen.

So hat der Kanton Neuenburg einen kantonalen Fonds eingerichtet, der für die älteren ArbeitnehmerInnen bestimmt ist und mit dem ein Teil der Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge finanziert werden soll, falls ein Unternehmen eine über 50 Jahre alte Person einstellt⁶⁶. Diese Massnahme ist sowohl auf Seiten des Angestellten (Wohnortsklausel) wie auch auf Seiten des Arbeitgebers (branchenkonformer Lohn, Dauerstelle) an bestimmte Bedingungen geknüpft. Der vom Kanton übernommene Höchstbetrag ist auf etwas mehr als 6'200 Franken im Jahr begrenzt, die Dauer der Kostenübernahme ist ihrerseits mit dem Alter der eingestellten Person verknüpft. Sie beträgt höchstens zwei Jahre (für Personen über 60 Jahre). Die Plafonierung des Beitrags wurde bei einer Revision der Massnahme vor fünf Jahren eingeführt. Zuvor war der Beitrag nicht begrenzt.

In diesen fünf Jahren haben die regionalen Arbeitsvermittlungsstellen jährlich im Schnitt bei rund 60 Personen Beiträge übernommen. Im Jahr 2004 belief sich der Gesamtbetrag der übernommenen Kosten auf 270'000 Franken (170'000 Franken im Jahr 2003). Die Zahl der durchschnittlich 60 Gesuchsannahmen pro Jahr ist in Verbindung mit den 1'250 über 50-jährigen Stellensuchenden im Kanton zu sehen.

Nach Ansicht kantonalen Experten hat diese Massnahme keinen massgeblichen Einfluss auf die Anstellung von älteren ArbeitnehmerInnen; andere Aspekte im Zusammenhang mit der Anstellung (das persönliche Profil) haben Vorrang. Dies ergibt sich daraus, dass nur wenige Arbeitgeber - obwohl über diese Möglichkeit informiert - systematisch Gebrauch von dieser Massnahme machen. Sie kann jedoch für die Kategorien älterer ArbeitnehmerInnen, die auf dem Arbeitsmarkt vor allem aufgrund ihrer ungenügenden Ausbildung besondere Schwierigkeiten haben, einen Vorteil darstellen. Der Kanton Genf hat jedenfalls Interesse an dieser Massnahme bekundet.

Angesichts der Tatsache, dass diese kantonalen Massnahmen gemäss den bisherigen Erfahrungen nur einen geringen Einfluss auf die Anstellung oder Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden haben, kann auf eine Umsetzung auf Bundesebene verzichtet werden. Zudem würde die Übernahme die Ausrichtung von Beiträgen an die Kosten der 2. Säule durch die Arbeitslosenversicherung bei der Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen einen Anreiz für die Arbeitgeber darstellen, diese ArbeitnehmerInnen zu entlassen und dann wieder einzustellen oder

⁶⁶ Siehe die Artikel 51 bis 54 des Neuenburger Reglements vom 20. Januar 1999 über die kantonalen Krisenmassnahmen.

andere ältere ArbeitnehmerInnen anzustellen um in den Genuss dieser „Verbilligungsmassnahmen“ zu kommen. Um diese Folge zu verhindern müsste ab einem gewissen Alter die Arbeitslosenversicherung grundsätzlich immer die Beiträge an die 2. Säule übernehmen. Dies kann aber nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung sein. Die Massnahmen der Arbeitslosenversicherung im Hinblick auf die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmender wie Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit durch Reintegrationsmassnahmen (Kurse etc.) und das Institut der Einarbeitungszuschüsse sind ausreichend. Die AG empfiehlt daher, die Massnahme nicht umzusetzen.

9.3.3 Verbot reglementarischer Bestimmungen für den zwingenden Bezug der Altersrente in der BV

Vorsorgereglemente, die Versicherten bei Verlust des Arbeitsplatzes und überschrittenem reglementarischem Rentenalter zum (vorzeitigen) Bezug einer Überbrückungs- oder Altersrente verpflichten und ihnen nicht auch - alternativ - den Bezug der Freizügigkeitsleistung ermöglichen, sind künftig nicht mehr zulässig. Vorbehalten bleiben öffentlich-rechtliche Bestimmungen, die für bestimmte Berufe aus Sicherheitsgründen eine Altersgrenze vorsehen.

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung haben Versicherte, deren Arbeitsverhältnis erst aufgelöst wird, nachdem sie das reglementarische Mindestalter für eine Frühpensionierung überschritten haben, in der Regel nur dann Anspruch auf eine Altersrente (anstelle der Austrittsleistung) wenn ihnen das Reglement die Wahl zwischen Austrittsleistung und Altersrente lässt und sie die Ausrichtung der Altersrente beantragen (vgl. B 38/00 sowie 2A.509/2003).

Erwerbsfähige ältere ArbeitnehmerInnen sollen nicht mehr durch reglementarische Bestimmungen ihrer Vorsorgeeinrichtung dazu gezwungen sein, bei Erreichen der reglementarischen Altersgrenze ab einem gewissen Alter eine Altersleistung anstelle der Freizügigkeitsleistung beziehen zu müssen. D.h. ältere ArbeitnehmerInnen sollen bei drohendem Arbeitsplatzverlust frei wählen können, ob sie vorzeitig in Pension gehen oder dem Arbeitsmarkt weiterhin zur Verfügung stehen wollen. Finden sie einen neuen Arbeitsplatz, können sie ihre Freizügigkeitsleistung wiederum in die neue Vorsorgeeinrichtung einbringen und damit im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen der neuen Vorsorgeeinrichtung von den Vorteilen der kollektiven Versicherung (garantierter Mindestzins, Umwandlungssatz, reglementarische Bestimmungen u.a.) profitieren. Versicherte, die bis zum gesetzlichen Rentenalter ganz oder teilweise erwerbstätig sein wollen und den Bezug der Freizügigkeitsleistung wählen, haben daher weiterhin bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Wird die frühzeitige Ganz- oder Teilpensionierung hingegen durch die betroffene Person ausgelöst, so besteht im entsprechenden Umfang kein Anspruch mehr auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Diese Massnahme soll das Altersguthaben der SeniorInnen schützen, welche arbeitslos werden, jedoch weiterhin erwerbstätig bleiben möchten. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, diese Massnahme weiter zu verfolgen.

9.4 *Finanzielle Anreize zur Weiterarbeit nach 65*

Grundsätzlich könnte ein Weiterarbeiten nach 65 durch den Erlass der AHV-Beiträge, eine Erhöhung des Freibetrags oder eine Berücksichtigung der Beiträge bei der Rentenfestsetzung erfolgen.

Diese drei Möglichkeiten geben den RentnerInnen einen Anreiz, über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu bleiben.

Im Rahmen einer Kurzstudie⁶⁷ wurden die Auswirkungen einer Beitragsbefreiung auf die Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen untersucht. Die darin gewonnenen Erkenntnisse lassen sich in der Tendenz auch auf die beiden anderen erwähnten Massnahmen übertragen.

In diesem Zusammenhang ist die Frage bedeutsam, wie stark der Entscheid für oder gegen eine Erwerbstätigkeit auf wirtschaftlichen oder nicht-wirtschaftlichen Elementen basiert. Nicht-wirtschaftliche Elemente spielen vor allem bei den folgenden Gruppen eine grosse Rolle:

- Selbstständige, die im eigenen Betrieb arbeiten. Gemäss Schätzungen anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung waren 2004 rund 109'000 Personen im Rentenalter erwerbstätig. Davon waren etwa 64'000 bzw. 59% selbständig erwerbstätig und 54'000 bzw. 41% Arbeitnehmende.
- ArbeitnehmerInnen, die nach der Pensionierung beim gleichen Arbeitgeber weiterarbeiten. 85% der selbständig erwerbenden waren bereits vor Erreichen des Rentenalters selbständig tätig. 73% der Arbeitnehmenden arbeiteten im Rentenalter beim gleichen Arbeitgeber wie vor der Pensionierung.

Aus der Analyse der Lohnunterschiede vor und nach der Pensionierung geht hervor, dass der Bruttolohn bei der Pensionierung – bei Kontrolle des spezifischen Tätigkeitsprofils - in der Grössenordnung von 4 bis 8% sinkt, wobei die Lohndifferenz bei Männern etwas ausgeprägter ist als bei Frauen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Bruttolöhne auf eine Reduktion der Lohnnebenkosten (insbes. der Beitrag an die 2. Säule) reagieren. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies, dass sie beim Lohn nicht im vollen Umfang vom Rückgang ihres Anteils der Lohnnebenkosten profitieren.

Die Tatsache, dass die nicht-wirtschaftlichen Elemente beim Entscheid der Arbeitnehmer eine grosse Rolle spielen und diejenige, dass die Lohnkostenvorteile seitens der Unternehmer nicht zu einer starken Ausweitung der Nachfrage nach Rentnern geführt hat, belegt, dass die Effekte einer Beitragsbefreiung sehr limitiert wären.

Gemäss Schätzungen anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung waren 2004 rund 109'000 Personen im Rentenalter erwerbstätig. Davon waren etwa 64'000 bzw. 59% selbständig erwerbstätig und 54'000 bzw. 41% Arbeitnehmende. Die Mehrzahl der erwerbstätigen im Rentenalter arbeitet auf Teilzeitbasis. Mit der Pensionierung sinkt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad um rund einen Drittel.

Sowohl bei Arbeitnehmenden wie bei den selbständig Erwerbstätigen überschritt gemäss SAKE je rund die Hälfte die Einkommensgrenze von monatlich Fr. 1'400. Sie würden von einer Abschaffung der AHV-Beitragspflicht im Rentenalter direkt profitieren. Die übrigen Erwerbstätigen sowie die Nichterwerbstätigen könnten insofern von einer Abschaffung der Beitragspflicht profitieren, als die Option einer (zusätzlichen) Erwerbstätigkeit an Attraktivität gewinnen würde.

⁶⁷ Vgl. dazu „Befreiung der Erwerbseinkommen Pensionierter von der AHV-Beitragspflicht - Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt“, seco, 2005.

Aus der Analyse der Lohnunterschiede vor und nach der Pensionierung geht hervor, dass der Bruttolohn bei der Pensionierung – bei Kontrolle des spezifischen Tätigkeitsprofils - in der Gröszenordnung von 4 bis 8% sinkt, wobei die Lohndifferenz bei Männern etwas ausgeprägter ist als bei Frauen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Bruttolöhne auf eine Reduktion der Lohnnebenkosten (insbes. der Beitrag an die 2. Säule) reagieren. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies, dass sie beim Lohn nicht im vollen Umfang vom Rückgang ihres Anteils der Lohnnebenkosten profitieren. Es bedeutet andererseits auch, dass sich die Arbeitskosten pro Arbeitskraft nach der Pensionierung - etwas stärker noch als die Bruttolöhne – verringern dürften.

Bezogen auf eine Abschaffung der AHV-Beiträge wäre zu erwarten, dass diese die Arbeitskosten weiter verringern würden, was wiederum die Arbeitsnachfrage der Unternehmen in diesem Segment positiv beeinflussen könnte. Allerdings zeigen die Zahlen auch, dass die Gruppe, welche am stärksten auf eine Abschaffung der AHV-Beitragspflicht reagieren dürfte – nämlich die unselbstständig erwerbstätigen, welche die Freigrenze bereits heute überschreiten – mit schätzungsweise 23'000 Personen relativ klein ist.

9.4.1 Aufhebung der Beitragspflicht oder Erhöhung des Freibetrags für ArbeitnehmerInnen im Rentenalter

Aufhebung der Beitragspflicht erwerbstätiger SeniorInnen in der AHV; keine Erhöhung des Freibetrags.

Bei den Erwerbstätigen hat diese Massnahme zur Folge, dass die Arbeitskosten beitragszahlender Personen reduziert werden. Die gegenwärtige Beitragspflicht führt zu einer Abgabe von 10% ohne Gegenleistung⁶⁸ für jeden zusätzlichen über den Betrag von 16'800 Franken hinaus erzielten Franken dar. Es gibt jedoch keine ökonomischen Studien, die Aufschluss darüber geben könnten, ob diese Schwelle einen Anreiz für die weitere Ausübung einer Erwerbstätigkeit darstellt. Man kann jedoch folgende Beobachtungen festhalten:

- Die Personen, die finanziell gezwungen sind, nach ihrer Pensionierung zu arbeiten, sind durch diese Optimierungsprobleme sicher weniger stark betroffen. Diese Personen sind meist in der Kategorie der niedrigen Einkommen zu finden.
- Personen mit solch niedrigen Arbeitseinkommen haben aufgrund des Freibetrags einen geringen durchschnittlichen Beitrag zu entrichten. Nimmt man als Beispiel ein Jahreseinkommen von 21'800 Franken, so beläuft sich der Beitrag von 10.1% (Arbeitgeber-/Arbeitnehmeranteil) auf etwas mehr als 500 Franken. Bei einer Aufhebung der Beitragspflicht würde dieser Betrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, wobei sich diese Aufteilung nach der Situation auf dem Arbeitsmarkt richten würde. Ginge dieser Gewinn voll an den Arbeitnehmer, so würde sich dessen Einkommen um etwa 2.3% erhöhen⁶⁹.
- Für die 10% Personen, die ein Einkommen über 101'800 Franken erzielen, fällt die Erhöhung des Nettoeinkommens höher aus, wird aber teilweise durch die höhere

⁶⁸ Was nicht ganz exakt ist. Wenn jemand nach der Pensionierung Beiträge bezahlt, so hat dies einen Einfluss auf die Beitragszeit des nicht erwerbstätigen Ehegatten, falls dieser noch nicht im Rentenalter ist: Insofern hat dies einen positiven Einfluss auf eine künftige Leistung.

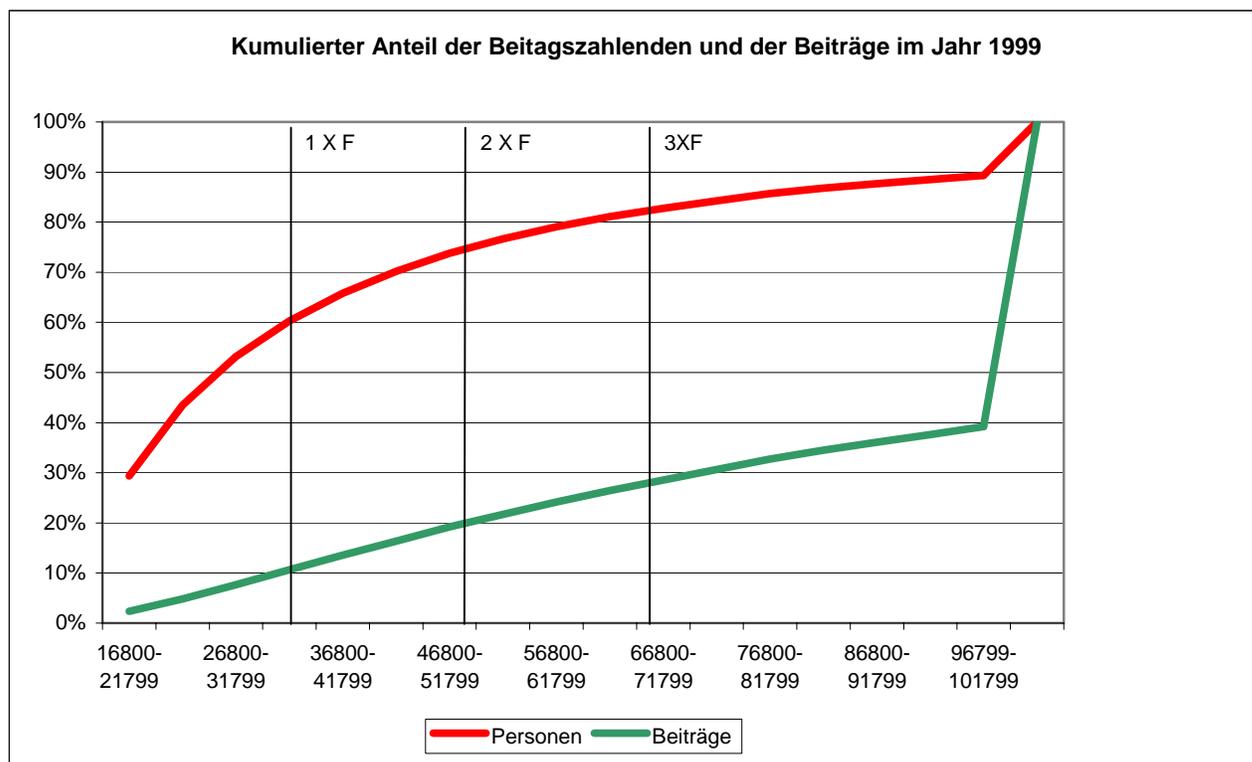
⁶⁹ Die Personen in diesen Einkommensklassen werden steuerlich nur sehr gering belastet (untere Steuerlimite auf Bundesebene: 16100 CHF).

Steuerbelastung kompensiert. Im Übrigen hängt bei diesen Einkommensklassen die Motivation für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit sicherlich nicht von rein finanziellen Erwägungen ab.

Für die Einnahmen der Versicherungen würde die Aufhebung der Beitragspflicht im Rentenalter eine Einnahmenreduktion von 150 bis 200 Millionen Franken nach sich ziehen.

Würde man den heutigen Freibetrag verdoppeln, würde die Zahl der beitragspflichtigen Personen um fast 60% abnehmen: Betroffen wären alle Personen mit einem Einkommen zwischen 16'800 und 33'600 Franken. Würde man den Freibetrag verdreifachen, so müssten drei Viertel keine Beiträge mehr zahlen. Aufgrund der sehr asymmetrischen Verteilung von Einkommen und Beiträgen entspricht eine Verdoppelung des Freibetrags einer Kürzung der Beiträge der Personen im Ruhestand um 10%. Die Verdreifachung entspricht 20% und die Vervielfachung 30%. Der gesamte Effekt einer Erhöhung des Freibetrags auf die Personen und die AHV-Einkommen ist auf der nachstehenden Grafik ersichtlich, welche die kumulierte Summe der Beiträge und der Einkommen nach der Pensionierung zeigt (N und S (>62/65)). Die verschiedenen Schwellen markieren eine Verdoppelung (1X), eine Verdreifachung (2X) oder eine Vervielfachung (3X) des Freibetrags.

Grafik 12:



Die Aufhebung der Beitragspflicht oder die Anhebung des Freibetrags wirken wirtschaftlich verzerrend. Im Vergleich mit den unter 65-jährigen ArbeitnehmerInnen wären erwerbstätige SeniorInnen nämlich wegen der tieferen Lohnnebenkosten wesentlich günstiger als andere ArbeitnehmerInnen. Es kann aufgrund der Tatsache, dass erwerbstätige SeniorInnen mehrheitlich in selbstständig

erwerbstätigen Berufen tätig sind, auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Aufhebung der Beitragspflicht oder die Anhebung des Freibetrags bei ArbeitnehmerInnen einen eigentlichen Anreiz zur Weiterführung oder Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit bilden. Die AG empfiehlt daher, die Massnahme nicht umzusetzen.

9.4.2 Volle AHV-Beitragspflicht auf Einkommen (teil-) erwerbstätiger SeniorInnen + Berücksichtigung der Beiträge bei der Rentenfestsetzung

Das gesamte von Erwerbstätigen im Rentenalter erzielte Erwerbseinkommen ist beitragspflichtig. Der bisherige Freibetrag im Umfang von 16'800 Franken wird aufgehoben. Im Gegenzug profitieren erwerbstätige SeniorInnen von einer Zusatzrente auf dem von ihnen nach dem 65. Altersjahr erzielten Erwerbseinkommen.

SeniorInnen, welche sich erst nach dem ordentlichen Rentenalter pensionieren lassen, profitieren einerseits von versicherungstechnischen Zuschlägen als Folge des späteren Rentenbezugs, andererseits von Rentenzuschlägen auf der Basis des von ihnen nach dem 65. Altersjahr erzielten Erwerbseinkommen.

Die Aufhebung des Freibetrags für erwerbstätige SeniorInnen ist bereits im Rahmen der 11. AHV-Revision geplant mit der Begründung, dass sich seit der Einführung des Rentnerfreibetrages die Rahmenbedingungen für erwerbstätige Altersrentner und -rentnerinnen geändert haben. Da ein Grossteil heute mit dem Obligatorium der beruflichen Vorsorge für Unselbständigerwerbende neben der AHV-Rente über eine Altersrente der 2. Säule verfüge, würde davon ausgegangen, dass erwerbstätige SeniorInnen grösstenteils nicht mehr aus finanzieller Not einer Erwerbstätigkeit nachgehen. In den letzten Jahren hat sich zudem gezeigt, dass Altersrentner und -rentnerinnen im Vergleich mit den jüngeren Generationen nicht (mehr) überdurchschnittlich von Armut betroffen sind. Der Rentnerfreibetrag lässt sich daher heute nicht mehr unter Verweis auf eine wirtschaftlich schlechtere Situation der betroffenen Personenkategorie begründen. Im Sinne einer verbesserten Solidarität zwischen den SeniorInnen sollen von den durch die zusätzlichen Beiträge möglichen Leistungsverbesserungen jedoch nur jene erwerbstätigen SeniorInnen profitieren, die bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters nicht Anspruch auf eine Maximalrente haben oder die Beitragslücken aufweisen.

Sollen darüber hinaus Personen im Rentenalter zur Aufnahme oder Weiterführung einer Erwerbstätigkeit motiviert werden, sollten alle erwerbstätigen SeniorInnen, die durch Beiträge auf ihrem Erwerbseinkommen Leistungsverbesserungen ermöglichen, auch von diesen profitieren können. Erwerbstätige SeniorInnen sollen deshalb unabhängig davon, ob sie bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters bereits eine maximale Altersrente beanspruchen können, auf der Basis des von ihnen bis maximal zum 70. Altersjahr⁷⁰ erzielten Jahreseinkommens eine Zusatzrente erhalten können. Mit der Einführung der vollen Beitragspflicht auf dem nach 65 Jahren erzielten Erwerbseinkommen wird die bestehende ökonomische Verzerrung (tiefere Lohnnebenkosten bei erwerbstätigen SeniorInnen) beseitigt. Dass die Zusatzrente auch beim Bezug der Maximalrente ausgerichtet werden kann - dies als Gegenleistung für die nach der Pensionierung entrichteten Bei-

⁷⁰ Rentenwirksam sollen nur die Beiträge zwischen dem 65. bis 70. Altersjahr sein. Einerseits wird damit die Beitragszeit mit der möglichen Rentenaufschubdauer harmonisiert, andererseits ergibt sich die Notwendigkeit eines rentenwirksamen Beitragsendes auch aus durchführungstechnischen Gründen.

träge - stellt in der AHV ein «Novum» dar. Mit dieser Lösung sollten die bestehenden Solidaritätsmechanismen, welche die Relationen zwischen Beiträgen und Leistungen bestimmen, für die Personen, die im Ruhestand weiterhin erwerbstätig bleiben, neu festgelegt werden. Die geschaffenen Anreize werden zudem eng vom Modell der Beitragsverteilung abhängen. Die AG empfiehlt daher, die Massnahme näher zu prüfen.

9.4.3 Altersgutschriften für erwerbstätige SeniorInnen in der BV

Altersgutschriften der 2. Säule können bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit, d.h. auch über das 65. Altersjahr hinaus, geäuft werden, wenn dies reglementarisch vorgesehen ist.

Die Möglichkeit, auch über das 65. Altersjahr hinaus Altersgutschriften äufnen zu können, ist dort möglich, wo die angeschlossenen Unternehmen über eine betriebliche Alterspolitik verfügen. Altersgutschriften nach dem 65. Altersjahr sind wegen ihres Vorsorgezwecks ebenfalls steuerbegünstigt (vgl. Art. 81 Abs. 2 BVG, der auch reglementarische Beiträge steuerbegünstigt). Sie werden wie die übrigen Altersgutschriften verzinst und im Zeitpunkt der Teil- und Vollpensionierung für die Berechnung der Altersrente berücksichtigt. Bei Teilpensionierung erfolgt die Rentenberechnung für die Teilrente auf der Basis des im Zeitpunkt des Rentenrücktritts geäuften Altersguthabens. Bei definitiver Pensionierung erfolgt die Berechnung der Altersleistung auf der Basis des bis dahin geäuften Altersguthabens. Die AG empfiehlt, die Massnahme umzusetzen.

9.4.4 Äufnung und Leistungsbezug von Säule 3a-Guthaben für erwerbstätige SeniorInnen (über 65 Jahre) ermöglichen; steuerliche Begünstigung bei späterem Bezug

Säule 3a- Leistungen können bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit und damit über das ordentliche Rentenalter hinaus geäuft werden.

Die obere Limite für den Leistungsbezug von 65 Jahren (Art. 3 Abs. 1 BVV3) wird aufgehoben, dieser kann aber weiterhin frühestens ab dem 60 Altersjahr geltend gemacht werden. Diese Massnahme stellt einen Anreiz dar, nach dem 65. Altersjahr erwerbstätig zu bleiben. Eventuell sollten flankierende Massnahmen ausgearbeitet werden, um die Optimierungsmöglichkeiten bezüglich der steuerlichen Belastungen zu beschränken (Mindestarbeitszeit usw.) Die AG empfiehlt, die Massnahme umzusetzen.

9.4.5 Aufhebung gesetzlicher Altersgrenzen bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen

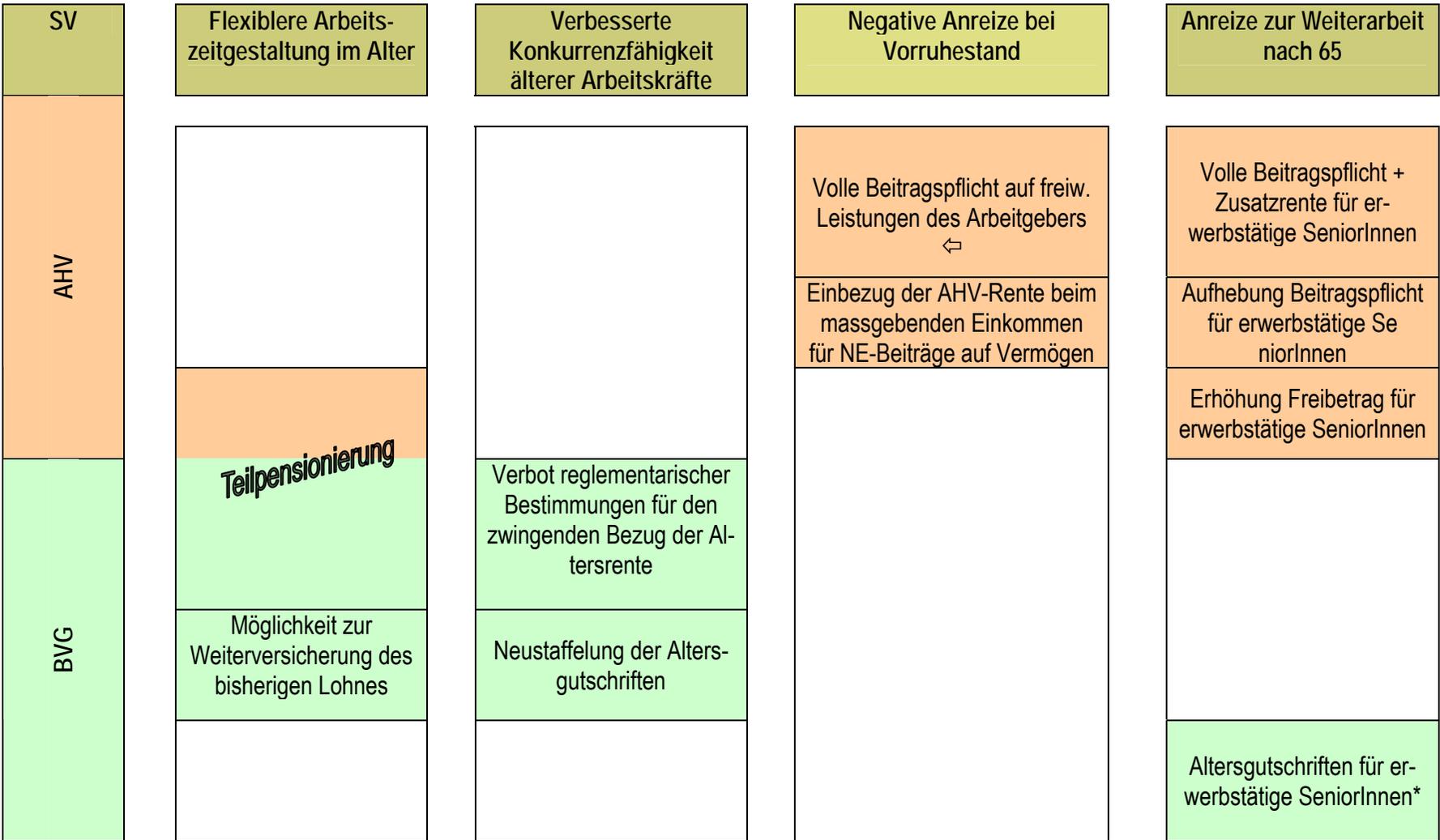
Arbeitsverhältnisse von Bundesangestellten enden nicht mehr von Gesetzes wegen, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht ist.

Massnahmen zur Erhaltung der hohen Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen zwecks Förderung des Wirtschaftswachstums kollidieren mit öffentlich-rechtlichen Bestimmungen, wonach das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters von Gesetzes wegen endet. Der Bund als Arbeitgeber hat hier mit gutem Beispiel voran zu gehen und die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus für alle Angestellten zu ermöglichen. Entsprechend sollen öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse beim Bund wie in den übrigen Fällen durch gegenseitiges Einvernehmen oder bei Vorliegen entsprechender Gründe durch Kündigung

enden. Da dem Bund gegenüber den Kantonen kein Weisungsrecht zusteht, kann den Kantonen allenfalls empfohlen werden, gleich zu handeln. Die AG empfiehlt, die Massnahme umzusetzen.

** **

Übersicht über mögliche Anreizmodelle für den längeren Verbleib im Arbeitsmarkt



Übersicht über mögliche Anreizmodelle für den längeren Verbleib im Arbeitsmarkt

SV	Flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Alter	Verbesserte Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitskräfte	Negative Anreize bei Vorruhestand	Anreize zur Weiterarbeit nach 65
Säule 3a				Äufnung + Leistungsbezug von Guthaben für erwerbstätige SeniorInnen *
ALV		Subventionierung von BV-Beiträgen der Arbeitgeber	Volle Berücksichtigung freiw. Leistungen des AG bei massgebendem Lohn für Taggelder ⇐	
Steuern			Besteuerung von Einkäufen zur Ausfinanzierung von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Altersrücktritt	Steuerliche Begünstigung von Säule 3a-Guthaben bei Bezug nach 65 Jahren *
Weiteres			Besteuerung freiwilliger Leistungen des AG (kein geschäftsmässig begründeter Aufwand) ⇐	
				Aufhebung gesetzlicher Altersgrenzen in öffentlich-rechtlichen AV

*/⇐ symbolisieren Massnahmenpakete, die zwingend als Gesamtheit umgesetzt werden müssen, d.h. Umsetzung einzelner Massnahmen haben keinen oder nur einen geringen Effekt.

Anhänge (nur Teil der gedruckten Ausgabe):

Anhang 1: Unternehmens-Umstrukturierungen und berufliche Vorsorge, Bericht der Swisscanto Vorsorge AG vom 19. Juli 2005

Anhang 2: Auswirkungen der AHV-Beitragsbefreiung erwerbstätiger SeniorInnen auf die Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen, Kurzstudie des seco 2005.