

Um als Populist an die Macht zu kommen, braucht es die Hilfe der etablierten konservativen Eliten **SEITE 10**

Der Garcia-Report liefert ein Sittengemälde der Fifa-Welt, voll von Korruption und Günstlingswirtschaft **SEITE 11**



Die Herausforderungen, aber auch die Chancen des demografischen Wandels sind gross.

SIMON TANNER / NZZ

Die graue Revolution wird unterschätzt

Die demografische Entwicklung beschert auch der Schweiz einen enormen Wandel. Politik, Unternehmen und Arbeitnehmer sind in mehreren Bereichen nicht gut darauf vorbereitet.

Von Michael Ferber

Viele Lieder der Beatles gelten als zeitlos schön und aktuell, doch einer ihrer Hits ist ohne Frage überholt. Der Song «When I'm 64» auf dem vor 50 Jahren erschienenen legendären Album «Sgt. Pepper's Lonely Hearts Club Band» handelt vom Älterwerden und davon, ob eine Liebesbeziehung auch im «Lebensherbst» von 64 Jahren noch halten wird. Würde das Lied heute erscheinen, müsste es wohl eher «When I'm 84» heissen, und in nicht allzu ferner Zukunft könnte «When I'm 104» der angemessene Titel sein. Mehr als die Hälfte der heute in Industrieländern geborenen Kinder dürften älter als 105 Jahre alt werden, schreiben die Demografie-Forscher Linda Gratton und Andrew Scott in ihrem Buch «The 100-Year Life». Dies gilt auch für die Schweiz, deren Bevölkerung mit durchschnittlich 83 Jahren eine der höchsten Lebenserwartungen weltweit hat. Laut dem World Demographic & Ageing (WDA) Forum in St. Gallen steigt die Lebenserwartung der Schweizer bereits seit dem 18. Jahrhundert konstant – und der medizinische Fortschritt, der gesündere Lebenswandel der Menschen sowie bessere Lebensbedingungen sprechen dafür, dass sich der Trend fortsetzt.

Dieser demografische Wandel, auch als «graue Revolution» bezeichnet, wird für die Schweiz enorme Auswirkungen haben. Bis jetzt kommt das Thema vor allem dann zur Sprache, wenn es um die Finanzierung von Renten geht. Die Alterung der

Bevölkerung hat aber auch weitreichende Folgen für den Arbeitsmarkt und die persönliche Lebensplanung. Die Schweizer Politik, die Unternehmen und die Arbeitnehmer sind nicht in allen Bereichen gut darauf vorbereitet.

Zeitbombe AHV

Bekanntermassen wird die Pensionierung der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge, der sogenannten Babyboomer, auch in der Schweiz das Verhältnis zwischen Rentnern und Aktiven massiv verändern. Wie ein Referenzszenario des Bundesamts für Statistik für die Bevölkerungsentwicklung im Zeitraum 2015 bis 2045 zeigt, dürfte die Zahl der 20- bis 64-jährigen Personen in der Schweiz in dieser Periode von 5,1 auf 5,6 Millionen steigen. Viel stärker wachsen dürfte aber die Zahl der über 65-Jährigen, und zwar von 1,5 auf 2,7 Millionen.

Mit angemessenen politischen Reformen wäre dies kein Problem. Allerdings sind solche der Schweizer Politik bisher nicht gelungen, sie wurden aufgrund mangelnder Popularität beim Volk auch gar nicht erst angegangen. Während 17 OECD-Länder bereits das Rentenalter auf 67 oder 68 Jahre erhöht haben, hat die Schweiz bisher keinen ähnlichen Schritt vollzogen. Am 24. September dieses Jahres kommt vielmehr eine Rentenreform vors

Volk, die diesen Namen nicht verdient. In ihr ist lediglich der kosmetische Schritt vorgesehen, das Rentenalter der Frauen von 64 auf 65 Jahre anzuheben. Es ist offensichtlich, dass ein im Durchschnitt 20 oder in Zukunft möglicherweise gar 30 Jahre dauernder Ruhestand der Bürger auf Dauer ohne Korrekturen nicht finanziert werden kann.

Schon heute gleicht die erste Säule des Systems, die AHV, aufgrund der Alterung der Bevölkerung einer Art Zeitbombe. Das Bundesamt für Sozialversicherungen rechnet bei dem Sozialwerk bis 2030 mit einem kumulierten Defizit im zweistelligen Milliardenbereich. Die Rentenreform löst dieses Problem nicht, vielmehr baut sie die AHV zu Lasten der jungen und kommenden Generationen noch aus. Auch die berufliche Vorsorge (BVG) leidet unter der Reformunfähigkeit der Politik, hier kommt es schon heute zu einer massiven Umverteilung von Aktiven zu Rentnern. Die in der Rentenreform vorgesehene Absenkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent wird dieses Problem allenfalls etwas lindern.

Auch die Zuwanderung wird die Probleme nicht lösen, und mit einer deutlichen Erhöhung der Geburtenrate ist in den kommenden Jahren nicht zu rechnen. Laufende Produktivitätsgewinne führen zu einer gewissen Entlastung, dürften aber nicht ausreichen. Politische Reformen tun also not. Es ist vor allem eine längere Lebensarbeitszeit anzustreben, die heute durch die «Guillotine» des Rentenalters beschränkt wird. Im Idealfall wäre das Rentenalter automatisch an die Lebenserwartung zu koppeln oder ganz aufzuheben. Sollte dies politisch nicht möglich sein, sollten zumindest flexible Regelungen eingeführt werden.

In den kommenden Jahren könnten marktwirtschaftliche Reformen in den sozialen Sicherungssystemen derweil noch schwieriger werden. Der Verwaltungsratspräsident des Rückversicherers Swiss Re, Walter Kielholz, kommt in seinem Buch «Demografie und Zukunftsfähigkeit» zu dem Schluss, dass in der Schweiz eine Herrschaft der Transferempfänger entstehen könnte. Derzeit bilden laut ihm in der Privatwirtschaft beschäftigte Bürger mit 53 Prozent noch die Mehrheit der Stimm- und Wahlberechtigten. Sie könnten aber bald überstimmt werden. Dies liegt auch daran, dass das Medianalter der stimmberechtigten Schweizer gemäss dem Buch von heute bereits mehr als 50 Jahren bis 2035 auf rund 62 Jahre steigen dürfte. Der Think-Tank Avenir Suisse hat bereits die Idee ins Spiel gebracht, Kindern ab Geburt ein Stimmrecht zu geben, das von den Eltern ausgeübt wird. So könnten die Interessen junger Bürger besser vertreten werden. Kielholz fordert zudem Wahlrechte für Ausländer auf lokaler Ebene, um so die Stimmen der Erwerbstätigen zu stärken.

Nicht nur die Politik, auch Unternehmen und Arbeitnehmer sind gefordert, um dem demografischen Wandel zu begegnen. So fällt auf, dass

Die gesunde Lebenserwartung der Bevölkerung dürfte weiter steigen, was zu einem längeren Erwerbsleben führen muss. Anders wird ein 100-jähriges Leben für die heute noch Jüngeren nicht finanzierbar sein.

Arbeitnehmer trotz der sehr hohen Lebenserwartung in der Schweiz schon relativ früh als «alt» gelten. Zwar ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in der Schweiz höher als in den meisten anderen OECD-Ländern, doch auch hierzulande stossen Ältere im Bewerbungsprozess vielerorts auf Skepsis und ziehen gegenüber Jüngeren den Kürzeren – wohl auch, weil sie im Allgemeinen teurer sind. Des Weiteren sind hierzulande trotz wachsendem Fachkräftemangel von Unternehmensseite kaum Initiativen zu beobachten, mit denen die Arbeit ab 65 Jahren gefördert wird. Eine Möglichkeit dazu wären flexiblere Arbeitsmodelle oder ein schrittweiser Übergang älterer Mitarbeiter in den Ruhestand. Die Firmen sollten berücksichtigen, dass Ältere einen immer wichtigeren Teil ihrer Kundschaft stellen und dass es Mitarbeiter braucht, die deren Anliegen verstehen. Laut dem WDA Forum versuchen viele Firmen bereits, gefragte Fachkräfte nach der Pensionierung im Unternehmen zu halten. Schwieriger haben es indessen die weniger gut qualifizierten Arbeitnehmer. Teile dieser Bevölkerungsgruppe könnten in Zukunft wegen nicht ausreichender Lebensarbeitszeiten Probleme bekommen, mit ihren Renten und Ersparnissen auszukommen.

Längere Erwerbsleben

Alt zu werden, ist kein Vergnügen, das gesteuert werden kann. Die Herausforderungen, die auf die Gesellschaft zukommen, werden oft unterschätzt. So wächst etwa mit der Alterung der Gesellschaft auch die Zahl der Pflegebedürftigen. Trotzdem ist zu erwarten, dass die durchschnittliche gesunde Lebenserwartung der Bevölkerung weiter steigt, was zwingend zu einem längeren Erwerbsleben führen muss. Die Arbeitnehmer sind folglich selbst bei der Bewältigung des demografischen Wandels gefordert. Anders wird ein solch langes Leben für die heute noch Jüngeren gar nicht finanzierbar sein. Wenn sie 100 Jahre und älter werden, zehn Prozent des Einkommens sparen und im Ruhestand rund die Hälfte des letzten Lohnes zur Verfügung haben wollen, müssten sie rein rechnerisch – vorhandene Vermögen ausgeklammert – deutlich länger als bis 70 oder sogar bis 80 arbeiten, schreiben Gratton und Scott. Laut ihnen muss die derzeitige Aufteilung des Lebens in drei Phasen – Ausbildung, Berufstätigkeit und Pension – überdacht werden. In Zukunft dürfte es in den Erwerbsbiografien mehr als drei Phasen und möglicherweise mehrere Karrieren, aber auch Um- und Unterbrüche geben. Für die Arbeitnehmer sind dabei der Erhalt von Qualifikationen, Flexibilität, ständige Weiterbildung und die Gesundheitspflege ein Muss. Nur so bleiben sie in den Jahren, die beim Erscheinen von «When I'm 64» noch als Lebensabend galten, fit für den Arbeitsmarkt.