



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Rechtswissenschaftliches Institut

Flexibilisierung des Arbeitslebens: Reform- und Anpassungsbedarf im sozialen Sicherungssystem

Tagung «Arbeit im Lebensverlauf»

Zürich, 13. November 2014

Prof. Dr. iur. Thomas Gächter



Übersicht

- I. Herausforderungen und Entwicklungen
- II. Leitbilder des Sozialversicherungsgesetzgebers
- III. Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten
- IV. Reform- und Anpassungsbedarf im sozialen
Sicherungssystem
- V. Anpassungsbedarf im Arbeitsmarkt
- VI. Fazit



**Universität
Zürich** UZH

Rechtswissenschaftliches Institut

I. Herausforderungen und Entwicklungen



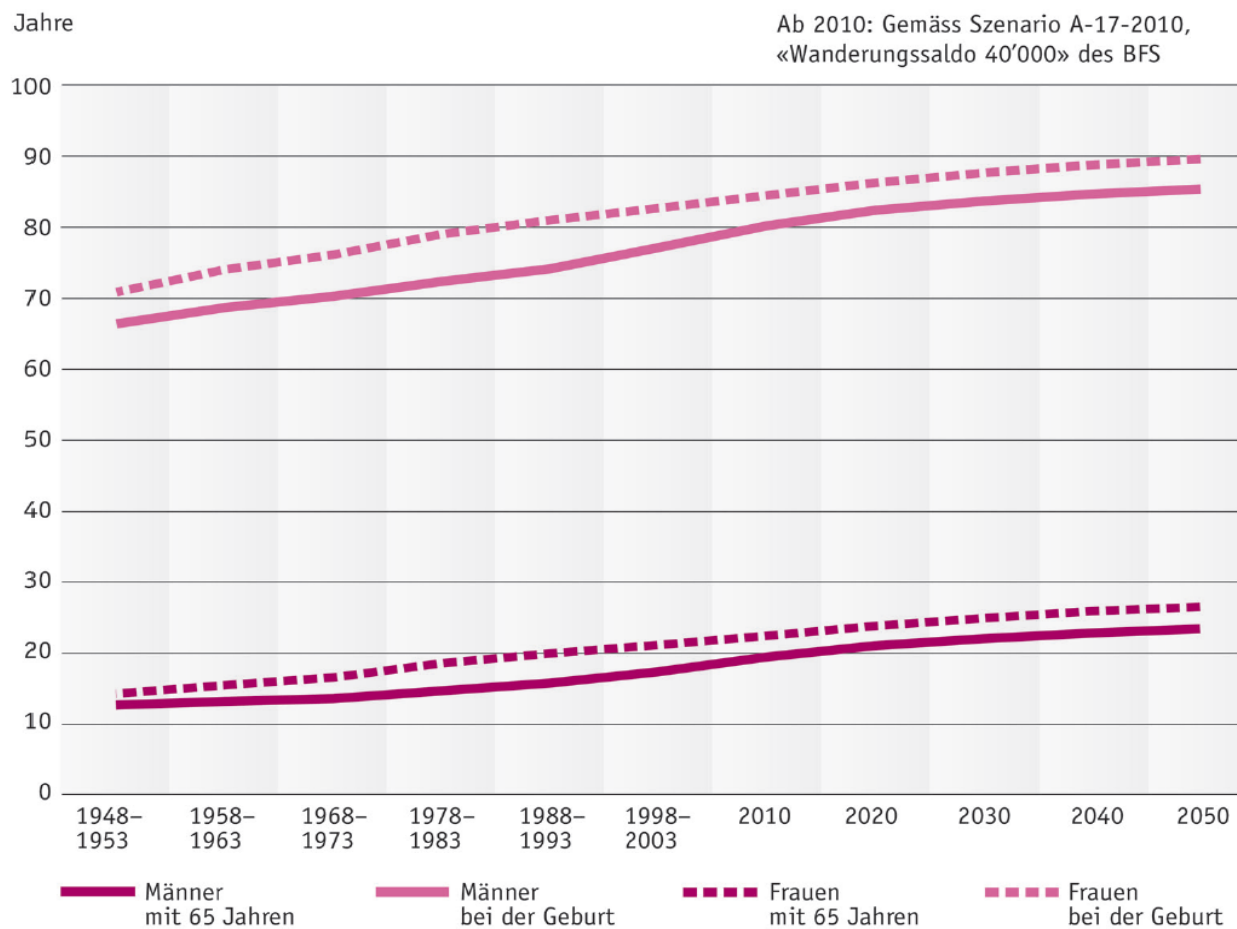
Zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

- Steigende Lebenserwartung und Verschlechterung des demografischen Verhältnisses
- Zugleich ungenügende Arbeitsmarkteteiligung von Personen vor Erreichen des Rentenalters
- Wandel des Verständnisses von «Ruhestand» («Dritte Lebensphase»)
- Herausforderung Alterspflegebedürftigkeit («Vierte Lebensphase»)
- Im Ergebnis: **Steigende Kosten im Alter bei (prekärer) Arbeitsmarkteteiligung Älterer**



Anstieg der Rentenbezugsdauer (I)

Grafik 11.2 Restliche Lebenserwartung von 1948 bis 2050, in Jahren



Quelle: BSV,
AHV-Statistik



Anstieg der Rentenbezugsdauer (II)

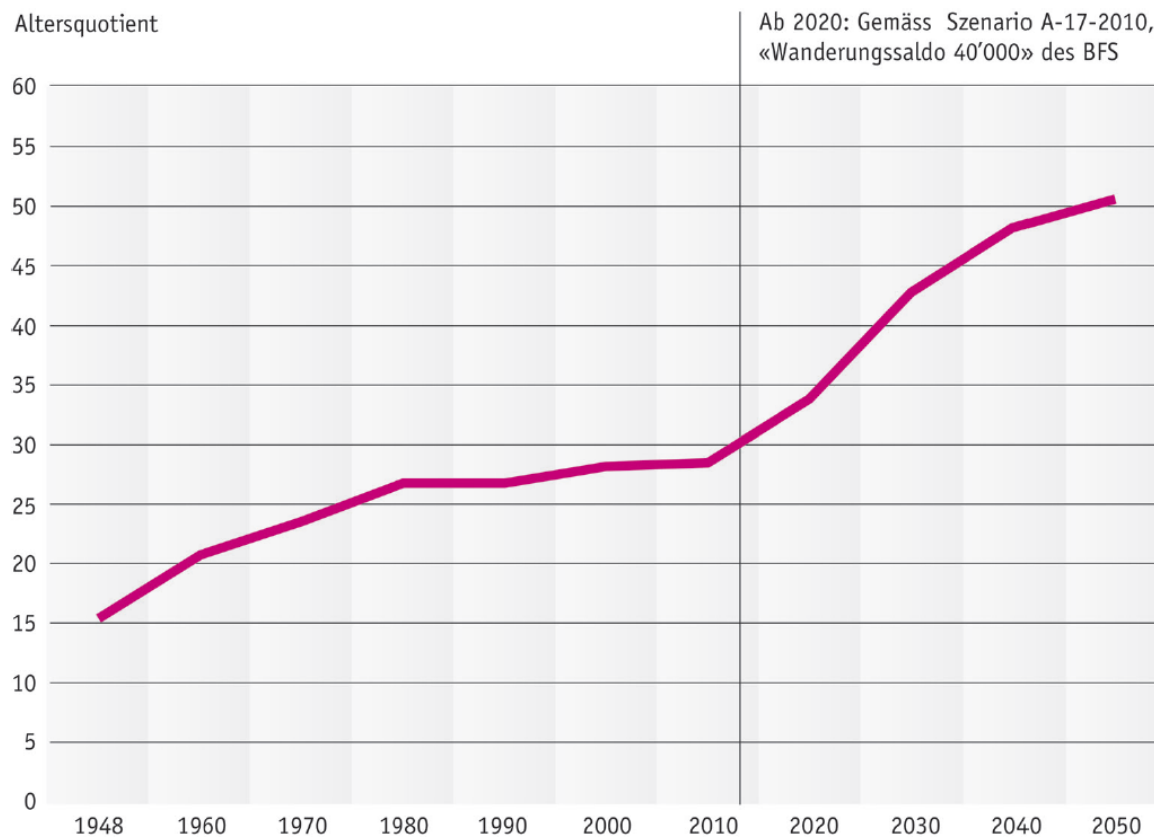
Durchschnittliche Lebenserwartung mit 65

- Frauen: ca. 14 J. (1950), heute ca. 22 J. (+ 8 Jahre)
- Männer: ca. 12.5 J. (1950), heute ca. 18.5 J. (+ 6 Jahre)



«Demografisches Verhältnis»

Grafik 11.1 *Verhältnis zwischen der Gruppe der Personen, die das ordentliche Rentenalter erreicht hat, und jener zwischen 20 Jahren und dem Rentenalter in %, 1948 bis 2050*



Quelle: BSV,
AHV-Statistik



Herausforderung «vierte Lebensphase»

- Gegenwärtig haben 65-Jährige mit 2-3 (Männer) bzw. 5-6 (Frauen) Lebensjahren mit Behinderung zu rechnen (Höpflinger e.a., 2010).
- Die altersbedingten Einschränkungen haben sich ins höhere Alter verschoben.
- Behandlungs- und Unterstützungskosten werden im Wesentlichen von der Krankenversicherung, der AHV (Hilflosenentschädigung), den Ergänzungsleistungen (v.a. bei Heimpflege) sowie von den Betroffenen getragen.
- Kumulation der Transferzahlungen zulasten der erwerbstätigen Bevölkerung.



**Universität
Zürich** UZH

Rechtswissenschaftliches Institut

II. Leitbilder des Sozialversicherungsgesetzgebers



«Leitbilder» und deren Bezug zur Arbeitswelt



- (Teilweise) Ausrichtung auf «**Ernährer**» und Angehörige (z.T. noch AHV, berufliche Vorsorge)
- Teilweise Ausrichtung auf **Vollzeitbeschäftigung** bzw. hohe Beschäftigungsgrade (v.a. berufliche Vorsorge, z.T. UV)
- Teilweise Ausrichtung auf Beschäftigte bei **einem Arbeitgeber** (v.a. berufliche Vorsorge)
- Ausrichtung auf **Erwerbstätige bis zum Rentenalter** (z.B. IV, ALV)
- Z.T. Erschwerungen (**höhere Beitragslasten**) bei älteren Arbeitnehmenden (berufliche Vorsorge)



Wandel der dritten Lebensphase



Plakat des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (SAH) für die Einführung der AHV (1947)



Rentnerin mit GA, 2014



Rückwirkungen auf das Rentenalter?

- Stillschweigender **Wandel des Risikos «Alter»** zum versicherten «Ruhestand»
- Wandel von «Sie haben es nötig!» zu «Sie haben es verdient!»
- Solidarische Finanzierung arbeitsfähiger Menschen über 65:
Langfristige **Akzeptanz** der Transferzahlungen bei knapper werdenden Mitteln?
- Kaum mehr Tendenzen zur Senkung des Rentenalters
- (Faktische) Erhöhung des Rentenalters oder Flexibilisierung?



Rückwirkungen des Rentenalters

- Das «ordentliche» Rentenalter wirkt auf die **faktische Erwerbsdauer** zurück.
- **Je näher das Rentenalter**, desto unattraktiver für Arbeitgeber (verbleibende Restzeit, z.T. höhere Beiträge in der beruflichen Vorsorge, Angst vor Lohnfortzahlungspflichten im Krankheitsfall)
- **Weiterarbeit** nach dem Rentenalter lohnt sich nicht in jeder Hinsicht optimal



**Universität
Zürich** UZH

Rechtswissenschaftliches Institut

III. Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten



(Relativ) flexible Lösungen bei Teilzeitarbeit und Mehrfachbeschäftigung

- Viele Teilsysteme sind **relativ neutral** im Hinblick auf flexible Arbeitsformen (z.B. KV, AHV, z.T. IV, ALV, FamZ)
- Schwierigkeiten v.a. bei Versicherungen mit «**Mindestgrenzen**»: Berufliche Vorsorge, UV (NBU), AHV (überwiegend gelöst)
- Hauptproblem: **Mindestgrenze in der beruflichen Vorsorge**
- (Theoretische) Möglichkeit der Versicherung bei **Mehrfachbeschäftigung** (Art. 46 BVG)
- **Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes bei Lohnreduktion nach 58** (Art. 33a BVG)



Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten im Alter

1. Säule

Vorbezug ab 62 bzw. 63: 6.8% Kürzung pro vorbezogenes Jahr

Aufschub bis 69 bzw. 70: Max. 31.5 % Zuschlag bei 5 Jahren

2. Säule

Vorbezug ab 58: Tieferer Umwandlungssatz gemäss Reglement

Aufschub bis 70: Höherer Umwandlungssatz, ev. höheres Kapital

3. Säule

Vorbezug ab 59 bzw. 60

Aufschub bis 69 bzw. 70



**Universität
Zürich** UZH

Rechtswissenschaftliches Institut

IV. Reform- und Anpassungsbedarf im sozialen Sicherungssystem



Beispiele für mögliche Anpassungen

- Besserer Sozialschutz für Teilzeiterwerbende und Mehrfachbeschäftigte (v.a. **Abbau/Verzicht auf Mindestgrenzen in der beruflichen Vorsorge**)
- Attraktivitätssteigerung für **Weiterarbeit** nach dem «Referenzalter» (z.B. «Vorsorge 2020»)
- **Abflachung des Sparprozesses** in der beruflichen Vorsorge (z.T. geplant in «Vorsorge 2020»)



**Universität
Zürich** UZH

Rechtswissenschaftliches Institut

V. Anpassungsbedarf im Arbeitsmarkt



Anpassungsbedarf

- Staatlich höchstens **indirekt steuerbar**.
- Neue **Lohnmodelle** («Bogenkarriere») (mit Absicherung in der beruflichen Vorsorge)
- **Altersteilzeit** mit längerer Beschäftigungsdauer.
- Unterstützung der Arbeitnehmenden mit **Familienpflichten** (sowohl gegenüber Kindern als auch gegenüber Eltern): Arbeitszeitmodelle, Kinderkrippen etc.
- (Wieder) vermehrte Integration **gesundheitlich beeinträchtigter (teilweise) Arbeitsfähiger** (z.B. psychisch Behinderter)



**Universität
Zürich** UZH

Rechtswissenschaftliches Institut

VI. Fazit



Fazit (I)

Arbeitskräftepotential und Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit werden nicht vollständig ausgeschöpft, weil **ältere Arbeitnehmende**

- teilweise höhere Kosten verursachen (v.a. berufliche Vorsorge),
- (steuerlich) zum frühen Ausstieg motiviert werden,
- wenig Anreize haben, über das ord. Rentenalter hinaus erwerbstätig zu sein und
- von den Arbeitgebern nicht als attraktiv empfunden werden (Lohn und Nebenkosten, Krankheitsrisiko etc.).



Fazit (II)

Zudem ist der Sozialschutz für **Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigte**

- zwar einigermaßen flexibel gewährleistet,
- insbesondere in der beruflichen Vorsorge aber unterhalb der Mindestgrenze unzureichend.