

Produktives Altern – Kompass für die Altersvorsorge

Hans Groth, WDA Forum/St. Gallen

Die Schweiz altert¹

Die Lebenserwartung der Schweizer Bevölkerung nimmt seit dem 18. Jahrhundert stetig zu. Bereits in 10 Jahren, d.h. 2025, werden die über 65-jährigen mehr als 20% der Bevölkerung ausmachen. 2050 werden sogar 2,8 Millionen Menschen oder 27% der Wohnbevölkerung 65 Jahre und älter sein. Frauen und Männer in der Schweiz verbringen bereits heute den überwiegenden Teil ihrer Pensionsjahre in guter Gesundheit: die Lebenserwartung im Alter von 65 beträgt aktuell 20 ungefähr Jahre (2014: Männer 19,5; Frauen 21,1) und 2/3 dieser Zeit werden in „guter Gesundheit“² gelebt. Lebensweise, soziales Umfeld, Bildung, medizinische Versorgung, Umwelt sowie die von unseren Vorfahren vererbte Genetik sind die Determinanten unseres zunehmend längeren Lebens.

Die Lebenserwartung nimmt jedoch nicht bei allen Bevölkerungsgruppen im gleichen Umfang zu: Bildungsnahere Personen erreichen durchschnittlich ein höheres Alter (in der Schweiz beträgt der Unterschied zwischen bildungsnahen und -fernen Menschen bis zu 9 Jahre). Dies wohl auch deshalb, weil chronische Krankheiten und schlecht kontrollierte Risikofaktoren bei bildungsfernen Bevölkerungsgruppen häufiger vorkommen. Es gibt aber auch Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: obwohl Frauen eine höhere Lebenserwartung haben, sind sie im Alter im Durchschnitt krankheitsanfälliger als Männer.

Die Herausforderung

Die stetig zunehmende Lebenserwartung wirft viele neue Fragen im Hinblick auf eine veränderte Lebensgestaltung auf. Auch in der dritten Lebensphase (in der Regel ab dem 65. Lebensjahr) wollen die Menschen ein erfülltes Leben führen, sich sinnvollen Aufgaben widmen und sozial integriert bleiben. Sinnhaftigkeit fördert die Gesundheit: Menschen, die Sinn in ihrem Leben verspüren und „gebraucht werden“ sind weniger häufig krank und zufriedener als weniger aktive Personen. Dies erklärt die Unterschiede in der Lebenserwartung in Abhängigkeit vom Bildungsstand: je höher die Bildung, desto stärker sind die sozialen Netzwerke und die berufliche Einbindung auch nach dem 65. Lebensjahr. Während besser qualifizierte Personen auch mit 70 Jahren noch eine berufliche Beschäftigung finden können, ist dies oft unmöglich für Personen, die in einem Beruf mit auszehrenden körperlichen Belastungen tätig waren oder deren Qualifikationen nicht gefragt sind.

Arbeitgeber und Politik sind also mit einer Herausforderung konfrontiert über die sie keine Erfahrungen verfügen. Diese lautet: Ältere Menschen in ihrem Bestreben zu unterstützen in ihren „Pensionsjahren“ eine produktive Sinnhaftigkeit zu finden. Der sog. Ruhestand war ursprünglich so gedacht, dass Menschen nach einem anstrengenden und arbeitsreichen Leben die wenigen, noch verbleibenden Jahre in Ruhe und Beschaulichkeit verbringen können. Heute aber sind Menschen im Alter von 65 noch 10-15 Jahre in guter körperlicher und geistiger Verfassung. Beschäftigung macht somit einen grossen Teil der Sinnesstiftung aus. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen muss also flexibilisiert werden, man soll auch nach 65 in irgendeiner

¹ Bundesamt für Statistik (BFS), 2015. Die Zahlen des folgenden Abschnitts entsprechen dem vom BFS berechneten Referenzszenario A-00-2015 zur Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz.

² Unter „gesunde Lebensjahre im Alter 65“ wird Folgendes verstanden: „Eine gesundheitliche Verfassung wird als Abwesenheit von Funktionsbeschränkungen/ Beschwerden definiert und anhand einer Selbsteinschätzungsfrage gemessen.“ (Höpflinger, François (2014); Langlebigkeit und Hochaltrigkeit - Gesellschaftliche und individuelle Dimensionen). Download unter: <http://www.hoepflinger.com/fhtop/ViertesLebensalter.pdf>.

Form weiterarbeiten können. Die Arbeitgeber sind gefordert, Stellen und Positionen zu schaffen, die ältere Menschen ansprechen und motivieren. Insbesondere müssen auch die Chancen für bildungsferne Menschen erhöht werden. Die neue Herausforderung ist also nicht nur ein langes, möglichst gesundes Altern, sondern auch ein sinnhaftes, produktives Altern. Derzeit ist dieses Potential bei weitem nicht ausgeschöpft – mit innovativen Modellen könnte der Arbeitsmarkt neu definiert werden. Und im Einklang mit gesellschaftlichen Entwicklungen können neue Märkte entstehen.

Dies bedingt, dass sich nicht nur die Institutionen auf diese Veränderung einstellen, sondern auch dass sich jeder von uns bewusst auf ein längeres Leben vorbereitet. Es ist keine Frage, dass die Säulen der Altersvorsorge vor diesem Hintergrund enorm gefordert sind. Aber erst wenn wir die 65+ Lebensplanung der Zukunft kennen, respektive in den Grundzügen definiert haben, kann der unbestreitbare Reformbedarf in der Altersvorsorge angegangen werden. Gelingt es, unser "Humankapital" entsprechend den Realitäten unserer Langlebigkeit über die derzeit so reglementierten Alterslimiten im Erwerbsleben wettbewerbsfähig und attraktiv zu halten, so entschärfen sich die wachsenden Herausforderungen der Altersvorsorge in einer nicht zu unterschätzenden Weise.

Wandel – aber wie?

Eine Veränderung von Strukturen und Regelwerken bedarf im Arbeitsmarkt und auch der Altersvorsorge immer einer Mehrheit der Stimmbürgerschaft. Diese kann mit politischen Modellen kaum überzeugt werden, solange nicht mit erfolgreichen Pilotprojekten etwaige Alternativen erprobt und vorgelebt wurden. Unternehmen und Einzelpersonen müssen deshalb mit innovativen Beispielen vorangehen. Wenn sich die Einsicht verbreitet, dass das Neue wirklich funktioniert, gewinnen diese Alternativen Akzeptanz und werden mehrheitsfähig.

Standpunkt - Fazit

Die demografische Alterung zwingt die Schweiz, darüber nachzudenken, wie zukünftig Wohlstand und Wohlfahrt für alle Generationen generiert und erhalten werden sollen. Dies ist nur über Veränderungen lieb gewonnener Lebenspläne und Ansprüche möglich. In neuen Lösungsansätzen für ein produktives Altern liegt nicht nur der Schlüssel zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft im 21. Jahrhundert – hier liegt auch der Lösungsansatz für eine nachhaltige und demografie-taugliche Altersvorsorge in der Schweiz. Ein derartiger Veränderungsprozess ist allerdings nicht ohne Hürden. Er benötigt einen neu ausgerichteten Kompass für alle Beteiligten mit angepassten Erwartungen und Einstellungen.

www.wdaforum.org

Das WDA Forum, ein 2002 in St. Gallen gegründeter Think Tank, ist eine internationale und intergenerationelle Plattform für Bevölkerungs-, Alters- und Generationenfragen.