

MEINUNG

Egal wie hoch – ein starres Rentenalter schadet uns

Wir werden älter, bleiben aber länger jung. Deshalb muss unsere Altersvorsorge reformiert werden. Nicht mit einem fixen, sondern mit einem flexiblen Rentenalter.

Elisabeth Michel-Alder (Gastautorin)

05.06.2021, 21.45 Uhr



Ein generelles Ruhestandsalter ist eine Denk- und Handlungsbarriere, wenn es darum geht, die Lebenswege und das verfügbare Leistungs- und Erfahrungspotenzial persönlich zu gestalten.

Unsere Lebenserwartung dehnte sich im Laufe der letzten 100 Jahre um schöne 30 Jahre aus. Verlängert wurde dabei die mittlere Lebensphase, die von den allermeisten Frauen und Männern fit und unternehmungslustig erlebt und gestaltet wird; der hochaltrige Abschnitt dagegen, mit seinen spürbaren Einschränkungen, erstreckt sich recht konstant über rund sieben Jahre: Wir werden älter, bleiben aber länger jung.

In unserer heutigen Dienstleistungswirtschaft spielt körperlicher Verschleiss im Lebenszyklus eine untergeordnete Rolle, ganz anders als für unsere Grosseltern. Heute schädigen Stress, Unter- und Überforderung, belastende Beziehungen zu Klienten oder Vorgesetzten das Arbeitsvermögen in beträchtlichem Mass. Die Art, wie wir reifen und uns gegen Geld oder ohne Bezahlung für wichtige Ziele engagieren, hängt von vielfältigen Faktoren ab.

Erfolgslebnisse in passenden Aufgaben, Vertrauen und Zutrauen, Lernchancen oder persönliche Unterstützung im Umfeld gehören ebenso dazu wie auf der anderen Seite Perspektivlosigkeit, ruinöser Wettbewerb, lähmende Routine, Desorganisation oder Vereinzelung.

Die Rucksäcke der Individuen im mittleren Alter sind entsprechend unterschiedlich mit Ressourcen und Kompetenzen gefüllt. So kommt es, dass bei Klassentreffen von 60- bis 70-Jährigen heute zum Teil verblüffende Unterschiede an Neugier, Endzeitstimmung, Beweglichkeit, Gestaltungslust, Müdigkeit oder Zukunftserwartungen zu beobachten sind. Ein oberflächlicher Blick auf ein solches Treffen liesse auf drei, nicht eine Generation schliessen.

Dieser weiten Spanne an Interessen und Leistungsvermögen steht ein völlig stereotypes Konzept für den Abschluss des Arbeitslebens gegenüber: das Rentenalter 64/65 (festgelegt vom deutschen Reichstag im Jahr 1916). Am Anfang der menschlichen Biografien dagegen sind die Grenzen und Konzepte viel weniger starr. Da wird heutzutage mit Krippen, Kindergarten, mit Vorschule, Frühförderung, Hort und Grundstufen aller Art experimentiert. Es läge darum eigentlich nahe, auch im letzten Drittel des Lebensweges unterschiedliche Konzepte für die Kombination von Erwerbsarbeit, kreativer Musse, Sport, ehrenamtlichen Projekten und Sozialzeit zu erproben.

Viele Selbständigerwerbende tun das ja auch bereits, weil niemand ihnen den Arbeitsvertrag kündigt. Fast ein Drittel aller Personen im Ruhestandsalter leistet heutzutage mehr oder weniger viel bezahlte Arbeit mit entsprechenden Beiträgen an die AHV-Kasse. Den Angestellten fehlt diese Wahlmöglichkeit meist, weil unsere Rahmenbedingungen nicht mit dem demografischen Wandel Schritt halten. Wesentliche Kompetenzen und das respektable Leistungsvermögen von Personen über 55 gehen unserer Gesellschaft damit verloren; ein äusserst unkluger Verzicht auf soziale Nachhaltigkeit.

Eine Verschiebung des Rentenalters um eins bis zwei Jährchen für alle ist da keine Lösung. Wir müssen die stimmigen Konzepte für die Mehrheit erst noch entwickeln und erproben. Das bisherige Modell 64/65 kann da gern eine der Möglichkeiten sein.

Jede fixe Ruhestandsschwelle dagegen behindert die zukunftssträchtigen Möglichkeiten der biografischen Gestaltung, weil sie prägende Schatten vorauswirft: Ab 45 sacken die Weiterbildungsanstrengungen deutlich ab, mit 55 setzt der berufliche Sinkflug ein, für neue Aufgaben setzt die Führung Jüngere ein, mit 58 flattert das Aufgebot für den ersten Pensionierungskurs in die Mailbox, und kein Chef, keine Chefin hat mehr Augen für das – nachweislich vorhandene – Leistungsvermögen bewährter Fachleute. Nur wenn der Arbeitsmarkt trotz eifriger Suche keine Nachfolge hergibt, kommt die erprobte Kraft allenfalls als Notnagel nochmals in die Kränze.

Man kann es drehen und wenden, wie man will: Ein generelles Ruhestandsalter ist eine Denk- und Handlungsbarriere, wenn es darum geht, die Lebenswege und das verfügbare Leistungs- und Erfahrungspotenzial persönlich zu gestalten. Als fixe Regel hat es ausgedient. Arbeitsverträge brauchen kein vorgegebenes Ablaufdatum, Sesselkleber bewegt man mit Amtszeitbeschränkungen aus ihren Aufgaben.

Aber selbstverständlich gilt: Von der Frage des flexiblen Rentenalters abgesehen, muss die Versicherungsmathematik finanzielle Rentenansprüche auch an die Anzahl der Beitragsjahre und der Beitragshöhe ankoppeln. Im politischen Prozess gilt es zudem, Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben und durch die allfällige Familienorganisation bei der Rentenhöhe auszugleichen.

Das Gleiche gilt natürlich genauso für eingeschränkte Erwerbsfähigkeit, zum Beispiel aufgrund von Krankheit oder Überlastung. Diese Suche nach fairen finanziellen Regelungen braucht Zeit und Kampfgeist. Die freie Wahl des Zeitpunkts vom Ausstieg aus dem Erwerb schadet ihr nicht.

Zur Autorin



Elisabeth Michel-Alder

Michel-Alder, 69, ist Sozialwissenschaftlerin und leitet seit 1988 ihre Firma EMA Human Potential Development in Zürich. Sie berät Organisationen in Fragen von Systementwicklung, Weiterbildung und HR-Konzepten. Ihr Forschungsprojekt «Älterwerden» untersucht die Bedingungen für lange, engagierte Lebensläufe.

Mehr zum Thema