

## **Drei Schritte für eine sichere und nachhaltige AHV**

### **Schritt 1: Gleiches Rentenalter für Mann und Frau bis 2032**

Indem wir das Rentenalter für Frauen um 2 Monate pro Jahr stärker erhöhen als dasjenige der Männer, beheben wir die heutige Ungleichbehandlung der Geschlechter bis 2032.

### **Schritt 2: Rentenalter 66 bis 2032**

Die Schweiz hat es bisher verpasst, strukturelle Reformen umzusetzen. Fast alle anderen westeuropäischen Länder haben dies getan und erhöhen das Rentenalter bis 2030 auf 67 bis 68 Jahre, um ihre Altersvorsorge zu sichern. Wir gehen nicht ganz so weit: Mit einer Erhöhung des Rentenalters um 2 Monate pro Jahr holen wir aber Verpasstes nach und erreichen Rentenalter 66 bis 2032.

### **Schritt 3: Verknüpfung des Rentenalters mit der Lebenserwartung**

Weil wir immer länger leben, müssen wir auch ein wenig länger arbeiten, damit die AHV nachhaltig finanziert bleibt. Viele westeuropäische Länder haben deswegen das Rentenalter mit der Lebenserwartung verknüpft. Das Rentenalter steigt so zum Beispiel in Holland, Dänemark oder Italien auf über 70 Jahre bis 2050. Wir gehen nicht ganz so weit. Mit unserer Lösung wird das Rentenalter um ungefähr einen Monat pro Jahr ansteigen und 2050 ca. 67,5 Jahre betragen. Wir sichern so unsere Renten langfristig!

### **Und was ist mit Bauarbeitern und anderen körperlich anspruchsvollen Berufen?**

Nicht alle können länger arbeiten, entweder weil sie keinen Job mehr finden oder weil sie körperlich nicht mehr können. In der Baubranche haben sich die Sozialpartner deswegen auf Rentenalter 60 geeinigt. Dieses Modell muss auch auf andere, körperlich anspruchsvolle Branchen ausgeweitet werden. Die Sozialpartner und die Politik sind hier gefordert, entsprechende Reformen auszuarbeiten und umzusetzen.

### **Und was ist mit Über-55-Jährigen?**

Zwar sind Über-55-Jährige in der Schweiz im internationalen Vergleich sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert. Doch für jene, die dies nicht sind, hilft diese Statistik herzlich wenig. Für Über-55-Jährige sehen wir deswegen zwei Ansätze. Einerseits sollen Arbeitgeber verstärkt das Potential der älteren Arbeitnehmenden erkennen, entsprechende Arbeitsplätze schaffen und so von deren Know-How und Erfahrung profitieren. Andererseits müssen wir Weiterbildungen noch stärker fördern, damit mit der fortschreitenden Digitalisierung alle unabhängig ihres Alters einen Job finden.