

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Altersrücktritt im Kontext der
demografischen Entwicklung*

Forschungsbericht Nr. 11/12



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédérale des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autor/-innen: Judith Trageser, Stefan Hammer, Juliane Fliedner
INFRAS
Binzstrasse 23
CH – 8045 Zürich
Tel. +41 (0) 44 205 95 95
E-mail: zuerich@infras.ch
Internet: <http://www.infras.ch/>

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20 / CH-3003 Bern

Jacqueline Kucera
Tel. +41 (0) 31 322 28 01
E-mail: Jacqueline.Kucera@bsv.admin.ch

Jean-François Rudaz
Tel. +41 (0) 31 322 87 63
E-mail: Jean-Francois.Rudaz@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4660

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Vertrieb Publikationen, CH - 3003 Bern
<http://www.bundespublikationen.admin.ch>

Bestellnummer: 318.010.11/12d

BUNDESAMT FÜR SOZIALVERSICHERUNGEN (BSV)

ALTERSRÜCKTRITT IM KONTEXT DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG

Schlussbericht

Zürich, 21. September 2012

Judith Trageser, Stephan Hammer, Juliane Fliedner



INFRAS

INFRAS

BINZSTRASSE 23
POSTFACH
CH-8045 ZÜRICH
t +41 44 205 95 95
f +41 44 205 95 99
ZUERICH@INFRAS.CH

MÜHEMATTSTRASSE 45
CH-3007 BERN

WWW.INFRAS.CH

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen wird die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Mitarbeitender sowohl mit Blick auf die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt als auch auf die Finanzierung der Altersvorsorge von entscheidender Bedeutung sein. Gefragt sind geeignete betriebliche und institutionelle Rahmenbedingungen, um die Erwerbstätigkeit der älteren Arbeitskräfte zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesamt für Sozialversicherungen 2011 im Auftrag des Bundesrates die vorliegende Studie lanciert. Das Forschungsinstitut INFRAS wurde beauftragt, die Einflussfaktoren auf das effektive Rücktrittsalter der Erwerbstätigen zu identifizieren, sowie die Umstände zu untersuchen, die bei Personen zwischen 58 und 69 Jahren die Arbeitsmarktbeteiligung bzw. den Rücktritt aus dem Erwerbsleben beeinflussen. Die Studie gibt zudem Aufschluss über die Erwartungen der Arbeitgeber, der Erwerbstätigen und deren Organisationen an den Gesetzgeber zur Gestaltung der Altersvorsorge. Sie liefert so eine weitere Grundlage zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die älteren Personen im Arbeitsprozess länger eine Chance bieten.

Die Arbeitsmarktbeteiligung ist in der Schweiz bei Frauen und Männern hoch, und seit einigen Jahren ist ein Trend zur Weiterarbeit über das gesetzliche AHV-Alter hinaus festzustellen. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter erhöhte sich in den letzten 15 Jahren. Es lag bei Männern im Durchschnitt der letzten 3 Jahre bei 64,1 Jahren und bei Frauen bei 62,6 Jahren. Ende der 90er Jahre - vor der AHV-Rentalterserhöhung der Frauen - lagen die Werte sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen deutlich tiefer. Im internationalen Vergleich nimmt die Schweiz – wie bei der Erwerbsbeteiligung – zusammen mit Norwegen und Schweden eine Spitzenposition ein. Die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Männer und Frauen nimmt in der letzten Zeit also zu, der Anteil der Personen im Vorruhestand nimmt entsprechend ab. Dennoch traten im Durchschnitt der Jahre 2008-2011 immer noch nahezu 40 % der Männer bis zu einem Jahr vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters aus dem Erwerbsleben aus. Nur rund 23 % verlassen den Arbeitsmarkt mit 65 bzw. 64 Jahren, und ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet über dieses Alter hinaus. Bei den Frauen zeigt sich ein ähnliches Bild. Insgesamt zogen sich 40 % vor dem ordentlichen Rentenalter und 23 % mit 64 Jahren vom Arbeitsmarkt zurück. Rund 35 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten auch nach diesem Alter noch weiter.

Die Ergebnisse der Studie machen klar: Die Erwerbstätigen ab 58 Jahren weisen mittlerweile eine grosse Bereitschaft auf, bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter oder sogar darüber hinaus zu arbeiten. Von den befragten Erwerbstätigen unter 65 bzw. 64 Jahren plant ein Fünftel bereits heute, auch nach diesem Alter noch arbeitstätig zu sein. Die Studie macht aber auch deutlich, dass die Unternehmen zwar an spezifischen Erfahrungen und Kompetenzen von älteren Angestellten interessiert sind, grösstenteils jedoch noch über keine systematische Personalpolitik zur Förderung deren Beschäftigung verfügen.

Die Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer würde dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegenwirken und helfen, die langfristige Finanzierung der Altersvorsorge zu sichern. Dazu können künftig insbesondere die Arbeitgeber beitragen, in dem sie die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter langfristig besser auf deren Bedürfnisse ausrichten. Dazu gehören bspw. Altersteilzeitmodelle oder die Möglichkeit eines Aufgaben- oder Stellenwechsels innerhalb des Unternehmens. Der Gesetzgeber kann durch die Schaffung von flexiblen institutionellen Rahmenbedingungen ebenfalls dazu beitragen. Für die Weiterentwicklung der AHV in diese Richtung sind gemäss der Studie verschiedene konkrete Ansätze denkbar:

- Die gesetzlichen Regelungen der AHV können durch eine weitere Flexibilisierung des Erwerbsaustritts resp. der Bezugsmöglichkeiten von AHV-Teilrenten zur längeren Erwerbstätigkeit beitragen.
- Die gesetzlichen Regelungen zur Flexibilisierung des Erwerbsaustritts in der beruflichen Vorsorge (Vorbezug ab 58 Jahren, Aufschub um 5 Jahre) und der AHV (Vorbezug um 2 Jahre, Aufschub um 5 Jahre) könnten stärker aufeinander abgestimmt werden.
- Ein gleiches gesetzliches AHV-Rentenalter für Frauen und Männer – gemäss Umfrage hat sich die Mehrheit dafür ausgesprochen - würde die längere Erwerbstätigkeit der Frauen fördern.

Die Studie liefert Anhaltspunkte für die politische Diskussion dazu, wie arbeitsfähige und –willige Personen künftig länger im Erwerbsprozess eingebunden werden können. Zudem zeigen die Resultate auf, dass sowohl Gesetzgeber wie auch Arbeitgeber sozialpolitische und personalpolitische Massnahmen umsetzen können, um geeignete Rahmenbedingungen für ältere Mitarbeitende zu schaffen.

Martin Kaiser-Ferrari, Stellvertretender Direktor
Leiter Geschäftsfeld Alters- und Hinterlassenenvorsorge

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

La participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi jouera, aussi bien sous l'angle de la demande de main-d'œuvre que sous celui du financement de la prévoyance vieillesse, un rôle décisif pour répondre aux défis de l'évolution démographique. C'est pourquoi, dans les entreprises comme dans la législation, il faut des conditions de base qui favorisent l'emploi des seniors.

Devant cette perspective, l'Office fédéral des assurances sociales a lancé en 2011, sur mandat du Conseil fédéral, la présente étude en chargeant l'institut de recherche INFRAS d'identifier les facteurs influant sur l'âge effectif du départ des personnes actives à la retraite et d'enquêter sur les circonstances qui incitent les 58 à 69 ans à rester présents sur le marché du travail ou au contraire à quitter la vie active. L'étude renseigne en outre sur les attentes que les employeurs, les salariés et leurs organisations ont à l'égard du législateur en ce qui concerne l'organisation de la prévoyance vieillesse. Elle fournit ainsi une base de plus en vue de créer les conditions générales offrant aux travailleurs âgés une chance de rester plus longtemps dans la vie active.

La participation au marché du travail est élevée en Suisse, tant pour les femmes que pour les hommes, et l'on constate depuis quelques années une tendance à continuer de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite. L'âge moyen du départ à la retraite a augmenté au cours des 15 dernières années. Il était en moyenne, ces trois dernières années, de 64,1 ans pour les hommes et de 62,6 ans pour les femmes. A la fin des années 90, avant le relèvement de l'âge de la retraite des femmes dans l'AVS, il était nettement plus bas, et ce pour les deux sexes. En comparaison internationale, la Suisse occupe à cet égard – comme pour la participation au marché de l'emploi – une position de pointe, en compagnie de la Norvège et de la Suède. La participation des seniors à ce marché augmente donc depuis quelque temps, et la proportion des préretraités diminue en conséquence. Cependant, en moyenne des années 2008 à 2011, les hommes étaient encore presque 40 % à sortir de la vie active jusqu'à un an avant d'atteindre l'âge ordinaire de la retraite. Seuls 23 % quittaient le marché du travail à 65 ans, et un tiers continuait à travailler au-delà de cet âge. Chez les femmes, le tableau est similaire : 40 % ont pris leur retraite avant l'âge ordinaire, 23 % l'ont fait à 64 ans, et 35 % ont continué de travailler au-delà de cet âge.

Les résultats de l'étude le montrent clairement : les personnes actives de 58 ans et plus sont très souvent disposées à travailler jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite AVS, ou même plus longtemps. Parmi les personnes actives de moins de 65 ou 64 ans interrogées, une sur cinq prévoit aujourd'hui déjà de travailler au-delà de cet âge. Mais l'étude révèle aussi que si les entreprises s'intéressent aux expériences et compétences spécifiques des collaborateurs âgés, la majorité ne pratiquent pas une politique du personnel encourageant systématiquement l'emploi des seniors.

Pourtant une telle politique agirait contre la pénurie de main-d'œuvre qui se dessine et contribuerait à assurer le financement à long terme de la prévoyance vieillesse. Les employeurs pourront à l'avenir y contribuer en adaptant mieux les conditions d'engagement et de travail des collaborateurs âgés aux besoins de ces derniers. Pensons par exemple à la possibilité pour ceux-ci d'opter pour des modèles de travail à temps partiel, ou de changer de tâches ou de poste à l'intérieur de l'entreprise. Le législateur peut apporter lui aussi sa contribution en créant un cadre institutionnel plus souple. Selon les auteurs de l'étude, différentes approches concrètes sont possibles pour développer l'AVS dans cette direction :

- La législation sur l'AVS pourrait favoriser le maintien en emploi des seniors en assouplissant davantage les règles de départ à la retraite ou en instaurant la possibilité de percevoir des rentes AVS partielles.

- Le législateur pourrait harmoniser davantage les dispositions légales concernant l'assouplissement de la sortie de la vie active dans la prévoyance professionnelle (perception anticipée dès 58 ans, ajournement possible jusqu'à cinq ans) et dans l'AVS (perception anticipée de deux ans au maximum, ajournement possible jusqu'à cinq ans).
- Un âge de la retraite identique pour les femmes et pour les hommes – préconisé selon l'étude par la majorité des personnes interrogées – favoriserait le maintien en activité des femmes.

L'étude fournit au débat politique des repères indiquant les modalités permettant à l'avenir de maintenir plus longtemps dans la vie active les personnes capables et désireuses de travailler. Ses résultats montrent aussi que le législateur et les employeurs peuvent mettre en œuvre des mesures de politique sociale et de politique du personnel afin de créer des conditions appropriées pour l'emploi des travailleurs âgés.

Martin Kaiser-Ferrari, directeur suppléant
Responsable du domaine Prévoyance vieillesse et survivants

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

La partecipazione al mercato del lavoro dei collaboratori anziani assumerà un'importanza decisiva nell'affrontare i problemi derivanti dall'evoluzione demografica, sia dal punto di vista della domanda di forza lavoro sia da quello del finanziamento della previdenza per la vecchiaia. Per poter sostenere un invecchiamento attivo nel mondo del lavoro sono necessarie condizioni quadro aziendali e istituzionali adeguate.

Prendendo le mosse da queste considerazioni, nel 2011 l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha avviato il presente studio su incarico del Consiglio federale. L'istituto di ricerca INFRAS ha ricevuto il compito di identificare i fattori che influenzano la decisione dei lavoratori di andare in pensione a una determinata età e quelli che spingono le persone d'età compresa tra i 58 e i 69 anni a rimanere o meno nel mercato del lavoro. Lo studio fornisce inoltre indicazioni sulle aspettative dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni nei confronti del legislatore per quanto concerne l'impostazione della previdenza per la vecchiaia. Fornisce così un'ulteriore base di riferimento per la creazione delle condizioni quadro necessarie al proseguimento della vita attiva delle persone anziane.

In Svizzera si registra un elevato tasso di attività sia degli uomini che delle donne; negli ultimi anni, si è inoltre rafforzata la tendenza a continuare a lavorare oltre l'età ordinaria di pensionamento AVS. Per la precisione, negli ultimi 15 anni, l'età media di pensionamento è cresciuta, collocandosi nella media degli ultimi tre anni a 64,1 anni per gli uomini e a 62,6 anni per le donne. Alla fine degli anni Novanta – prima che venisse innalzata l'età di pensionamento AVS delle donne – questi valori erano decisamente più bassi per entrambi i sessi. Nel confronto internazionale, la Svizzera si posiziona ora, accanto alla Svezia e alla Norvegia, in cima alle classifiche sia per età media di pensionamento che per tasso d'attività. Negli ultimi tempi, il tasso d'attività delle donne e degli uomini anziani è quindi aumentato ed è, di conseguenza, diminuita la quota delle persone che optano per il pensionamento anticipato. Ciononostante, nel periodo 2008 - 2011, in media quasi il 40 per cento degli uomini è andato in pensione fino a un anno prima di raggiungere l'età ordinaria di pensionamento. Soltanto il 23 per cento ha abbandonato il mercato del lavoro a 64/65 anni e soltanto un terzo ha continuato a lavorare oltre questa soglia d'età. Tra le donne, il quadro è molto simile: il 40 per cento è andato in pensione prima dell'età ordinaria di pensionamento, il 23 per cento a 64 anni e il 35 per cento dopo questa soglia d'età.

I risultati dello studio non lasciano spazio a dubbi: i lavoratori di età superiore ai 58 anni sono molto più disposti di una volta a continuare a lavorare fino all'età ordinaria di pensionamento AVS, se non addirittura oltre. Un quinto dei lavoratori intervistati aventi meno di 65/64 anni ha già previsto di continuare a lavorare oltre questa soglia. Dallo studio, tuttavia, emerge anche che, pur mostrando un interesse per le esperienze e competenze specifiche degli impiegati anziani, le imprese non dispongono nella maggior parte dei casi di una politica del personale che promuova sistematicamente l'occupazione di questi impiegati.

Incoraggiando la permanenza dei lavoratori anziani nel mondo del lavoro si potrebbe contrastare la carenza di personale specializzato che si sta già profilando e garantire il finanziamento a lungo termine della previdenza per la vecchiaia. A tal fine, i datori di lavoro possono fornire un contributo importante adattando meglio, sul lungo periodo, le condizioni di assunzione e di lavoro dei lavoratori anziani alle esigenze di questi ultimi. Potrebbero per esempio offrire modelli di lavoro a tempo parziale strutturati in funzione dell'età oppure la possibilità di cambiare funzione o lavoro all'interno dell'impresa. Il legislatore, dal canto suo, può definire condizioni quadro istituzionali più flessibili. Per poter adeguare le disposizioni dell'AVS in modo da riflettere l'orientamento delineato, lo studio propone diverse soluzioni:

- rendere ancora più flessibili le disposizioni legali sul pensionamento o introdurre la possibilità di percepire una rendita parziale AVS;
- armonizzare le disposizioni legali in materia di pensionamento flessibile della previdenza professionale (prelievo anticipato dai 58 anni, differimento di 5 anni del versamento della rendita) e dell'AVS (prelievo anticipato di due anni, differimento di 5 anni del versamento della rendita);
- parificare l'età ordinaria di pensionamento AVS di uomini e donne – prospettiva cui si è dichiarata favorevole la maggior parte degli intervistati – in modo da promuovere il prolungamento della vita attiva delle donne.

Lo studio fornisce alcuni spunti per la discussione politica riguardante le possibilità per coinvolgere più a lungo nella vita professionale le persone in grado di lavorare e disposte a farlo. Dai risultati delle indagini emerge inoltre che tanto il legislatore quanto i datori di lavoro possono attuare misure di politica sociale e di politica del personale atte a creare condizioni quadro adeguate per l'occupazione dei lavoratori anziani.

Martin Kaiser-Ferrari, direttore supplente
Responsabile dell'Ambito Previdenza vecchiaia e superstiti

Foreword of the Federal Social Insurance Office

Tackling demographic challenges will require tackling the issue of the participation of older workers in the labour market in terms of meeting the demand for labour and as regards the funding of the Swiss system of old-age provision. This will demand the creation of conditions both at the firm and the institutional level that encourage the employed of older manpower.

The Federal Council tasked the Federal Social Insurance Office (FSIO) with conducting a study on the matter. In 2011, the FSIO commissioned the research institute, INFRAS, to identify the factor that influence the age at which workers retire and to explore the circumstances that have a bearing on the decision of 58-69-year-olds to remain in work or to retire. The study also details what action employers, workers and their representative organisations expect the legislator to take with regard to the structure of the old-age provision system. In doing so, it provides an additional basis on which to create the conditions needed to offer older workers the opportunity to extend their working lives.

In Switzerland, male and female labour market participation is high, and in the last few years has seen a growing trend towards continuing to work beyond the statutory AHV retirement age. The average age at which workers retire in Switzerland has risen over the last 15 years. For men, the average retirement age in the last three years is 64.1, while for women it is 62.6. In the late 1990s, and therefore prior to the increase in the AHV retirement age for women, these values were considerably lower. In terms of retirement age and labour market participation, Switzerland ranks alongside Norway and Sweden. In recent years, the number of older men and women in employment has risen, while the share of individuals opting for early retirement has fallen. Nevertheless, between 2008 and 2011 an average of close to 40% of men had retired up to one year before reaching statutory age. Only some 23% exited the labour market at the age of 64/65, and one third of workers continued to work beyond that age. A similar picture emerges for women. Overall, 40% retired early, while 23% retired at the age of 64. Around 35% of female workers remained in employment after that age.

The findings of the study show that there is a growing willingness among workers in the 58+ age group to continue to work up to AHV retirement age and beyond. Of the workers aged 64/65 who were surveyed, one fifth already intend to continue working beyond the age of retirement. The study also found that the specific experiences and skills that older workers bring to the workplace are viewed in a positive light by firms, although most of them do not pursue a systematic personnel policy that encourages this part of the workforce to remain in employment.

Encouraging older people to enter or remain in the labour market could counter the impact of the looming skills shortage and help to secure the long-term funding of the Swiss old-age provision system. In addition, employers could also play their part in the long term by tailoring the hiring and working conditions for older workers to their needs. There are various options open to them, including partial retirement models or the option of changing jobs or duties within the firm. The legislator too has a part to play by helping to make the institutional set-up more flexible. In terms of adapting the AHV, the study recommends a series of concrete measures:

- The legal provisions governing the AHV can encourage longer working lives by allowing for more flexibility in terms of the retirement age and the option of claiming partial AHV pensions.
- The legal provisions governing the flexible retirement age (anticipated pension withdrawal from the age of 58 and deferral of up to five years) of the occupational pension scheme (2nd pillar) and of the (anticipated pension withdrawal of up to two years and deferral of up to five years) could be harmonised.
- The introduction of the same statutory AHV retirement age for men and women, favoured by most survey respondents, would encourage women to extend their working lives.

The study also provides several points of reference for political debate on how individuals who are capable and willing to work can be kept in the labour market for longer. The findings show that both the legislator and employers can introduce social policy and personnel policy measures to create the conditions needed to encourage older workers to extend their working lives.

Martin Kaiser-Ferrari, Deputy Director
Head of the Old-Age and Survivors Insurance Domain

INHALT

Zusammenfassung	iii
Résumé	ix
Riassunto	xv
Summary	xxi
1. Einleitung	1
1.1. Ausgangslage	1
1.2. Ziel und Forschungsfragen	1
1.3. Methodik	2
1.4. Gliederung des Berichts	5
2. Arbeitsangebot	7
2.1. Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen	7
2.2. Merkmale erwerbstätiger und nichterwerbstätiger älterer Personen	9
2.3. Gründe für die Erwerbstätigkeit älterer Personen	15
2.4. Gründe für den vorzeitigen Arbeitsmarktaustritt	18
2.5. Anreize für den Verbleib im Arbeitsmarkt	21
2.6. Hindernisse für einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt	26
2.7. Gründe für den Rentenbezug	29
3. Arbeitsnachfrage	35
3.1. Beschäftigung von älteren Arbeitskräften	35
3.2. Einstellungen zu einer längeren Beschäftigung	42
3.3. Anforderungen an ältere Arbeitskräfte	45
3.4. Altersspezifische personalpolitische Massnahmen	47
3.5. Pensionierungsregelungen	52
4. Arbeitsmarkt und Altersvorsorge im Kontext der demografischen Entwicklung	59
4.1. Erfordernisse des Arbeitsmarktes	59
4.2. Erwartungen an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge	62
4.3. Ökonomische Einbettung	66
5. Synthese	69
5.1. Wichtigste Ergebnisse	69
5.2. Folgerungen	78
Literatur	81
Anhänge	85

ZUSAMMENFASSUNG

Ziel und Methodik

Eine zentrale Stossrichtung des Bundesrates zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen in der Altersvorsorge und in der Arbeitsmarktpolitik ist die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die längere Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Bevölkerung. Vorliegende Studie liefert durch die Untersuchung der Faktoren, welche die Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Personen zwischen 58 und 70 Jahren bzw. deren Rücktritt aus dem Erwerbsleben beeinflussen, eine Grundlage zur Entscheidungsfindung von dazu förderlichen Rahmenbedingungen. Dabei stellen sich folgende Hauptfragen:

- › Welche Einflussfaktoren waren und sind für den Zeitpunkt des definitiven Ausstiegs aus dem Erwerbsleben bzw. für die Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren aus der Sicht der Erwerbstätigen und der Arbeitgeber determinierend?
- › Welche Anreize erachten Personen ab 58 Jahren und Arbeitgebende für eine längere Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitskräften als notwendig und sinnvoll bzw. welches sind deren konkrete Erwartungen an den Gesetzgeber zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte?
- › Erfordert der Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren eine längere Partizipation der älteren Arbeitnehmenden? Wie könnten die institutionellen Rahmenbedingungen verbessert werden, um die Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren zu fördern?

Kern des Forschungsprojekts waren zwei standardisierte Befragungen: Einerseits wurde eine telefonische CATI-Befragung von Personen zwischen 58 und 70 Jahren durchgeführt. Dabei wurden insgesamt 1'292 Personen befragt, die in acht verschiedene Gruppen unterteilt waren. Andererseits wurde eine Online-Befragung von Arbeitgebenden durchgeführt. Dabei wurde eine Stichprobe von insgesamt 5'000 Unternehmen gezogen, die nach Grösse, Branche und Sprachregion geschichtet war. Insgesamt konnten 1'969 Unternehmen befragt werden. Die Befragungen wurden durch eine Dokumentenanalyse und qualitative Interviews mit Sozialpartnern und Arbeitgebern ergänzt.

Kernaussagen

Die Arbeitsmarktbeteiligung von Personen ab 58 Jahren hat sich in den letzten Jahren erhöht. Der Erwerbsaustritt erfolgt in Etappen.

Bei Männern ab 58 Jahren ist nach einem leichten Rückgang der Erwerbsquote im Verlaufe der Neunzigerjahre und anschliessender Stabilisierung seit 2008 eine Trendwende mit wieder zunehmender Erwerbsbeteiligung festzustellen. Bei Frauen ab 58 Jahren zeichnet sich bereits seit 20 Jahren eine deutliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ab.

Rund 40 Prozent der Erwerbstätigen treten bis ein Jahr vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters aus dem Erwerbsleben aus. Etwas mehr als 20 Prozent der Erwerbstätigen treten zum Zeitpunkt des Erreichens des ordentlichen AHV-Rentenalters in den Ruhestand. Über ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet ab diesem Alter weiter.

Wichtige Gründe für die Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren sind gute gesundheitliche Voraussetzungen, gute Arbeitsbedingungen und eine interessante Arbeit.

Bei den Arbeitsbedingungen spielen vor allem ein gutes Arbeitsklima, eine gute Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und mit Freizeitaktivitäten sowie flexible Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle für die Erwerbstätigkeit. Finanzielle Zwänge und institutionelle Anreize der Altersvorsorge haben eine vergleichsweise geringe Bedeutung für die Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren.

Beim vorzeitigen Arbeitsmarktaustritt von Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren spielen der Wunsch nach mehr Freizeit, gesundheitliche Einschränkungen, Zwangspensionierungen/Kündigungen und unbefriedigende Arbeitsbedingungen eine bedeutende Rolle.

Bei nichterwerbstätigen Frühpensionierten (d.h. Personen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen) erfolgte der Austritt aus dem Erwerbsleben grösstenteils aus freiwilligen Gründen. Ausschlaggebend war in vielen Fällen der Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten. Ein Drittel dieser Gruppe gab an, nicht auf ein Erwerbseinkommen angewiesen zu sein. Etwa gleich häufig waren jedoch gesundheitliche Gründe sowie Zwangspensionierungen und Kündigungen für den Erwerbsaustritt massgebend. Bei den institutionellen Anreizen übten insbesondere die Regelungen zur zweiten Säule und die Möglichkeit des Vorbezugs der AHV-Rente einen Einfluss auf vorzeitige Pensionierungen aus.

Hingegen erfolgte der Erwerbsaustritt bei den Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren ohne Altersvorsorgeleistungen überwiegend unfreiwillig, zu über 50 Prozent aus gesundheitlichen Gründen. Bei knapp einem Drittel dieser Gruppe (vor allem Männer) führten Zwangspensionierungen und Kündigungen zum frühzeitigen Erwerbsaustritt. Bei einem Viertel dieser Gruppe waren unbefriedigende Arbeitsbedingungen für den Erwerbsaustritt mitentscheidend.

Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren zeigen eine gewisse Bereitschaft, unter gewissen Bedingungen über das ordentliche AHV-Rententalter tätig zu sein.

Ein Fünftel der Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren plant bereits heute, über das ordentliche AHV-Rententalter hinaus tätig zu sein. Von den übrigen Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren zeigt eine grosse Mehrheit eine relativ hohe Bereitschaft, unter bestimmten Bedingungen über das ordentliche AHV-Rententalter tätig zu sein. Rund ein Viertel der heute Erwerbstätigen beabsichtigt, vor 64/65 Jahren aus dem Erwerbsleben auszutreten.

Von den Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren, die erwerbstätig waren, kann sich gut ein Drittel vorstellen, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Mehrheit dieser Personen kann sich dies allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen. Falls gewisse Bedingungen erfüllt sind, würde rund die Hälfte dieser Personen über das ordentliche AHV-Rententalter hinaus und rund 40 Prozent bis zum ordentlichen Rententalter arbeiten. Lediglich 10 Prozent dieser Personen würde nicht bis zum ordentlichen Rententalter erwerbstätig sein.

Die Mehrheit der Unternehmen erachtet eine längere Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren für gewisse Funktionen als notwendig und sinnvoll.

Die befragten Unternehmen sind gegenüber einer längeren Erwerbstätigkeit von Mitarbeitenden ab 58 Jahren mehrheitlich positiv eingestellt. Rund 60 Prozent der befragten Unternehmen findet es sinnvoll und notwendig, ältere Arbeitnehmende zukünftig bis zum ordentlichen Rententalter und darüber hinaus zu

beschäftigen. Der überwiegende Teil dieser Unternehmen erachtet die Anstellung von älteren Mitarbeitenden jedoch nur für bestimmte Funktionen als notwendig und sinnvoll. Dies wird vor allem mit der längeren Nutzung der Kompetenzen der Mitarbeitenden und der Sicherstellung des Know-how-Transfers an jüngere Mitarbeitende begründet.

Wichtige Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren sind die Freude an der Arbeit, attraktive Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung durch den Arbeitgeber.

Bei den Arbeitsbedingungen sind die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und Freizeitaktivitäten, eine gesundheitlich nicht belastende Arbeit, flexible Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima wichtig. Von Bedeutung ist zudem, dass die beruflichen Fähigkeiten gefragt sind, die Arbeit geschätzt wird und die längere Erwerbstätigkeit von den Arbeitgebern erwünscht ist. Demgegenüber haben finanzielle Anreize eine etwas geringere Bedeutung. Gleichwohl stellt die Aussicht auf eine höhere Rente bei rund 50 Prozent der erwerbstätigen Personen unter 64/65 Jahren einen Anreiz für eine längerer Erwerbstätigkeit dar.

Aus Sicht der befragten Unternehmen sind altersgerechte Arbeitsbedingungen (u.a. flexible Arbeitsmodelle, die Möglichkeit zur Veränderung des Arbeitsinhaltes und die Berücksichtigung von gesundheitlichen Aspekten) wichtige Voraussetzungen für die Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren. Zudem werden eine altersneutrale Lohnstruktur und ein mit zunehmendem Alter steigender Ferienanspruch als wichtig erachtet. Bei den institutionellen Regelungen werden vor allem Massnahmen begrüsst, welche die Flexibilisierung der heutigen Arbeitsmodelle unterstützen.

Die Unternehmen haben die Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte ausgebaut. Sie verfolgen jedoch grösstenteils über keine systematische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte.

Einerseits hat die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen in den letzten drei Jahren Personen ab 58 Jahren neu angestellt. Zudem bieten die Unternehmen zu einem überwiegenden Teil Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende über dem ordentlichen AHV-Rentenalter an. Andererseits hat sich die Anzahl der personalpolitischen Massnahmen zur Förderung der (Weiter-) Beschäftigung der älteren Mitarbeitenden tendenziell erhöht. Verschiedene Massnahmen fördern die (Weiter-) Beschäftigung älterer Mitarbeitender, zum Beispiel die Vermeidung von Tätigkeiten mit grosser körperlicher Anstrengung und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit kurz vor dem Ruhestand.

Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass die Unternehmen grösstenteils über keine systematische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte verfügen:

- › Erstens weist die Anzahl der umgesetzten personalpolitischen Massnahmen gegenüber Personen ab 58 Jahren darauf hin, dass spezifischen Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Mitarbeitender insgesamt keine allzu grosse Bedeutung beigemessen wird. Die personalpolitischen Anstrengungen grosser Unternehmen gegenüber älteren Mitarbeitenden sind im Vergleich zu denjenigen mittlerer und kleiner Unternehmen jedoch deutlich ausgeprägter.
- › Zweitens ist festzustellen, dass
 - › die Neuanstellungen von älteren Personen mehrheitlich einen vergleichsweise kleinen Anteil der gesamten Neuanstellungen betragen,
 - › sich die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter vor allem auf Teilzeitarbeit und befristete Arbeiten bezieht,

- › die Möglichkeiten zu Pensionierungen vor 64/65 Jahren nicht eingeschränkt worden sind.
- › Drittens ist festzuhalten, dass die Unternehmen zurzeit grösstenteils nicht mit demografiebedingten Rekrutierungsschwierigkeiten rechnen. Unter der Annahme eines Arbeitskräftemangels weist laut Umfrage die Rekrutierung von älteren Arbeitskräften zur Deckung eines demografiebedingten Mangels an Arbeitskräften im Vergleich zu alternativen Strategien einen deutlich geringeren Stellenwert auf.

Personen ab 58 Jahren und Arbeitgebende befürworten insbesondere die weitere Flexibilisierung des AHV-Rentenalters.

Personen ab 58 Jahren und Arbeitgebende befürworten mehrheitlich die weitere Flexibilisierung des AHV-Rentenalters, ein gleiches Rentenalter für Männer und Frauen sowie die Anpassung des ordentlichen Rentenalters der zweiten Säule an dasjenige der AHV. Während die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden die Möglichkeit des Bezugs einer AHV-Teilrente begrüsst, stehen Personen ab 58 Jahren dieser Massnahme etwas skeptischer gegenüber. Die Arbeitgeber befürworten zudem eine stärkere Berücksichtigung der Beiträge nach dem ordentlichen Rentenalter. Eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters wird jedoch von Arbeitgebenden und Personen ab 58 Jahren überwiegend abgelehnt.

Eine längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte könnte die Risiken einer allfälligen Arbeitskräfteknappheit und eines Fachkräftemangels verringern.

Die Szenarien der Bevölkerungsentwicklung des Bundes zeigen, dass die Erwerbsbevölkerung bis ins Jahr 2060 weitgehend stagniert und die Alterung der Bevölkerung zu einem Rückgang der Erwerbsquote führen dürfte. Der Rückgang der Erwerbsquote könnte je nach Grad der Arbeitsmarktpartizipation der Erwerbsbevölkerung und der Arbeitskräftenachfrage zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich bereits heute in vielen Sektoren ein Fachkräftemangel abzeichnet.

Zur Frage, wie ein allfälliger zukünftiger Arbeitskräftemangel gedeckt werden soll, bestehen unterschiedliche Auffassungen. Während der Bund, die Wissenschaft und die Wirtschaftsverbände der Ansicht sind, dass das Erwerbspotenzial der Frauen und der älteren Bevölkerung stärker ausgeschöpft werden sollte, messen die befragten Arbeitgebenden der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte eine weniger grosse Bedeutung bei.

Falls die Altersvorsorge der längeren Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen nicht Rechnung tragen würde, sind die Folgen für die Volkswirtschaft schwierig abzuschätzen und entsprechend ungewiss. Massnahmen in der Altersvorsorge zur Förderung der längeren Beschäftigung älterer Arbeitskräfte könnten jedoch dazu beitragen, die Risiken allfälliger negativer volkswirtschaftlicher Folgen aufgrund der demografischen Entwicklung zu reduzieren.

Folgerungen

Die Arbeitgeber sind gefordert.

Im Hinblick auf die vom Bundesrat angestrebte Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren sind vor allem die Arbeitgeber gefordert:

- › Erstens betreffen wichtige Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren die Arbeitgeber. Nebst der Freude an der Arbeit sind vor allem gute Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung der älteren Arbeitskräfte massgebend.

- › Zweitens zeigen die Ergebnisse zur Beschäftigungspolitik (inkl. Rekrutierung und Pensionierung) und zur Anzahl umgesetzter personalpolitischer Massnahmen, dass die Arbeitgeber die Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren wesentlich aktiver fördern könnten.
- › Drittens könnten die Arbeitgeber mögliche Konsequenzen der demografischen Entwicklung für ihr Unternehmen stärker beachten. Aufgrund des wahrscheinlichen Arbeitskräftemangels durch die demografische Entwicklung und des sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels sollten sie dem Verbleib und der Integration älterer Erwerbstätiger in den Arbeitsmarkt einen grösseren Stellenwert beimessen.

Die Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen kann die Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren ergänzend unterstützen.

Zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren könnten die institutionellen Rahmenbedingungen wie folgt optimiert werden:

- › Erstens könnten die gesetzlichen *Regelungen zur Flexibilisierung des Erwerbsaustritts in der AHV* weiter *ausgebaut* werden. Neben der weiteren Flexibilisierung des ordentlichen AHV-Rentenalters könnte auch die Möglichkeit des Bezugs einer AHV-Teilrente eingeführt werden. Die gesetzlichen Regelungen könnten durch eine weitere Verbreitung von flexiblen Pensionierungsmodellen seitens der Arbeitgeber ergänzt werden. Eine weitere Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand würde den individuellen Bedürfnissen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch besser Rechnung tragen und könnte damit wichtige Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren darstellen.
- › Zweitens könnten die gesetzlichen *Regelungen zur Flexibilisierung des Erwerbsaustritts* in der beruflichen Vorsorge (Vorbezug ab 58 Jahren, Aufschub um 5 Jahre) und der AHV (Vorbezug um 2 Jahre, Aufschub um 5 Jahre) *harmonisiert* werden. Damit würden die gesetzlichen Regelungen der Altersvorsorge vereinfacht.
- › Drittens könnten die Regelungen der Altersvorsorge *finanziell anreizneutral ausgestaltet* werden. Dies betrifft insbesondere die versicherungsmathematisch neutrale Kürzung bzw. Erhöhung eines Rentenvorbezugs bzw. -aufschubs in der AHV und in der beruflichen Vorsorge. Durch eine anreizneutrale Ausgestaltung der Altersvorsorge reduzieren sich die finanziellen Anreize für eine Pensionierung vor 64/65 Jahren. Gleichzeitig werden die finanziellen Anreize für eine Erwerbstätigkeit über 64/65 Jahren verstärkt.
- › Viertens spricht sich die Mehrheit der befragten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für ein *gleiches ordentliches Rentenalter von Frauen und Männern* aus. Damit könnte die Erwerbstätigkeit von Frauen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Altersvorsorge gefördert werden.

RÉSUMÉ

Objectif et méthode

Une des principales options du Conseil fédéral pour répondre aux défis posés à la prévoyance vieillesse et à la politique de l'emploi par l'évolution démographique est de créer des conditions de base permettant à la population âgée de participer plus longtemps au marché du travail. En examinant les facteurs qui influent sur la participation des 58 à 70 ans à ce marché et sur leur sortie de la vie active, la présente étude fournit une base de décision pour la création de telles conditions. Les principales questions auxquelles elle a cherché à répondre sont les suivantes :

- › Quels facteurs déterminent ou ont déterminé le moment de la sortie définitive de la vie active ou le maintien en activité des personnes de 58 ans et plus, du point de vue de ces personnes et de leurs employeurs ?
- › Quelles incitations les personnes de 58 ans et plus et les employeurs jugent-ils utiles et nécessaires pour encourager la participation des travailleurs âgés au marché du travail et quelles sont leurs attentes concrètes à l'égard du législateur en vue de favoriser cette participation ?
- › Le marché du travail nécessitera-t-il ces prochaines années une participation plus longue des travailleurs âgés en raison de l'évolution démographique ? Comment le cadre institutionnel pourrait-il être amélioré de façon à promouvoir l'emploi des seniors ?

L'élément central du projet de recherche consistait en deux enquêtes standardisées : une enquête téléphonique assistée par ordinateur, par laquelle 1292 personnes de 58 à 70 ans, réparties en huit groupes, ont été interrogées, ainsi qu'une enquête en ligne auprès des employeurs, pour laquelle un échantillon de 5000 entreprises, tenant compte de leur taille, de leur branche et de leur région linguistique, a été tiré ; 1969 entreprises ont été interrogées en tout. Ces enquêtes ont été complétées par une analyse de documents et par des entretiens qualitatifs avec les partenaires sociaux et les employeurs.

Principaux résultats

La participation des 58 ans et plus au marché du travail a augmenté ces dernières années. La sortie de la vie active se fait par étapes.

Pour les hommes de 58 ans et plus, après un léger recul du taux d'activité au cours des années 90 et la stabilisation qui a suivi, on observe depuis 2008 un renversement de tendance en direction d'une participation accrue au marché du travail. Chez les femmes de 58 ans et plus, cette participation est en nette augmentation depuis vingt ans déjà.

Environ 40 % des personnes actives quittent le monde professionnel jusqu'à un an avant d'atteindre l'âge donnant droit à une rente ordinaire AVS ; un peu plus de 20 % prennent leur retraite lorsqu'elles atteignent cet âge, et plus d'un tiers continuent de travailler au-delà.

Les raisons principales du maintien en activité des personnes de 58 ans et plus sont une bonne santé, de bonnes conditions de travail et un travail intéressant.

En ce qui concerne les conditions de travail, ce sont surtout leur flexibilité, une bonne ambiance de travail et la possibilité de concilier le travail avec la famille et les loisirs qui jouent un rôle clé pour le maintien en activité. Comparativement, les contraintes financières et les incitations institutionnelles de la prévoyance vieillesse jouent un rôle mineur.

Les principales raisons qui poussent les personnes à quitter le marché du travail entre 58 et 63/64 ans sont le souhait de davantage de liberté, les problèmes de santé, les licenciements ou mises d'office à la retraite, ou encore des conditions de travail insatisfaisantes.

Pour la majorité des préretraités non actifs (c.-à-d. des personnes qui touchent déjà des prestations de vieillesse bien qu'elles n'aient pas encore l'âge ordinaire de la retraite AVS), la sortie anticipée de la vie active a été librement choisie. Dans bien des cas, la raison déterminante a été le souhait de pouvoir consacrer plus de temps aux loisirs. Un tiers de ce groupe a déclaré ne pas avoir besoin du revenu d'une activité lucrative. Dans un tiers des cas, les raisons de santé, une mise d'office à la retraite ou un licenciement ont joué un rôle déterminant. Sur le plan des incitations institutionnelles, ce sont surtout les règles relatives au 2^e pilier et la possibilité d'anticiper la perception de la rente AVS qui ont influé sur la prise d'une retraite anticipée.

En revanche, pour la grande majorité des non-actifs de moins de 64/65 ans qui ne percevaient pas de prestations de prévoyance vieillesse, la sortie de la vie active n'était pas un choix, mais était due dans plus de 50 % des cas à des raisons de santé ; pour près d'un tiers (en majorité des hommes), elle était la conséquence d'un licenciement ou d'une mise d'office à la retraite, et pour un quart, de conditions de travail insatisfaisantes.

Les personnes âgées de 58 à 63/64 ans seraient prêtes, à certaines conditions, à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Un cinquième des personnes actives de moins de 64/65 ans prévoient aujourd'hui déjà de continuer de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Parmi les autres, une grande majorité seraient plutôt disposées à rester actives, à certaines conditions. Un quart environ des personnes aujourd'hui actives ont l'intention de prendre leur retraite avant 64/65 ans.

Parmi les non-actifs de moins de 64/65 ans qui avaient exercé auparavant une activité lucrative, un bon tiers pouvaient imaginer reprendre une telle activité. Mais la plupart de ces personnes ne pouvaient l'envisager qu'à certaines conditions. Si celles-ci étaient remplies, près de 40 % de ces personnes travailleraient jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, et près de la moitié, au-delà. Seuls 10 % ne travailleraient pas jusqu'à cet âge.

La majorité des entreprises jugent qu'il serait utile et nécessaire d'occuper plus longtemps des personnes de 58 ans et plus pour certaines fonctions.

La majorité des entreprises interrogées sont favorables à un maintien en activité de leurs collaborateurs de 58 ans et plus. Plus de 60 % de ces entreprises jugent utile et nécessaire de continuer à employer des travailleurs âgés jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite et au-delà, mais la grande majorité d'entre elles estiment que l'engagement de collaborateurs âgés n'est utile et nécessaire que pour certaines fonctions. Les principaux motifs invoqués pour le faire sont l'intérêt des compétences de ces collaborateurs et la

nécessité d'assurer le transfert de savoir-faire aux collaborateurs plus jeunes.

Le plaisir de travailler, des conditions de travail attrayantes et l'estime démontrée par l'employeur sont les principaux éléments qui poussent les personnes de 58 ans et plus à rester en activité.

Pour ce qui est des conditions de travail, la souplesse de celles-ci, une activité qui ménage la santé, une bonne ambiance de travail et la possibilité de concilier le travail avec la vie familiale et les loisirs sont jugées essentielles. Il est important aussi que les compétences professionnelles de ces personnes soient utiles, que leur travail soit apprécié et que leur employeur souhaite également qu'elles prolongent leur activité professionnelle. En revanche, les incitations financières jouent un rôle moindre. Néanmoins, la perspective d'une rente plus élevée constitue pour près de la moitié des actifs de moins de 64/65 ans une incitation à rester actif plus longtemps.

Du point de vue des entreprises interrogées, des conditions de travail adaptées à l'âge (notamment horaires de travail flexibles, possibilité de modifier le contenu du travail et prise en compte du facteur santé) sont essentielles pour continuer d'employer les personnes de 58 ans et plus. Elles jugent également important que la structure des salaires ne tienne pas compte de l'âge mais que le droit aux vacances augmente avec l'âge. En ce qui concerne les règles institutionnelles, elles sont surtout favorables à des mesures qui favorisent la flexibilisation des modèles actuels d'horaires de travail.

Les entreprises ont développé leur politique du personnel pour encourager l'emploi des travailleurs âgés. Mais la plupart ne pratiquent pas de façon systématique une telle politique du personnel.

D'une part, la grande majorité des entreprises interrogées ont engagé des personnes de 58 ans et plus au cours des trois dernières années. De plus, elles sont très nombreuses à offrir à leurs employés des possibilités de continuer de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. D'autre part, le nombre des mesures de politique du personnel visant à encourager le maintien en activité des collaborateurs âgés tend à augmenter. On peut citer comme exemples de telles mesures l'exclusion d'activités exigeant de gros efforts physiques et la possibilité de travailler à temps partiel peu avant de prendre sa retraite.

Les résultats obtenus indiquent cependant que la majorité des entreprises ne pratiquent pas une politique du personnel encourageant systématiquement l'emploi des travailleurs âgés :

- › D'abord, le nombre de mesures de politique du personnel mises en œuvre pour des personnes de 58 ans et plus montre que, de manière générale, on n'accorde pas une grande importance à une démarche spécifique de promotion de l'emploi des seniors ; on observe cependant que les efforts accomplis par les grandes entreprises pour engager des collaborateurs âgés sont nettement plus marqués que de la part des moyennes et surtout des petites entreprises.
- › Ensuite, on observe ces trois phénomènes :
 - › dans la plupart des cas, la proportion de travailleurs âgés parmi les personnes embauchées est relativement faible ;
 - › les possibilités offertes aux personnes ayant dépassé l'âge ordinaire de la retraite relèvent pour l'essentiel du temps partiel et de contrats à durée déterminée ;
 - › les possibilités de prendre sa retraite avant 64/65 ans ont été maintenues sans restriction.
- › Enfin, on constate que la plupart des entreprises ne s'attendent pas pour l'heure à des difficultés de recrutement liées à l'évolution démographique. Dans l'hypothèse d'une pénurie de main-d'œuvre due à cette évolution, le recrutement de travailleurs âgés ne jouerait, selon les résultats de l'enquête, qu'un rôle mineur par rapport aux autres stratégies possibles.

Les personnes de 58 ans et plus et les employeurs sont favorables à un assouplissement accru de l'âge de la retraite dans l'AVS.

La majorité des personnes de 58 ans et plus et des employeurs verraient d'un œil favorable un assouplissement accru de l'âge de la retraite, un âge de la retraite identique pour les hommes et les femmes, et, dans le 2^e pilier, l'alignement de l'âge ordinaire de la retraite sur celui prévu par l'AVS. Alors que la grande majorité des employeurs sont favorables à la possibilité de percevoir une rente AVS partielle, les personnes de 58 ans et plus sont un peu plus sceptiques à l'égard d'une telle mesure. Les employeurs souhaitent en outre que les cotisations versées après l'âge ordinaire de la retraite soient davantage prises en compte. Mais tant les employeurs que les personnes de 58 ans et plus rejettent majoritairement un relèvement de l'âge ordinaire de la retraite.

Un maintien en emploi des travailleurs âgés pourrait réduire les risques de pénurie de main-d'œuvre et de personnel spécialisé.

D'après les scénarios démographiques de la Confédération, la population active devrait rester stable jusqu'en 2060, et le vieillissement de la population devrait se traduire par un recul du taux d'activité. Ce recul pourrait, suivant le degré de participation de la population active au marché du travail et la demande de main-d'œuvre, aboutir à une pénurie de l'offre. Il faut également tenir compte du fait qu'une pénurie de personnel spécialisé se dessine aujourd'hui déjà dans de nombreux secteurs.

Sur la manière de lutter contre une éventuelle pénurie de main-d'œuvre, les avis divergent. Si la Confédération, les chercheurs et les organisations de l'économie estiment qu'il faudrait tirer davantage parti du potentiel d'activité des femmes et de la population âgée, les employeurs interrogés n'accordent pas autant d'importance à l'engagement de travailleurs âgés.

Il est difficile d'estimer quelles seraient les conséquences pour l'économie nationale si la prévoyance vieillesse ne tenait pas compte de l'allongement de la participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi. Mais il est clair que des mesures de prévoyance vieillesse visant à favoriser l'emploi des seniors pourraient contribuer à réduire les risques d'impact négatif de l'évolution démographique sur l'économie du pays.

Conclusions***La balle est dans le camp des employeurs.***

L'encouragement de l'emploi des personnes de 58 ans et plus visé par le Conseil fédéral implique que les employeurs surtout y mettent du leur :

- › D'abord, d'importantes incitations au maintien en emploi des seniors concernent les employeurs. Le plaisir de travailler est une chose, mais ce sont avant tout de bonnes conditions de travail et l'estime démontrée aux travailleurs âgés qui sont déterminantes.
- › Ensuite, les résultats obtenus concernant la politique de l'emploi (y compris le recrutement et la mise à la retraite) et le nombre de mesures de politique du personnel appliquées montrent que les employeurs pourraient promouvoir bien plus activement l'emploi des seniors.
- › Enfin, les employeurs pourraient prêter davantage d'attention aux conséquences possibles de l'évolution démographique pour leur entreprise. La probabilité d'une pénurie de main-d'œuvre produite par cette évolution et la pénurie de personnel spécialisé qui se dessine déjà devraient les inciter à accor-

der davantage d'importance au maintien en emploi et à la réinsertion des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi.

Une amélioration du cadre institutionnel pourrait soutenir de façon complémentaire la promotion de l'emploi des seniors.

Les conditions institutionnelles de base pourraient être optimisées comme suit pour favoriser l'emploi des personnes de 58 ans et plus :

- › Premièrement, les *prescriptions* concernant la *flexibilisation de la sortie de la vie active* pourraient être *développées dans la législation sur l'AVS*. Outre un assouplissement accru de l'âge donnant droit à une rente ordinaire AVS, il serait utile d'instaurer la possibilité de percevoir une rente AVS partielle. La réglementation légale pourrait être complétée par une plus grande diffusion des modèles de retraite à la carte du côté des employeurs. Une multiplication des options de passage à la retraite tiendrait encore mieux compte des besoins individuels des salariés et des employeurs et pourrait ainsi constituer une incitation importante au maintien en emploi des personnes de 58 ans et plus.
- › En deuxième lieu, le législateur pourrait *harmoniser les dispositions* concernant *l'assouplissement de la sortie de la vie active* dans la prévoyance professionnelle (perception anticipée dès 58 ans, ajournement possible jusqu'à cinq ans) et dans l'AVS (perception anticipée de deux ans au maximum, ajournement possible jusqu'à cinq ans). Cela simplifierait la réglementation légale de la prévoyance vieillesse.
- › Troisièmement, il faudrait revoir cette réglementation de manière à *rééquilibrer les incitations financières*. On pense notamment à une réduction ou augmentation de la rente en cas d'anticipation ou d'ajournement qui soit neutre en termes actuariels dans l'AVS et dans la prévoyance professionnelle. Un tel rééquilibrage réduirait les incitations financières à partir à la retraite avant 64/65 ans, tout en renforçant les incitations à rester actif au-delà de cet âge.
- › Enfin, la majorité des salariés et des employeurs interrogés se disent favorables à un *âge de la retraite identique pour les hommes et les femmes*. Cela permettrait d'encourager l'emploi des femmes et l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans la prévoyance vieillesse.

RIASSUNTO

Obiettivo e metodo

L'evoluzione demografica in corso comporta determinati problemi nell'ambito della previdenza per la vecchiaia e della politica occupazionale. Uno degli obiettivi che il Consiglio federale si è prefissato per gestire tali problemi consiste nel definire condizioni quadro adeguate in grado di prolungare la partecipazione al mercato del lavoro della fetta più anziana della popolazione. Attraverso l'analisi dei fattori che influenzano la decisione dei lavoratori d'età compresa tra i 58 e i 70 anni di rimanere nel mercato del lavoro o di abbandonarlo, lo studio in oggetto offre una base di riferimento per stabilire tali condizioni quadro. In questo contesto, le domande principali che si pongono sono le seguenti:

- › quali erano e quali sono i fattori determinanti, tanto dal punto di vista dei lavoratori quanto da quello dei datori di lavoro, nella scelta del momento in cui, dopo i 58 anni, i lavoratori decidono di abbandonare il mondo del lavoro e quali quelli che li spingono a rimanere?
- › Secondo le persone che hanno raggiunto i 58 anni e i datori di lavoro, quali sono gli incentivi necessari e opportuni affinché i lavoratori anziani permangano nel mercato del lavoro e cosa ci si attende concretamente dal legislatore in termini di promozione dell'invecchiamento attivo nel mondo del lavoro?
- › Considerata l'evoluzione demografica in corso, nei prossimi anni il mercato del lavoro esigerà una partecipazione prolungata dei lavoratori anziani? Come si possono migliorare le condizioni quadro istituzionali per allungare la vita attiva dopo i 58 anni?

Il progetto di ricerca ha preso le mosse da due indagini standardizzate, una sotto forma di intervista telefonica assistita dal computer condotta su un campione di 1292 persone di età compresa fra i 58 e i 70 anni suddivise in otto gruppi, e una sotto forma di inchiesta online condotta su un campione di dipendenti di 5000 imprese classificate in base a dimensione dell'impresa, ramo d'attività e regione linguistica d'appartenenza. Le indagini sono state integrate da un'analisi documentale e da interviste qualitative ai partner sociali e ai datori di lavoro.

Constatazioni principali

Negli ultimi anni è aumentato il numero delle persone che, dopo i 58 anni, permangono nel mercato del lavoro. L'uscita dal mercato del lavoro avviene per tappe.

Dopo il leggero calo subito negli anni Novanta, seguito da una stabilizzazione, dal 2008 il tasso d'attività degli uomini dopo i 58 anni ha ricominciato progressivamente a salire. Tra le donne della stessa fascia d'età si registra una chiara tendenza in questo senso già da vent'anni.

Circa il 40 per cento della popolazione attiva si ritira dalla vita professionale fino a un anno prima di raggiungere l'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. Al raggiungimento di questa soglia, un po' più del 20 per cento dei lavoratori va in pensione. Quelli che, invece, permangono nel mercato del lavoro rappresentano più di un terzo della popolazione attiva.

Tra i motivi principali che influenzano la decisione di continuare a lavorare dopo i 58 anni vi sono buone condizioni di salute e di lavoro e l'interesse per la professione esercitata.

Tra i fattori importanti per quanto riguarda le condizioni di lavoro vanno menzionati un buon clima lavorativo, la possibilità di conciliare la propria professione con gli impegni familiari e le attività ricreative, nonché la flessibilità sul posto di lavoro. Al confronto, i vincoli finanziari e gli incentivi istituzionali nell'ambito della previdenza per la vecchiaia hanno meno peso nella decisione di continuare a lavorare dopo i 58 anni.

Tra i fattori principali che spingono le persone tra i 58 e i 63/64 anni a uscire anticipatamente dal mercato del lavoro vi sono il desiderio di disporre di più tempo libero, motivi di salute, un pensionamento obbligato o un licenziamento e condizioni di lavoro insoddisfacenti.

La maggior parte delle persone senza attività lucrativa intervistate che ha deciso di andare in pensione anticipata (vale a dire le persone che percepiscono prestazioni per la vecchiaia a un'età inferiore a quella ordinaria che dà diritto alla rendita AVS) lo ha fatto per libera scelta. In molti casi, il fattore determinante è stato il desiderio di avere più tempo da dedicare ad attività ricreative. Un terzo di loro ha asserito di non dipendere dal reddito proveniente da un'attività lucrativa. Per un terzo dei casi, l'uscita dal mercato del lavoro è stata determinata da motivi di salute oppure da un pensionamento obbligato o un licenziamento. Tra gli incentivi di natura istituzionale, quelli che hanno influito maggiormente sulla scelta del prepensionamento sono state le disposizioni del 2° pilastro e la possibilità di percepire anticipatamente la rendita AVS.

Per le persone con meno di 64/65 anni senza un'attività lucrativa che non percepiscono prestazioni per la vecchiaia, l'uscita dal mercato di lavoro è invece stata per lo più una scelta obbligata, dettata, in oltre il 50 per cento dei casi, da motivi di salute. Per circa un terzo di questo gruppo di persone (soprattutto uomini), l'abbandono della vita professionale è invece da ricondurre a un pensionamento obbligato o a un licenziamento e, per un quarto, a condizioni di lavoro insoddisfacenti.

Le persone tra i 58 e i 63/64 anni si dichiarano disposte, a determinate condizioni, a continuare a lavorare oltre l'età ordinaria di pensionamento AVS.

Un quinto delle persone attive di età inferiore ai 64/65 anni ha già previsto di continuare a lavorare oltre l'età ordinaria di pensionamento AVS. Delle rimanenti, la grande maggioranza si dichiara disposta a continuare a lavorare oltre tale soglia se sono garantite determinate condizioni. Circa un quarto delle persone attualmente attive programma invece di uscire dal mercato del lavoro prima dei 64/65 anni.

Un buon terzo delle persone con meno di 64/65 anni che non esercitano più un'attività lucrativa non escluderebbe la possibilità di reinserirsi nel mondo professionale. La maggior parte di loro lo farebbe tuttavia soltanto a determinate condizioni. Sempre a determinate condizioni, circa la metà di queste persone continuerebbe a lavorare anche oltre l'età ordinaria di pensionamento AVS, mentre circa il 40 per cento si fermerebbe una volta raggiunta tale età; soltanto il restante 10 per cento smetterebbe di lavorare prima di aver raggiunto questa soglia.

Secondo la maggior parte delle imprese, per determinate funzioni sarebbe necessario e opportuno fare in modo che i lavoratori oltre i 58 anni prolunghino la loro vita attiva.

La maggior parte delle imprese intervistate vede di buon occhio il prolungamento della vita attiva dei lavoratori che hanno raggiunto i 58 anni. Circa il 60 per cento di queste imprese giudica necessario e

opportuno protrarre il rapporto di lavoro con i collaboratori anziani fino a che questi hanno raggiunto l'età ordinaria di pensionamento, e anche oltre. La maggior parte di esse, tuttavia, vede l'utilità di un tale approccio soltanto se si tratta di lavoratori che ricoprono determinate funzioni, data l'importanza di sfruttare più a lungo le competenze da loro acquisite e di garantire il passaggio delle conoscenze alle nuove leve.

Tra gli incentivi principali che spingono le persone di oltre 58 anni a prolungare la propria vita attiva vi sono il fatto di svolgere con piacere il proprio lavoro, condizioni di lavoro interessanti e l'apprezzamento dimostrato dal datore di lavoro.

Le buone condizioni di lavoro sono determinate in particolare dalla possibilità di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari e le attività ricreative, la bassa incidenza sulla salute, la flessibilità sul posto di lavoro e clima lavorativo piacevole. Altri fattori importanti sono il fatto che le capacità professionali del lavoratore siano richieste, che il suo lavoro sia apprezzato e che il datore di lavoro sia propenso a continuare a occupare lavoratori anziani. Gli incentivi di natura finanziaria hanno invece un peso minore, sebbene circa il 50 per cento delle persone attive con meno di 64/65 anni sia comunque attratto dalla prospettiva di ricevere una rendita più elevata.

Le imprese intervistate, dal canto loro, ritengono che, per poter occupare persone con più di 58 anni, sia importante adattare le condizioni di lavoro in funzione dell'età (p. es. modelli di lavoro flessibili, possibilità di diversificare l'attività lavorativa e attenzione agli aspetti legati alla salute), definire una struttura salariale indipendente dall'età e concedere un numero di giorni di ferie crescente con il passare degli anni. Per quanto riguarda il quadro istituzionale, si auspicano soprattutto provvedimenti a favore di modelli lavorativi ancora più flessibili.

Nonostante i progressi fatti, la maggior parte delle imprese non persegue sistematicamente una politica del personale volta a promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani.

Negli ultimi tre anni la grande maggioranza ha assunto persone di età superiore ai 58 anni e offre possibilità professionali per lavoratori che hanno superato l'età ordinaria di pensionamento AVS. Inoltre, il numero delle misure di politica del personale destinate a promuovere l'(ulteriore) occupazione dei lavoratori anziani è in tendenziale aumento. Queste misure comprendono l'esclusione di attività che richiedono un eccessivo sforzo fisico oppure la possibilità di lavorare a tempo parziale poco prima del pensionamento.

Dalle indagini svolte risulta tuttavia che la maggior parte delle imprese non persegue sistematicamente una politica del personale volta a promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani:

- › innanzitutto, il numero delle misure di politica del personale rivolte ai lavoratori di età superiore ai 58 anni effettivamente attuate dimostra che nel complesso l'adozione di provvedimenti specifici volti a promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani non è ritenuta prioritaria. Si rileva tuttavia che le grandi imprese compiono sforzi molto superiori alle medie e soprattutto alle piccole imprese per promuovere l'impiego di lavoratori anziani;
- › secondariamente, si constata che:
 - › sul numero complessivo dei nuovi assunti, la quota delle persone anziane è relativamente scarsa,
 - › le possibilità occupazionali offerte alle persone che hanno superato l'età ordinaria di pensionamento AVS riguardano soprattutto lavori a tempo parziale e a durata determinata,
 - › le opzioni di pensionamento prima dei 64/65 anni non sono state limitate;

› in terzo luogo, occorre tenere conto del fatto che, oggigiorno, un'impresa deve raramente fare i conti con problemi di reclutamento dovuti all'evoluzione demografica. Poste di fronte all'ipotesi di un'ipotetica carenza di forza lavoro dovuta alle condizioni demografiche, le imprese intervistate hanno tuttavia manifestato una netta preferenza per strategie alternative piuttosto che per l'assunzione di lavoratori anziani.

Le persone di età superiore ai 58 anni e i datori di lavoro vorrebbero che l'età di pensionamento AVS fosse resa ancora più flessibile.

La maggior parte delle persone di età superiore ai 58 anni e dei datori di lavoro vorrebbe che fosse ulteriormente flessibilizzata l'età di pensionamento AVS, che venisse parificata l'età di pensionamento degli uomini e delle donne e che l'età ordinaria di pensionamento del 2° pilastro venisse adeguata a quella dell'AVS. Sebbene la grande maggioranza dei datori di lavoro sia favorevole a che i dipendenti percepiscano una rendita AVS parziale, le persone di età superiore ai 58 anni si dimostrano un po' scettiche al riguardo. I datori di lavoro vorrebbero inoltre che si tenesse maggiormente conto dei contributi versati dopo l'età ordinaria di pensionamento. Entrambi i gruppi sono per lo più contrari a un aumento dell'età ordinaria di pensionamento.

Prolungando la vita attiva dei lavoratori anziani si potrebbero arginare i rischi derivanti da un'eventuale carenza di forza lavoro e, soprattutto, di personale specializzato.

Gli scenari dell'evoluzione demografica delineati dalla Confederazione indicano che la popolazione attiva rimarrà più o meno costante fino al 2060, mentre il tasso di attività si ridurrà a causa dell'invecchiamento della popolazione. A seconda del grado di partecipazione della popolazione attiva al mercato del lavoro e della domanda di personale, tale riduzione potrebbe tradursi in una scarsità dell'offerta sul versante della forza lavoro. Occorre inoltre considerare che, già oggi, si profila una carenza di personale specializzato in molti settori.

Le opinioni sulle possibilità disponibili per colmare un'eventuale carenza di forza lavoro sono divergenti: la Confederazione, gli esperti e le associazioni economiche ritengono che il potenziale lavorativo delle donne e della fascia più anziana della popolazione debba essere sfruttato meglio; i datori di lavoro intervistati, invece, attribuiscono meno importanza all'impiego di lavoratori anziani.

Se la previdenza per la vecchiaia non terrà conto della permanenza prolungata sul mercato del lavoro delle persone anziane è difficile valutare quali saranno le conseguenze per l'economia. L'adozione di misure di previdenziali volte a favorire l'invecchiamento attivo potrebbe tuttavia contribuire a ridurre il rischio che l'economia subisca conseguenze negative a causa dell'evoluzione demografica in corso.

Conseguenze

Il contributo dei datori di lavoro è indispensabile.

Per promuovere, come auspicato dal Consiglio federale, l'attività lavorativa delle persone di età superiore ai 58 anni è indispensabile il contributo dei datori di lavoro.

- › In primo luogo, i datori di lavoro possono offrire forti incentivi: oltre che sul piacere di svolgere il proprio lavoro, infatti, i dipendenti anziani devono poter contare su buone condizioni lavorative e sull'apprezzamento dimostrato nei loro confronti.
- › Secondariamente, i risultati relativi alla politica occupazionale delle aziende (inclusi il reclutamento e il

pensionamento dei dipendenti) e al numero di misure di politica del personale attuate indicano che i datori di lavoro potrebbero promuovere in modo molto più attivo l'occupazione di persone che hanno raggiunto i 58 anni.

- › In terzo luogo, i datori di lavoro potrebbero adottare un'ottica più lungimirante nei confronti delle possibili conseguenze dell'evoluzione demografica per la loro impresa. Considerata la potenziale scarsità di forza lavoro che ne potrebbe derivare e la carenza di personale specializzato cui si inizia già ad assistere, i datori di lavoro dovrebbero attribuire maggiore importanza all'occupazione della fetta più anziana della popolazione attiva.

La partecipazione al mercato del lavoro delle persone di età superiore ai 58 anni può essere favorita anche da migliori condizioni quadro istituzionali.

Nell'ottica di migliorare la partecipazione al mercato del lavoro delle persone di età superiore ai 58 anni, le condizioni quadro istituzionali potrebbero essere ottimizzate come indicato qui di seguito.

- › In primo luogo, si potrebbero rendere ancora più flessibili le *disposizioni legali dell'AVS riguardanti l'uscita dal mercato del lavoro*, sia prevedendo un'età ordinaria di pensionamento AVS meno tassativa sia introducendo la possibilità di percepire una rendita parziale AVS. I datori di lavoro potrebbero inoltre integrare le disposizioni legali ampliando la gamma di modelli di pensionamento flessibile. Il fatto di rendere più flessibile la transizione dalla vita attiva alla pensione consentirebbe di tenere maggiormente conto delle esigenze specifiche tanto dei lavoratori quanto dei datori di lavoro e potrebbe tradursi in un ulteriore incentivo per la permanenza sul mercato del lavoro dei lavoratori di età superiore ai 58 anni.
- › Secondariamente, si potrebbero armonizzare le *disposizioni legali in materia di pensionamento flessibile* della previdenza professionale (prelievo anticipato dai 58 anni, differimento di 5 anni del versamento della rendita) e dell'AVS (prelievo anticipato di due anni, differimento di 5 anni del versamento della rendita). Questo consentirebbe di semplificare le disposizioni legali in materia di previdenza per la vecchiaia.
- › In terzo luogo, le disposizioni in materia di previdenza per la vecchiaia potrebbero essere concepite in modo da *non creare incentivi finanziari*. Si pensa in particolare alla riduzione o all'aumento della rendita del 1° e del 2° pilastro in base a meri criteri attuariali in caso di anticipazione o rinvio del pensionamento. Un'impostazione neutra sotto il profilo attuariale renderebbe meno interessante rispetto a oggi il pensionamento prima dei 64/65 anni e più attraente la continuazione dell'attività lavorativa dopo questa soglia d'età.

Infine, la maggior parte dei lavoratori e dei datori di lavoro intervistati si dichiara favorevole alla *parificazione dell'età ordinaria di pensionamento di uomini e donne*. Questo consentirebbe di promuovere l'occupazione femminile e il pari trattamento di uomini e donne nel quadro della previdenza per la vecchiaia.

SUMMARY

Research aim and methodology

The Federal Council has embarked on a programme of measures aimed at attenuating the impact of demographic change on the Swiss old-age provision system and on labour market policy. One of its key measures is the creation of conditions that would allow older people to extend their working lives. The present study examines the factors that have an influence on the decision of 58-70 year-olds either to remain in work or to retire. The findings provide an informed basis for the identification of the conditions needed to achieve this objective. To this end, the authors sought to answer the following questions:

- › According to workers and employers, which factors have the greatest bearing on the decision of individuals in the 58+ age group to retire or to remain in work?
- › According to the 58+ age group and employers, what incentives would be needed and/or welcomed to encourage older workers to remain in employment? What concrete action do they expect the legislator to take in order to achieve this goal?
- › Will demographic trends require older workers over the coming years to prolong their labour market participation? What improvements could be made to the institutional set-up so that workers in the 58+ age group return to or remain in employment?

The research project centres on two standardised surveys. The first was a CATI telephone survey among 58 to 70 year-olds. A total of 1,292 people were surveyed and each classified into one of eight distinct categories. The second was an online employer survey. The authors drew a sample of 5,000 firms according to their size, the economic sector in which they were active, and the linguistic region in which they were based. A total of 1,969 firms were subsequently surveyed. The authors also performed a document analysis and conducted qualitative interviews with employers and social partners.

Main findings

The last few years has seen a rise in labour market participation among the 58+ age group. Exit from the labour market is gradual.

Having fallen slightly in the 1990s, the employment rate among men in the 58+ age group remained constant after 2008. However, the authors observed a growing trend towards increased labour market participation among this group. As regards women in this age group, the last 20 years have seen a constant and considerable rise in their labour market participation.

Around 40 per cent of workers enter retirement up to one year before reaching (statutory) AHV retirement age. A little over 20 per cent retire upon reaching retirement age, while more than one third remains in employment.

Key factors that affect whether or not workers in the 58+ age group decide to remain in employment are good health, favourable working conditions and an interesting job.

Key factors behind an extended working life among older workers are a favourable working environment, a good work-life balance and flexible working. Financial imperatives and incentives inherent in the old-age provision system appear to be of lesser importance.

The decision by workers in the 58-63/64 age group to take early retirement is motivated by the desire to have more leisure time, by health-related issues, by forced retirement/redundancy and by unsatisfactory working conditions.

Most individuals who have exited the labour market early and are not in work (i.e. individuals who have yet to reach AHV retirement age but are already in receipt of an old-age pension) have retired voluntarily. For many the decisive factor was the desire to have more leisure time. One third of this group stated that they were not financially dependent on their earnings. Also about a third cited other reasons behind their early retirement: health reasons and forced retirement/redundancy. The main institutional incentives were the regulations governing 2nd pillar pensions and the option of anticipated AHV pension withdrawal.

In contrast, an overwhelming majority of individuals in the 64/65 age group who were retired and not in work had not exited the labour market voluntarily, with over 50% citing health reasons for their retirement. Nearly one third of the group (mainly men) exited the labour market as the result of forced retirement or redundancy. A further one quarter said that their decision was motivated by unsatisfactory working conditions.

There is a certain degree of readiness among individuals in the 58-63/64 age group to prolong their working life beyond AHV retirement age, but only if the conditions are right.

One fifth of workers under the age of 64/65 intend to remain in work beyond AHV retirement age. A large majority of the remaining workers in this group displayed a relatively high degree of willingness to continue in employment provided that the right conditions were in place. Around one quarter of currently active individuals intend to retire before they turn the age of 64/65.

Among those who are not in employment and are younger than 64/65 but who had been gainfully employed previously, one third would contemplate re-entering the labour market. Most, however, stated that they would only do so under certain conditions. If these were met, around one half would work long after they had reached statutory AHV retirement age, while some 40 per cent up would work right up to this age. Only 10 per cent of individuals in this group intended to take early retirement.

Most firms are of the opinion that it would be not only necessary but also beneficial to encourage workers in specific jobs and aged 58 and over to remain in employment.

Most of the firms that responded to the survey were in favour of workers remaining in employment beyond the age of 58. Approximately 60 per cent of firms were of the opinion that it would be not only necessary but also beneficial if they were able to retain certain employees even after they had reached statutory retirement age. However, the overwhelming majority stated that this applied only to older workers who held specific positions within the firm. The reasons they gave were the possibility of benefiting from the skills and expertise that these employees bring to the workplace and guaranteeing the transfer of know-how to young members of the workforce.

Major incentives behind the extended employment of workers in the 58+ age group are job satisfaction, favourable working conditions and feeling appreciated by their employer.

According to respondents in the 58+ age group, the main incentives for prolonging their working lives are a good work-life balance, work that is not detrimental to their health, flexible working, and a favourable working environment). Other incentives given included the demand for their occupational skills,

appreciation of the work they do and the desire of the employer for them to remain in the workplace. Financial incentives are somewhat less important. Nevertheless, around 50 per cent of workers in this age group stated that the prospect of receiving a more generous pension would encourage them to extend their working lives.

The surveyed firms stated that the main prerequisites for hiring workers in the 58+ age group are age-appropriate working conditions (such as flexible working, the option of adapting their job description and health considerations). They also cited an age-neutral wage structure and longer annual leave the older the worker becomes. In terms of the institutional set-up, the firms which took part in the survey would welcome measures that would allow for a more flexible work model than the one which currently prevails.

Firms have introduced a personnel policy that encourages older workers to remain in employment. However, most do not pursue a systematic policy.

On the one hand, the overwhelming majority of firms that responded to the survey had hired new staff aged 58 and over in the previous three years. In addition almost all provided job opportunities for workers who were older than the statutory AHV retirement age. On the other, an upward trend was also observed as regards the number of personnel policy measures that the firms implemented to encourage the (continued) employment of older workers, for example by avoiding giving the latter physically demanding jobs and offering them the option of gradually reducing the hours they work in the lead-up to their retirement.

However, the study also found that most firms do not have a personnel policy in place that systematically encourages the employment of older workers:

- › The first observation is that the number of current personnel policy measures which are targeted specifically at workers in the 58+ age group appear to reflect the fact that they are generally not at the top of firms' agendas. Also, major companies appear to be ahead of small- and medium-sized businesses in terms of older employees in the workplace.
- › The second observation is that:
 - › older workers, generally speaking, account for a comparatively small share of all new appointments;
 - › job opportunities open to workers who are beyond the statutory AHV retirement age are primarily part-time posts or fixed term contracts;
 - › early retirement opportunities for workers under 64/65 have not been curtailed.
- › Third, most firms at the present time do not think that demographic trends will lead to recruitment problems. When asked how they would overcome an eventual shortage of labour, the firms ranked other strategies comparatively higher than the strategy focused on increasing the number of older workers they employed.

Both the 58+ age group and employers are in favour of a more flexible AHV pension age.

Both employers and individuals in the 58+ age group expressed their support for a more flexible AHV retirement age, the same retirement age for men and women, and changes to the 2nd pillar and AHV pension entitlement age. While the overwhelming majority of employers welcome the option of claiming a partial AHV pension, individuals in the 58+ age group voiced a certain degree of scepticism. Employers are also in favour of insurance contributions paid after statutory retirement age should carry more weight.

However, both employers and employees overwhelmingly rejected a rise in the statutory retirement age.

The prolonged employment of older workers could mitigate the risk of labour and/or skills shortages.

Federal Council population scenarios show that the active population will largely remain the same until 2060, while an ageing population will lead to a shrinking labour participation rate. Depending on the level of labour market participation of the working population and demand for labour, a falling labour participation rate could lead to labour shortages.

A solution to the issue of an eventual labour shortage varies. On the one hand, the federal authorities, the research community and trade associations consider that the answer lies with encouraging greater labour market participation among women and older workers. On the other, the older worker solution did not rate as highly among the firms that took part in the survey.

It is difficult to estimate and is therefore difficult to say for certain what the impact on the national economy would be if the Swiss system of old-age provision fails to factor in prolonged working lives. However, the system could introduce measures to encourage older workers to remain in employment, thereby helping to attenuate any negative impact that demographic trends could have on the economy.

Conclusions

Employers need to take action.

In view of Federal Council efforts to encourage workers in the 58+ age group to seek or remain in employment, employers will need to act:

- › It will fall to employers to create incentives that encourage individuals in the 58+ age group to extend their working lives. The key factors are job satisfaction, favourable working conditions and appreciation for the work carried out by older employees.
- › The findings on employment policy (including recruitment and retirement) and on the number of personnel policy measures that have been taken to date indicate that employers could take a much more proactive approach to encouraging workers aged 58 and over to prolong their working lives.
- › Employers should give greater thought to the possible impact that demographic trends could have on their business. Given that a shortage of labour and skills is likely in the not-too-distant future, firms should give more consideration to retaining older members of their workforce or increasing their share.

An improved institutional set-up can bolster efforts to encourage the employment of workers in the 58+ age group.

To encourage the employment of workers in the 58+ age group the institutional set-up could be optimised as follows:

- › The legal provisions governing flexible AHV retirement age could be widened to include the option of claiming a partial AHV pension. This move could be bolstered by more employers adopting flexible retirement models. Greater flexibility in the transition from employment to retirement would take better account of the specific needs of both employers and employees, and could generate major incentives for individuals aged 58 and over to extend their working lives.
- › The legal provisions governing the flexible age for 2nd pillar pension entitlement (anticipated pension withdrawal from the age of 58 and pension deferral for up to five years) and the corresponding AHV

- provisions (anticipated pension withdrawal of up to two years and pension deferral by up to five years) could be *harmonised*. This would simplify the legal regulations of the Swiss old-age provision system.
- › The regulations governing old-age provision could be made *financially neutral*. This applies particularly to the actuarially neutral reduction or increase of anticipated or deferred withdrawal of an AHV/2nd pillar pension. Such a move would weaken the incentive for workers to retire before reaching the age of 64/65, while strengthening the financial incentives for those who extend their working lives.
 - › Most of the employees and employers surveyed are in favour of the *same statutory retirement age for women and men*. This would encourage higher female labour market participation as well as the equal treatment of women and men by the Swiss old-age provision system.

1. EINLEITUNG

1.1. AUSGANGSLAGE

Die demografische Entwicklung, d.h. die Veränderung der Zahl und der Struktur der schweizerischen Bevölkerung, wirkt sich auf die unterschiedlichsten Politikbereiche aus. Von besonderer Bedeutung sind die demografischen Herausforderungen in Bezug auf die finanzielle Konsolidierung der Altersvorsorge und die Arbeitsmarktpolitik (vgl. Bundesrat 2012):

- › Die demografische Alterung wird langfristig erhebliche Anpassungen in der Finanzierung der Altersvorsorge erfordern. In den kommenden Jahren wird die Zahl der Rentenbezügerinnen und -bezüger deutlich steigen. Der Altersquotient nimmt kontinuierlich zu. Die neusten Szenarien des Bundes (BSV 2011) zeigen, dass sich der AHV-Ausgleichsfonds ab ca. 2020 reduziert und sich die Liquidität des AHV-Fonds anschliessend rasch verschlechtert. Eine Herausforderung für die Altersvorsorge besteht in der Ausgestaltung des flexiblen Übergangs in den Ruhestand.
- › Aufgrund der demografischen Entwicklung und des sich bereits heute abzeichnenden Fachkräftemangels wird in Zukunft von einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ausgegangen.

Eine zentrale Stossrichtung des Bundesrats zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen in der Altersvorsorge und der Arbeitsmarktpolitik ist die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für eine längere Arbeitsmarkteteiligung der älteren Bevölkerung (Bundesrat 2012). Gefordert werden u.a. neue Arbeitsmodelle, damit die ältere Generation länger erwerbstätig bleiben kann.

Im Jahr 2005 hat der Bundesrat ein Massnahmenpaket zur Förderung der Arbeitsmarkteteiligung von älteren Arbeitnehmenden beschlossen. Neben der anreizneutralen Ausgestaltung der Sozialversicherungsgesetzgebung zielt der Bundesrat auf die Förderung altersgerechter Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der gesundheitlichen Voraussetzungen für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und der Arbeitsmotivation sowie die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der älteren Arbeitnehmenden ab (EVD/EDI 2005a). Ein Teil der Massnahmen, die auch in der Strategie des Bundesrates für eine schweizerische Alterspolitik (Bundesrat 2007) zu finden sind, ist bereits umgesetzt (u.a. im Bereich der beruflichen Vorsorge).

Der Bundesrat wird zukünftig Reformschritte in die Wege leiten müssen, um die längerfristige Finanzierung der AHV sicherzustellen (Bundesrat 2012).

1.2. ZIEL UND FORSCHUNGSFRAGEN

Ziel

Ziel des Forschungsprojekts ist die Untersuchung der Faktoren, welche die Arbeitsmarkteteiligung der älteren Personen zwischen 58 und 70 Jahren beeinflussen. Aufgrund der Ergebnisse sollen Folgerungen zu geeigneten institutionellen Rahmenbedingungen zur Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte abgeleitet werden, insbesondere betreffend die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge.

Forschungsfragen

Die Forschungsfragen gliedern sich in drei Themen (vgl. Tabelle 1):

FORSCHUNGSFRAGEN	
Themen	Fragen
1. Faktoren, die für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben massgebend sind	1. Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Personen? 2. Welche Gründe sind für die Erwerbstätigkeit bzw. die Nichterwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren massgebend?
2. Anreize zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitskräfte	3. Erachten Personen ab 58 Jahren und die Arbeitgebenden eine längere Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitskräften als möglich, notwendig und sinnvoll? 4. Welche Anreize erachten Personen ab 58 Jahren und Arbeitgebende für eine längere Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitskräften als wichtig? 5. Welche Anstrengungen unternehmen Arbeitgebende bezüglich der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften?
3. Bezug zwischen demografischer Entwicklung, Arbeitsmarkt und Altersvorsorge	6. Erfordert der Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren eine längere Partizipation älterer Arbeitskräfte? 7. Welche Erwartungen haben Personen ab 58 Jahren und die Arbeitgebenden betreffend die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge (insbesondere der AHV ab 2020)? 8. Was wären die Folgen für die Volkswirtschaft, wenn die Altersvorsorge der längeren Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen nicht Rechnung tragen würde?

Tabelle 1

1.3. METHODIK

Kern des Forschungsprojekts war je eine standardisierte Befragung von Arbeitgebern und von Personen zwischen 58 und 70 Jahren. Die beiden Befragungen dienten primär dazu, die Einflussfaktoren, die für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben massgebend sind sowie die Anreize zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitskräfte zu untersuchen. Die Befragungen wurden durch eine Dokumentenanalyse und explorative qualitative Interviews mit Sozialpartnern und Arbeitgebenden vorbereitet. Zur Beantwortung der Fragen zum Bezug zwischen demografischer Entwicklung, Arbeitsmarkt und Altersvorsorge wurden Ergebnisse der Dokumentenanalyse, der qualitativen Interviews und der beiden Befragungen beigezogen.

Die Arbeiten wurden von Vertreterinnen und Vertreter des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV), des Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und dem Bundesamt für Statistik (BFS) begleitet.

Dokumentenanalyse

In den letzten Jahren hat sich der Wissensstand zu den Übergängen der Erwerbstätigen in den Ruhestand, zu den Chancen und den Hemmnissen einer verstärkten Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitskräfte und zur betrieblichen Alterspolitik gegenüber älteren Arbeitskräften stark verbessert. Die Auswertung folgender Untersuchungen war für die Vorbereitung der standardisierten Befragungen und die Einordnung der neuen Erkenntnisse von besonderer Bedeutung:

- › Analysen der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen in der Schweiz basierend auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE (insbesondere Kolly 2012 und BFS 2007),

- › Einfluss institutioneller Bedingungen auf den Pensionierungszeitpunkt (Widmer et al. 2003, Jans et al. 2003, Bütler/Engler 2007),
- › Befragungen von Arbeitgebenden zur Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitnehmenden (v.a. Höpflinger et al. 2006, Jans et al. 2003),
- › Analysen zum Bezug zwischen der demografischen Entwicklung, den Sozialversicherungen und dem Arbeitsmarkt (u.a. Schelbert 2006, Riphon/Sheldon 2006).

Persönliche qualitative Interviews

Die explorativen Interviews dienten in erster Linie dazu, die standardisierten Befragungen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden vorzubereiten. Im Vordergrund standen Fragen zu den für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben massgebenden Faktoren, zur Entwicklung der betrieblichen Alterspolitik, zu den Anreizen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Arbeitskräfte, zu den Erwartungen an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge und zum Bezug zwischen demografischer Entwicklung und dem Arbeitsmarkt. Es wurden 20 Unternehmen, sieben Wirtschaftsverbände und vier weitere Organisationen befragt.¹ Die Interviews wurden anhand eines Gesprächsleitfadens geführt und protokolliert.

Befragung älterer Personen

Die Befragung von älteren Personen diente dazu, Antworten über die Gründe für einen frühen oder späten Austritt aus dem Arbeitsmarkt sowie über mögliche Anreize für eine höhere und längere Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen zu finden. Zudem sollten die Erwartungen der älteren Personen an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge erhoben werden. Zu diesen Zwecken wurden insgesamt 1'292 Personen zwischen 58 und 70 Jahren in allen drei Sprachregionen der Schweiz in einer telefonischen Befragung (CATI²) interviewt. Um die Faktoren, die zu einem frühzeitigen Arbeitsmarktrücktritt oder zu einer längeren Erwerbstätigkeit führen, zu erfassen, wurden verschiedene Zielgruppen mit separaten Fragebögen befragt. Die Zielgruppen unterschieden sich nach den Kriterien „Alter unter/über ordentlichen AHV-Rentenalter“, „erwerbstätig/nicht erwerbstätig“, sowie „mit/ohne Bezug von Altersvorsorgeleistungen“. Die 20 bis 25-minütige Befragung enthielt sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Die Fragebögen wurden durch INFRAS in Kooperation mit dem BSV und dem LINK-Institut konzipiert und durch das LINK-Institut in (schweizer-) deutscher, französischer und italienischer Sprache durchgeführt. Zur Überprüfung der Verständlichkeit der Fragen wurden die Fragebögen in einem Pretest mit ca. 40 Interviews getestet. Die Ergebnisse der Befragung wurden anhand von deskriptiv-statistischen³ und multivariaten Methoden⁴ ausgewertet und analysiert.

Stichprobe und Rücklauf

Da sich die acht Zielgruppen sich unterschiedlich in der Grundgesamtheit verteilen, wurden einzelne Zielgruppen sowie auch Männer und Frauen in einer disproportionalen Stichprobe gezielt über- und unterrepräsentiert. Pro Zielgruppe und Geschlecht wurde eine Mindestanzahl an 100 Interviews angestrebt.⁵

¹ Die Liste der befragten Organisationen und Personen befindet sich im Anhang 1.

² CATI = „Computer Assisted Telephone Interview“.

³ Dabei kamen auch Stichprobenvergleiche (Chi-Quadrat-Tests) zum Einsatz.

⁴ Binomiale logistische Regressionsanalysen.

⁵ Da zwei Zielgruppen in der Bevölkerung nur zu einem sehr kleinen Anteil vertreten sind, wurde bei diesen zwei Zielgruppen eine Mindestanzahl von insgesamt 30 befragten Personen je Geschlecht anvisiert.

Die Stichprobe wurde aus einem repräsentativen Adressdatenpool des BFS (Stichprobenrahmen für Personen- und Haushaltserhebungen SRPH), geschichtet nach Alter und Geschlecht, gezogen. Die Stichprobengrösse betrug insgesamt 13'350 Personen, aus der insgesamt 1'292 Vollinterviews und 5'479 Kurzinterviews in den drei Sprachregionen realisiert wurden.⁶ Die 1'292 Vollinterviews verteilen sich wie folgt auf die acht Gruppen (vgl. Tabelle 2):

REALISIERTE INTERVIEWS JE PERSONENGRUPPE				
Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren				
Erwerbstätigkeit	Altersvorsorgeleistungen	Bezeichnung	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
ja	ohne	Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen	117	114
ja	mit	Erwerbstätige Frühpensionierte	102 (97)	49 (44)
nein	mit	Nichterwerbstätige Frühpensionierte	101 (97)	101 (94)
nein	ohne	Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen	101	101
Personen zwischen 64/65 und 70 Jahren				
ja	mit	Erwerbstätige Pensionierte	112	102
ja	ohne	Erwerbstätige Spätpensionierte	119	122
nein	mit	Nichterwerbstätige Pensionierte	22	8
nein	ohne	Nichterwerbstätige Spätpensionierte	10	11

Tabelle 2 Quelle: Eigene Befragung; Angaben in Klammern: auswertbare Interviews.

Ausser bei den Frauen in den Gruppen "Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen", "Nichterwerbstätige Pensionierte" und "Nichterwerbstätige Spätpensionierte" konnte das Ziel von 100 Interviews pro Untergruppe erreicht werden. In den Gruppen "Erwerbstätige Frühpensionierte" und "Nichterwerbstätige Frühpensionierte" mussten aufgrund unplausibler Angaben einzelne Interviews ausgeschlossen werden.

Befragung Arbeitgebende

Zur Erhebung der Einschätzungen und der Erwartungen der Arbeitgebenden wurde eine standardisierte Online-Befragung von Unternehmen durchgeführt. Schwerpunkte der Befragung waren Fragen zu den Einstellungen der Unternehmen gegenüber einer längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender, zur betrieblichen Alterspolitik und zu den Erwartungen an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge.⁷

Die Befragung wurde bei einer Stichprobe von insgesamt rund 5'000 Unternehmen durchgeführt. Um die Vielfalt der Unternehmen gut zu repräsentieren, wurde die Stichprobe geschichtet nach Grösse (kleine, mittelständige und grosse Unternehmen⁸), Branche⁹ und Sprachregion gezogen. Grosse und mittlere Unternehmen wurden dabei gegenüber kleinen Unternehmen gezielt überrepräsentiert, um erstens

⁶ Die Kurzinterviews enthielten Angaben zum Status Quo in Bezug auf die Erwerbstätigkeit und den Bezug von Altersvorsorgeleistungen. Sie wurden durchgeführt, weil es aufgrund der unterschiedlichen Verteilung der Untergruppen innerhalb einer Schicht nicht möglich war, per Zufallsstichprobe die Mindestanzahl der Interviews zu erreichen.

⁷ Der Fragebogen ist im Materialienband zu vorliegendem Bericht dokumentiert.

⁸ Kleine Unternehmen: 11–49 Mitarbeitende, mittlere Unternehmen: 50–249 Mitarbeitende, grosse Unternehmen: > 250 Mitarbeitende. Mikrounternehmen mit 1–10 Mitarbeitende wurden nicht berücksichtigt, weil anzunehmen war, dass sie sich mit Anreizen und möglichen Massnahmen nicht sehr intensiv auseinandersetzen bzw. individuelle Lösungen finden (vgl. auch Höpflinger et al. 2006).

⁹ Grundlage für die Schichtung nach Branchen bildeten die rund 20 „Wirtschaftsabschnitte“, der Noga-Nomenklatur des BFS. Für die Auswertung wurden die Branchen in Orientierung an Höpflinger et al. 2006 zu den drei Wirtschaftssektoren Primärsektor, Industrie und Dienstleistungen zusammengefasst. Die Branchen Baugewerbe und öffentliche Verwaltung wurden gesondert ausgewertet.

der grösseren Anzahl der Mitarbeitenden gerecht zu werden und zweitens eine genügend grosse Stichprobe in diesen Segmenten sicherzustellen.¹⁰ Die Befragung erfolgte mit einem web-basierten Fragebogen, der in Zusammenarbeit mit der Begleitgruppe erarbeitet wurde. Um den Fragebogen zu prüfen und zu optimieren, wurde ein Pretest bei 75 Betrieben (25 pro Sprachregion) durchgeführt.

Der Rücklauf der Befragung betrug 40%, d.h. insgesamt wurden 1'969 (417 grosse, 854 mittlere und 696 kleine) Unternehmen befragt. Grosse Unternehmen sind damit zu 21%, mittlere zu 43% und kleine zu 35% vertreten.

Die Ergebnisse der Befragung wurden mit deskriptiv-statistischen Methoden ausgewertet, wobei auch Stichprobenvergleiche zur Anwendung kamen.

1.4. GLIEDERUNG DES BERICHTS

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

- › Kapitel 2 befasst sich mit dem Arbeitsangebot von Personen von 58 bis 70 Jahren. Das Kapitel stellt die empirischen Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung dar. Nach einer Beschreibung der Arbeitsmarktbe teiligung der älteren Arbeitskräfte (Kapitel 2.1) und der Merkmale der untersuchten Personengruppen (Kapitel 2.2) werden die Faktoren und Anreize, welche die Integration von Personen zwischen 58 und 70 Jahren in den Arbeitsmarkt sowie den Arbeitsmarktrücktritt beeinflussen, dargestellt (Kapitel 2.3 bis 2.6). Schliesslich werden die Gründe, früher oder später als das ordentliche AHV-Rentenalter Rente zu beziehen, beschrieben (Kapitel 2.7).
- › Kapitel 3 befasst sich mit der Arbeitsnachfrage seitens der Unternehmen. Anhand der empirischen Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung werden die heutige Beschäftigungssituation von Arbeitskräften über 58 Jahre (Kapitel 3.1), die Einstellungen der Unternehmen zu einer längeren Beschäftigung von Arbeitnehmenden (Kapitel 3.2), die Anforderungen seitens der Unternehmen an Arbeitskräfte älter als 58 Jahre (Kapitel 3.3), altersspezifische personalpolitische Massnahmen (Kapitel 3.4) und die Pensionierungsregelungen (Kapitel 3.5) dargestellt.
- › Kapitel 4 thematisiert die Erfordernisse des Arbeitsmarkts und die Erwartungen an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge im Kontext der demografischen Entwicklung.
- › In der Synthese (Kapitel 5) werden die Forschungsfragen anhand der empirischen Ergebnisse beantwortet (Kapitel 5.1) und Folgerungen im Hinblick auf geeignete institutionelle Rahmenbedingungen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren formuliert (Kapitel 5.2).

Die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung, der Arbeitgeberbefragung und der qualitativen Interviews sind in einem Materialienband zu vorliegendem Bericht ausführlicher dokumentiert.

¹⁰ Geschichtete Zufallsauswahl von 1'000 grossen Unternehmen, 2'000 mittelgrossen Unternehmen und 2'000 kleinen Unternehmen nach Branche und drei Sprachregionen auf Grundlage des Betriebs- und Unternehmensregisters des BFS (BUR). Mindestzielgrösse waren 500 kleine Unternehmen, 500 mittlere Unternehmen und 250 grosse Unternehmen.

2. ARBEITSANGEBOT

Kapitel 2 befasst sich mit dem Arbeitsangebot älterer Arbeitnehmender. Dazu stützen wir uns auf die Ergebnisse der Befragung von Personen zwischen 58 und 70 Jahren ab. Thematisch stehen die Motive für die Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit sowie die Anreize und Hindernisse für eine höhere und längere Arbeitsmarkteteiligung von älteren Personen im Vordergrund. Daneben interessieren die Gründe für den Zeitpunkt des Rentenbezugs sowie die Zusammenhänge zwischen Rentenbezug und Arbeitsmarkteteiligung. Das Kapitel zum Arbeitsangebot ist folgendermassen aufgebaut:

- › Arbeitsmarkteteiligung älterer Personen und Merkmale erwerbstätiger sowie nicht erwerbstätiger älterer Personen (Kapitel 2.1),
- › Merkmale erwerbstätiger und nichterwerbstätiger Personen unter Berücksichtigung des Aspekts des Rentenbezugs (Kapitel 2.2),
- › Gründe für die Erwerbstätigkeit von Personen zwischen 58 und 70 Jahren (inkl. Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit) (Kapitel 2.3),
- › Gründe für den Arbeitsmarktaustritt vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter von nichterwerbstätigen Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren (Kapitel 2.4),
- › Anreize für den längeren Verbleib am Arbeitsmarkt erwerbstätiger Personen und Anreize für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt nichterwerbstätiger Personen (Kapitel 2.5),
- › Hindernisse für einen Verbleib am Arbeitsmarkt über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus (Kapitel 2.6) und
- › Gründe für den Rentenbezug bzw. Faktoren, die für den frühen oder den späten Rentenbezug massgebend sind (Kapitel 2.7).

2.1. ARBEITSMARKTBETEILIGUNG ÄLTERER PERSONEN

Entwicklung der Arbeitsmarkteteiligung älterer Personen in der Schweiz

Die Arbeitsmarkteteiligung älterer Personen in der Schweiz ist im internationalen Vergleich hoch. Die Schweiz ist bezüglich der Erwerbsbeteiligung in der Spitzengruppe der EU-Staaten mit hoher Erwerbsbeteiligung (Norwegen, Schweden, Finnland, Niederlande). Dies gilt vor allem für die älteren Personen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter (60–63/64 Jahre), bei denen die Schweiz im Vergleich zu ihren Nachbarstaaten (Frankreich, Italien, Österreich) eine zwei- bis dreifach höhere Erwerbsbeteiligung aufweist (Kolly 2012).

Bei den Männern ab 58 Jahren war der Beginn der Neunzigerjahre gekennzeichnet durch eine relativ hohe Erwerbsbeteiligung. Bedingt durch die wachstumsschwachen Jahre Ende der Neunzigerjahre nahm die Erwerbsbeteiligung der Männer leicht ab und stabilisierte sich bis 2007 auf etwas tieferem Niveau (Kolly 2012). Seit drei bis vier Jahren ist jedoch eine Trendwende festzustellen: Die Arbeitsmarkteteiligung älterer Männer nimmt wieder zu. Die Vorruhestandsquoten nehmen entsprechend wieder ab. Bei den Frauen ab 58 Jahren zeichnet sich hingegen bereits seit 20 Jahren eine starke Zunahme der Erwerbsbeteiligung ab. Diese Zunahme hängt erstens mit der zweimaligen AHV-Rentenaltererhöhung und zweitens mit einer allgemeinen Verhaltensänderung der Frauen (Generationeneffekt) zusammen (Kolly 2012). In den letzten drei bis vier Jahren ist ausserdem ein Trend hin zu einer höheren Arbeitsmarkteteiligung kurz nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters von 64 (Frauen) bzw. 65 (Männer) Jahren festzustellen.

Erwerbsbeteiligung

Gemäss Analysen des BSV von SAKE-Daten (Kolly 2012) treten bei den Männern im Durchschnitt der Jahre 2008–2011 40 Prozent bis ein Jahr vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters aus dem Erwerbsleben aus. Rund 23 Prozent geht mit dem ordentlichen AHV-Rentalter in den Ruhestand. Gut ein Drittel der Männer arbeitet weiter, wobei diese Erwerbsbeteiligung ab 65 Jahren rasch abnimmt. Bei den Frauen zeigt sich im Durchschnitt der Jahre 2008–2011 ein ähnliches Bild. So verliessen etwas über 40 Prozent den Arbeitsmarkt vor und 23 Prozent der Frauen mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Rund 35 Prozent der Frauen waren kurz nach Erreichen des AHV-Rentenalters noch erwerbstätig.

Art der Erwerbstätigkeit

Die Art der Erwerbstätigkeit der älteren Personen unterscheidet sich kurz vor dem ordentlichen AHV-Rentalter (58–63/64 Jahre) und nachher (64/65 und älter) gemäss Kolly 2012 wie folgt:

- › Männer arbeiten kurz vor dem ordentlichen AHV-Rentalter grösstenteils Vollzeit (82%), wobei sich dieser Anteil in den letzten zwei Jahren vor dem Erreichen des AHV-Alters auf 68 bis 74 Prozent reduziert. Nach Erreichen des AHV-Rentenalters arbeiten Männer überwiegend Teilzeitarbeit.
- › Bei Frauen ist der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen bereits vor dem 58. Lebensjahr gering. Der Anteil von 34 Prozent zwischen 50 und 57 Jahren reduziert sich bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters nur unwesentlich auf 30 Prozent. Ab dem AHV-Rentalter arbeitet die überwiegende Mehrheit der Frauen auf einem hohen Niveau (85%) Teilzeit.
- › Nach Erreichen des AHV-Rentenalters arbeiten die meisten Erwerbstätigen nicht nur Teilzeit, sondern auch in Form einer selbständigen Erwerbstätigkeit. So arbeiten nur knapp 38 Prozent der Männer zwischen 65 und 70 Jahren noch als Arbeitnehmer. Bei den Frauen sind dagegen noch leicht mehr als die Hälfte (56%) der Erwerbstätigen im Alter von 64–70 Jahren im Angestelltenverhältnis tätig.
- › Vor dem ordentlichen AHV-Rentalter nimmt der Anteil der Erwerbstätigen in Berufsgruppen mit höherem Anforderungsprofil (Führungskräfte etc.) leicht ab. Demgegenüber nimmt der Anteil der Erwerbstätigen in Berufsgruppen mit tieferem Anforderungsprofil (Handwerksberufe, Verkaufsberufe etc.) tendenziell leicht zu. Nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters sind die Erwerbstätigen sowohl in Berufsgruppen mit höherem (insbesondere akademischen Berufen bei Männern) und tieferem Anforderungsprofil (insbesondere Hilfsarbeitskräfte) stärker vertreten. Dies deutet darauf hin, dass vor dem AHV-Alter einerseits eher gut verdienende, besser qualifizierte und Personen mit einer guten Altersvorsorge und andererseits eher schlecht verdienende und eher schlecht qualifizierte Männer vorzeitig in den Ruhestand¹¹ treten.

Vorzeitiger Ruhestand: Ruhestand vor dem ordentlichen AHV-Rentalter

Die Vorruhestandsquote, d.h. der Anteil der nichterwerbstätigen Personen im Alter von 58–63/64 Jahren, die ihre letzte Tätigkeit aufgrund einer Frühpensionierung aufgegeben haben, an der Anzahl Erwerbsper-

¹¹ Mit „in den Ruhestand treten“ ist gemeint, dass eine Person endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten ist, unabhängig davon, ob sie dabei eine Rente bezieht oder nicht.

sonen und Personen im Vorruhestand, betrug in den Jahren 2008–2011 durchschnittlich 19 Prozent bei den Männern und 14 Prozent bei den Frauen (Kolly 2012).

Ob eine ältere Person vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter in den Ruhestand tritt, hängt stark von der beruflichen Stellung und der Branche ab. Die Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe weisen die höchsten Vorruhestandsquoten auf (42%), gefolgt von den Branchen Verkehr, öffentliche Verwaltung und Kommunikation, mit Quoten zwischen 25 und 35 Prozent. Insgesamt kommt der vorzeitige Ruhestand in Branchen mit viel höherqualifiziertem Personal und einem hohen Durchschnittslohn häufiger vor. Selbständigkeit hängt hingegen mit einer tieferen Vorruhestandsquote zusammen. Auch in typischen Teilzeitbranchen mit einem hohen Frauenanteil (Gesundheitswesen, Gastgewerbe, Handel) treten weniger ältere Personen in den Vorruhestand.

2.2. MERKMALE ERWERBSTÄTIGER UND NICHTERWERBSTÄTIGER ÄLTERER PERSONEN

Die vom BSV durchgeführten Auswertungen der Arbeitsmarktstatistiken (vgl. Kapitel 2.1) geben Hinweise auf wichtige Faktoren für die Arbeitsmarktbeteiligung bzw. für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. Im vorliegenden Forschungsprojekt wurden diese Determinanten noch näher untersucht. Zu diesem Zweck wurden die zu untersuchenden älteren Personen zwischen 58 und 70 Jahren in verschiedene Gruppen unterteilt und separat befragt. Die Gruppen unterscheiden sich nach den drei Kriterien Alter vor/ab 64/65 Jahren (ordentliches AHV-Rentenalter), Status der Erwerbstätigkeit und Bezug von Altersvorsorgeleistungen ja/nein. Daraus ergeben sich die folgenden acht Gruppen (vgl. Tabelle 3):

ÄLTERE ERWERBSTÄTIGE UND NICHT ERWERBSTÄTIGE PERSONEN				
Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren				
Bezeichnung ¹²	Erwerbs- tätigkeit	Bezug Altersvor- sorgelei- stungen	Männer	Frauen
			Anteil an Grundgesamtheit (Personen zwischen 58 und 70 Jahren)	
Erwerbstätige ohne Altersvorsorge- leistungen	ja	ohne	64%	60%
Erwerbstätige Frühpensionierte	ja	mit	8%	4%
Nichterwerbstätige Frühpensionierte	nein	mit	18%	11%
Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorge- leistungen	nein	ohne	9%	25%
Total			100%	100%
Personen zwischen 64/65 und 70 Jahren				
Erwerbstätige Pensionierte	ja	mit	30%	20%
Erwerbstätige Spätpensionierte	ja	ohne	1.1%	0.5%
Nichterwerbstätige Pensionierte	nein	mit	69%	79%
Nichterwerbstätige Spätpensionierte	nein	ohne	0.5%	0.7%
Total			100%	100%

Tabelle 3 Quelle: Eigene Befragung.

In den folgenden Kapiteln werden die Gründe, Anreize und Hindernisse für die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen beschreiben, wobei jeweils auf die verschiedenen Gruppen eingegangen wird.

Erwerbstätige Personen¹³

Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen

Erwerbstätige Personen ohne Altersvorsorgeleistungen stellen die grösste Gruppe der Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter dar (vgl. Tabelle 3). Die Gruppe charakterisiert sich durch folgende Eigenschaften:

- › Die Mehrheit der Erwerbstätigen ist gemäss den Befragungsergebnissen im Angestelltenverhältnis tätig (Männer 77%, Frauen 79%), was in der Grössenordnung den Daten aus der SAKE-Erhebung entspricht (vgl. Kapitel 2.1). Zudem ist gemäss der SAKE-Erhebung über die Hälfte der Personen dieser Gruppe Vollzeit tätig, wobei Männer deutlich häufiger (85%) Vollzeit erwerbstätig sind als Frauen (32%).
- › Etwa drei Viertel sind im Dienstleistungssektor tätig und jeweils rund ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet in kleinen, mittleren oder grossen Unternehmen. Frauen sind dabei häufiger in kleinen und mittleren Unternehmen tätig, während der Anteil der Männer in grossen Unternehmen überwiegt.

Erwerbstätige Frühpensionierte

¹² Wir unterscheiden in der folgenden Untersuchung zwischen den Konzepten der Erwerbstätigkeit und dem Bezug von Altersvorsorgeleistungen. Wenn von Pensionierung gesprochen wird, bezieht sich dies ausschliesslich auf den Bezug von Altersvorsorgeleistungen unabhängig davon, ob die Person noch erwerbstätig ist oder nicht. Eine Frühpensionierung meint den Bezug von Altersvorsorgeleistungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter, das seit 2001 für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 64 Jahren liegt. Wenn von „in den Ruhestand treten“ oder Rücktritt vom Arbeitsmarkt¹³ gesprochen wird, bezieht sich dies ausschliesslich auf die Erwerbstätigkeit. Ein „früher Rücktritt“ oder „Vorruhestand“ bezeichnet dementsprechend die Situation, dass eine Person, vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter nicht mehr erwerbstätig ist.

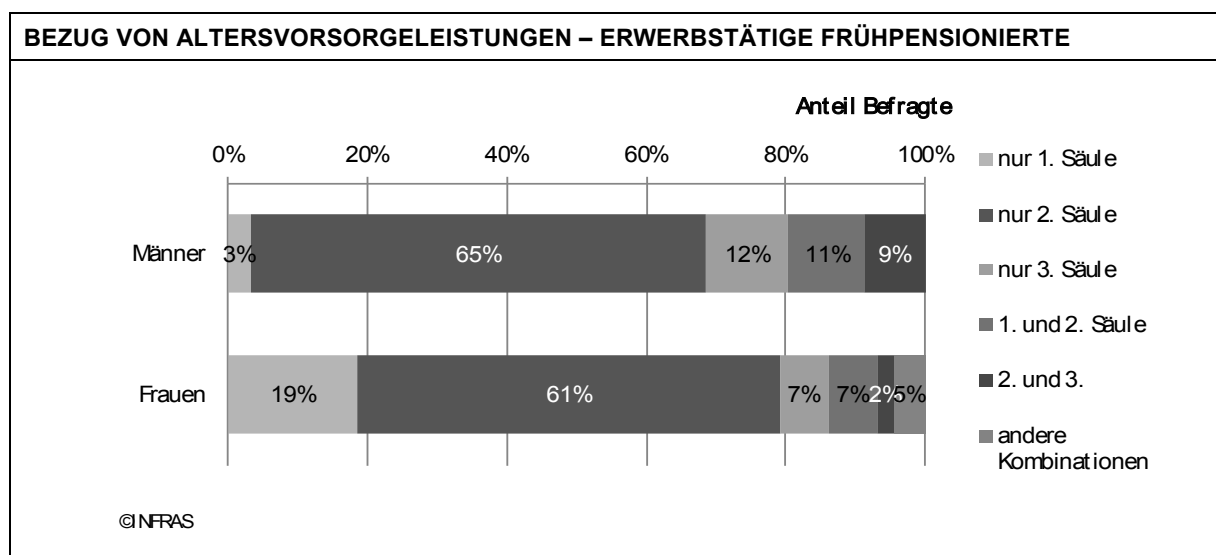
¹³ Im Unterschied zur Tabelle 3 erfolgt die Gliederung der folgenden Ausführungen nach der Erwerbstätigkeit/Nicht Erwerbstätigkeit. Aufgrund der disproportionalen Stichprobenziehung in vorliegender Untersuchung können keine Anteile einzelner Gruppen an allen Erwerbstätigen bzw. Nichterwerbstätigen ausgewiesen werden.

Bei den Erwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen, handelt es sich mehrheitlich (45%) um Personen, die nach dem Bezug einer Teil- oder Vollrente mit reduziertem Pensum beim gleichen Arbeitgeber weitergearbeitet haben. Ein Drittel hat jedoch auch nach der frühen Pensionierung bei einem anderen Arbeitgeber eine Erwerbstätigkeit aufgenommen.

- Die erwerbstätigen Frühpensionierten unterscheiden sich in einigen Merkmalen von denjenigen Erwerbstätigen unter dem ordentlichen Ruhestandsalter, die noch keine Altersvorsorgeleistungen beziehen:
- › Im Durchschnitt haben Frühpensionierte zwischen 58 und 64/65 Jahren ein tieferes Einkommen als Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen, was zum Teil vermutlich durch Rentenkürzungen bei Frühpensionierung erklärbar ist.
 - › Weiter charakterisiert sich diese Gruppe dadurch, dass sie deutlich häufiger teilzeitlich arbeitet (90% der Personen) und etwas vermehrt selbständig erwerbend ist. Dies deutet darauf hin, dass die Pensionierung die Art der Erwerbstätigkeit deutlich verändert (vgl. Kapitel 2.1), auch wenn die Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter erfolgt.
 - › Schliesslich sind erwerbstätige Personen mit Bezug von Altersvorsorgeleistungen deutlich häufiger in kleinen Unternehmen und relativ häufiger im Dienstleistungssektor tätig als andere erwerbstätige Personen ohne Altersvorsorgeleistungen in dieser Altersgruppe.

Von den erwerbstätigen Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter beziehen die meisten Personen Leistungen aus der 2. Säule, die sie entweder vorbezogen oder mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach Pensionskassenreglement der beruflichen Vorsorge bezogen haben (vgl. Figur 1).

Ein Teil der Personen dieser Gruppe (27% der Frauen und 13% der Männer) hat einen AHV-Vorbezug in Anspruch genommen, wobei nur ein Teil der Gruppe (Männer ab 63 Jahren, Frauen ab 62 Jahren) die Möglichkeit hat, die AHV-Leistungen vorzubeziehen. Werden nur die Personen berücksichtigt, welche die Möglichkeit haben, AHV-Leistungen vorzubeziehen, haben in dieser Gruppe 57 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer diese Möglichkeit genutzt.



Figur 1 Quelle: Befragung älterer Personen; „Bitte geben Sie mir jeweils an, ob Sie die folgende Altersrente bekommen oder nicht“; n=141, fehlend=0.

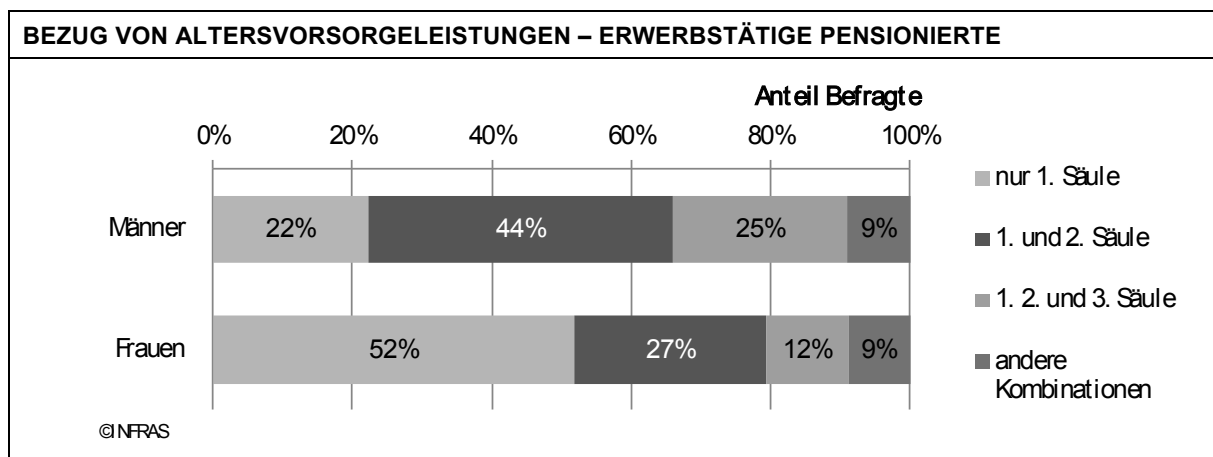
Erwerbstätige Pensionierte

Die meisten erwerbstätigen Personen ab dem ordentlichen AHV-Rententalter, die Altersvorsorgeleistungen beziehen (58%), haben mit dem ordentlichen AHV-Rententalter erstmals Altersvorsorgeleistungen bezogen und mit reduziertem Pensum (32%) oder mit gleichem Pensum wie vorher (26%) beim selben Arbeitgeber weitergearbeitet. Ein knappes Drittel hat bereits vor dem ordentlichen Rententalter Altersvorsorgeleistungen bezogen und beim selben Arbeitgeber weitergearbeitet. Nur 12 Prozent haben nach Bezug der Leistungen den Arbeitgeber gewechselt.

Wie bereits in anderen Untersuchungen festgestellt (vgl. Kolly 2012, Höpflinger et al. 2006), charakterisiert sich diese Gruppe dadurch, dass deutlich mehr Personen einer selbständigen Tätigkeit nachgehen (36%) als bei den Erwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter (20%). Sie arbeiten zudem häufiger in kleinen Unternehmen sowie im Primärsektor, d.h. in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau, der Tierhaltung oder Fischerei.

Schliesslich weisen Personen dieser Gruppe im Vergleich zu den erwerbstätigen Personen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter ein höheres Bildungsniveau auf. Im Weiteren ist der Partner/die Partnerin der Personen dieser Gruppe überdurchschnittlich häufig ebenfalls noch erwerbstätig.

Beinahe alle Personen dieser Gruppe beziehen AHV-Leistungen. Nur eine sehr kleine Minderheit (<1%) hat die Möglichkeit, die AHV-Rente aufzuschieben, in Anspruch genommen. Frauen und Männer unterscheiden sich signifikant¹⁴ hinsichtlich des Leistungsbezugs. So können deutlich mehr Männer neben der 1. Säule auf Leistungen aus der 2. oder sogar auf Leistungen der 3. Säule zurückgreifen (vgl. Figur 2).



Figur 2 Quelle: Befragung älterer Personen; „Bitte geben Sie mir jeweils an, ob Sie die folgende Altersrente bekommen oder nicht“, n=214; fehlend=0.

Erwerbstätige Spätpensionierte

Die kleine Gruppe der erwerbstätigen Personen ab dem ordentlichen Rententalter, die keine Altersvorsorgeleistungen bezieht (1.1% aller Männer und 0.5% aller Frauen zwischen 64/65 und 70 Jahren), nutzt entweder die Möglichkeit, ihre Altersvorsorgeleistungen aufzuschieben (rund 80%) oder hat keinen Anspruch auf Altersvorsorgeleistungen, weil sie nie in das Altersvorsorgesystem der Schweiz eingezahlt hat (rund 20%).

¹⁴ Alle im Bericht beschriebenen Gruppenunterschiede sind gemäss Chi-Quadrat-Test auf einem Niveau von mindestens 5% signifikant.

Erwerbstätige Spätpensionierte unterscheiden sich hinsichtlich der persönlichen Merkmale kaum von den erwerbstätigen Pensionierten.¹⁵ Im Unterschied zu den bereits pensionierten Personen sind sie jedoch mehrheitlich vollzeitlich erwerbstätig und arbeiten häufiger im Industriesektor.

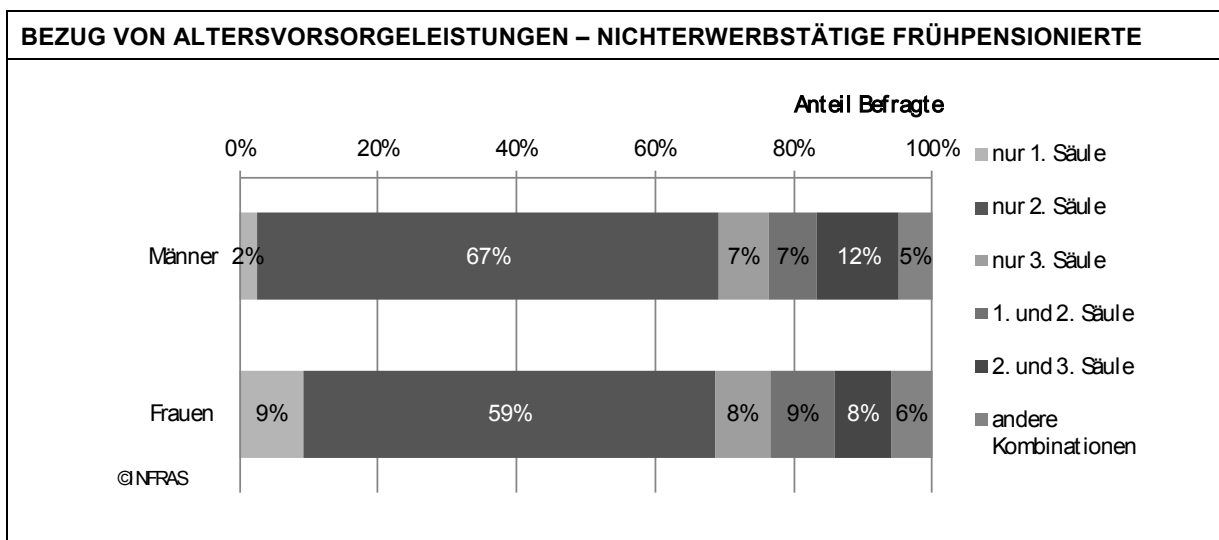
Nichterwerbstätige Personen

Nichterwerbstätige Frühpensionierte

Nichterwerbstätige Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentalter, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen, lassen sich wie folgt charakterisieren:

- › Rund 90 Prozent der Männer und zwei Drittel der Frauen dieser Gruppe sind im Alter zwischen 58 und 64 bzw. 65 Jahren in den Ruhestand getreten. Ein Drittel der Frauen und 10 Prozent der Männer haben sich also bereits vor dem Alter von 58 Jahren aus dem Erwerbsleben zurückgezogen. Tendenziell sind Personen aus dieser Gruppe später aus dem Erwerbsleben ausgetreten, je höher ihr Ausbildungsniveau und ihr persönliches Einkommen sind.
- › Personen dieser Gruppe (insbesondere Männer) waren zudem deutlich häufiger in Grossunternehmen tätig als Personen im selben Alter, die heute noch erwerbstätig sind (40% gegenüber 25%). Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass Grossunternehmen häufiger die Möglichkeit einer Frühpensionierung anbieten (vgl. Kapitel 3.5).

Die meisten (knapp 80%) der nichterwerbstätigen Frühpensionierten erhalten eine Rente aus der 2. Säule und/oder eine Überbrückungsrente, wobei die meisten dieser Personen ausschliesslich Leistungen aus der 2. Säule beziehen (vgl. Figur 3).



Figur 3 Quelle: Befragung älterer Personen; Kombination aus verschiedenen Fragen: „Bitte geben Sie mir jeweils an, ob Sie die folgende Altersrente bekommen oder nicht.“ „Haben Sie eine einmalige Kapitalauszahlung von der Pensionskasse, also der 2. Säule oder aus der 3. Säule erhalten?“ etc.; n=189, fehlend=1.

Eine Minderheit dieser Gruppe hat ihre AHV-Rente vorbezogen (9% der Männer, 17% der Frauen). Unter Berücksichtigung der Personen, die auch die Möglichkeit haben, die AHV-Rente vorzubeziehen,

¹⁵ Aufgrund tiefer Fallzahlen in dieser Gruppe, sind die Analyseergebnisse statistisch nicht gesichert. Es werden daher nur Tendenzaussagen gemacht.

haben 19 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen, diese Möglichkeit wahrgenommen. Dagegen haben 84 Prozent der Männer und Frauen, die in die 2. Säule eingezahlt haben, diese Leistungen vor dem ordentlichen AHV-Rententalter bezogen. Diese Ergebnisse zeigen, dass die berufliche Vorsorge beim frühen Leistungsbezug im Vergleich zur AHV eine viel bedeutendere Rolle spielt.

Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen

Bei den Nichterwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter, die noch keine Altersvorsorgeleistungen beziehen, ist im Unterschied zu den nichterwerbstätigen Frühpensionierten die Mehrheit der befragten Personen (80% der Frauen und 47% der Männer) bereits vor dem Alter von 58 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgetreten. Eine kleine Minderheit (3%) war nie erwerbstätig. Gegenüber ihren nichterwerbstätigen Altersgenossen mit Altersvorsorgeleistungen (nichterwerbstätige Frühpensionierte) weist diese Gruppe zudem ein etwas tieferes Bildungs- und Einkommensniveau auf.

Die meisten Männer (92%) und die Hälfte der Frauen dieser Gruppe haben zukünftig Anspruch auf eine Rente aus der 2. Säule. Ein Teil der Befragten diese Gruppe beziehen heute bereits Leistungen aus anderen Sozialversicherungsbereichen:

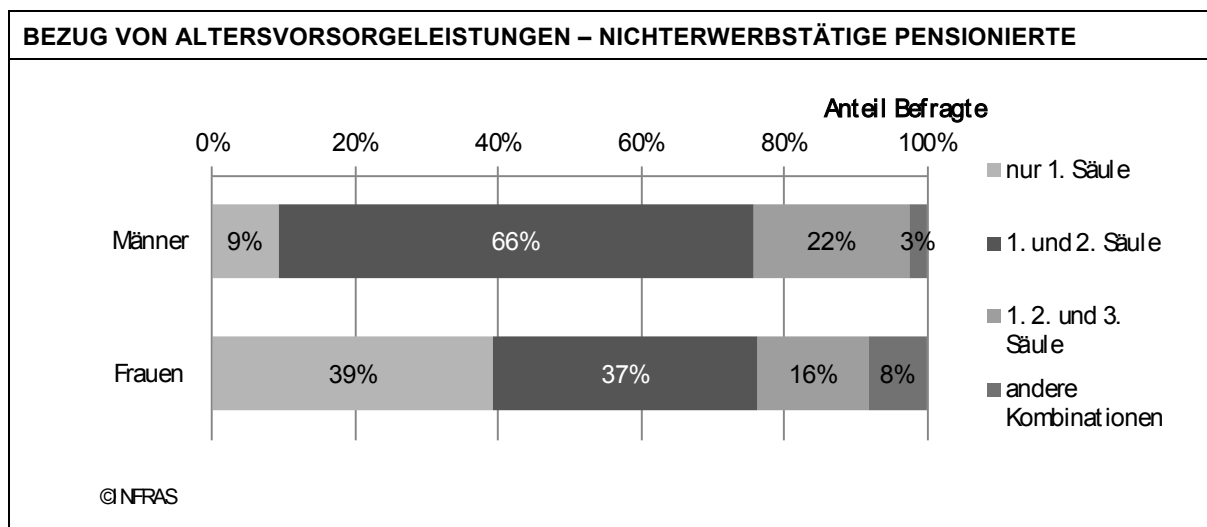
- › IV-Rente (Männer 42%, Frauen 16%),
- › Arbeitslosengeld (Männer 16%, Frauen 1%),
- › Unfallrente (Männer 10%, Frauen 1%),
- › Witwer/Witwen-Rente (nur Frauen 8%),
- › Sozialhilfe (Männer 4%, Frauen 3%),
- › andere Rente (Männer 9%, Frauen 1%).

Nichterwerbstätige Pensionierte

Bei den nicht erwerbstätigen Personen über dem ordentlichen Rententalter, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen, handelt es sich überwiegend um Personen, die vor oder mit dem ordentlichen AHV-Rententalter aus dem Erwerbsleben getreten sind (früherer Austritt: Männer 47%, Frauen 42%; Austritt mit ordentlichem AHV-Rententalter: Männer 38%, Frauen 27%). Nur 8 Prozent der Männer und 3 Prozent der Frauen dieser Gruppe sind nach dem ordentlichen Rententalter aus dem Erwerbsleben getreten und haben dann ihre Altersvorsorgeleistungen bezogen.

Pensionierte Männer über dem ordentlichen AHV-Rententalter beziehen gemäss dieser Befragung überwiegend Altersvorsorgeleistungen aus der 1. und 2. Säule. Demgegenüber haben Frauen viel häufiger eine AHV-Rente und kein Einkommen aus der 2. oder 3. Säule (vgl. Figur 4). Rund ein Fünftel der Pensionierten, insbesondere die Männer, erhält Leistungen aus allen drei Säulen.

In dieser Gruppe hat nur eine sehr kleine Minderheit (1%) ihre Rente aufgeschoben. Knapp die Hälfte der Befragten (46%) hat bereits vor dem ordentlichen AHV-Rententalter (64/65 Jahre) Leistungen aus einer oder mehreren der drei Säulen bezogen. 53 Prozent hat mit dem ordentlichen Rententalter von 64/65 Jahren Altersvorsorgeleistungen in Anspruch genommen.



Figur 4 Quelle: Befragung älterer Personen; Kombination aus verschiedenen Fragen: „Bitte geben Sie mir jeweils an, ob Sie die folgende Altersrente bekommen oder nicht.“ „Haben Sie eine einmalige Kapitalauszahlung von der Pensionskasse, also der 2. Säule oder aus der 3. Säule erhalten?“ etc.; n=241, fehlend=0.

Nichterwerbstätige Spätpensionierte

Bei den nichterwerbstätigen Personen über dem ordentlichen Rentenalter, die keine Altersvorsorgeleistungen beziehen, handelt es sich um eine sehr kleine Gruppe.¹⁶ Knapp die Hälfte der Personen dieser Gruppe (zwei Drittel der Frauen) ist bereits vor dem Alter von 58 Jahren vom Erwerbsleben zurückgetreten. Ein Grossteil dieser Gruppe (89% der Männer, 80% der Frauen) wird in Zukunft Leistungen aus der Altersvorsorge in der Schweiz oder aus dem Ausland erhalten. Von diesen Personen können alle Frauen auf eine oder mehrere Altersvorsorgeleistungen aus der Schweiz zählen. Die Männer erwarten hingegen am häufigsten eine Altersvorsorgeleistung aus dem Ausland.

2.3. GRÜNDE FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT ÄLTERER PERSONEN

Bei der Analyse der Gründe für die Erwerbstätigkeit älterer Personen stützen wir uns in erster Linie auf die von den erwerbstätigen Personen selbst angegebenen Gründen zu ihrer Situation. Diese Ergebnisse ermöglichen einen vertieften Einblick in die aus Sicht der Befragten massgeblichen Gründe für die Erwerbstätigkeit. Die Gründe der erwerbstätigen Personen unter und ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter werden dabei separat dargestellt.

Zusätzlich wurden die Einflussfaktoren für die Erwerbstätigkeit älterer Personen anhand einer multivariaten Analyse untersucht. Im Vergleich zur Analyse der subjektiven Gründe für die Erwerbstätigkeit älterer Personen erlaubt die multivariate Analyse nur Aussagen zu einzelnen Einflussfaktoren. Ausgewählte Ergebnisse sind nachfolgend in ergänzendem Sinn dargestellt¹⁷.

Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter

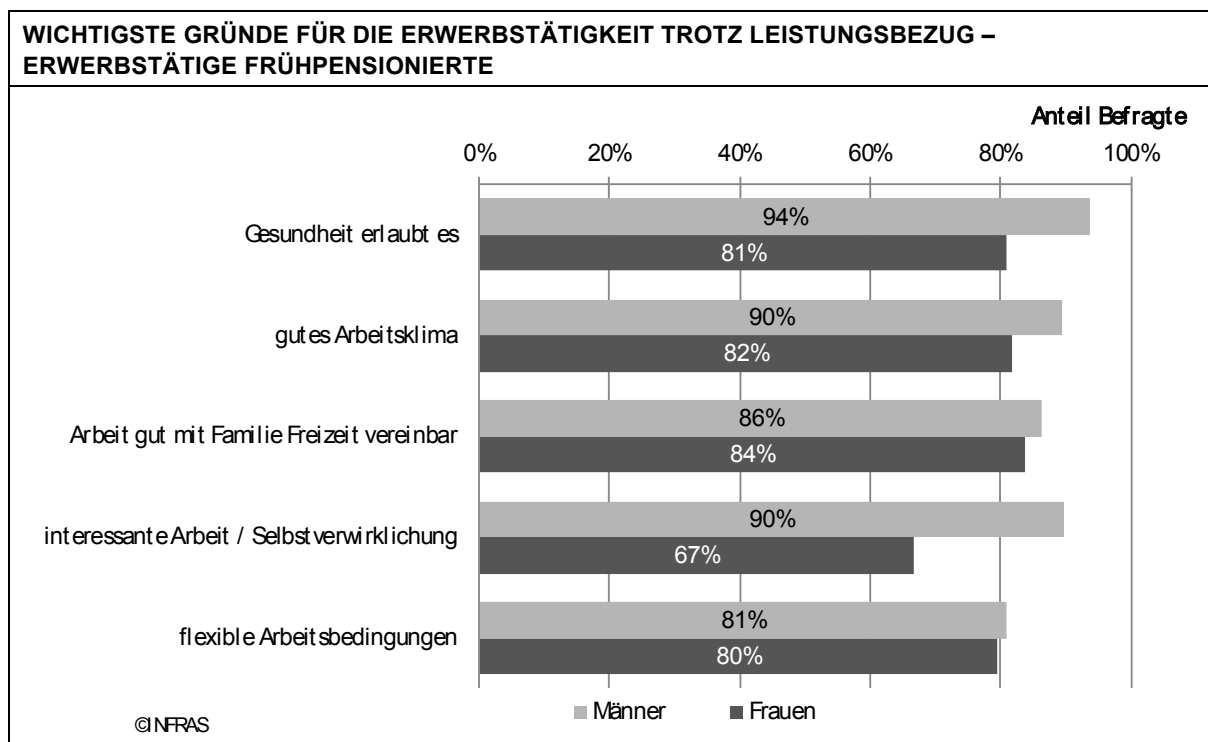
Erwerbstätige Personen unter dem ordentlichen AHV-Alter (58–63/64 Jahre) begründen ihre Erwerbstätigkeit sehr häufig damit, dass die persönlichen Voraussetzungen wie die Gesundheit und die Vereinbar-

¹⁶ Aufgrund tiefer Fallzahlen in dieser Gruppe sind die Analyseergebnisse statistisch nicht gesichert. Es werden daher nur Tendenzaussagen gemacht.

¹⁷ Die Ergebnisse der multivariaten Analyse sind im Anhang 2 dokumentiert.

keit mit Familie und Freizeit gegeben sind (vgl. Figur 5, Ergebnisse für erwerbstätige Frühpensionierte¹⁸). Die Mehrheit dieser Personen ist durch die Arbeit an sich positiv motiviert. Wichtige Voraussetzungen für diese Motivation sind das Arbeitsklima, eine inhaltlich interessante Arbeit sowie betriebliche Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitsbedingungen¹⁹. Demgegenüber sind der Lohn oder die Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin weniger bedeutend²⁰.

Finanzielle Zwänge haben ebenfalls einen gewissen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter. So geben mit Ausnahme der erwerbstätigen frühpensionierten Männer mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter an, finanziell auf die Erwerbstätigkeit angewiesen zu sein. Bei der Mehrheit dieser Personen zeigt sich aber, dass sie gleichzeitig auch positiv durch die Arbeit motiviert sind. Auch aus den offenen Antworten geht hervor, dass die Gründe noch zu arbeiten, vor allem intrinsischen Motivationsquellen entstammen, d.h. dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, einer sinnvollen Beschäftigung, einem guten Selbstwertgefühl und sozialen Kontakten.



Figur 5 Quelle: Befragung älterer Personen; „Was motiviert Sie, trotz den Leistungen aus der Altersvorsorge, weiterhin erwerbstätig zu sein?“, Mehrfachantworten möglich; n=140, fehlend=1.

¹⁸ Die Ergebnisse für Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter unterscheiden sich kaum. Sie geben jedoch deutlich häufiger als Grund an, dass sie finanziell darauf angewiesen sind als erwerbstätige Frühpensionierte (Männer: 31% gegenüber 77%; Frauen: 53% gegenüber 76%).

¹⁹ Insbesondere Teilzeitarbeit und die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten sowie Arbeit auf Abruf und Home-Office (Bedeutung in der aufgeführten Reihenfolge, vgl. Materialienband).

²⁰ Die Ausprägungen aller abgefragten Gründe können im Materialienband eingesehen werden.

Gründe für die Vollzeitbeschäftigung

Von den Erwerbstätigen zwischen 58 und 63/64 Jahren arbeitet knapp die Hälfte der Personen vollzeitlich. Dies unterscheidet sich jedoch stark danach, ob die Personen bereits frühpensioniert sind (d.h. Altersvorsorgeleistungen beziehen) oder nicht. Während bei den Frühpensionierten nur rund 10 Prozent vollzeitlich arbeiten, arbeiten von den Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen rund 60 Prozent vollzeitlich.

Die Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen begründen die Vollzeitbeschäftigung vor allem mit finanziellen Zwängen (62%, vgl. Anhang, Figur 38). Die Hälfte der Befragten dieser Gruppe gibt jedoch an, dass sie nicht Teilzeit arbeiten möchten. Knapp einen Fünftel der Erwerbstätigen würde gerne Teilzeit arbeiten, aber Teilzeitarbeit ist bei ihrem Job nicht möglich. Insgesamt überwiegen unfreiwillige Gründe für die Vollzeitbeschäftigung bei den Erwerbstätigen, die noch keine Altersvorsorgeleistungen beziehen. Gemäss der multivariaten Analyse hat die Branche einen Einfluss auf die Vollzeitbeschäftigung. Im Primär- und Industriesektor arbeiten die Erwerbstätigen zwischen 58 und 63/64 Jahren signifikant häufiger Vollzeit.

Gründe für die Teilzeitbeschäftigung

Bei den erwerbstätigen Frühpensionierten arbeitet die Mehrheit (90%) teilzeitlich.²¹ Bei den Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen ist es hingegen eine Minderheit (41%).

Die erwerbstätigen Frühpensionierten begründen die Teilzeitbeschäftigung vor allem mit der finanziellen Situation, die eine reduzierte Erwerbstätigkeit erlaube, und dem Wunsch nach mehr Freizeit und Zeit für die Familie. Damit scheinen die Frühpensionierten die Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich freiwillig gewählt zu haben. Gesundheitliche Gründe bzw. eine zu hohe körperliche Belastung im Job hat für die Teilzeitarbeit eine geringere Bedeutung (vgl. Anhang, Figur 39).

Auch bei den Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen sind die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung insgesamt überwiegend freiwilliger Art. Bei den Männern dieser Gruppe ist der Wunsch nach mehr Freizeit und Zeit für Familie allerdings deutlich schwächer ausgeprägt. Zudem sind sie im Unterschied zu den Frauen tendenziell häufiger aus gesundheitlichen Gründen dazu gezwungen, Teilzeit zu arbeiten.

Personen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Die von den Pensionierten ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter (64/65–70 Jahre) genannten Gründe für die Erwerbstätigkeit entsprechen weitgehend den Gründen der erwerbstätigen Frühpensionierten (vgl. Figur 5, gleiche fünf Hauptgründe in der selben Reihenfolge). Im Unterschied zu den erwerbstätigen Frühpensionierten besteht insbesondere bei den Frauen etwas seltener die finanzielle Notwendigkeit, weiterhin erwerbstätig zu sein (Männer 28% vs. 31%, Frauen 42% vs. 53%).²² So zeigen sich die erwerbstätigen pensionierten Frauen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter im Vergleich zu den frühpensionierten Frauen insgesamt auch etwas stärker positiv durch die Arbeit motiviert. Institutionelle Anreize

²¹ Teilzeitbeschäftigung = Erwerbstätigkeit mit einem Arbeitspensum von <100%.

²² Balthasar et al. (2003) kommen in Bezug auf erwerbstätige Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter mit Bezug von Altersvorsorgeleistungen zu ähnlichen Ergebnissen: „Der Hauptgrund für die Erwerbstätigkeit ist – insbesondere für Personen mit einer hohen Ausbildung – die Freude an der beruflichen Herausforderung. Ein Drittel begründet die Erwerbstätigkeit mit der Notwendigkeit, die Altersleistungen mit einem Zusatzeinkommen zu vervollständigen“.

haben für die Erwerbstätigkeit von Pensionierten ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter nur eine geringe Bedeutung. Von den Personen, die eine AHV-Rente, aber noch keine Leistungen aus der 2. Säule erhalten, geben 10 Prozent der Männer und 5 Prozent der Frauen an, dass sie noch erwerbstätig sind, um u.a. die vorteilhaften Bedingungen bei einem Rentenaufschub zu nutzen.

Die kleine Gruppe der erwerbstätigen Spätpensionierten²³ hebt sich leicht von den erwerbstätigen Pensionierten (mit Altersvorsorgeleistungen) ab. Interessante Arbeitsinhalte stehen für diese Personen an erster Stelle als Grund für ihre Erwerbstätigkeit. Obwohl diese Gruppe insgesamt ein höheres Einkommensniveau aufweist, arbeitet dennoch ein Drittel bis die Hälfte der Befragten auch aus finanziellen Gründen noch über dem ordentlichen AHV-Rentenalter. Institutionelle Regelungen zum Rentenaufschub (höhere Rente durch Rentenaufschub in der AHV und vorteilhafte Bedingungen der Pensionskasse bei einem Rentenaufschub) tragen bei den spätpensionierten Erwerbstätigen ebenfalls als Grund dazu bei, ab dem Alter von 64/65 Jahren noch erwerbstätig zu sein. So geben von den Personen, die ihre Rente aufgeschoben haben, über die Hälfte der Befragten an, dass dies mit ein Grund dafür war, weiterhin erwerbstätig zu sein. Dabei werden die Bedingungen in der 2. Säule etwas häufiger genannt als jene der AHV. Diese institutionellen Gründe sind jedoch immer von positiven Anreizen begleitet, welche von der Arbeit ausgehen. Rein aus institutionellen Anreizen heraus ist keine Person in dieser Gruppe weiterhin erwerbstätig.

Gründe für die Vollzeitwerbstätigkeit

Von den Erwerbstätigen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter arbeiten die wenigsten Personen (11%) vollzeitlich. Die kleine Gruppe an Erwerbstätigen, die noch keine Altersvorsorgeleistungen bezieht, arbeitet allerdings überwiegend (70%) in Vollzeit.

Bei den erwerbstätigen Pensionierten zeichnet sich ab, dass sie vor allem aus freiwilligen Gründen oder weil Teilzeitarbeit im aktuellen Job nicht möglich ist, vollzeitlich erwerbstätig sind.²⁴ Nur eine Minderheit dieser Gruppe ist finanziell gezwungen, vollzeitlich zu arbeiten.

Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit

Die Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit der Erwerbstätigen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter sind ähnlich gelagert, wie bei den frühpensionierten Erwerbstätigen. Der Hauptgrund ist, dass es die finanzielle Situation erlaubt (Männer 73%, Frauen 65%). Daneben wird auch mehr Zeit für Familie und Freizeit gewünscht (Männer 64%, Frauen 60%). Die körperliche Belastung wird im Vergleich dazu selten als Grund für die Teilzeittätigkeit genannt (Männer 24%, Frauen 32%).

2.4. GRÜNDE FÜR DEN VORZEITIGEN ARBEITSMARKTAUSTRITT

In diesem Kapitel wird auf die Gründe für den Arbeitsmarktrücktritt von Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter (58–63/64 Jahre), die heute bereits nicht mehr erwerbstätig sind, eingegangen. Dabei werden Personen, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen (nichterwerbstätige Frühpensionierte) und solche, die noch keine Altersvorsorgeleistungen beziehen, separat betrachtet.

²³ Erwerbstätige Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter, die (noch) keine Altersvorsorgeleistungen beziehen.

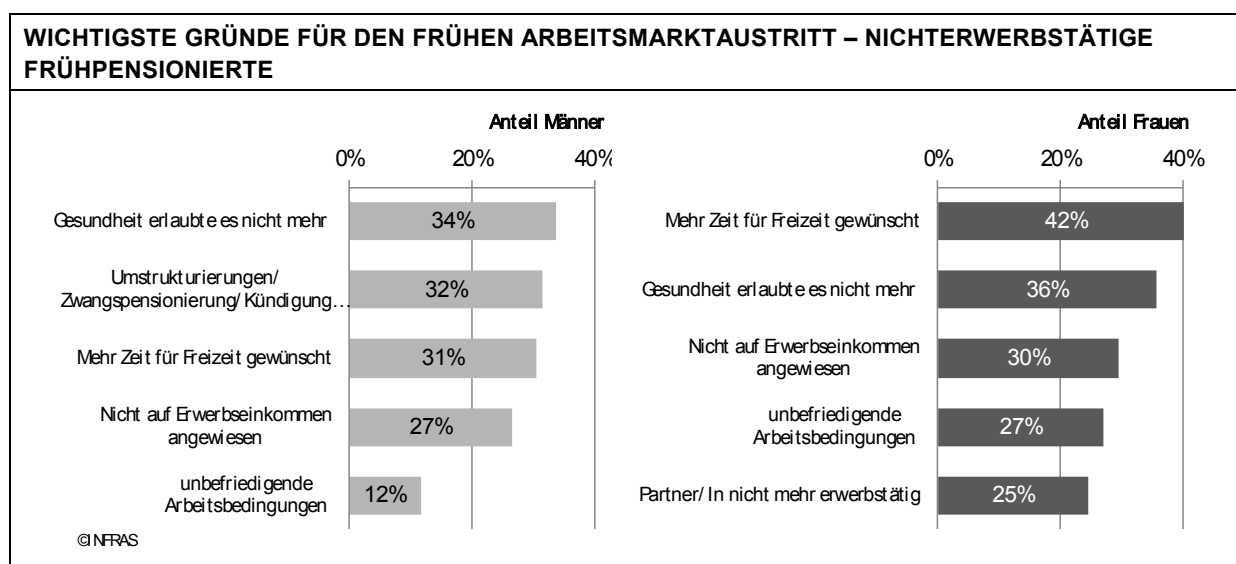
²⁴ Aufgrund der kleinen Fallzahlen bei den Vollzeitwerbstätigen aus dieser Gruppe lassen sich nur Tendenzaussagen machen. Für die kleine Gruppe an Erwerbstätigen, die noch keine Altersvorsorgeleistungen bezieht, lassen sich aufgrund der kleinen Fallzahlen keine Aussagen zu den Gründen machen.

Nichterwerbstätige Frühpensionierte

Unter den nichterwerbstätigen Frühpensionierten ist der Rückzug aus dem Arbeitsmarkt bei den meisten Befragten (Frauen 64%, Männer 78%) laut eigener Aussage hauptsächlich freiwillig erfolgt. So überwiegt bei den Gründen für den Rücktritt aus dem Arbeitsmarkt insbesondere der Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten (vgl. Figur 6). Beim Wunsch, früher in den Ruhestand zu treten, spielen aber auch negative Umstände wie etwa gesundheitliche Einschränkungen mit. Ein Drittel der Frühpensionierten wurde darüber hinaus durch Umstrukturierungen, eine Kündigung oder Zwangspensionierung gezwungen, frühzeitig in den Ruhestand zu treten. Insgesamt scheinen die Arbeitnehmenden, die ihren Ruhestand selbst initiiert haben, stärker von positiven Anreizen angezogen, als durch negative Anreize dazu getrieben worden zu sein. So sind „pull“-Faktoren wie „mehr Zeit für Freizeitaktivitäten“ oder der Ruhestand des Partners/der Partnerin stärker ausgeprägt als negative „push“-Faktoren, wie z.B. Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeiten, geringe Wertschätzung der älteren Arbeitnehmenden, Arbeitsklima oder wenig Rücksicht auf die Gesundheit). Auffällig ist, dass sich die Gründe für den frühen Arbeitsmarktaustritt zwischen Frauen und Männern teilweise stark unterscheiden (vgl. Figur 6). Während die „pull“-Faktoren bei Frauen zum Teil deutlich überwiegen, sind vor allem die Zwangsaustritte bei den Männern stärker ausgeprägt.

Relativ wenig Einfluss auf den frühzeitigen Ruhestand haben mögliche Nachteile älterer Arbeitnehmender in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit. So gibt nur eine Minderheit an, dass sie früher aufgehört hat zu arbeiten, weil ihre beruflichen Fähigkeiten vom Arbeitgeber nicht mehr geschätzt wurden (6%) und/oder weil sie den Arbeitsanforderungen nicht mehr gerecht werden konnten (5%).

Rund 15 Prozent der Frühpensionierten unter dem ordentlichen AHV-Rententalter haben aufgrund von Pensionierungsregelungen früher aufgehört zu arbeiten. Bei einem Teil dieser Personen lag das ordentliche Rententalter der Pensionskasse oder des Arbeitgebers unter dem ordentlichen AHV-Rententalter, der andere Teil hat attraktive Bedingungen für eine Frühpensionierung erhalten.



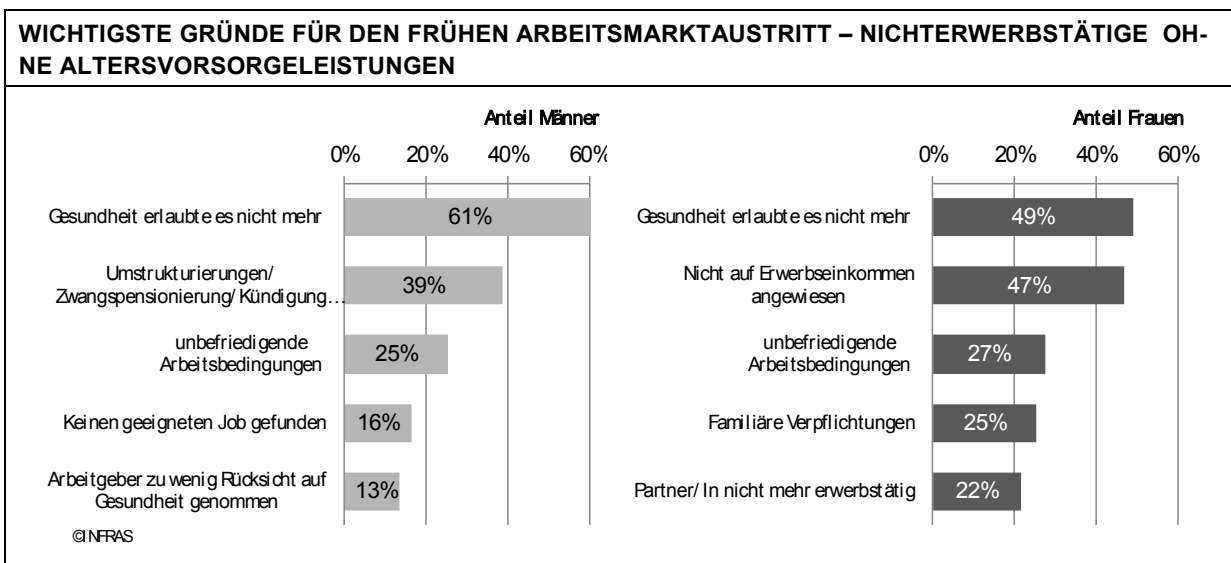
Figur 6 Quelle: Befragung älterer Personen; „Haben persönliche, finanzielle oder betriebliche Gründe dazu geführt, dass Sie nicht mehr erwerbstätig sind?“; Mehrfachantworten möglich; n=176 (Personen, die mit oder nach dem Alter von 50 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind); fehlend=0.

Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen

Im Gegensatz zu den nichterwerbstätigen Frühpensionierten erfolgte der Rücktritt vom Arbeitsmarkt bei den meisten Personen (Männer 84%, Frauen 42%), die noch keine Altersvorsorgeleistungen beziehen, laut Befragung hauptsächlich unfreiwillig. Der Hauptgrund für den unfreiwilligen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt bei dieser Gruppe ist gesundheitlicher Art (vgl. Figur 7). Bei knapp einem Drittel dieser Gruppe führten zudem Kündigung, Umstrukturierungen im Unternehmen oder Zwangspensionierung zum Rücktritt aus dem Erwerbsleben. Für einen nicht unbeträchtlichen Teil dieser Gruppe stellte auch der Arbeitsmarkt ein Hindernis für eine längere Erwerbstätigkeit dar. So geben 15 Prozent der Befragten an, dass sie keinen geeigneten Job mehr gefunden hätten, sie den Arbeitsanforderungen nicht mehr gewachsen sind und/oder die beruflichen Fähigkeiten nicht mehr gefragt sind.

Nur ein Drittel der Nichterwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen hat freiwillig früher aufgehört zu arbeiten, weil sie entweder mehr Zeit für Freizeitaktivitäten haben wollten, familiäre Verpflichtungen hatten, der Partner/die Partnerin ebenfalls nicht mehr erwerbstätig war oder die Arbeitsbedingungen nicht stimmten (vgl. Figur 7). Für die Mehrheit der Befragten, insbesondere Frauen, die freiwillig früher aus dem Erwerbsleben getreten sind, war mit ein Grund, dass sie finanziell nicht auf ein Erwerbseinkommen angewiesen waren.

Wie bei den nichterwerbstätigen Frühpensionierten, sind bei dieser Gruppe bei den Männern hauptsächlich nicht beeinflussbare Hindernisse und bei den Frauen vermehrt positive und negative Anreize Grund für den frühzeitigen Ruhestand.



Figur 7 Quelle: Befragung älterer Personen; „Haben persönliche, finanzielle oder betriebliche Gründe dazu geführt, dass Sie nicht mehr erwerbstätig sind?“; n=126 (Personen, die mit oder nach dem Alter von 50 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind aus Zielgruppe 4); fehlend=0.

Einfluss institutioneller Regelungen auf den frühen Arbeitsmarktrücktritt

Wie stark institutionelle Faktoren, d.h. ein durch die Pensionskasse tiefer reglementiertes Rentenalter oder attraktive Bedingungen des Arbeitgebers bei einer Frühpensionierung einen Einfluss auf den frühen Arbeitsmarktrücktritt älterer Erwerbstätiger hat, lässt sich aus den angegebenen Gründen für den frühen

Rentenbezug ableiten (vgl. Kapitel 2.7).²⁵ Danach waren für 8 Prozent aller Personen, die heute über dem ordentlichen AHV-Rententalter sind, die vorteilhaften Bedingungen für den Vorbezug der 2. Säule, für 10 Prozent das tiefere ordentliche Rententalter der Pensionskasse/des Arbeitgebers und für 13 Prozent die Möglichkeit des AHV-Vorbezugs mit ein Grund für den frühen Arbeitsmarktaustritt. Diese institutionellen Faktoren üben demnach einen erheblichen Einfluss auf den frühen Rücktritt vom Arbeitsmarkt aus.²⁶

2.5. ANREIZE FÜR DEN VERBLEIB IM ARBEITSMARKT

Aus sozial- und arbeitsmarktpolitischer Sicht ist von Interesse, durch welche Anreize erwerbstätige ältere Personen länger im Arbeitsmarkt gehalten werden und nichterwerbstätige ältere Personen zu einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt bewegt werden können. Für die Analyse dieser Anreize stützen wir uns auf hypothetische Fragen bei den erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Personen zwischen 58 und 70 Jahren:

- › Die erwerbstätigen Personen wurden zunächst befragt, wann sie planen, aus dem Arbeitsmarkt auszutreten. Erwerbstätigen Personen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter, die einen frühen Austritt oder einen Austritt mit dem ordentlichen AHV-Rententalter planen, wurde anschliessend die hypothetische Frage gestellt, unter welchen Bedingungen sie sich vorstellen könnten, länger erwerbstätig zu bleiben.
- › Nichterwerbstätige Personen unter 64/65 Jahren wurden gefragt, ob und unter welchen Bedingungen sie sich vorstellen könnten, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

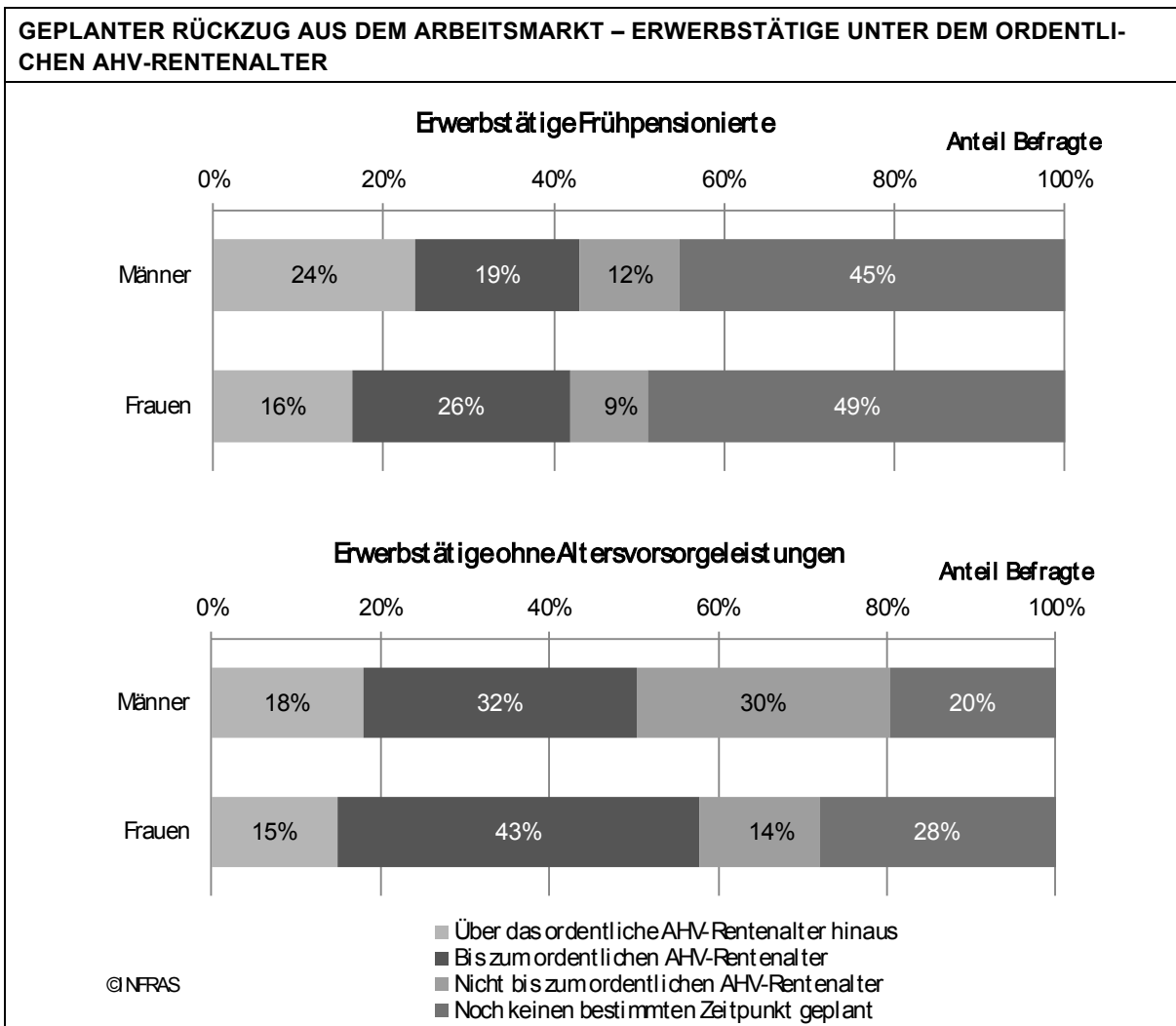
Anreize für den längeren Verbleib erwerbstätiger Personen im Arbeitsmarkt

Geplanter Rücktritt aus dem Arbeitsmarkt

Die Mehrheit der erwerbstätigen Personen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter plant, entweder mit dem ordentlichen AHV-Rententalter aus dem Erwerbsleben auszutreten oder hat noch keinen konkreten Zeitpunkt ins Auge gefasst (vgl. Figur 8). Knapp ein Fünftel der befragten Personen unter dem ordentlichen Rententalter plant bereits heute, über das ordentliche Rententalter hinaus erwerbstätig zu bleiben. Bei den erwerbstätigen Frühpensionierten ist diese Bereitschaft insgesamt etwas stärker ausgeprägt als bei den in der Bevölkerung stärker vertretenen Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen.

²⁵ Personen, die vor dem ordentlichen AHV-Rententalter Altersvorsorgeleistungen bezogen haben, wurden nach den Gründen dafür gefragt. Darunter waren institutionelle Gründe, d.h. vorteilhafte Bedingungen bei einer Frühpensionierung, ein tieferes ordentliches Rententalter der Pensionskasse und der AHV-Vorbezug. Bei den Personen, die diese Gründe für den frühen Rentenbezug angeben und seit dem Zeitpunkt aus dem Arbeitsmarkt zurück getreten sind, wird davon ausgegangen, dass die institutionellen Faktoren mit ein Grund für den Arbeitsmarktrücktritt waren.

²⁶ Diese Analyse ist retrospektiv, d.h. streng genommen liegt der Einfluss bis zu 10 Jahre zurück und kann sich in der Zwischenzeit verändert haben. Der Einfluss der institutionellen Regelungen auf den frühen Arbeitsmarktrücktritt wird in der Arbeitgeberbefragung bestätigt (vgl. Kapitel 3.5).



Figur 8 Quelle: Befragung älterer Personen; „Bis zu welchem Alter möchten Sie grundsätzlich erwerbstätig bleiben?“; Erwerbstätige Frühpensionierte: n=136, fehlend=5; Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen: n=231, fehlend=0.

Von den erwerbstätigen Pensionierten haben zwei Drittel noch kein bestimmtes Alter definiert. Ein grosser Teil (Frauen 40%, Männer 50%) des letzten Drittels plant, bis zum Alter von 70 Jahren weiterzuarbeiten. Im Gegensatz dazu hat bei der kleinen Gruppe der erwerbstätigen Spätpensionierten die Mehrheit (Männer 55%, Frauen 75%) bereits ein bestimmtes Rücktrittsalter geplant. Während die Männer am häufigsten mit 70 Jahren in den Ruhestand treten wollen, planen die Frauen dies meist bereits im Alter von 65 oder 66 Jahren.

Voraussetzungen für einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt

Die Erwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter, die angegeben haben, bis oder nicht ganz bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter erwerbstätig bleiben zu wollen, zeigen eine relativ hohe Bereitschaft, unter bestimmten Bedingungen über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus erwerbstätig zu bleiben. So könnten sich beispielsweise über zwei Drittel dieser Personen vorstellen, länger zu arbeiten,

wenn sie dann noch Freude an der Arbeit hätten und knapp über 60 Prozent der Befragten, wenn sie flexible Arbeitsbedingungen hätten.²⁷

Erwerbstätige Frühpensionierte zeigen insgesamt eine höhere Bereitschaft, unter bestimmten Bedingungen länger erwerbstätig zu bleiben als Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen. Dies spiegelt wider, dass die Frühpensionierten mit Altersvorsorgeleistungen stärker aus freiwilligen Beweggründen noch erwerbstätig sind als die Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen.

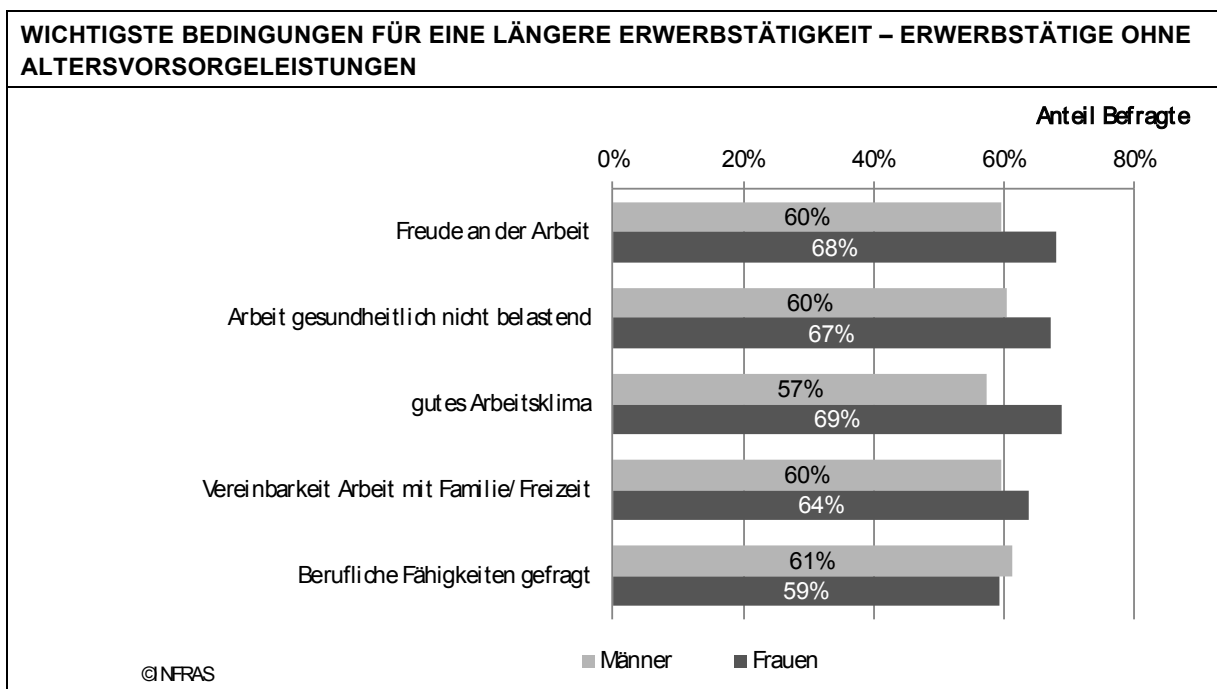
Erwerbstätige, die nicht geplant haben, über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus zu arbeiten, könnten insbesondere durch die Freude an der Arbeit und bessere Arbeitsbedingungen dazu bewegt werden. Zudem muss eine tiefe gesundheitliche Belastung und die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und den Freizeitaktivitäten gegeben sein (vgl. Figur 9: Ergebnisse für Erwerbstätige unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter ohne Altersvorsorgeleistungen²⁸). Bei den Arbeitsbedingungen spielen vor allem ein gutes Arbeitsklima, der Aspekt der Wertschätzung (berufliche Fähigkeiten gefragt) und die Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten eine wichtige Rolle.²⁹

Institutionelle Anreize, d.h. die Aussicht auf eine höhere Rente durch die längere Erwerbstätigkeit (wenn sich ihre Rente dadurch erhöhen würde), haben für die Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung. So würden 44 Prozent der erwerbstätigen Männer und 56 Prozent der erwerbstätigen Frauen ohne Altersvorsorgeleistungen länger erwerbstätig bleiben, wenn sich u.a. ihre Rente dadurch erhöhen würde. Personen, die angegeben haben, aus finanziellen Gründen heute noch erwerbstätig zu sein, reagieren dabei stärker auf finanzielle und institutionelle Anreize. Diese Personen können sich überdurchschnittlich häufig vorstellen, länger erwerbstätig zu bleiben, wenn sich die Rente dadurch erhöhen würde und wenn sie einen guten Lohn hätten.

²⁷ Die Ergebnisse müssen aufgrund der hypothetischen Fragestellung allerdings mit Vorsicht interpretiert werden und können nicht als Schätzparameter dienen, weil in hypothetischen Situationen die Zustimmung höher ausfällt als in realen Situationen.

²⁸ Abgesehen von einer durchschnittlichen höheren Bereitschaft, länger erwerbstätig zu bleiben, unterscheidet sich die Gruppe erwerbstätiger Frühpensionierter nur geringfügig von den Erwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen. Finanzielle Aspekte wie ein hoher Lohn und eine höhere Rente durch die längere Erwerbstätigkeit werden jedoch von den Frühpensionierten etwas weniger stark gewichtet.

²⁹ Die Arbeitgeberbefragung bestätigt, dass in Unternehmen, in denen die von den Arbeitnehmenden geäußerten Bedürfnissen nach einer geringen gesundheitlichen Belastung, der Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit und der Wertschätzung der Kompetenzen gedeckt werden, ältere Arbeitnehmende vergleichsweise länger beschäftigt sind (vgl. Kapitel 3.4).



Figur 9 Quelle: Befragung älterer Personen; „Könnten Sie sich vorstellen, länger als bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter erwerbstätig zu bleiben, wenn,...?“; Mehrfachantworten möglich; n=193 (Personen, die planen, nicht bis oder bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter zu arbeiten oder noch keinen Zeitpunkt festgelegt haben); fehlend=2.

Anreize für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt nichterwerbstätiger Personen

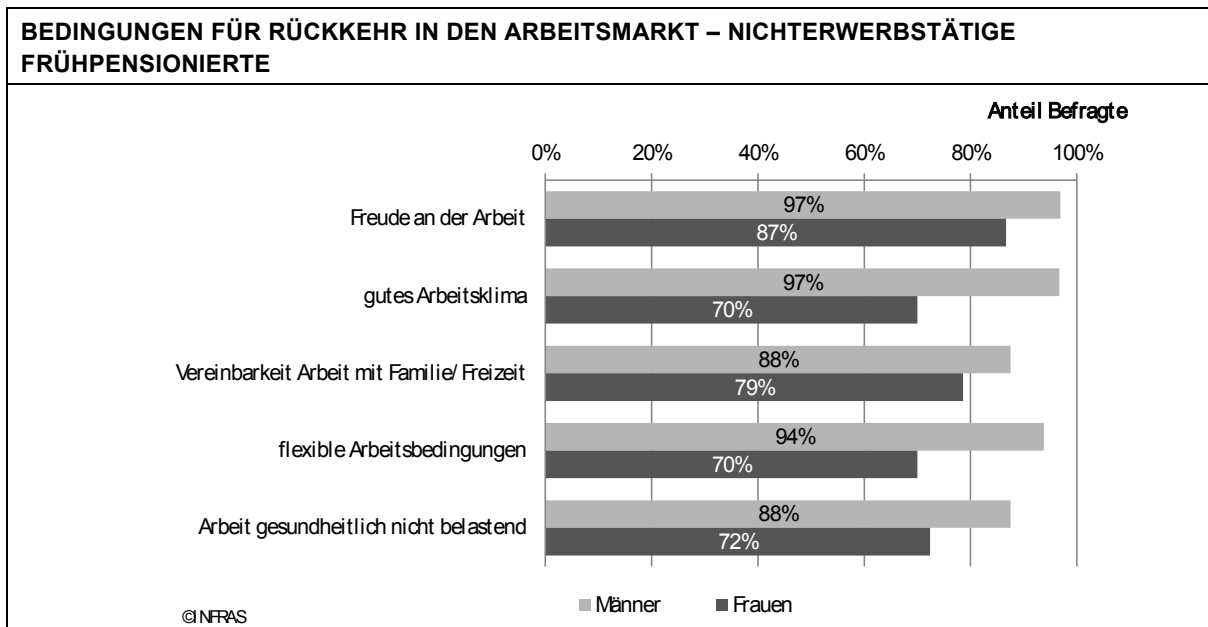
Voraussetzungen für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt

Von den nichterwerbstätigen Personen unter 64/65 Jahren, die erwerbstätig waren, kann sich insgesamt gut ein Drittel vorstellen, wieder einmal erwerbstätig zu sein. Die Mehrheit dieser Personen kann sich dies allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen. Die uneingeschränkte Bereitschaft, wieder erwerbstätig zu werden, ist bei den Nichterwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen (insbesondere bei den Männern) deutlich stärker ausgeprägt als bei den frühpensionierten Nichterwerbstätigen. Je höher das Ausbildungsniveau der Personen ist, desto häufiger sind (unter gewissen Voraussetzungen) Personen bereit, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Die Nichterwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter, die grundsätzlich bereit sind, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, legen vor allem Wert auf die Freude an der Arbeit, ein gutes Arbeitsklima, flexible Arbeitsbedingungen (insbesondere Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten) und die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit, eine gesundheitlich nicht belastende Arbeit und die Wertschätzung älterer Arbeitnehmender (vgl. Figur 10: Ergebnisse für frühpensionierte Nichterwerbstätige³⁰). Dies deckt sich mit den positiven Anreizen, die auch für die Erwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter wichtig sind, um länger am Arbeitsmarkt beschäftigt zu bleiben (vgl. Figur 9). Wie auch bei diesen Personen, zeigt sich bei den Nichterwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter, dass eine höhere Rente oder andere finanzielle Anreize wie ein höherer Lohn gegenüber arbeitsbezogenen und betrieblichen Anreizen wie die Freude an der Arbeit und das Arbeitsklima sowie gesundheitlichen

³⁰ Die Ergebnisse müssen aufgrund der hypothetischen Fragestellung allerdings mit Vorsicht interpretiert werden und können nicht als Schätzparameter dienen, da in hypothetischen Situationen die Zustimmung höher ausfallen kann als in realen Situationen.

Aspekten weniger bedeutend sind. Dennoch ist der Anreiz, der von einer höheren Rente ausgeht, nicht zu vernachlässigen. So stellt für knapp ein Fünftel aller nichterwerbstätigen Frühpensionierten und knapp ein Viertel aller Nichterwerbstätigen ohne Altersvorsorgeleistungen eine höhere Rente u.a. einen Anreiz dar, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.



Figur 10 Quelle: Befragung älterer Personen; „Können Sie sich vorstellen, (wieder) erwerbstätig zu sein, wenn...?“; Mehrfachantworten möglich; n=62 (Personen, die vorher angegeben haben, dass sie sich vorstellen könnten (wieder) erwerbstätig zu sein); fehlend=0. *Anteil nur an nicht selbständigen Personen.

Dauer der Erwerbstätigkeit bei Erfüllung der Voraussetzungen

Rund die Hälfte der nichterwerbstätigen Personen, die heute nicht planen, über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben, würden dies dennoch tun, falls gewisse Bedingungen erfüllt wären. Rund 40 Prozent würde bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter im Arbeitsmarkt bleiben. Zehn Prozent würden trotz allem noch vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter aufhören zu arbeiten. Nichterwerbstätige frühpensionierte Männer würden tendenziell häufiger länger als das ordentliche AHV-Rentenalter erwerbstätig bleiben, falls die Bedingungen für eine erneute Erwerbstätigkeit erfüllt wären (vgl. Tabelle 4).

DAUER ERWERBSTÄTIGKEIT (HYPOTHETISCH)				
	Nichterwerbstätige Frühpensionierte (58-63/64 Jahre)		Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen (58-63/64 Jahre)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
über das ordentliche AHV-Rententalter hinaus	68%	46%	45%	44%
bis zum ordentlichen AHV-Rententalter	21%	46%	43%	44%
nicht bis zum ordentlichen AHV-Rententalter	11%	7%	12%	11%

Tabelle 4 Quelle: Arbeitnehmerbefragung: „Falls die Bedingungen erfüllt wären, bis zu welchem Alter würden Sie erwerbstätig bleiben?“ Nichterwerbstätige Frühpensionierte: n=56 (Personen, die bereits einmal erwerbstätig waren und vorher angegeben haben, dass sie sich vorstellen könnten wieder erwerbstätig zu sein), fehlend=6; Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen: n=69 (Personen, die bereits einmal erwerbstätig waren und vorher angegeben haben, dass sie sich vorstellen könnten wieder erwerbstätig zu sein), fehlend=0.

2.6. HINDERNISSE FÜR EINEN LÄNGEREN VERBLEIB IM ARBEITSMARKT

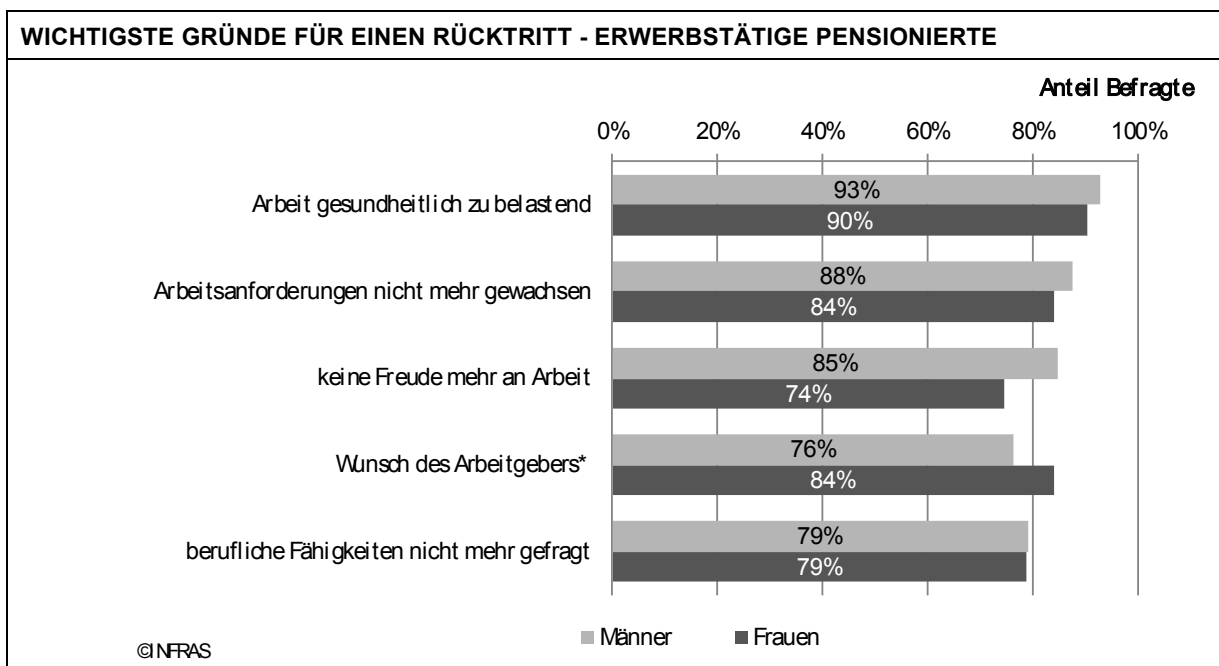
Bei der Analyse der Hindernisse für einen längeren Verbleib von Personen ab 58 Jahren im Arbeitsmarkt stützen wir uns ebenfalls auf hypothetische Fragestellungen ab. So wurde bei den „motivierten“ Personen, d.h. Personen, die über dem ordentlichen AHV-Rententalter noch erwerbstätig sind und bei solchen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter, die planen länger erwerbstätig zu bleiben, nach möglichen Gründen gefragt, die dazu führen würden, dass sie trotz ihren Absichten doch früher aus dem Erwerbsleben austreten würden.

Daneben wurden alle Personen zwischen 58 und 70 Jahren nach erlebten bzw. vermuteten Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt bei einer Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen AHV-Rententalter befragt.

Bedingungen für einen nicht geplanten Arbeitsmarktrücktritt

Die Aussagen der Erwerbstätigen ab dem ordentlichen AHV-Rententalter spiegeln wider, dass es sich bei diesen Personen mehrheitlich um Erwerbstätige handelt, die durch ihre Arbeit motiviert sind. Entsprechend geben diese Personen vor allem mögliche Hindernisse an, bei denen sie keine andere Wahl haben: Gesundheit und Arbeitsmarkt bzw. Zwang seitens der Arbeitgeber (vgl. Figur 11).³¹ Ausserdem würde der Grossteil der Erwerbstätigen ab dem ordentlichen AHV-Rententalter freiwillig zurücktreten, wenn sie keine Freude mehr an der Arbeit hätten. Schliesslich würde nur rund ein Drittel der Erwerbstätigen über dem ordentlichen AHV-Rententalter ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, wenn sie sich dies finanziell leisten könnten.

³¹ Ergebnisse für Erwerbstätige mit Bezug von Altersvorsorgeleistungen, Ergebnisse für Erwerbstätige Spätrentenempfänger (ohne Altersvorsorgeleistungen) sind tendenziell ähnlich, aber aufgrund tiefer Fallzahlen lassen sich keine konkreteren Aussagen machen.

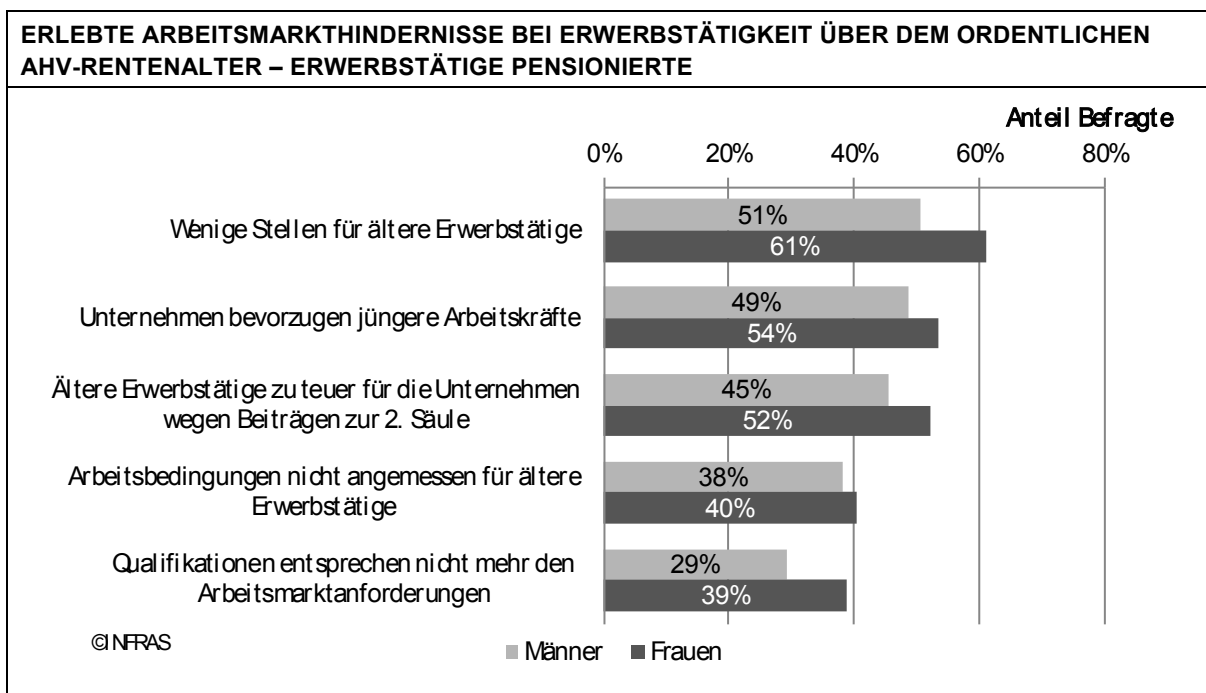


Figur 11 Quelle: Befragung älterer Personen; „Was könnte Sie dazu bewegen früher als geplant/sofort aus dem Erwerbsleben zurückzutreten?“; n=214, fehlend=0; *Anteil nur an nicht selbständigen Personen.

Bei den Erwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter, die bereits planen, länger als bis zum ordentlichen AHV-Rententalter zu arbeiten oder noch keinen Zeitpunkt für ihren Austritt festgelegt haben, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Erwerbstätigen ab dem ordentlichen AHV-Rententalter (vgl. Figur 11): Die grosse Mehrheit dieser Personen ist intrinsisch motiviert zu arbeiten und würde höchstens von nicht beeinflussbaren Hindernissen (Gesundheit, institutionelle Hindernisse bzw. Arbeitsmarktanforderungen) oder einer unbefriedigenden Arbeit davon abgehalten, in den Ruhestand zu wechseln.

Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt

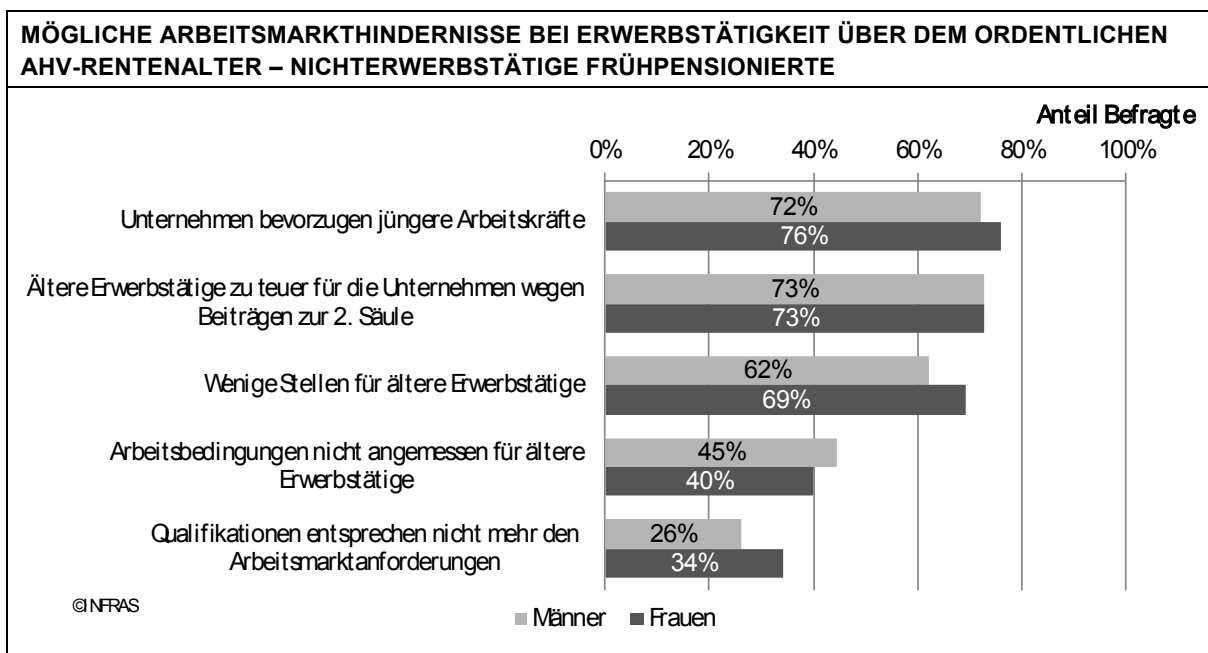
Erwerbstätige über dem ordentlichen AHV-Rententalter nehmen auf dem Arbeitsmarkt zum Teil Hindernisse wahr, die eine Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen AHV-Rententalter erschweren. Diese Hindernisse werden dabei vor allem bei den Unternehmen geortet, welche jüngere Arbeitskräfte bevorzugen oder wenig adäquate Stellen für ältere Erwerbstätige anbieten (vgl. Figur 12). Eine mögliche Dequalifizierung, d.h., dass die eigenen Qualifikationen nicht mehr den Arbeitsmarktanforderungen gerecht werden, sehen vergleichsweise weniger Erwerbstätige als ein mögliches Problem an. Insgesamt nehmen mehr Frauen Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt wahr als Männer.



Figur 12 Quelle: Befragung älterer Personen; „Welche Hindernisse erleben Sie auf dem Arbeitsmarkt?“; n=205, fehlend=9.

Erwerbstätige unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter rechnen vergleichsweise stärker mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt als dies Erwerbstätige über dem ordentlichen AHV-Rentenalter tatsächlich erleben.

Wie die Erwerbstätigen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter rechnet ein Grossteil der Nichterwerbstätigen mit verschiedenen Arbeitsmarkthindernissen, wenn sie nach dem ordentlichen AHV-Rentenalter noch erwerbstätig sein möchten. Die Hindernisse werden genauso wie von den Erwerbstätigen vor allem bei den Arbeitgebern sowie bei zu hohen Beiträgen zur 2. Säule gesehen (vgl. Figur 13). Sowohl bei den nichterwerbstätigen Pensionierten als auch bei jenen ohne Altersvorsorgeleistungen, werden eventuelle Schwierigkeiten aufgrund der eigenen Qualifikationen geringer eingeschätzt als die arbeitgeberseitigen Hindernisse. Nichterwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen schätzen die Hindernisse aufgrund der eigenen Qualifikationen allerdings etwas höher ein als die nichterwerbstätigen Pensionierten. Dies zeigt wiederum, dass diese Personen häufiger unfreiwillig nicht erwerbstätig sind.



Figur 13 Quelle: Befragung älterer Personen; „Angenommen, Sie möchten bis über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus erwerbstätig sein. Mit welchen Hindernissen würden Sie in diesem Fall rechnen?“; n=139, fehlend=2.

2.7. GRÜNDE FÜR DEN RENTENBEZUG

In diesem Kapitel werden die Gründe für den Rentenbezug vor oder nach dem ordentlichen AHV-Rentenalter dargelegt. Dabei wird zwischen erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Personen unterschieden, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen.

Rentenbezug vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Erwerbstätige Personen

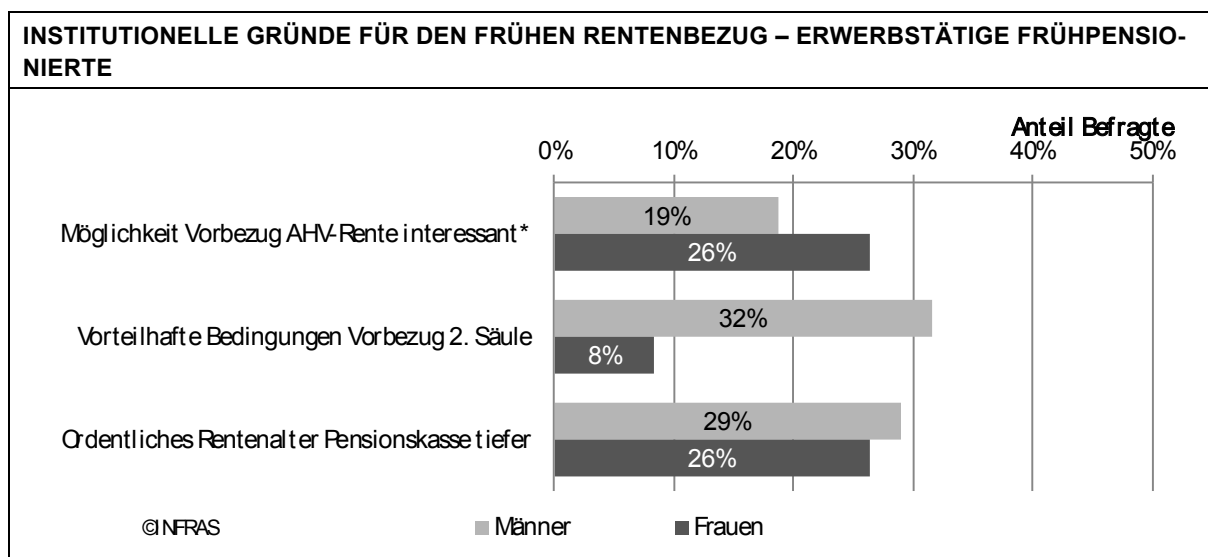
Erwerbstätige Frühpensionierte beziehen ihre Altersvorsorgeleistungen gemäss eigenen Aussagen hauptsächlich freiwillig (Männer 81%, Frauen 72%) vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter von 64/65 Jahren. Bei den restlichen Personen scheint vor allem ein Grund hierfür zu sein, dass ihre finanzielle Situation sie dazu gezwungen hat, weil zum Beispiel der Partner nicht mehr erwerbstätig war oder aus sonstigen Gründen kein ausreichendes Einkommen zur Verfügung stand (Männer: 11%, Frauen: 16%). Knapp 20 Prozent der erwerbstätigen Frühpensionierten wurden zudem zwangspensioniert. Hauptsächlich aber geben die Erwerbstätigen für den frühen Rentenbezug Gründe an, die mit dem Wunsch, in den Ruhestand zu treten, zusammenhängen (mehr Freizeit, Wunsch schrittweise aus dem Erwerbsleben austreten). Auch gesundheitliche Gründe sind von zentraler Bedeutung, wenn Erwerbstätige vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter Altersleistungen beziehen (Männer: 26%, Frauen: 44%).

Mit ein Hauptgrund für den früheren Rentenbezug sind auch Pensionskassen- oder unternehmensspezifische Regelungen, die das ordentliche Rentenalter unter dem Rentenalter der AHV definieren. So sind in dieser Gruppe 29 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen durch ein tieferes reglementiertes ordentliches Rentenalter zum frühen Bezug von Leistungen gekommen (vgl. Figur 14). Institutionelle Anreize, d.h. die Möglichkeiten und Bedingungen für den Vorbezug von Altersvorsorgeleistungen aus der AHV oder der 2. Säule, scheinen den frühen Rentenbezug ebenfalls nicht unerheblich mit zu beein-

flussen. Während deutlich mehr Männer vorteilhafte Bedingungen für den Vorbezug der 2. Säule als (Mit-) Grund für den frühen Altersvorsorgebezug nennen, sind es bei der AHV etwas mehr Frauen, für welche die Möglichkeit des Vorbezugs interessant ist.³² Insgesamt gehen bei den erwerbstätigen Frühpensionierten unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter von der AHV etwas stärkere Anreize für einen Vorbezug aus als von der 2. Säule (vgl. Figur 14), wobei bei der AHV nur Personen berücksichtigt sind, die zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter stehen und damit die Möglichkeit haben, die AHV-Rente vorzubeziehen.

Aus den offenen Antworten gehen vereinzelt (jeweils weniger als 5%) weitere institutionelle Anreize für einen frühen Rentenbezug hervor:

- › Steuerliche Gründe,
- › Fehlendes Vertrauen gegenüber der 2. und der 3. Säule (z.B. Befürchtung, dass das Pensionskassenkapital und das Kapital der 3. Säule nicht sicher sind oder Befürchtung von möglichen Änderungen des Pensionskassenreglements oder Senkung des Umwandlungssatzes),
- › Wunsch, vom eingezahlten Kapital früher profitieren zu können.



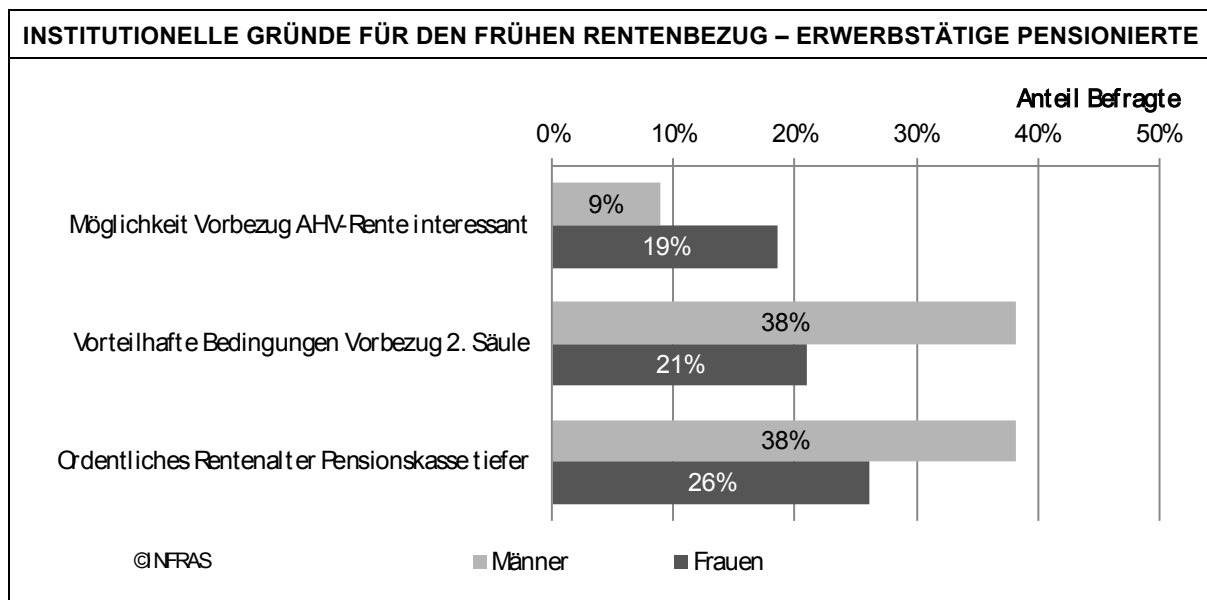
Figur 14 Quelle: Befragung ältere Personen; „Sie haben vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter Leistungen aus der Altersvorsorge bezogen. Welche Gründe sind entscheidend gewesen, dass Sie dann Leistungen bezogen haben?“; Mehrfachantworten möglich; n=140; fehlend=1. *Anteil nur an allen Personen, die die Möglichkeit haben, AHV vorzubeziehen, d.h. Frauen ab 62 Jahren und Männer ab 63 Jahren.

Erwerbstätige Personen, die heute älter als das ordentlichen AHV-Rentenalter sind, aber bereits vorher Altersvorsorgeleistungen bezogen haben, nennen für den vorzeitigen Rentenbezug sehr ähnliche Gründe wie die erwerbstätigen Frühpensionierten unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter. Tendenziell haben etwas weniger Personen freiwillig vorzeitig Altersvorsorgeleistungen (71% gegenüber 79%) bezogen und mehr Personen wurden finanziell dazu gezwungen (26% gegenüber 12%). Ein Unterschied besteht auch bei den institutionellen Anreizen: Vorteilhafte Bedingungen für den Vorbezug von Leistungen aus der 2.

³² Dies obwohl für die Frauen dieses Jahrgangs nicht mehr die Übergangsregel für eine tiefere Rentenkürzung bei Vorbezug galt (Für heute 65–73-jährige Frauen galten bei einem AHV-Vorbezug tiefere Rentenkürzungen von 3,4% statt 6,8% pro Jahr. Diese Übergangsregel wurde zur Kompensation eingeführt, weil diese Jahrgänge die früher gültige Pensionierung mit 62 statt heute 64 knapp verpassten).

Säule haben – insbesondere bei den Männern – mehr Einfluss auf den frühen Rentenbezug als die Möglichkeit, die AHV-Rente vorzubeziehen (vgl. Figur 15).

Die erwerbstätigen Pensionierten zeigen ein repräsentativeres Bild des Einflusses institutioneller Anreize auf den Vorbezug von Altersvorsorgeleistungen als die Angaben von Personen, die noch unter dem ordentlichen AHV-Rentalter stehen, weil hier alle Personen in der gleichen Ausgangslage erfasst sind.



Figur 15 Quelle: Befragung älterer Personen; „Sie haben vor dem ordentlichen AHV-Rentalter Leistungen aus der Altersvorsorge bezogen. Welche Gründe sind entscheidend gewesen, dass Sie dann Leistungen bezogen haben?“; Mehrfachantworten möglich; n=77 (Personen, die vor dem ordentlichen AHV-Rentalter die Leistungen bezogen haben); fehlend=0.

Nichterwerbstätige

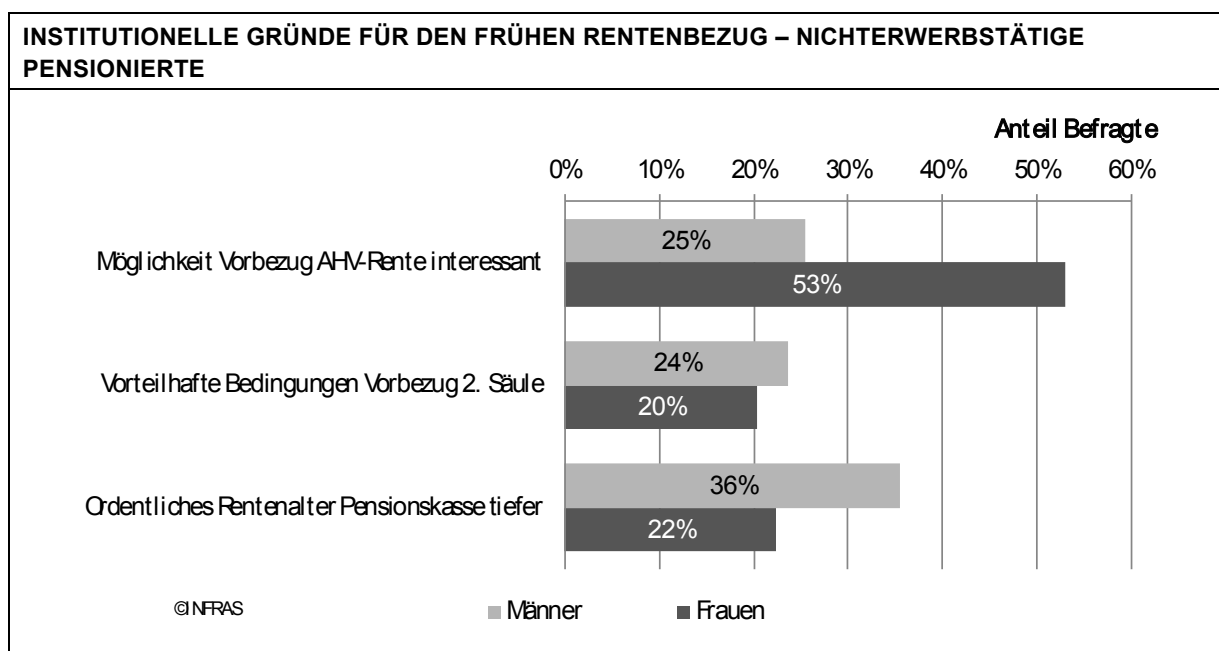
Von den nichterwerbstätigen Pensionierten haben rund 40% bereits vor dem ordentlichen AHV-Rentalter ihre Rente bezogen. Wie bei den Erwerbstätigen hat die grosse Mehrheit (75%, Männer 70%, Frauen 81%) der nichterwerbstätigen Pensionierten³³ unter und über 64/65 Jahren ihre Leistungen aus der Altersvorsorge freiwillig vor dem ordentlichen Rentenalter bezogen. Der frühe Rentenbezug hängt in den meisten Fällen mit dem Rücktritt aus dem Erwerbsleben zusammen. So haben rund zwei Drittel der Nichterwerbstätigen gleichzeitig mit dem frühen Rücktritt vom Arbeitsmarkt ihre erste Rente (bzw. das entsprechende Kapital) bezogen. Diese Personen begründen ihren frühen Rentenbezug hauptsächlich damit, dass sie aus dem Erwerbsleben zurücktreten wollten, weil sie das ordentliche Rentenalter der Pensionskasse erreicht hatten, oder aus gesundheitlichen, familiären Gründen oder von Seiten des Arbeitgebers dazu gezwungen worden waren.

Für ein knappes Drittel (31%) der nichterwerbstätigen Frühpensionierten war die finanzielle Situation für den frühen Leistungsbezug ausschlaggebend. Ein Teil dieser Personen, gibt an, dass z.B. die Scheidung, der Wegfall von Alimenten oder der Rücktritt des Partners aus dem Erwerbsleben dazu führte. Von den heute über 64/65-jährigen Frühpensionierten waren dagegen nur 15 Prozent finanziell dazu

³³ Der Begriff Pensionierte wird hier gebraucht für Personen, die bereits eine Altersrente beziehen oder eine Kapitalauszahlung zwecks Pensionierung erhalten haben und nicht mehr erwerbstätig sind.

gezwungen, früher Leistungen zu beziehen. 20 Prozent dieser Personen wollte – mit oder ohne Teilpensionierungsmodell – schrittweise aus dem Erwerbsleben austreten und hat daher Leistungen vorbezogen. Eine Minderheit (9%) hat nach einer Frühpensionierung nochmals eine neue Erwerbstätigkeit begonnen.

Regelungen zur Flexibilisierung der Altersvorsorge spielen eine nicht unbedeutende Rolle für die Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Rententalter. Dies zeichnet sich gut ab bei den nichterwerbstätigen Pensionierten, die heute über dem ordentlichen AHV-Rententalter sind. So war für über ein Drittel der Frühpensionierten (38%) die Möglichkeit, die AHV-Rente vorzubeziehen mitentscheidend für den frühen Rentenbezug. Bei den Frauen gab dies sogar rund die Hälfte an (vgl. Figur 16).³⁴ Vorteilhafte Bedingungen für den Vorbezug der 2. Säule waren dagegen für knapp ein Viertel der nichterwerbstätigen Frühpensionierten über dem ordentlichen AHV-Rententalter ein Grund, sich frühpensionieren zu lassen. Für Männer waren die Anreize aus der 2. Säule allerdings gleichbedeutend mit denen aus der 1. Säule. Das tiefere ordentliche Rententalter der Pensionskasse war für ein Drittel der nichterwerbstätigen Frühpensionierten über dem ordentlichen AHV-Rententalter ein Grund für den frühen Leistungsbezug. Aus den offenen Antworten geht hervor, dass zum Teil auch das Angebot einer Überbrückungsrente seitens der Arbeitgeber zum frühen Rentenbezug geführt hat. Die multivariate Analyse zeigt, dass Personen, die im Dienstleistungssektor tätig waren, mit höherer Wahrscheinlichkeit früher Leistungen bezogen haben, als Personen im Industriesektor oder der Baubranche.



Figur 16 Quelle: Befragung älterer Personen; „Haben bestimmte Regelungen der Altersvorsorge dazu geführt, dass Sie vor dem ordentlichen AHV-Alter von 64/65 Jahren Leistungen aus der Altersvorsorge bezogen haben?“; Mehrfachantworten möglich; n=110; fehlend=2.

³⁴ Ein Grund hierfür könnte die Übergangsregel für eine tiefere Rentenkürzung bei Vorbezug sein, die für diese Jahrgänge galt (Rentenkürzungen von 3,4% statt 6,8% pro Jahr).

Rentenbezug ab dem ordentlichen AHV-Alter

Erwerbstätige

Die Gründe für den späten Bezug von Altersvorsorgeleistungen lassen sich aufgrund von kleinen Fallzahlen nicht eindeutig feststellen. Tendenziell zeichnet sich ab, dass die kleine Gruppe erwerbstätiger Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter, die noch keine Leistungen aus der Altersvorsorge beziehen (Spätpensionierte), diese Leistungen aufschieben möchten, um eine höhere Rente zu erhalten. Von den Personen, die die Rente aufschieben, gibt eine leichte Mehrheit entweder an, dass die Möglichkeit des AHV-Rentenaufschubs interessant ist, oder sie bisher zu wenige Beiträge an die Altersvorsorge geleistet haben. Die anderen Personen nennen als Grund, dass sie sich den Rentenaufschub finanziell leisten können, weil sie ausreichend Erwerbseinkommen haben.

Von den heute noch erwerbstätigen Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter ohne Altersvorsorgeleistungen gibt eine kleine Minderheit (3%) an, dass sie erst nach dem ordentlichen AHV-Rentenalter ihre Altersvorsorgeleistungen beziehen möchten. Von diesen wenigen Personen beabsichtigt die Mehrheit dies, weil sie es sich finanziell leisten können und nicht weil ihre finanzielle Situation sie dazu zwingt. Zudem ist für drei Viertel dieser Personen die Möglichkeit interessant, die AHV-Rente aufzuschieben und knapp die Hälfte dieser Personen locken vorteilhafte Bedingungen der Pensionskasse.

Nichterwerbstätige

Die Gründe für den späten Rentenbezug lassen sich bei den nicht erwerbstätigen Personen nur andeutungsweise bestimmen, da diese Gruppe und damit die Fallzahlen sehr klein sind.

3. ARBEITSNACHFRAGE

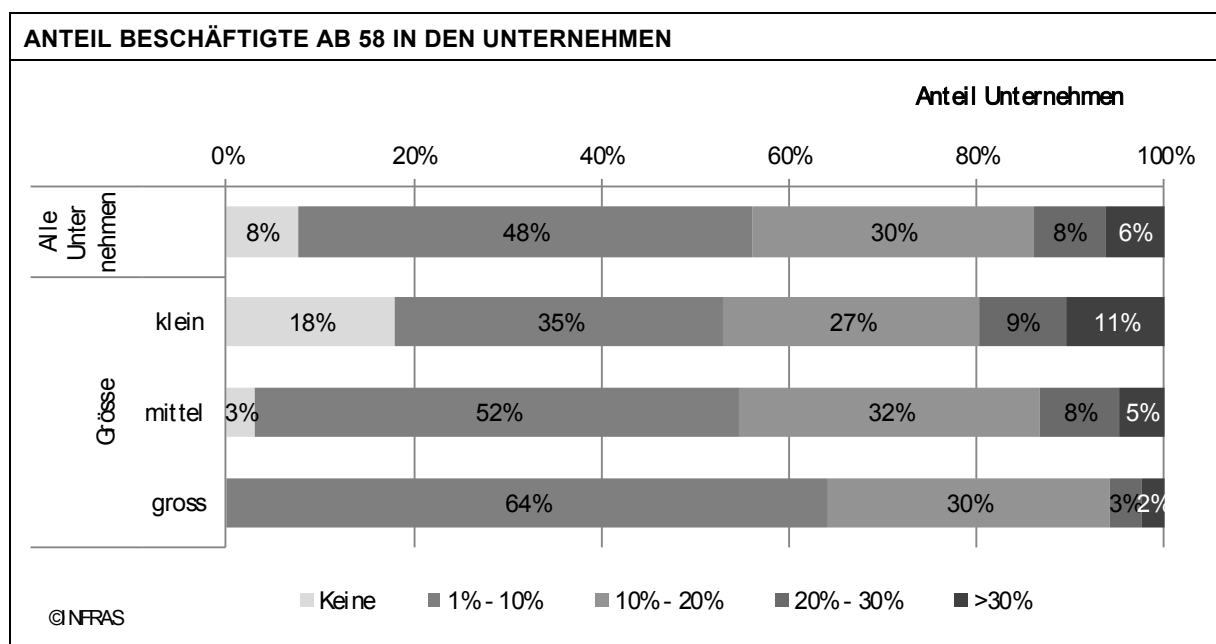
Nachfolgend werden die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zur Nachfrage nach Arbeitskräften ab 58 Jahren dargestellt. Dabei wird zwischen folgenden Aspekten unterschieden:

- › Heutige Situation von älteren Arbeitnehmenden bezüglich Beschäftigung, Neuanstellung und (Weiter-) Beschäftigung über das ordentlichen Rentenalter (Kapitel 3.1),
- › Einstellungen der Unternehmen betreffend eine zukünftig längeren Beschäftigung von Mitarbeitenden ab 58 Jahren (Kapitel 3.2),
- › Anforderungen der Unternehmen an ältere Arbeitskräfte (Kapitel 3.3),
- › Altersspezifische personalpolitische Massnahmen (Kapitel 3.4),
- › Pensionierungsregelungen (Kapitel 3.5).

3.1. BESCHÄFTIGUNG VON ÄLTEREN ARBEITSKRÄFTEN

Anteil der Beschäftigten ab 58 Jahren in den Unternehmen

Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (92%) beschäftigt Mitarbeitende ab 58 Jahren. Bei rund der Hälfte der Unternehmen beträgt der Anteil der älteren Mitarbeitenden an der gesamten Belegschaft bis zu 10 Prozent. Weitere 30 Prozent der Unternehmen beschäftigen ältere Mitarbeitende zu einem Anteil zwischen 10 Prozent und 20 Prozent. Bei 44 Prozent der Unternehmen liegt der Anteil der älteren Mitarbeitenden über 20 Prozent (vgl. Figur 17).



Figur 17 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Wie viele ältere Arbeitnehmende (58+) arbeiten in Ihrem Unternehmen?“, n=1871; fehlend=98.

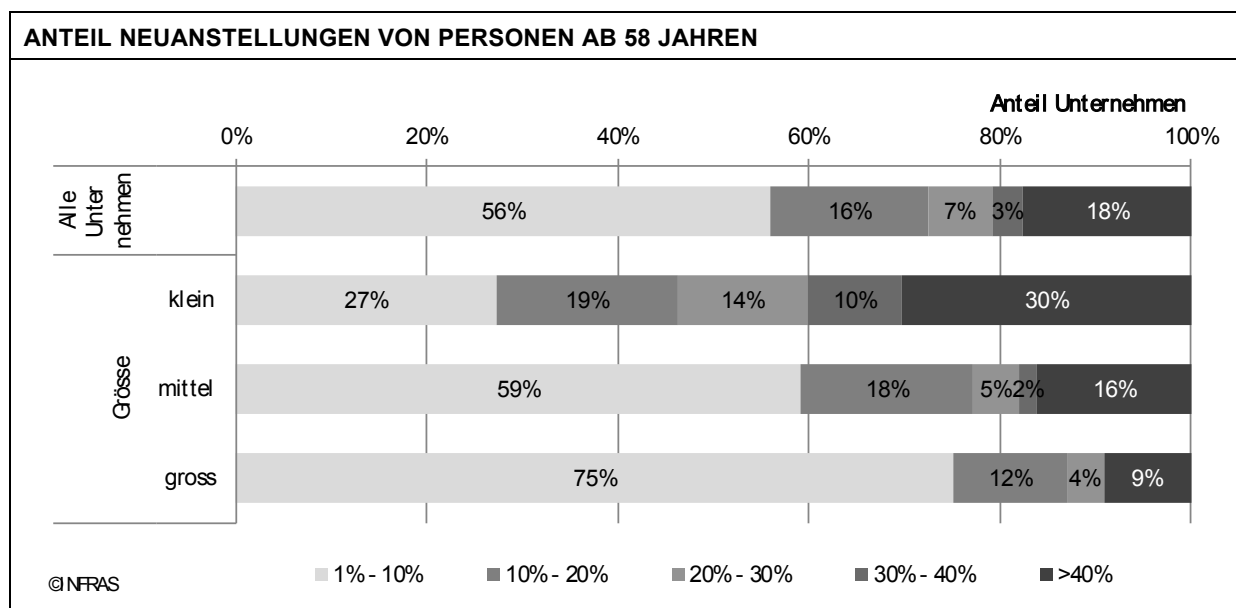
Die Anteile der beschäftigten Mitarbeitenden ab 58 Jahren gestaltet sich nach Grösse der befragten Unternehmen sehr unterschiedlich. Während alle grossen Unternehmen (>250 Mitarbeitende) Mitarbeitende ab 58 Jahren beschäftigen und die entsprechenden Anteile zu einem überwiegenden Teil bis zu 20 Prozent betragen, beschäftigen kleine Unternehmen (1–49 Mitarbeitende) zu einem bedeutenden Teil entwe-

der keine älteren Mitarbeitenden oder Anteile an älteren Mitarbeitenden von über 30 Prozent. Im Dienstleistungssektor werden im Vergleich zur Industrie und zum Primärsektor etwas höhere Anteile älterer Mitarbeitender beschäftigt. In der öffentlichen Verwaltung sind die Anteile an älteren Mitarbeitenden im Vergleich zum Baugewerbe deutlich höher. Je höher der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den Unternehmen, desto höher fällt der Anteil der Beschäftigten ab 58 Jahren aus.

Neuanstellungen von Personen ab 58 Jahren

Etwas über ein Drittel der befragten Unternehmen (36%) hat in den letzten drei Jahren Personen ab 58 Jahren neu angestellt. Dies unterscheidet sich jedoch stark nach Unternehmensgrösse. So hat die Mehrheit der grossen Unternehmen (67%), knapp die Hälfte (44%) der mittleren Unternehmen und rund ein Fünftel (22%) der kleinen Unternehmen in den letzten drei Jahren ältere Personen ab 58 Jahren neu rekrutiert. Im Dienstleistungssektor (44%) und in der öffentlichen Verwaltung (47%) stellen mehr Unternehmen Mitarbeitende ab 58 Jahren an als im Industriesektor, in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe. Zudem kommen Neueinstellungen von älteren Arbeitskräften häufiger vor, je ausgeprägter der Anteil Teilzeitbeschäftigter und der Frauenanteil in den Unternehmen sind.

Bei etwas über der Hälfte der Unternehmen, die ältere Personen neu angestellt haben, beträgt der Anteil neu angestellter älterer Erwerbstätiger an allen Neuanstellungen bis zu 10 Prozent. Bei 16 Prozent der Unternehmen beträgt der entsprechende Anteil neu angestellter älterer Personen zwischen 10 Prozent und 20 Prozent, bei 28 Prozent der Unternehmen über 20 Prozent (vgl. Figur 18).



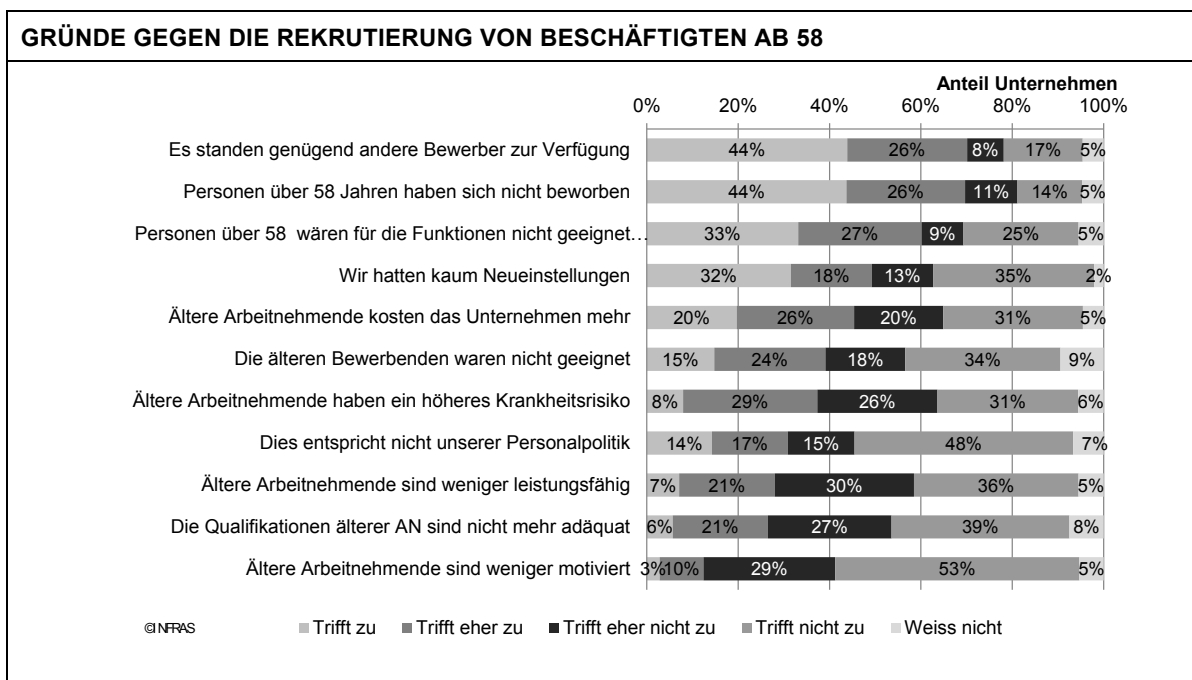
Figur 18 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Wie viele ältere Arbeitnehmende (58+) arbeiten in Ihrem Unternehmen?“; n=580 (Unternehmen, die in den letzten drei Jahren ältere Mitarbeitende ab 58 Jahren neu rekrutiert haben); fehlend=29.

Die Hauptgründe dafür, dass einige Unternehmen in den letzten drei Jahren keine Arbeitnehmenden ab 58 Jahren angestellt haben, liegen einerseits an einem mangelnden Angebot an (geeigneten) Arbeitnehmenden über 58 Jahren. Andererseits standen gemäss den Unternehmen genügend andere Bewerbende zur Verfügung (vgl. Figur 19). Betreffend Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Motivation von älteren Mitarbeitenden werden vergleichsweise wenig generelle Vorbehalte geäussert. Demgegenüber werden

die Kosten älterer Arbeitnehmender, deren mangelnde Eignung für die spezielle Stelle und deren Krankheitsrisiko stärker in den Vordergrund gerückt:

- › Die aus Sicht der Unternehmen höheren Kosten der älteren Arbeitnehmenden stellen einen nicht zu vernachlässigenden Faktor für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender dar. Knapp die Hälfte der Unternehmen, die keine älteren Arbeitnehmenden neu angestellt haben, gibt dies als Grund an, wobei die Kosten mit steigender Grösse des Unternehmens weniger wichtig sind.
- › Die fehlende spezielle Eignung der älteren Arbeitnehmenden ist von grösserer Relevanz, je grösser die Unternehmen sind.
- › Ein höheres Krankheitsrisiko älterer Arbeitnehmender beeinflusst die Anstellungsentscheide von über einem Fünftel aller befragten Unternehmen zuungunsten älterer Beschäftigter. Bei grossen Unternehmen scheinen diese Faktoren jedoch eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.

Tendenziell lässt sich feststellen, dass im Baugewerbe und im Primärsektor generelle Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmenden (bezüglich Leistungsfähigkeit, Motivation, Krankheitsrisiko und Kosten) vorherrschen und die Personalpolitik ältere Arbeitnehmende bei Neueinstellungen benachteiligt. Im Dienstleistungssektor und in der Industrie wird die fehlende Neueinstellung älterer Arbeitskräfte vor allem damit begründet, dass sich ältere Arbeitnehmende als nicht geeignet erwiesen haben oder genügend andere Bewerber zur Verfügung standen.



Figur 19 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Aus welchen Gründen haben Sie in den letzten drei Jahren keine Personen 58+ angestellt?“, n=1169 (Unternehmen, die keine älteren Personen angestellt haben); fehlend=0.

Insgesamt berichten nur 11 Prozent der befragten Unternehmen von Schwierigkeiten in der Rekrutierung von Arbeitskräften ab 58 Jahren. Je kleiner die Unternehmen sind, desto mehr Schwierigkeiten haben sie,

geeignete ältere Arbeitskräfte (58+) zu finden.³⁵ Im Baugewerbe und im Dienstleistungssektor sind Rekrutierungsschwierigkeiten häufiger als im Industriesektor und in der öffentlichen Verwaltung.³⁶ Die Gründe für die Schwierigkeiten in der Rekrutierung liegen laut den Arbeitgebern vor allem in körperlich zu anstrengender Arbeit, einem allgemeinen Fachkräftemangel in der jeweiligen Branche, einem fehlenden Angebot an geeigneten älteren Arbeitnehmenden und schliesslich an zu hohen Kosten aufgrund hoher Lohnforderungen, den Beiträgen zur 2. Säule und dem zu hohen Einarbeitungsaufwand in Relation zu der verbleibenden Erwerbszeit (vgl. Tabelle 5).

GRÜNDE FÜR REKRUTIERUNGSSCHWIERIGKEITEN VON PERSONEN AB 58	
Gründe	Anzahl Nennungen
körperlich zu anstrengende Arbeit (z.B. Baubranche)	36
allgemeiner Fachkräftemangel in der Branche (z.B. Gesundheit, Lehrpersonal)	24
fehlendes Angebot älterer Arbeitnehmenden	24
fehlende Eignung älterer Arbeitnehmenden/Anforderungen nicht gewachsen/Qualifikationen nicht mehr passend	17
zu teuer (Lohn, 2. Säule, Einarbeitung)	16
jüngere Arbeitnehmende bevorzugt	5
mangelnde Flexibilität, Motivation Belastbarkeit älterer Arbeitnehmender	5

Tabelle 5 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Haben Sie Schwierigkeiten, geeignete ältere Arbeitnehmende zu finden? Ja, weil...“, n=169 (Unternehmen, die angeben, Schwierigkeiten zu haben).

(Weiter-) Beschäftigung von Personen über dem ordentlichen Rentenalter

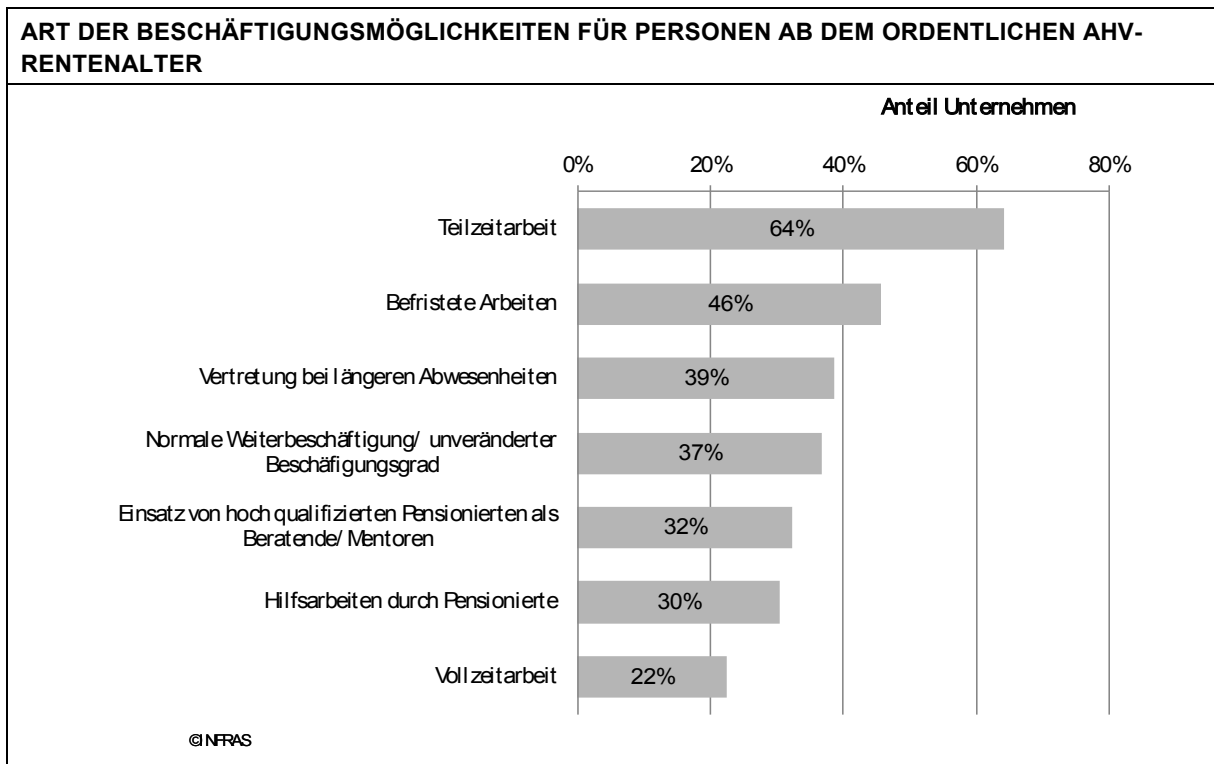
Rund zwei Drittel der befragten Unternehmen bieten Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter an. Davon stellen 12 Prozent der Unternehmen auch Arbeitnehmende ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter neu ein, wenn sie nicht vorher im Unternehmen gearbeitet haben. Dies kommt tendenziell bei kleineren und mittleren Unternehmen sowie im Dienstleistungssektor häufiger vor.³⁷

Die Beschäftigungsmöglichkeiten reichen von Teilzeitarbeit über Vertretungen bis hin zu Vollzeitarbeit, wobei Teilzeitarbeit am häufigsten vorkommt (64%) und Vollzeitarbeit nur etwa bei einem Fünftel der Unternehmen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen ab dem ordentlichen Rentenalter bieten (vgl. Figur 20). Ein gutes Drittel dieser Unternehmen beschäftigt die Mitarbeiter auch mit unverändertem Beschäftigungsgrad ab dem ordentlichen AHV-Alter weiter. Der Rest der Beschäftigungsverhältnisse sind befristete Arbeiten oder spezifische Einsätze wie Vertretungen, Beratungsmandate etc., die von einem Drittel bis zu gut der Hälfte der Unternehmen angeboten werden.

³⁵ 14% der kleinen Unternehmen geben an, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung älterer Arbeitskräfte (58+) zu haben. Bei den mittleren und den grösseren Unternehmen betragen die entsprechenden Anteile 11% und 8%.

³⁶ Anteile der Unternehmen, die angeben, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung älterer Arbeitskräfte (58+) zu haben: Baugewerbe 15%, Dienstleistungssektor 11%, Industrie 8%, öffentliche Verwaltung 9%.

³⁷ Im Vergleich zu früheren Jahren scheint sich das Angebot der (Weiter-) Beschäftigung vergrössert zu haben. In der von Höpflinger et al. 2006 durchgeführten Befragung gaben 55% der Unternehmen an, Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen anzubieten, die das AHV-Alter überschritten haben. 11% der Unternehmen gaben an, auch Beschäftigungsmöglichkeiten für neue Personen anzubieten.

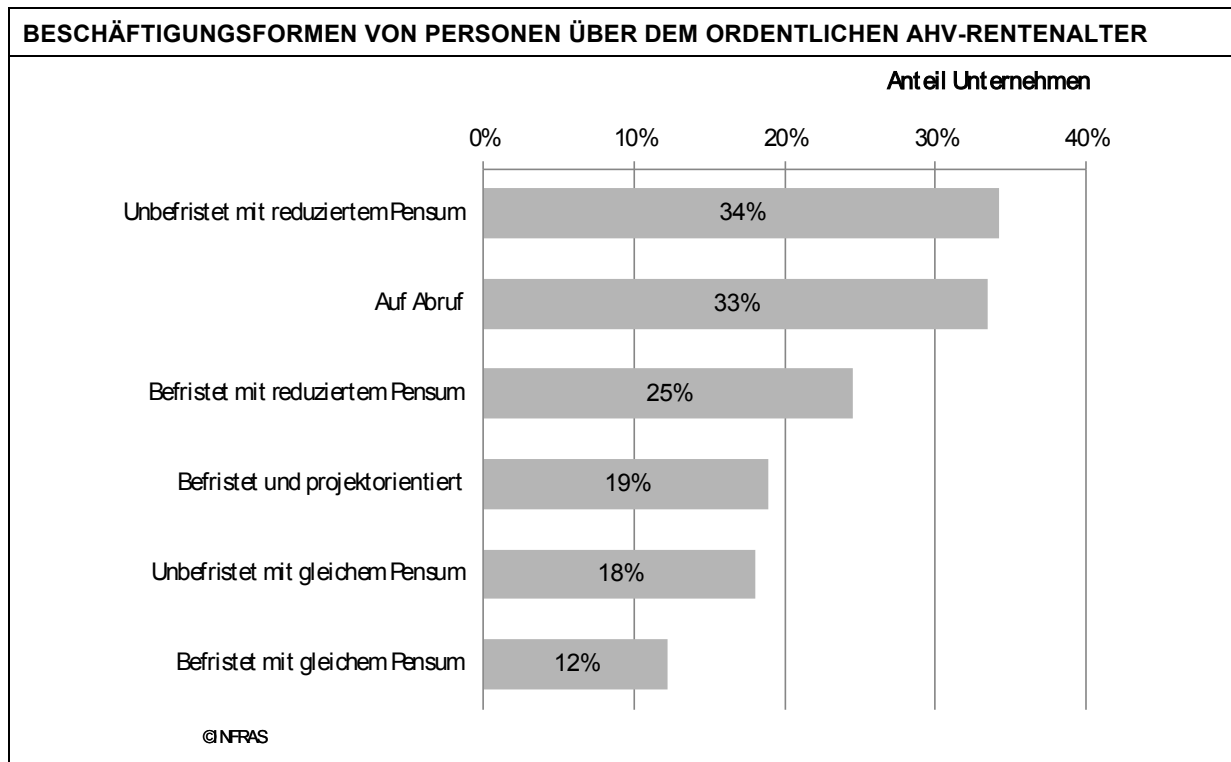


Figur 20 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Welche Beschäftigungsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen an?“, n=1230 (Unternehmen, die Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten); fehlend=2.

Von den Unternehmen, die bisher keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende ab dem ordentlichen Rentenalter anbieten, planen 10 Prozent dies für die Zukunft. Im Vordergrund stehen dabei die Beschäftigungsformen Teilzeitarbeit und – ungleich zur heutigen Situation – die normale Weiterbeschäftigung mit unverändertem Beschäftigungsgrad.

Von den befragten Unternehmen, bei denen eine (Weiter-) Beschäftigung grundsätzlich möglich ist, haben in den letzten drei Jahren rund drei Viertel Personen ab dem ordentlichen Rentenalter beschäftigt. Bei kleinen Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung kommt eine Beschäftigung ab dem ordentlichen Rentenalter jedoch vergleichsweise seltener vor. Der Anteil der Beschäftigten ab dem ordentlichen Rentenalter an allen Beschäftigten beträgt bei den meisten Unternehmen zwischen 1 und 5 Prozent.

Mit Ausnahme des Dienstleistungssektors und des Baugewerbes werden Weiterbeschäftigungen von Personen über dem ordentlichen Rentenalter laut den befragten Unternehmen meistens von Seiten der Arbeitnehmenden initiiert. Die meisten Unternehmen beschäftigen Mitarbeitende ab 64/65 Jahre in einer unbefristeten Beschäftigung mit reduziertem Pensum, auf Abruf oder befristet mit reduziertem Pensum (vgl. Figur 21).



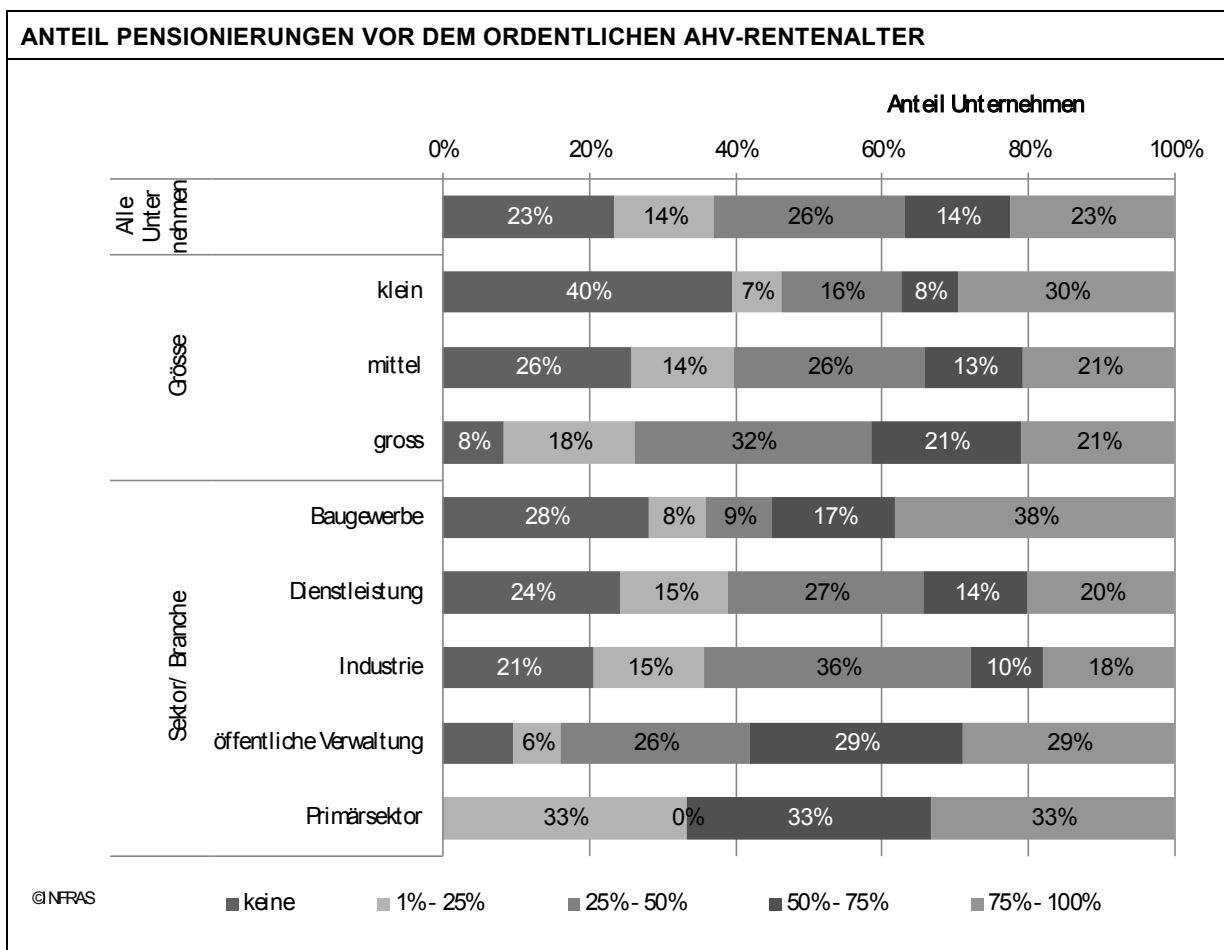
Figur 21 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Wie werden die Mitarbeitenden über dem ordentlichen Rentenalter weiterbeschäftigt?“; n=1463 (Personen, die angeben, dass eine (Weiter-) Beschäftigung nach dem ordentlichen Rentenalter möglich ist); fehlend=0.

Pensionierungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Rund zwei Drittel³⁸ der befragten Unternehmen geben an, dass bei ihnen Pensionierungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter von 64/65 Jahren möglich sind. Davon hat ein Grossteil (über 75% der Unternehmen) in den letzten drei Jahren Pensionierungen vor 64/65 vorgenommen. Bei gut einem Drittel dieser Unternehmen machten diese frühzeitigen Pensionierungen bis zur Hälfte aller Pensionierungen aus (vgl. Figur 22). Bei einem knappen Viertel der Unternehmen liegt der Anteil der vorzeitigen Pensionierungen an allen Pensionierungen sogar zwischen 75 und 100 Prozent.

Der Anteil der Pensionierungen vor 64/65 variiert je nach Grösse und Sektor des Unternehmens stark. Je grösser das Unternehmen ist, desto mehr vorzeitige Pensionierungen sind feststellbar. In der öffentlichen Verwaltung sowie im Baugewerbe ist der Anteil der Unternehmen mit vielen Pensionierungen vor 64/65 überdurchschnittlich hoch (38% und 29%). Im Baugewerbe existieren aber gleichzeitig vergleichsweise viele Unternehmen, bei denen keine vorzeitigen Pensionierungen vorkommen.

³⁸ 15 Prozent haben bei dieser Frage „weiss nicht“ angegeben. Der Anteil sollte daher in der Realität etwas höher sein.



Figur 22 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Sie haben angegeben, dass in Ihrem Unternehmen eine Pensionierung vor dem ordentlichen Rentenalter möglich ist. Wie viele Arbeitnehmende wurden in den letzten drei Jahren frühpensioniert (Rücktritt aus Ihrem Unternehmen im Rahmen der Frühpensionierung vor dem ordentlichen Rentenalter 64/65)?“, „...von Anzahl Pensionierungen“; n=917; fehlend=299. Die Zahlen zur öffentlichen Verwaltung und zum Primärsektor sind aufgrund kleiner Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

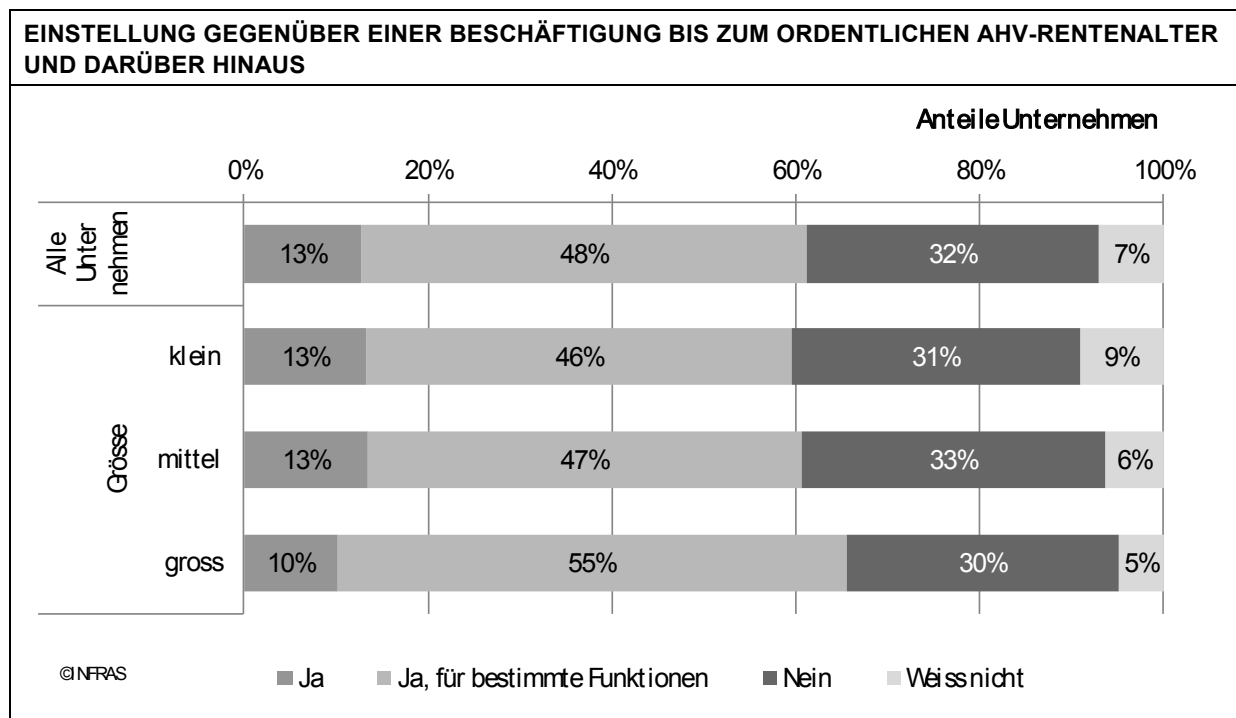
Pensionierungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter von 64/65 Jahren auf Wunsch des Arbeitgebers können ein Indikator dafür sein, dass ältere Arbeitskräfte im Unternehmen nicht mehr benötigt werden, weil entweder jüngere Arbeitnehmende bevorzugt werden oder das Unternehmen Mitarbeitende entlassen muss. Gemäss den befragten Unternehmen erfolgen Pensionierungen vor 64/65 in den wenigsten Fällen auf Wunsch des Arbeitgebers. Bei 87 Prozent der befragten Unternehmen, bei denen vorzeitige Pensionierungen möglich sind, werden diese in den meisten Fällen von Seiten der Arbeitnehmenden initiiert. Allerdings sind Pensionierungen vor 64/65 auf Wunsch des Arbeitgebers in grösseren Unternehmen (17%) häufiger als in mittleren (11%) und kleineren Unternehmen (10%). Nach Unternehmenssektor lassen sich kaum Unterschiede in der Häufigkeit von frühzeitigen Pensionierungen auf Wunsch des Arbeitgebers feststellen.³⁹

³⁹ Bei der Initiierung von Pensionierungen vor 64/65 zeichnet sich ein Wandel gegenüber früheren Jahren ab. Gemäss Schelbert 2006 gaben bei 40 Prozent der Frühpensionierungen die Unternehmen den entsprechenden Anstoss.

3.2. EINSTELLUNGEN ZU EINER LÄNGEREN BESCHÄFTIGUNG

Generelle Einstellungen der Unternehmen

Die befragten Unternehmen zeigen sich gegenüber einer zukünftigen längeren Beschäftigung von Mitarbeitenden über 58 Jahren grundsätzlich positiv eingestellt. Die Mehrheit der befragten Unternehmen (61%) findet es sinnvoll und notwendig, dass ältere Arbeitnehmende in Zukunft länger in ihrem Unternehmen arbeiten. Dabei zeigen sich gewisse Einschränkungen in Bezug auf die Funktionen der Mitarbeitenden. Der Grossteil der befragten Unternehmen erachtet es lediglich für bestimmte Positionen als notwendig und sinnvoll, dass ältere Arbeitnehmende bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus beschäftigt bleiben (vgl. Figur 23). Die Einstellung zur längeren Beschäftigung unterscheidet sich bei den Unternehmen kaum nach Grösse oder Wirtschaftssector. Es zeigt sich lediglich eine leichte Tendenz, dass grosse Unternehmen und Unternehmen aus der Industrie, eine längere Beschäftigung älterer Mitarbeitender insgesamt stärker befürworten. Gleichzeitig ist festzustellen, dass grosse Unternehmen sowie Unternehmen aus dem Baugewerbe, der Industrie und der öffentlichen Verwaltung vermehrt Einschränkungen bezüglich der Funktionen älterer Arbeitnehmender sehen.

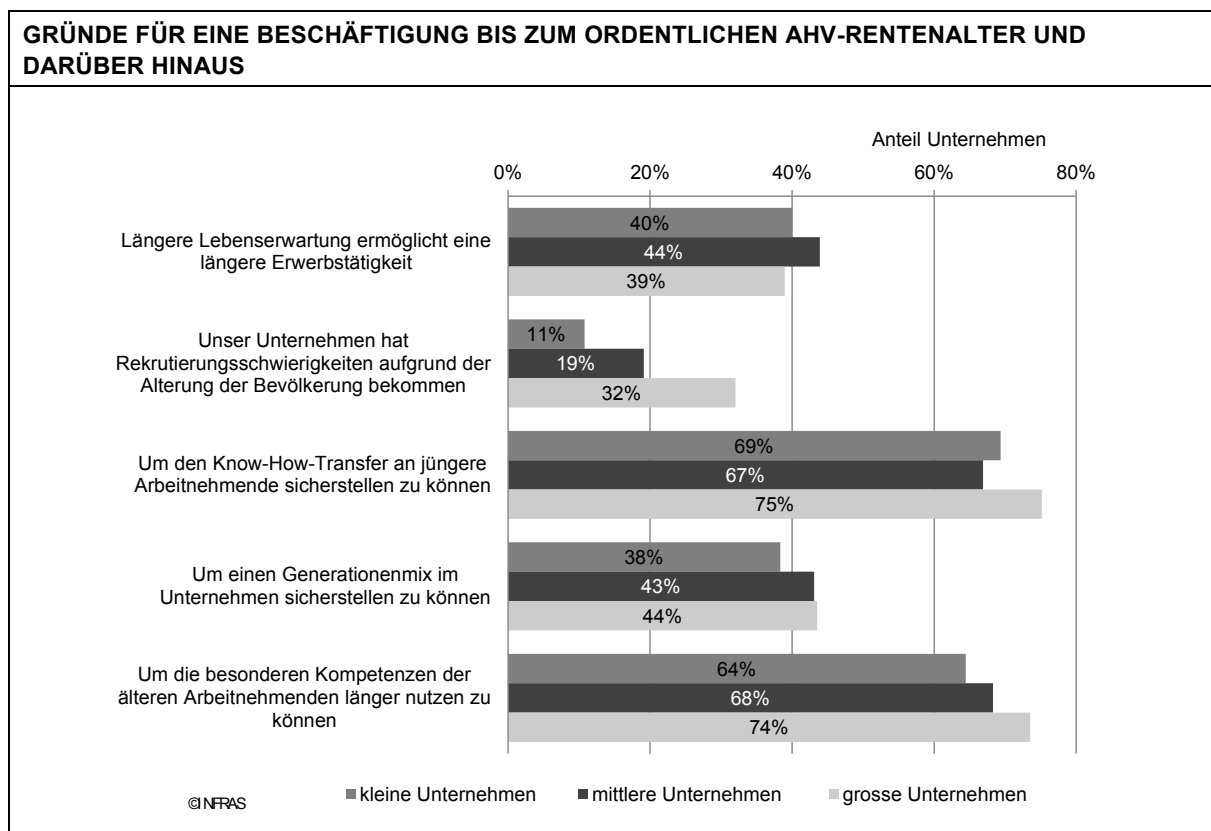


Figur 23 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Erachten Sie es grundsätzlich als notwendig und sinnvoll, dass die älteren Arbeitnehmenden (58+) in Ihrem Unternehmen in Zukunft länger (bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus) beschäftigt bleiben?“; n=1969, fehlend=0.

Gründe für eine längere Beschäftigung bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter und darüber hinaus

Die positive Einstellung gegenüber einer zukünftigen längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender wird vor allem mit den Kompetenzen der älteren Mitarbeitenden begründet. So geben jeweils knapp 70 Prozent der befragten Unternehmen an, die eine längere Beschäftigung als notwendig und sinnvoll erachten, dass sie den Know-how-Transfer an jüngere Arbeitnehmende sicherstellen wollen und die Kompetenzen der älteren Arbeitnehmenden länger nutzen möchten (vgl. Figur 24). 20 Prozent der Unternehmen

geben an, dass sie aufgrund von Rekrutierungsschwierigkeiten durch die Alterung der Bevölkerung eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmender als sinnvoll und notwendig erachten. Dabei sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen der Grösse der Unternehmen festzustellen. Während 32 Prozent der grossen Unternehmen Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund der Alterung der Bevölkerung als Grund für eine längere Beschäftigung angeben, betragen die entsprechenden Anteile bei mittleren Unternehmen 19 Prozent und bei kleinen Unternehmen lediglich 11 Prozent. Im Baugewerbe geben nur wenige Unternehmen (10%) an, dass sie aufgrund von demografisch bedingten Rekrutierungsschwierigkeiten ältere Arbeitnehmende in Zukunft länger beschäftigen möchten. Die längere Lebenserwartung und die Sicherstellung des Generationenmixes werden etwas häufiger als Grund für die positive Einstellung zur längeren Beschäftigung genannt (jeweils rund 40% der Unternehmen).

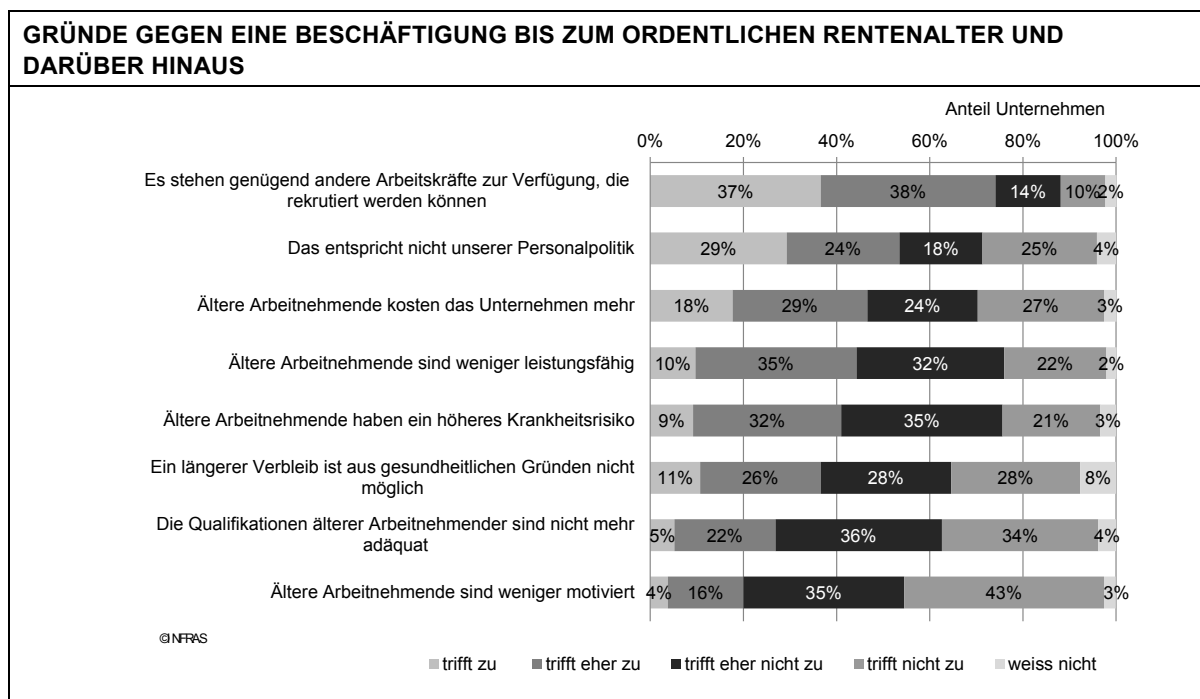


Figur 24 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Aus welchen Gründen erachten Sie dies als notwendig und sinnvoll?“; n=1205 (Unternehmen, die eine längere Beschäftigung als notwendig und sinnvoll erachten); fehlend=0.

Gründe gegen eine längere Beschäftigung

Dass die Arbeitgeber kaum Rekrutierungsschwierigkeiten in Zukunft erwarten, bestätigt sich auch bei den angegebenen Gründen gegen eine zukünftig längere Beschäftigung von Arbeitnehmenden ab 58 Jahren. Von den Unternehmen, die eine längere Beschäftigung nicht für sinnvoll und notwendig erachten, nennen drei Viertel als Grund, dass genügend andere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (vgl. Figur 25). Zudem scheint die Personalpolitik ein bedeutendes Hemmnis für die zukünftige (Weiter-) Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden zu sein (Zustimmungsanteil von rund 50%). Dieser Aspekt wird im Vergleich zu den Gründen gegen eine Neuanstellung von Personen über 58 Jahren vergleichsweise häufiger genannt (vgl. Figur 19 in Kapitel 3.1). Ebenso erachten die Unternehmen die Leistungsfähigkeit von ältere-

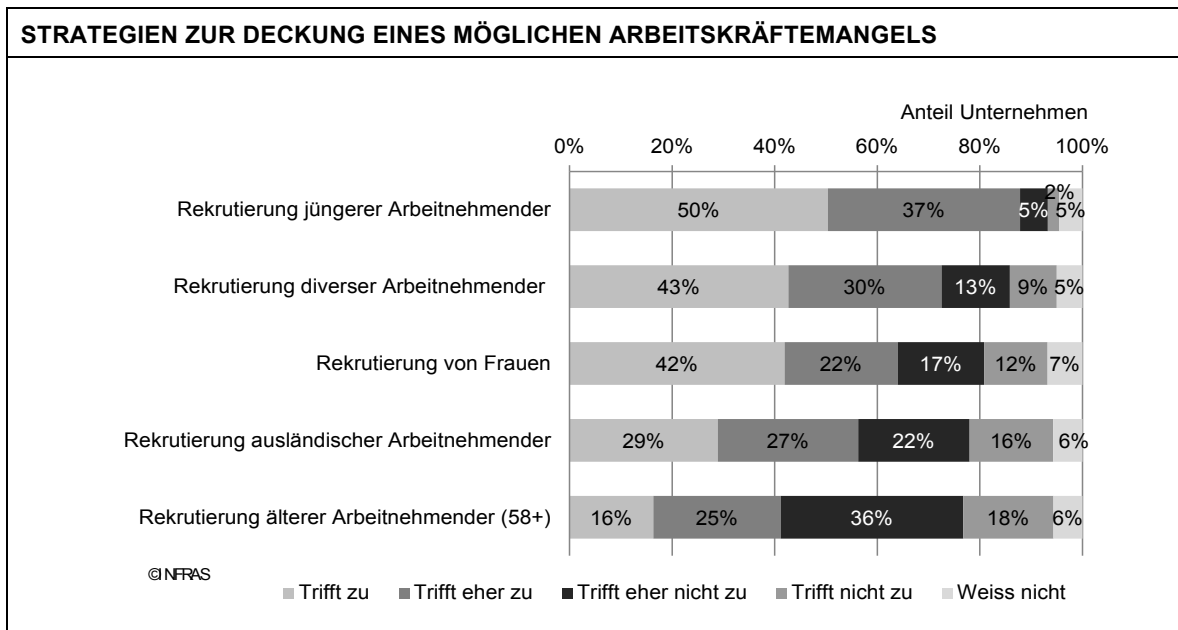
ren Personen bei einer längeren Beschäftigung als ein grösseres Hindernis, als bei der Neuanstellung von Personen über 58 Jahren. Dies könnte darauf hindeuten, dass ein Teil der Unternehmen von einer abnehmenden Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter ausgeht. Des Weiteren sind auch höhere Kosten von älteren Arbeitnehmenden und ein höheres Krankheitsrisiko ein Hinderungsgrund für eine längere Beschäftigung (Zustimmungsanteil jeweils über 40%). Im Vergleich dazu geben weniger Unternehmen an, dass die älteren Arbeitnehmenden weniger motiviert oder die Qualifikationen nicht mehr adäquat sind. Interessante und signifikante Unterschiede zeigen sich nach Grösse der Unternehmen. Je grösser die Unternehmen sind, desto weniger sind sie der Ansicht, dass ältere Arbeitnehmende das Unternehmen mehr kosten, ältere Arbeitnehmende weniger leistungsfähig sind oder ein längerer Verbleib aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist.



Figur 25 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Aus welchen Gründen erachten Sie eine Beschäftigung der älteren Arbeitnehmenden (58+) in Ihrem Unternehmen in Zukunft länger, d.h. bis zum ordentlichen Rentenalter (64/65) und darüber hinaus nicht für sinnvoll und notwendig?“. n=625 (Unternehmen, die eine längere Beschäftigung für nicht sinnvoll und notwendig halten).

Rekrutierungsstrategien im Kontext der demografischen Entwicklung

Sollte sich in Zukunft ein Mangel an Arbeitskräften aufgrund des demografischen Wandels ergeben, würden die meisten befragten Unternehmen andere Strategien als die Rekrutierung älterer Arbeitnehmender wählen. Vielmehr würden die befragten Unternehmen ihre Rekrutierungsbemühungen auf jüngere Arbeitnehmende, Frauen sowie ausländische Arbeitnehmende richten (vgl. Figur 26). Im Vergleich dazu würden nur rund 40 Prozent der befragten Unternehmen Arbeitnehmende ab 58 Jahren speziell zu rekrutieren versuchen.



Figur 26 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Stellen Sie sich vor, dass Ihr Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung einen Mangel an Arbeitskräften hätte. Wie würden Sie diese Rekrutierungslücke decken?“ n=1969, fehlend je nach Item verschieden 260<F<276.

Bei den Rekrutierungsstrategien im Fall eines Arbeitskräftemangels unterscheiden sich die Unternehmen teilweise stark. Unternehmen mit vielen Teilzeitmitarbeitenden würden eher ältere Arbeitnehmende rekrutieren als andere Unternehmen. Gegenüber dieser Strategie ablehnender sind kleine Unternehmen sowie Unternehmen aus dem Baugewerbe. Überdurchschnittlich häufig auf die Rekrutierung von Frauen setzen Unternehmen mit bereits hohem Frauenanteil und Unternehmen mit hohem Teilzeitanteil sowie Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor und der öffentlichen Verwaltung. Im Baugewerbe würden auffällig wenige Unternehmen auf eine Rekrutierungslücke mit der Rekrutierung von Frauen reagieren. Die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften würde insbesondere im Baugewerbe und im Industriesektor intensiviert.

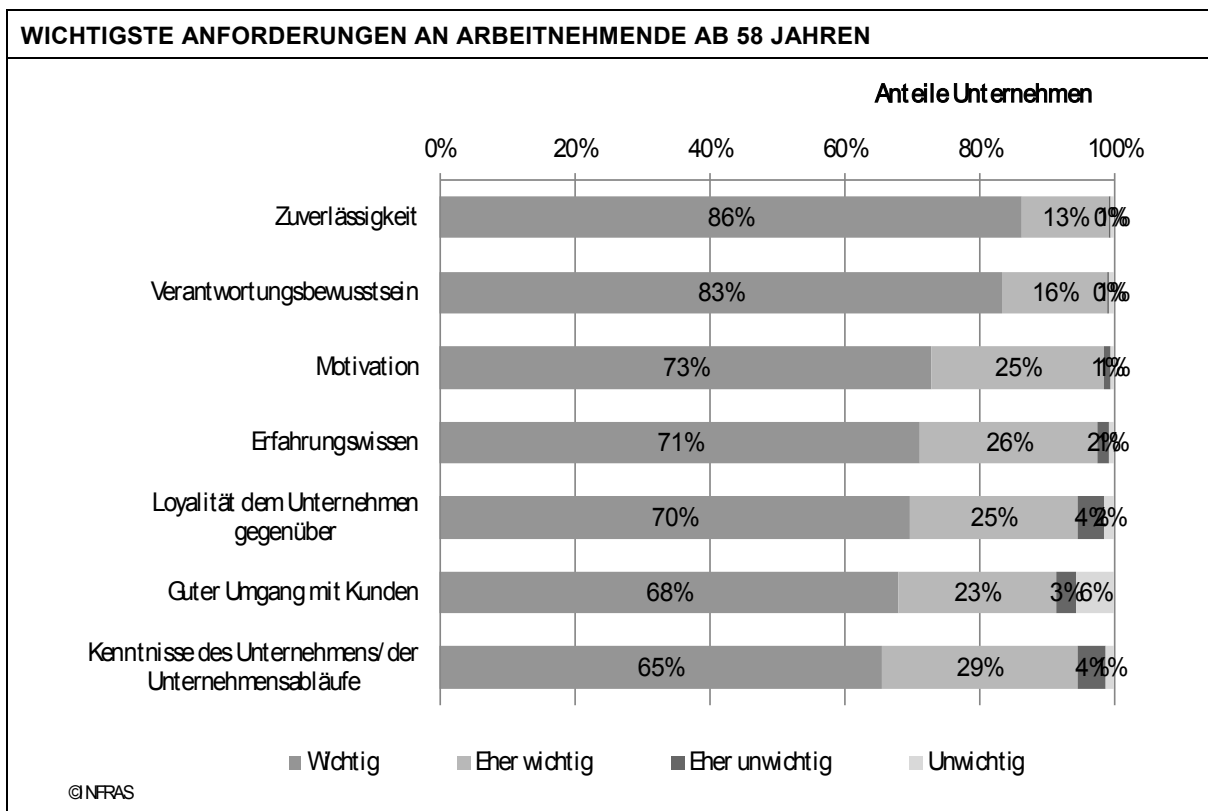
Unternehmen, die angegeben haben, ältere Arbeitskräfte einzustellen, würden dies vor allem für Positionen machen, in denen Erfahrung (53%) und Expertenwissen (49%) gefragt ist. In Vorgesetztenfunktionen (20%) und in der Unternehmensleitung (13%) würden ältere Arbeitnehmende vergleichsweise weniger oft eingesetzt. Für Positionen, in denen Routinetätigkeiten ausgeführt werden (19%), würden nur ein Fünftel der Unternehmen ältere Arbeitnehmende nachfragen.

3.3. ANFORDERUNGEN AN ÄLTERE ARBEITSKRÄFTE

Gemäss Studien zur Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitnehmenden weisen ältere Arbeitnehmende spezielle Ressourcen aber auch Nachteile gegenüber jüngeren Arbeitnehmenden auf. Als zentrale Ressourcen gelten Berufs- und Lebenserfahrung, Urteilsvermögen, Loyalität, Verantwortungsbewusstsein, strategisches Denken und Qualitätsgefühl (Bundesrat 2007). Positiv hervorgehoben werden auch die Flexibilität und das spezifische Know-how sowie die sozialen Kompetenzen der älteren Arbeitskräfte (Höpflinger et al. 2006). Dagegen lässt die körperliche Leistungsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmenden nach. Auch das Risiko der Dequalifizierung von älteren Arbeitnehmenden ist höher, weil ihre Ausbildung länger zurückliegt und daher „überholt“ sein kann (EVD/EDI 2005b). Schliesslich schwankt die Mobilität, Lern-

und Umlernbereitschaft bei älteren Arbeitnehmenden stärker als bei jüngeren Arbeitnehmenden (Riphahn/Sheldon 2006).

Gemäss den befragten Unternehmen müssen die älteren Arbeitnehmenden vor allem allgemeine Arbeitsqualitäten wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Motivation sowie Erfahrungswissen mitbringen, damit eine längere Beschäftigung bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus möglich ist (vgl. Figur 27). Als weniger wichtig werten die befragten Unternehmen die Eigenschaften Flexibilität, Innovationsfähigkeit, körperliche Fitness sowie die Lernfähigkeit. Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zeigen somit, dass von den älteren Arbeitnehmenden vor allem Eigenschaften gefordert werden, bei denen sie keinen Nachteil oder sogar Vorteile den jüngeren Arbeitnehmenden gegenüber aufweisen, um länger beschäftigt werden zu können. Je nach Branche schwanken die Anforderungen an die älteren Arbeitnehmenden. So werden in der Baubranche eine gute Gesundheit und körperliche Fitness höher gewichtet als in den anderen Branchen. Im Dienstleistungssektor steht ein guter Umgang mit den Kunden sowie die soziale Kompetenz stärker im Vordergrund als bei den anderen Sektoren. Im Industriesektor ist hingegen Erfahrungswissen überdurchschnittlich gefragt.



Figur 27 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Wie wichtig sind folgende Eigenschaften von Arbeitnehmenden 58+ damit eine längere Beschäftigung auch über das ordentliche Rentenalter (64/65 Jahre) hinaus in Ihrem Unternehmen möglich ist?"; n=1969, fehlend=0.

3.4. ALTERSSPEZIFISCHE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

Nachfolgend werden die personalpolitischen Anstrengungen der Unternehmen gegenüber den älteren Mitarbeitenden ab 58 Jahren dargestellt. Dabei wird unterschieden zwischen der Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden in genereller Hinsicht und verschiedenen personalpolitischen Massnahmen. Massnahmen, die auf die Förderung flexibler Arbeitsmodelle, neuer Arbeitsformen, die Gesundheit und die Kompetenzen der älteren Mitarbeitenden ausgerichtet sind oder die Lohnpolitik und die Ferienregelungen betreffen. Die Pensionierungsregelungen der Unternehmen werden separat behandelt (vgl. Kapitel 3.5).

Spezifische Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die Unternehmen in früheren Jahren in der Regel keine spezifische Personalpolitik zur Förderung der (Weiter-) Beschäftigung älterer Mitarbeitender verfolgten:

- › In den Neunzigerjahren gab es gemäss Jans et al. 2003 keine konzeptionell durchdachte betriebliche Alterspolitik. Altersspezifische Unterschiede bestanden vor allem in der Anstellung, der Nutzung der Weiterbildungsmöglichkeiten und den Austrittsbedingungen. Bei Restrukturierungen und/oder konjunkturell erforderlichen Personalanpassungen wurde der Personalabbau in erster Linie über Entlassungen, Einstellungsstopps und vorzeitige Pensionierungen durchgeführt. Ältere Mitarbeitende wurden mehrheitlich vorzeitig pensioniert. Begründet wurde dieses Vorgehen mit dem Ziel eines möglichst sozialverträglichen Abbaus und teilweise auch mit Qualifikations- und Leistungsdefiziten seitens der älteren Arbeitskräfte. Seit den Neunzigerjahren hat bei Unternehmen gemäss Jans et al. 2003 jedoch teilweise ein Umdenken stattgefunden. Erstens ist die Wertschätzung der älteren Mitarbeitenden durch die Unternehmen gestiegen. Die Unternehmen sind sich vermehrt der Stärken der älteren Arbeitskräfte (v.a. Erfahrungswissen, Sozialkompetenzen, Loyalität) bewusst. Zweitens setzen die Unternehmen verstärkt personalpolitische Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeitender um (v.a. Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle inkl. Pensionierungszeitpunkt und Weiterbildung). Jans et al. 2003 betonen jedoch, dass sich die stärkere personalpolitische Bedeutung älterer Arbeitskräfte nicht in einer zielgerichteten und kohärenten Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte niedergeschlagen hat.
- › Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung von Höpflinger et al. 2006 deuten ebenfalls darauf hin, dass die Unternehmen kaum eine explizite Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitnehmenden verfolgten. Die Untersuchung zeigt hingegen, dass die Unternehmen zunehmend einzelne spezifische personalpolitische Massnahmen für ältere Mitarbeitende umsetzen. Gemessen an der Anzahl umgesetzter Massnahmen kann das Engagement der Unternehmen jedoch insgesamt als gering bezeichnet werden.⁴⁰ Zur Förderung der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitenden stehen gemäss Höpflinger et al. 2006 vor allem Massnahmen zur Erhöhung der Flexibilität in der letzten Berufsphase und zur stärkeren Berücksichtigung von Erfahrungskomponenten im Vordergrund.
- › Eine von Manpower (2007) durchgeführte Befragung zeigt, dass sich die Unternehmen zunehmend der Bedeutung des Verlusts von Fähigkeiten und Fachwissen bewusst sind, jedoch nur wenige Unternehmen nach langfristigen Lösungen suchen, um die sich abzeichnende Talentknappheit und den Verlust von Fachwissen anzugehen. Gemäss Manpower 2007 verfügen weniger als ein Fünftel der befragten

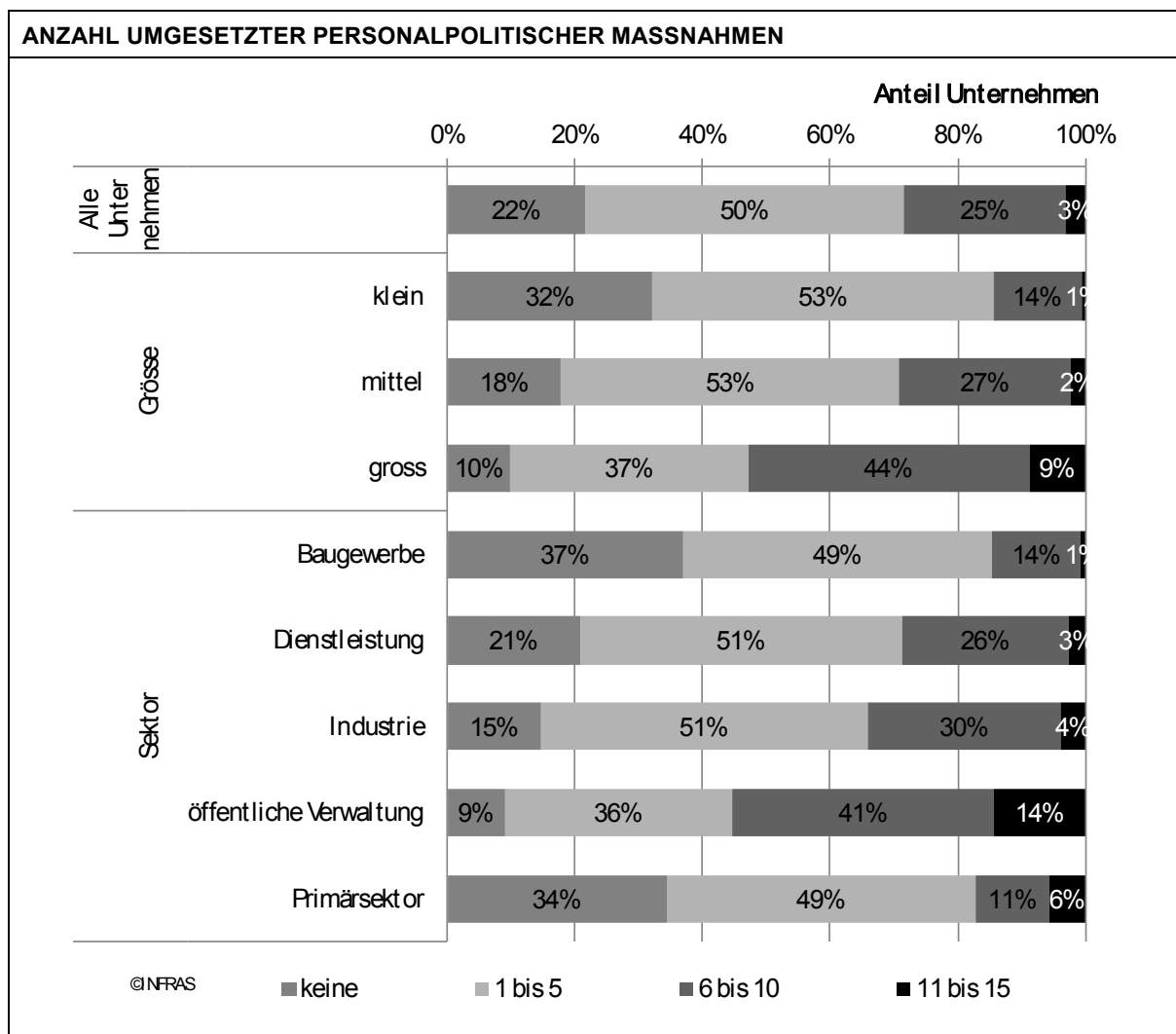
⁴⁰ Gemäss Höpflinger et al. 2006 boten 29% der befragten Unternehmen keine, 14% eine, je 15% zwei oder drei Massnahmen und 27% vier und mehr personalpolitische Massnahmen für ältere Mitarbeitende an.

Unternehmen in der Schweiz über eine spezifische Strategie, um ältere Arbeitnehmende zu rekrutieren und so offene Stellen zu besetzen. Ein noch geringerer Anteil dieser Unternehmen verfügt über Strategien, um ältere Arbeitnehmende länger im Unternehmen zu beschäftigen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen, dass die Unternehmen zu einem grossen Teil noch keine spezifische und systematische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeitender verfügen. Im Gegensatz zu früheren Untersuchungen deuten die Ergebnisse der qualitativen Interviews und der Arbeitgeberbefragung auf eine gewisse Entwicklung bei den personalpolitischen Massnahmen gegenüber älteren Mitarbeitenden hin.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews zeigen, dass die befragten Grossunternehmen mit Ausnahme eines Unternehmens über eine speziell auf ältere Arbeitnehmende ausgerichtete Personalpolitik verfügen. Ein Grossunternehmen hatte in der Vergangenheit eine spezifische Personalpolitik für älterer Mitarbeitende, die sich jedoch nicht bewährt habe. Neu verfolgt das Unternehmen eine nicht diskriminierende Personalpolitik, die sich auf den Lebenszyklus der Mitarbeitenden konzentriert. Knapp die Hälfte der befragten KMU gibt an, keine spezifische Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden zu verfolgen. Knapp die Hälfte der befragten Grossunternehmen und drei Viertel der befragten KMU unternehmen keine Anstrengungen, um die längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmender gezielt zu fördern. Die KMU betonen, dass auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmenden geachtet und entsprechend ihr Verbleib im Unternehmen bis zur Pensionierung möglichst angenehm gestaltet werde.

Gemäss der Arbeitgeberbefragung setzen die befragten Unternehmen teilweise verschiedene spezifische personalpolitische Massnahmen für Mitarbeitende ab 58 Jahren um. Das Gesamtbild der umgesetzten und der geplanten altersspezifischen personalpolitischen Massnahmen zeigt, dass mögliche Massnahmen, die zu einer längeren Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden beitragen können, bisher wenig verbreitet sind. Wird die Anzahl der umgesetzten Massnahmen als Indikator für die Anstrengungen der befragten Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden interpretiert, zeigt sich, dass rund 30 Prozent der Unternehmen mit zwischen 6 und 15 umgesetzten Massnahmen vergleichsweise aktiv sind. Demgegenüber scheint die altersspezifische Personalpolitik bei den übrigen 70 Prozent der Unternehmen keine grosse Bedeutung zu haben (vgl. Figur 28).



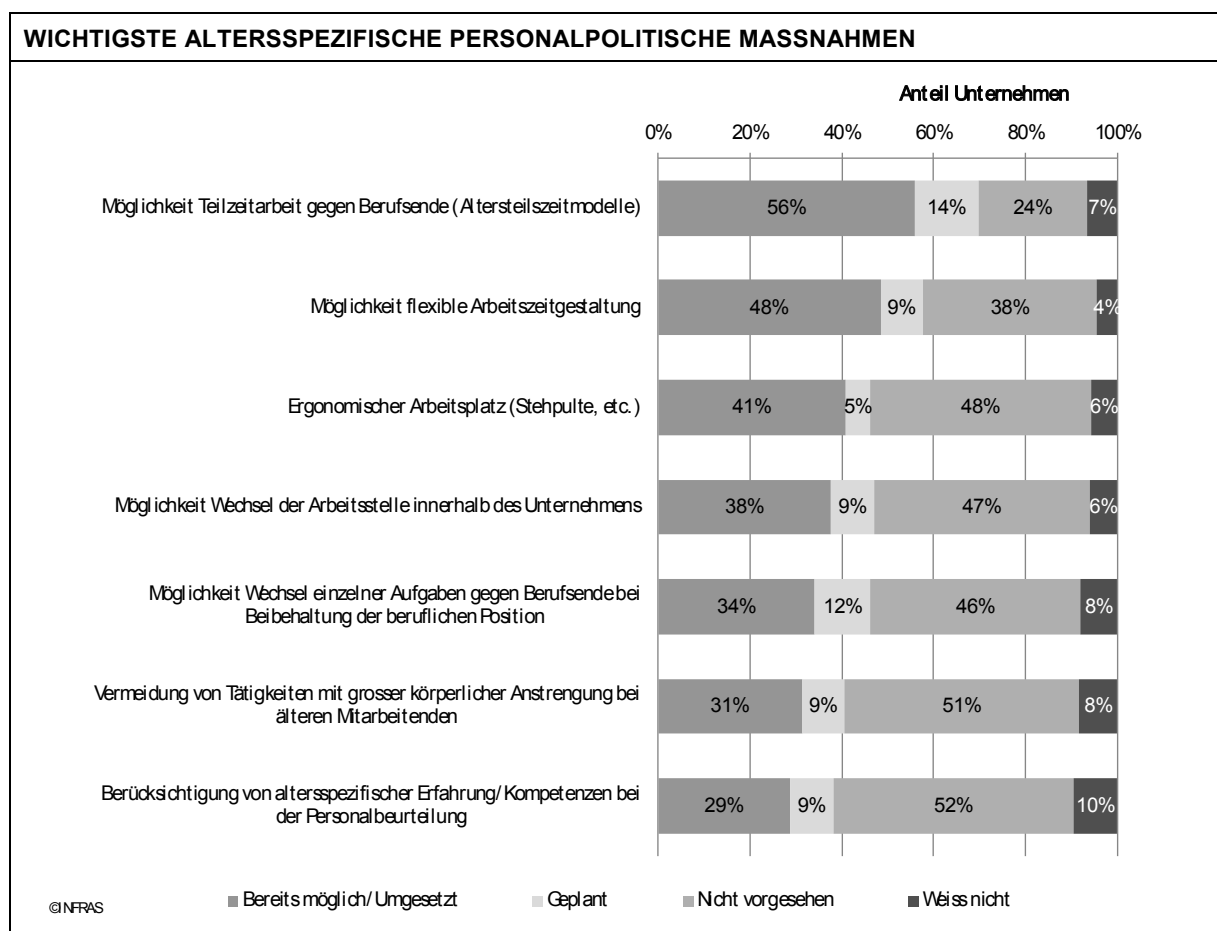
Figur 28 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Welche personalpolitischen Massnahmen/betrieblichen Regelungen hat Ihr Unternehmen für Mitarbeitende 58+ umgesetzt, welche sind geplant?“. 1759<n<1875; fehlend: 75<f<191 (je nach Massnahme) (Gründe: die Fragen wurden nicht beantwortet (Nicht-Pflichtfragen)).

Anhand des Indikators „Anzahl umgesetzter personalpolitischer Massnahmen“ lassen sich zudem deutliche Unterschiede hinsichtlich Grösse und Sektor erkennen (vgl. Figur 28). Je grösser die Unternehmen sind, desto eher setzen sie altersspezifische Massnahmen um. Im Baugewerbe und im Primärsektor werden vergleichsweise wenige Massnahmen umgesetzt. Einerseits erstaunt dies, weil in diesen Unternehmen die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmender aufgrund der körperlichen Belastung abnimmt. Andererseits sind in diesen Sektoren Frühpensionierungen häufiger, und es werden weniger Rekrutierungsschwierigkeiten anderer Arbeitnehmender wahrgenommen (vgl. Kapitel 3.1).

Umgesetzte und geplante altersspezifische personalpolitische Massnahmen

Von den vorgeschlagenen personalpolitischen Massnahmen werden Altersteilzeitmodelle und die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung von über der Hälfte der Unternehmen umgesetzt bzw. sind in Planung (vgl. Figur 29). Von 40 bis 50 Prozent der Unternehmen werden Massnahmen zur Schonung der Gesundheit der Arbeitnehmenden (ergonomischer Arbeitsplatz, Vermeidung von Tätigkeiten mit grosser körperlicher Belastung), die Möglichkeit eines Aufgaben- oder Stellenwechsels innerhalb des Unterneh-

mens gegen Berufsende und die Berücksichtigung altersspezifischer Kompetenzen bei der Personalbeurteilung umgesetzt oder geplant. Home-Office-Möglichkeiten und Sabbaticals werden von etwas über 20 Prozent der Unternehmen angeboten oder geplant. Es ist davon auszugehen, dass sich einige dieser Massnahmen vermutlich nicht nur gezielt an ältere Arbeitnehmende sondern an die ganze Arbeitnehmer-schaft richten. Weniger Verbreitung finden spezifischere Massnahmen zur Förderung der Arbeits- und Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmenden wie die Laufbahngestaltung, Kurse zum Training der Lernfähigkeit, spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten, die Schulung von Vorgesetzten im Bereich Altersmanagement oder die Unterstützung altersspezifischer Sportangebote. Dies könnte auf eine geringe Sensibilisierung der Unternehmen für die Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmender hin-deuten. Andererseits ist auch möglich, dass wenig Bedarf bei den Unternehmen besteht, weil die Arbeits-fähigkeit der älteren Arbeitnehmenden als intakt wahrgenommen wird.⁴¹



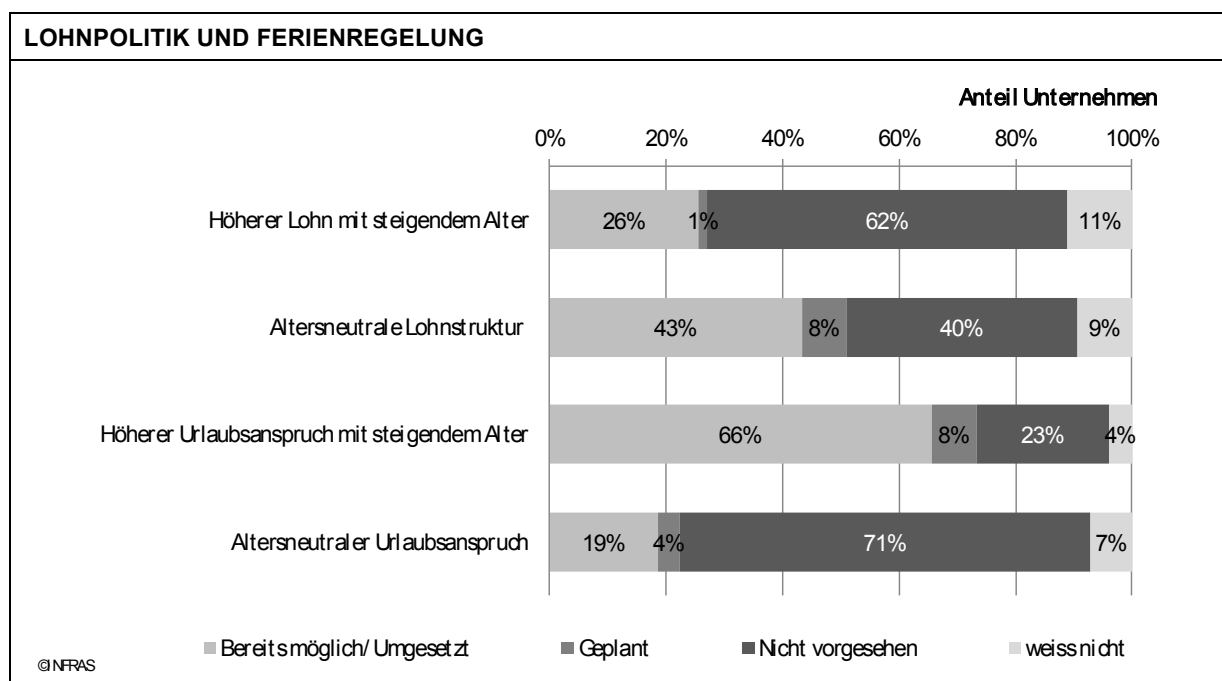
Figur 29 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Welche personalpolitischen Massnahmen/betrieblichen Regelungen hat Ihr Unternehmen für Mitarbeitende 58+ umgesetzt, welche sind geplant?“; 1759<n<1875; fehlend je nach Massnahme unterschiedlich 75<f<191.

⁴¹ Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung von Höpflinger et al. 2006 zeigen sich bei verschiedenen Massnahmen Fortschritte in der Umsetzung, insbesondere bei der Vermeidung von Tätigkeiten mit grosser körperlicher Anstrengung und der Möglichkeit von Teilzeitarbeit gegen Berufsende. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass sich die möglichen Antwortkategorien der beiden Untersuchungen nur zu einem Teil deckten.

Bei den Unternehmen, welche die aufgeführten personalpolitischen Massnahmen noch nicht umgesetzt haben oder geplant haben, werden vor allem Massnahmen zur Förderung flexibler Arbeitsmodelle (Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeitgestaltung), die Möglichkeit zur Veränderung des Arbeitsinhaltes und die Berücksichtigung von gesundheitlichen Aspekten (u.a. ergonomischer Arbeitsplatz, Vermeidung von Tätigkeiten mit grossen körperlicher Anstrengungen) als sinnvoll erachtet.

Lohnpolitik und Ferienregelung

Mögliche Anreize für eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmender sind finanzielle Anreize in Form eines höheren Lohns oder ein höherer Ferienanspruch. Die Befragung zeigt, dass bei 26 Prozent der Unternehmen die Löhne altersabhängig ausgestaltet sind und mit dem Alter ansteigen. Allerdings ist nur bei 1 Prozent der Unternehmen eine solche Massnahme geplant (vgl. Figur 30). Demgegenüber geben 43 Prozent der Unternehmen an, dass eine altersneutrale Lohnstruktur bereits möglich bzw. umgesetzt ist. Weitere 8 Prozent der Unternehmen planen, eine altersneutrale Lohnstruktur zur längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender umzusetzen. Beim Ferienanspruch zeigt sich ein anderes Bild. Hier bieten die Mehrheit der Unternehmen einen altersabhängigen Urlaubsanspruch an. Mehr Unternehmen planen, diesen einzuführen als einzuschränken.



Figur 30 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Sind in Ihrem Unternehmen einzelne der aufgeführten Massnahmen zur längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender geplant?“; n=1969.

Bei rund 40 Prozent der Unternehmen, welche die jeweils aufgeführten Massnahmen zur Förderung einer längeren Beschäftigung nicht umgesetzt oder vorgesehen haben, stossen vor allem die altersneutrale Lohnstruktur und der mit steigendem Alter zunehmende Ferienanspruch auf Akzeptanz. Demgegenüber erachtet der überwiegende Teil dieser Unternehmen einen mit zunehmendem Alter steigenden Lohn (knapp 90%) und einen altersneutralen Ferienanspruch zur längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender (80%) als nicht wünschenswert.

Einfluss von personalpolitischer Massnahmen auf Pensionierungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter und die Beschäftigung über 64/65 Jahren hinaus

Je mehr altersspezifische personalpolitische Massnahmen in den Unternehmen umgesetzt werden, desto seltener sind Pensionierungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter. Insbesondere werden weniger Arbeitnehmende frühpensioniert, wenn die Unternehmen, die Massnahmen „Vermeidung von Tätigkeiten mit grosser körperlicher Anstrengung“, „Berücksichtigung von altersspezifischer Erfahrung/Kompetenzen bei der Personalbeurteilung“, „Möglichkeit Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb des Unternehmens“ sowie die „Möglichkeit Wechsel einzelner Aufgaben gegen Berufsende bei Beibehaltung der beruflichen Position“ umgesetzt haben.

Die Arbeitgeberbefragung zeigt zudem, dass verschiedene betriebliche Regelungen und personalpolitische Massnahmen die (Weiter-) Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden über das ordentliche Rentenalter hinaus begünstigen:

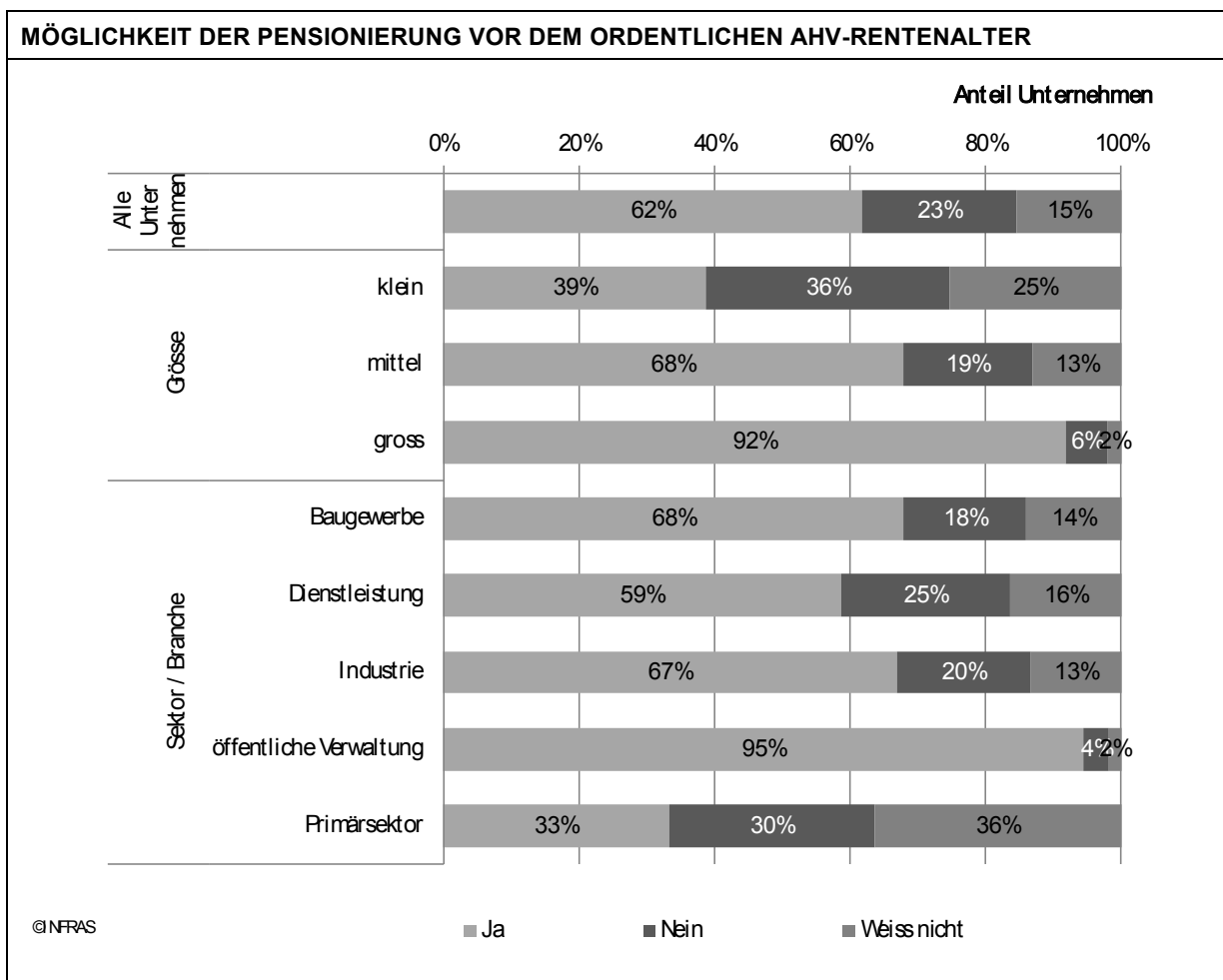
- › In Unternehmen, bei denen es möglich ist, vor der Pensionierung das Arbeitspensum zu reduzieren, werden tendenziell etwas mehr Personen über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterbeschäftigt.
- › In Unternehmen, die Arbeitnehmende über 64/65 (weiter-) beschäftigen, sind häufiger und mehr Massnahmen im Rahmen der betrieblichen Alterspolitik umgesetzt. Unterschiede zeigen sich insbesondere bei Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit („altersspezifische Sportangebote“), Massnahmen zur Förderung der Kompetenzen (spezifische Weiterbildungen/Kompetenztraining, Laufbahngestaltung ab 58) und Schulungen der Vorgesetzten im Bereich Altersmanagement 58+.

3.5. PENSIONIERUNGSREGELUNGEN

Pensionierungsregelungen können finanzielle Anreize bieten, damit ältere Arbeitnehmende kürzer oder länger als das ordentliche Rentenalter (64/65 Jahre) beschäftigt bleiben. Von Interesse sind vor allem die Modalitäten zum Vorbezug und zum Aufschub der Rente aus der 2. Säule.

Regelungen zur Pensionierung vor 64/65 Jahren

In 73 Prozent der befragten Unternehmen sind Pensionierungen vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter (64/65 Jahre) möglich. Bei kleinen Unternehmen besteht deutlich seltener die Möglichkeit, vor 64/65 Jahren pensioniert zu werden als bei mittleren und vor allem grossen Unternehmen (vgl. Figur 31). In der öffentlichen Verwaltung ist die Möglichkeit einer Pensionierung vor 64/65 am stärksten etabliert. Ein Zusammenhang zwischen der Pensionierung vor 64/65 und dem Anteil an Teilzeitmitarbeitenden und Anteil an Frauen im Unternehmen lässt sich nicht feststellen.



Figur 31 Quelle: Arbeitgeberbefragung: „Ist in Ihrem Unternehmen eine Pensionierung vor dem ordentlichen Rentenalter (Frauen 64/Männer 65) möglich?“; n=1969, fehlend=0.

Renten Kürzungen im Fall einer Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Im Fall einer Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter von 64/65 Jahren wird in 85 Prozent der Unternehmen, bei denen dies möglich ist, die Rente der 2. Säule versicherungsmathematisch neutral oder weniger stark gekürzt. 15 Prozent der Unternehmen, bei denen Pensionierungen vor 64/65 möglich sind, bieten ihren Mitarbeitenden eine Pensionierung ohne Kürzung der BVG-Rente an. Diese Regelung kommt überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe (über 30%) vor.

Überbrückungsrente/AHV-Ersatzrente

Einige Arbeitgeber oder Pensionskassen entrichten im Fall einer Frühpensionierung eine Überbrückungsrente/AHV-Ersatzrente, um die fehlende AHV-Rente bis zum ordentlichen AHV-Pensionierungsalter zu kompensieren. Dies ist bei 37 Prozent der Unternehmen, bei denen Frühpensionierung möglich sind, der Fall. Weitere 22 Prozent dieser Unternehmen bezahlen einem Teil ihrer Mitarbeitenden eine Überbrückungsrente. Tendenziell häufiger werden Überbrückungsrenten bei grossen Unternehmen, in der öffentlichen Verwaltung und im Baugewerbe ausgerichtet.

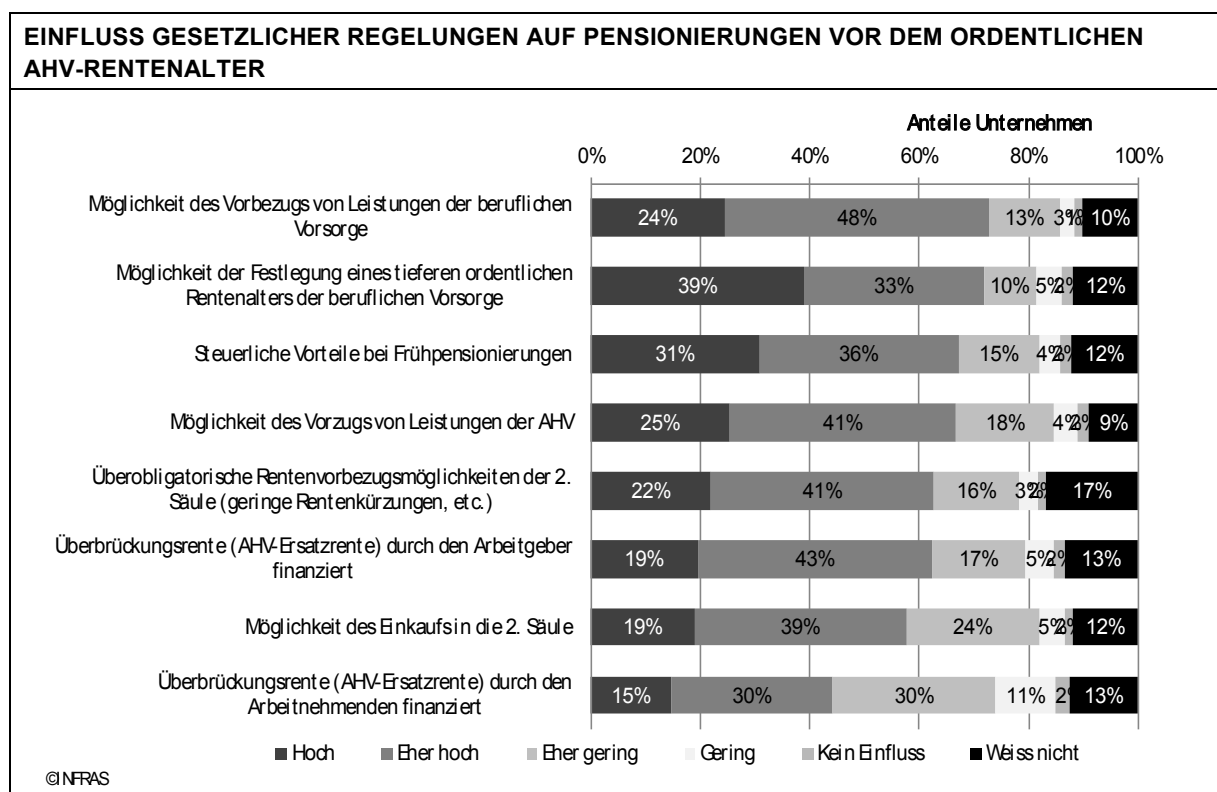
Geplante Änderungen der Regelungen bei einer Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Ein kleiner Teil der befragten Unternehmen (8%) plant, die Möglichkeiten zur Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter (64/65 Jahre) in Zukunft zu ändern. Tendenziell sollen diese Möglichkeiten aber eher ausgebaut (6% der Unternehmen) als eingeschränkt (2% der Unternehmen) werden. Bei grossen Unternehmen sind überdurchschnittlich häufig Veränderungen geplant, wobei häufiger als bei kleinen und mittleren Unternehmen eine Einschränkung der Regelungen beabsichtigt wird. Auch im Dienstleistungssektor und speziell in der öffentlichen Verwaltung sollen die Möglichkeiten zur Pensionierung vor 64/65 häufiger eingeschränkt werden.

Einfluss gesetzlicher Regelungen auf den Entscheid der Arbeitnehmenden, sich vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter pensionieren zu lassen

Bei Unternehmen, die attraktive Bedingungen für eine Frühpensionierung (keine oder nur geringe Kürzung der Rente, Überbrückungsrente) anbieten, ist der Anteil der Frühpensionierungen zwecks Rücktritt aus dem Erwerbsleben im Vergleich zu anderen Unternehmen grösser.

Die gesetzlichen Regelungen haben in der Einschätzung der befragten Unternehmen grösstenteils zu rund zwei Drittel einen hohen oder eher hohen Einfluss auf den Entscheid der älteren Arbeitnehmenden, sich vor 64/65 Jahren pensionieren zu lassen. Als besonders gross wird der Einfluss der Regelungen zur 2. Säule eingeschätzt (v.a. Möglichkeit der Festlegung des Vorbezugs von Leistungen der beruflichen Vorsorge, des Vorbezugs von Leistungen der beruflichen Vorsorge und der überobligatorischen Rentenvorbezugsmöglichkeiten). Als ebenfalls bedeutend werden steuerliche Vorteile bei Pensionierungen vor 64/65 und die Möglichkeit des Vorbezugs von Leistungen der AHV eingeschätzt (vgl. Figur 32).



Figur 32 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Wie stark schätzen Sie den Einfluss der folgenden gesetzlichen Regelungen auf die Entscheidung der Arbeitnehmenden, sich frühpensionieren zu lassen?“; n=1930; fehlend=38.

Teilrückzug vor der Pensionierung

Bei einer grossen Mehrheit der Unternehmen (84%) ist es möglich, vor der Pensionierung das Arbeitspensum zu reduzieren.⁴² Seltener besteht diese Möglichkeit aber bei kleinen Unternehmen (78%), im Baugewerbe (61%) und im Primärsektor (66%). In grossen Unternehmen ist diese Möglichkeit dagegen sehr stark verbreitet (92%).

Bei der Mehrheit der Unternehmen (60%)⁴³, die ihren Arbeitnehmenden einen Teilrückzug vor der Pensionierung ermöglichen, kann der vorher versicherte Lohn gemäss Art. 33 BVG weiter versichert werden.⁴⁴ In diesen Unternehmen zeichnet sich auch tendenziell ab, dass mehr Personen länger erwerbstätig bleiben.

Pensionierung nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters mit Aufschub der BVG-Rente

Von den Unternehmen, bei denen eine (Weiter-) Beschäftigung nach dem ordentlichen Rentenalter von 64/65 Jahren möglich ist (rund 80%, vgl. Kapitel 3.1), ist in rund 60 Prozent⁴⁵ der befragten Unternehmen ein Aufschub der BVG-Rente (2. Säule) möglich. Je grösser das Unternehmen und je höher der Anteil an Teilzeitarbeitenden, umso häufiger kommt es vor, dass der Aufschub der BVG-Rente möglich ist. Bei den Unternehmenssektoren sind ebenfalls deutliche Unterschiede sichtbar. Am weitesten verbreitet ist die Möglichkeit des Aufschubs der BVG-Rente in der öffentlichen Verwaltung, am seltensten im Baugewerbe.

Geplante Änderungen der Regelungen zur Pensionierung nach 64/65 Jahren

Nur ein kleiner Anteil (6%) der befragten Unternehmen planen in Zukunft ihre Regelungen bezüglich der Pensionierung nach dem ordentlichen Rentenalter von 64/65 Jahren zu verändern. Wie bei den Regelungen zur Pensionierung vor 64/65 Jahren sollen die Möglichkeiten zur Spätpensionierung tendenziell ausgebaut werden (5%). Unterschiede in Bezug auf die Unternehmensgrösse oder den Unternehmenssektor sind diesbezüglich nicht erkennbar.

Einfluss gesetzlicher Regelungen auf den Entscheid von Arbeitnehmenden, sich nach 64/65 Jahren pensionieren zu lassen

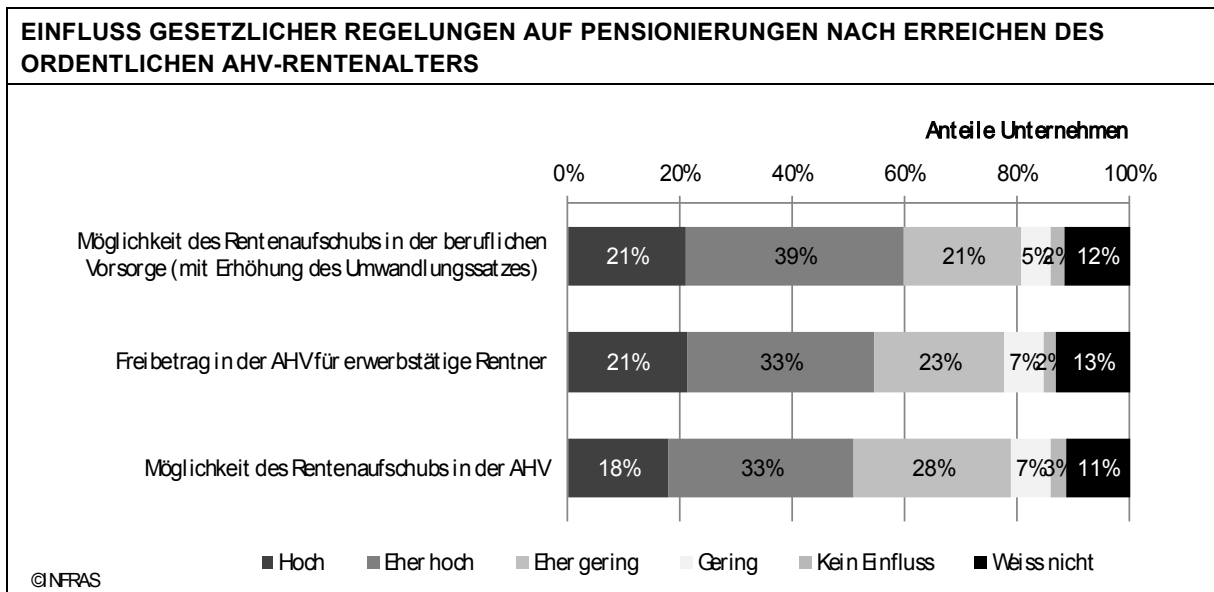
Die befragten Unternehmen messen den gesetzlichen Anreizen zur Förderung der längeren Beschäftigung grösstenteils einen hohen bis eher hohen Einfluss auf den Entscheid der Arbeitnehmenden bei, sich nach dem ordentlichen AHV-Rentenalter (64/65 Jahre) pensionieren zu lassen. Am bedeutendsten wird der Einfluss der Möglichkeit des Rentenaufschubs in der beruflichen Vorsorge eingeschätzt (vgl. Figur 33).

⁴² Im Vergleich zu früheren Jahren hat sich die Möglichkeit zu einem Teilrückzug vor der Pensionierung stärker verbreitet. In der von Höpflinger et al. 2006 durchgeführten Befragung gaben 68% der Unternehmen an, dass ein Teilrückzug aus dem Berufsleben bzw. der Bezug einer Teilrente möglich sei.

⁴³ Bei dieser Frage sind ebenfalls überdurchschnittlich hohe „Weiss nicht“-Antworten aufgetreten, weshalb dieses Ergebnis mit Vorsicht zu interpretieren ist.

⁴⁴ Aufgrund der hohen „Weiss nicht“-Anteile bei dieser Frage lassen sich keine Unterschiede zwischen Grösse und Sektoren analysieren.

⁴⁵ Ohne „Weiss nicht“-Antworten. Der „Weiss nicht“-Anteil ist bei dieser Frage sehr hoch (knapp 40%). Daher ist das Ergebnis mit Vorsicht zu interpretieren.



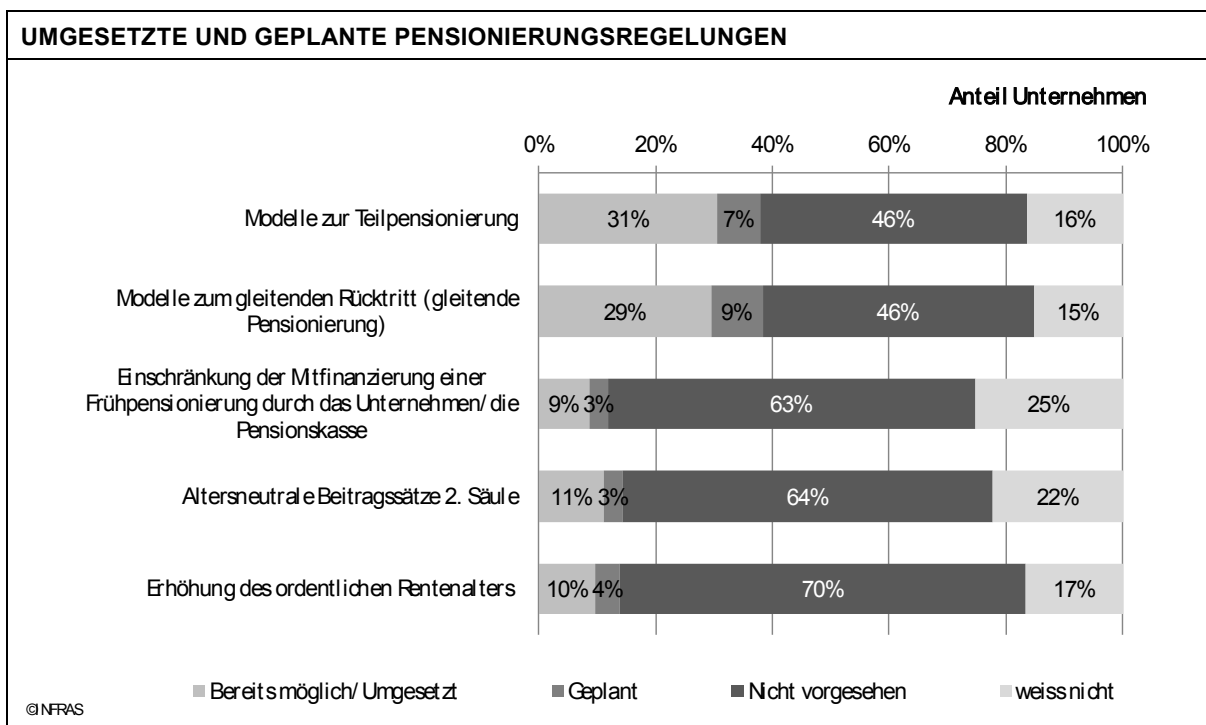
Figur 33 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Wie stark schätzen Sie den Einfluss der folgenden gesetzlichen Regelungen auf die Entscheidung der Arbeitnehmenden, sich spät pensionieren zu lassen?“; n = 1'922, fehlend=47.

Information über Pensionierungsregelungen

Bei der Mehrheit der befragten Unternehmen (65%) werden die Arbeitnehmenden über die Pensionierungsregelungen informiert. Je grösser die Unternehmen sind, desto häufiger informieren sie über die Möglichkeiten der Pensionierung vor und nach 64/65 oder der Teilpensionierung. Die Information erfolgt im Baugewerbe (77%) und in der öffentlichen Verwaltung (87%) häufiger als bei anderen Dienstleistungs- (62%) und Industrieunternehmen (62%). Am häufigsten informieren die Unternehmen ihre Mitarbeitenden im Rahmen eines Gesprächs zur Vorbereitung auf die Pensionierung.

Massnahmen zur Förderung der längeren Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden

Die längere Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden kann durch Pensionierungsregelungen gefördert werden, die einen späteren Austritt aus dem Erwerbsleben begünstigen. Bereits rund ein Drittel der befragten Unternehmen hat flexible Pensionierungsmodelle wie Teilpensionierung und gleitende Pensionierung eingeführt. Zusätzlich planen knapp 10 Prozent der befragten Unternehmen, flexible Pensionierungsmodelle einzuführen (vgl. Figur 34). Eine deutlich geringere Bedeutung haben die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters, die Einschränkung der Mitfinanzierung einer Frühpensionierung und altersneutrale Beitragssätze in der 2. Säule.



Figur 34 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Sind in Ihrem Unternehmen einzelne der aufgeführten Massnahmen zur längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender geplant?“; n=1969, fehlend=0.

Die Prioritäten der Unternehmen bei den Pensionierungsregelungen zur Förderung der längeren Beschäftigung werden durch Einstellungen der Unternehmen, welche die entsprechenden Massnahmen nicht vorgesehen haben, weitgehend bestätigt. Rund zwei Drittel dieser Unternehmen erachten flexible Pensionierungsmodelle als wünschenswert. Bei den restlichen Massnahmen werden altersneutrale Beitragssätze in der 2. Säule von über einem Drittel der entsprechenden Unternehmen begrüßt. Demgegenüber werden die Einschränkung der Mitfinanzierung einer Frühpensionierung durch das Unternehmen und vor allem eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters von einem überwiegenden Teil der Unternehmen (zu knapp 80% bzw. 85%) als nicht wünschenswert erachtet.

4. ARBEITSMARKT UND ALTERSVORSORGE IM KONTEXT DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG

Kapitel 4 beschäftigt sich mit dem Bezug zwischen dem Arbeitsmarkt und der Altersvorsorge im Kontext der demografischen Entwicklung. Folgende Fragen stehen im Vordergrund:

- › Erfordert der Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung eine verstärkte Partizipation der älteren Arbeitnehmenden (Kapitel 4.1)?
- › Welche Erwartungen haben die Arbeitgeber und Personen ab 58 Jahren an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge (Kapitel 4.2)?
- › Wie werden die Folgen für die Volkswirtschaft eingeschätzt, wenn die Altersvorsorge der längeren Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen nicht Rechnung tragen würde (Kapitel 4.3)?

Die Fragen werden aus Sicht der befragten Unternehmen und älteren Personen beantwortet.

4.1. ERFORDERNISSE DES ARBEITSMARKTES

Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Die Szenarien der Bevölkerungsentwicklung des BFS (2010) weisen darauf hin, dass die Erwerbsbevölkerung bis ins Jahr 2060 weitgehend stagnieren und die Alterung der Bevölkerung zu einem Rückgang der Erwerbsquote führen dürfte. Die Szenarien des BFS zeigen folgende für das Arbeitskräfteangebot relevante Trends:⁴⁶

- › Die Bevölkerung wächst bis ins Jahr 2055 um 14 Prozent und stabilisiert sich anschliessend. Ein starker Rückgang der Bevölkerung am Ende der Periode bis 2060 wird durch die internationale Wanderung verhindert.
- › Die Erwerbsbevölkerung nimmt bis ins Jahr 2021 um 4.2 Prozent gegenüber 2009 zu. Danach nimmt die Anzahl Erwerbspersonen bis 2035 kontinuierlich ab und bleibt für rund 10 Jahre auf einem Niveau von 4.64 Mio. Personen. In der Folge sinkt die Anzahl der Erwerbspersonen auf 4.58 Mio. Personen im Jahr 2060. Insgesamt erhöht sich die Erwerbsbevölkerung zwischen 2009 und 2060 um 1.6 Prozent, was vor allem auf die Zunahme der weiblichen Erwerbsbevölkerung zurückgeführt wird. Die Erwerbsbevölkerung wird tendenziell älter.
- › Die Alterung der Bevölkerung führt bis 2060 zu einem Rückgang der Erwerbsquote⁴⁷ der über 15-Jährigen von 9.3 Prozentpunkten auf 59 Prozent. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20–64 Jahre) reduziert sich bis 2060 geringfügig auf 4.79 Mio. Personen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung sinkt von 62.1 auf 53.3 Prozent. Der Quotient zwischen älteren Personen (65-Jährige und älter) und den Erwerbspersonen zwischen 20 und 64 Jahren erhöht sich auf 61.3 Prozent und verdoppelt sich damit beinahe.
- › Das Bildungsniveau der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung dürfte sich bis 2060 deutlich erhöhen.

Der Rückgang der Erwerbsquote könnte je nach Grad der Arbeitsmarktpartizipation der Erwerbsbevölkerung (Anzahl geleisteter Arbeitsstunden), der Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der Arbeitskräf-

⁴⁶ Nachfolgend werden die Ergebnisse des mittleren BFS-Szenarios A-00-2010 dargestellt.

⁴⁷ Erwerbsquote = Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung.

tenachfrage zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen (vgl. auch Moeckli 2011, Riphon/Sheldon 2006, Schelbert 2006, Zürcher 2002). Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich bereits heute in vielen Sektoren ein Fachkräftemangel abzeichnet (Bundesrat 2012).

Bedeutung der älteren Arbeitskräfte betreffend einem allfälligen Arbeitskräftemangel

Ein allfälliger Arbeitskräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung kann grundsätzlich durch die Erhöhung der Erwerbsquoten der Frauen, eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitskräfte (58+) und die verstärkte Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte bewältigt werden. Dabei scheinen der Bund, die Wissenschaft und die Wirtschaftsverbände im Vergleich zu den befragten Arbeitgebern den älteren Arbeitskräften eine höhere Bedeutung beizumessen.

Sicht des Bundes, der Wissenschaft und der Wirtschaftsverbände

Der Bund, die Wissenschaft und die befragten Wirtschaftsverbände sind sich darin einig, dass in erster Linie das Erwerbspotenzial der Schweizer Bevölkerung zukünftig stärker auszuschöpfen ist. Dabei wird der längeren Partizipation älterer Arbeitskräfte eine grosse Bedeutung beigemessen:

- › Der Bund ist der Auffassung, dass primär die Erwerbsbeteiligung der bereits hier ansässigen Bevölkerung hoch gehalten werden muss. Aussichten, dass die Erwerbsquote über einen Horizont von Jahrzehnten durch Zuwanderung stabilisiert oder sogar gesteigert werden kann, bestehen seiner Ansicht nach nicht (vgl. EVD/EDI 2005b). Der Bundesrat (2012) fordert angesichts der demografischen Herausforderungen und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels gute Rahmenbedingungen, für eine möglichst hohe und tendenziell längere Arbeitsmarktbeteiligung der Bevölkerung, verbunden mit einem hohen Bildungsstand. Zudem sollen flexiblere Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gefunden werden. Der Perspektivstab der Bundesverwaltung (BK 2011) fordert neben der Mobilisierung des Qualifikationspotenzials von Frauen und von Personen mit Migrationshintergrund explizit neue Arbeitsmodelle, damit die ältere Generation länger erwerbstätig bleiben kann. Die Auffassung, dass eine allfällige Verknappung des Arbeitsangebots nicht alleine bzw. in hohem Mass durch die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte gelöst werden kann, wird von der Wissenschaft unterstützt (vgl. Moeckli 2012, Schelbert 2006, Zürcher 2002). Herausgestrichen wird vor allem die Bedeutung des Erwerbspotenzials der Frauen und der älteren Arbeitskräfte.
- › Die befragten Arbeitgeberverbände erachten die längere Partizipation von älteren Arbeitskräften für die Schweizer Wirtschaft als dringend erforderlich. Auch die Arbeitnehmerverbände halten die längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte für notwendig, jedoch nur bis zum ordentlichen Rentenalter. Die befragten Wirtschaftsverbände sind sich darin einig, dass das Erwerbspotenzial der Schweiz zur Deckung der zukünftigen Arbeitsnachfrage stärker ausgeschöpft werden muss. Darunter gehöre insbesondere die verstärkte Beschäftigung von Frauen und älteren Arbeitskräften, aber auch die bessere Integration von Behinderten. Die Zuwanderung sei ebenfalls von grosser Bedeutung. Teilweise wird jedoch angemerkt, dass die Zuwanderung die zukünftige Arbeitsnachfrage nicht decken könne, weil sie aufgrund verschiedener Faktoren (z.B. gleiche Probleme aufgrund der demografischen Entwicklung in ganz Westeuropa) unsicher ist. Von den Arbeitnehmerverbänden werden zusätzliche Massnahmen im Bereich der Weiterbildung und bei Arbeitsmodellen gefordert.

Sicht der befragten Arbeitgeber

Für die befragten Unternehmen stellt die Rekrutierung älterer Arbeitnehmender (58+) jedoch keine prioritäre Strategie zu Bewältigung eines allfälligen Arbeitskräftemangels aufgrund der demografischen Entwicklung dar (vgl. v.a. Kapitel 3.2):

- › Erstens deuten die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung darauf hin, dass heute kaum altersbedingte Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen, die primär durch eine längere Beschäftigung älterer Arbeitskräfte gelöst werden. Einerseits führen Unternehmen, die eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmender in Zukunft für sinnvoll und notwendig erachten, grösstenteils andere Gründe an. Im Vordergrund stehen die Sicherstellung des Know-how-Transfers und die längere Nutzung der Kompetenzen der älteren Mitarbeitenden. Lediglich bei grossen Unternehmen scheinen demografiebedingte Rekrutierungsschwierigkeiten eine gewisse Rolle zu spielen (vgl. Figur 24). Andererseits geben Unternehmen, die eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmender nicht für sinnvoll und notwendig erachten, an, dass genügend andere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (vgl. Figur 25). Gemäss den qualitativen Interviews stellt für Grossunternehmen, die schon heute in bestimmten Unternehmensbereichen von einer Arbeitskräfteknappeit betroffen sind, die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland die wichtigste Massnahme dar.
- › Zweitens würden die meisten befragten Unternehmen andere Strategien als die Rekrutierung älterer Arbeitskräfte (58+) wählen, sollten sich in Zukunft aufgrund des demografischen Wandels ein Mangel an Arbeitskräften ergeben. Ihre Rekrutierungsbemühungen würden sich vor allem auf jüngere Arbeitnehmende, Frauen und ausländische Arbeitnehmende richten (vgl. Figur 26). Unternehmen, die angegeben haben, ältere Arbeitskräfte anzustellen, würden dies vor allem für Positionen machen, in denen Erfahrung und Expertenwissen gefragt sind. Die qualitativen Interviews zeigen, dass einige Unternehmen die Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland als keine langfristig zweckmässige Lösung einer allfälligen Arbeitskräfteknappeit erachten. Die Probleme, die aus der demografischen Entwicklung entstünden, würden ganz Europa betreffen. Damit sei eine ausreichende Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften langfristig nicht gesichert. Als wichtige weitere Massnahmen werden die Förderung der Beschäftigung der Frauen, die verstärkte Aus- und Weiterbildung von Fachkräften und die längere Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden genannt.

Sicht der befragten älteren Personen

Die befragten Personen zwischen 58 und 70 Jahren wurden nicht danach gefragt, wie ein allfälliger zukünftiger Arbeitskräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung zu decken wäre. Aus der Arbeitnehmerbefragung können jedoch folgende Hinweise abgeleitet werden:

- › Erstens zeigen die befragten älteren Personen durchaus Bereitschaft, bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus tätig zu sein. Ein Fünftel der Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren plant bereits, über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus tätig zu sein. Die grosse Mehrheit der anderen Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren könnte sich dies unter gewissen Bedingungen vorstellen. Zudem kann sich ein Drittel der Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren vorstellen, unter bestimmten Voraussetzungen bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter oder darüber hinaus zu arbeiten.
- › Zweitens knüpfen Personen zwischen 58 und 70 Jahren ihre Bereitschaft zur weiteren Erwerbstätigkeit grösstenteils an Bedingungen. Neben der Freude an der Arbeit stellen vor allem attraktive Arbeitsbedingungen (gute Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und der Freizeit, gesundheitlich nicht belastende Arbeit, flexible Arbeitszeiten und gutes Arbeitsklima) wichtige Voraussetzungen für eine längere

Erwerbstätigkeit dar. Als wichtig erachten sie zudem, dass eine längere Beschäftigung dem Wunsch des Arbeitgebers entspricht und die beruflichen Fähigkeiten gefragt sind.

- › Drittens würden die Mehrheit der Erwerbstätigen zwischen 58 und 64/65 Jahren mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt rechnen, falls sie über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben möchten. Genannt werden vor allem die Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte durch die Arbeitgeber, keine adäquate Stellenangebote und zu hohe Kosten der älteren Arbeitskräfte.

4.2. ERWARTUNGEN AN DIE KÜNFTIGE AUSGESTALTUNG DER ALTERSVORSORGE

Nachfolgend werden die Erwartungen der befragten Arbeitgebenden und Personen zwischen 58 und 70 Jahren an die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge im Hinblick auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen und im Hinblick auf eine längere Beschäftigung von älteren Personen dargestellt. Vorgängig wird der Einfluss der gesetzlichen Regelungen auf den Entscheid der älteren Arbeitskräfte, aus dem Erwerbsleben auszutreten, aus Sicht von Arbeitgebenden und von Personen ab 58 Jahren beschrieben. Bei den Arbeitgebenden wird ergänzend deren Sicht zu ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Erwerbstätiger beschrieben.

Einfluss gesetzlicher Regelungen auf den Erwerbsaustrittsentscheid älterer Arbeitskräfte

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die Wahl des Rücktrittszeitpunkts massgeblich durch die gesetzlichen Regelungen der Altersvorsorge beeinflusst wird. Von Bedeutung sind insbesondere die Festlegung des Rentenalters, die Möglichkeit zum vorzeitigen Rücktritt und das Ausmass der Sozialversicherungsleistungen (vgl. u.a. Widmer et al. 2003, Jans et al. 2003, Bütler/Engler 2007). Der grosse Einfluss der gesetzlichen Regelungen auf den Rücktrittszeitpunkt wird durch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbefragung bestätigt. Zu unterscheiden ist zwischen dem Einfluss gesetzlicher Regelungen auf Frühpensionierungen einerseits und dem Entscheid von Arbeitnehmenden andererseits, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten:

- › In der Einschätzung der befragten Unternehmen haben die gesetzlichen Regelungen grösstenteils zu rund zwei Drittel einen hohen oder eher hohen Einfluss auf den Entscheid der älteren Arbeitnehmenden, sich vor 64/65 Jahren pensionieren zu lassen (vgl. Figur 32 in Kapitel 3.5). Als besonders gross wird der Einfluss der Regelungen zur 2. Säule eingeschätzt. Beim Entscheid von Arbeitnehmenden, sich nach dem ordentlichen Rentenalter pensionieren zu lassen, messen die befragten Unternehmen insbesondere den Möglichkeiten des Rentenaufschubs in der berufliche Vorsorge eine hohe Bedeutung bei (vgl. Figur 33 in Kapitel 3.5).
- › Die Arbeitnehmerbefragung bestätigt, dass institutionelle Regelungen einen Einfluss auf den Entscheid älterer Personen haben, früher aus dem Erwerbsleben auszutreten. Bei rund einem Viertel der Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter, welche zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind, hat die Möglichkeit des Vorbezugs der AHV-Rente zu diesem Entscheid beigetragen. Im Vergleich dazu spielen Regelungen zur 2. Säule aber eine grössere Rolle. Vor allem das tiefere ordentliche Rentenalter der Pensionskasse oder branchenspezifische Regelungen zur früheren Pensionierung führen gemäss der Befragung dazu, dass ältere Personen früher in den Ruhestand treten. Daneben unterstützen auch vorteilhafte Konditionen im Fall einer frühen Pensionierung den Erwerbsaustritt. Diese institutionellen Anreize nehmen in etwa einen gleich hohen Einfluss auf den

Entscheidend aus, in den Ruhestand zu treten, wie die Nicht-Erwerbstätigkeit des Partners oder unbefriedigende Arbeitsbedingungen, wobei diese Faktoren alle zusammenspielen.

Sicht des Bundes und der Wissenschaft

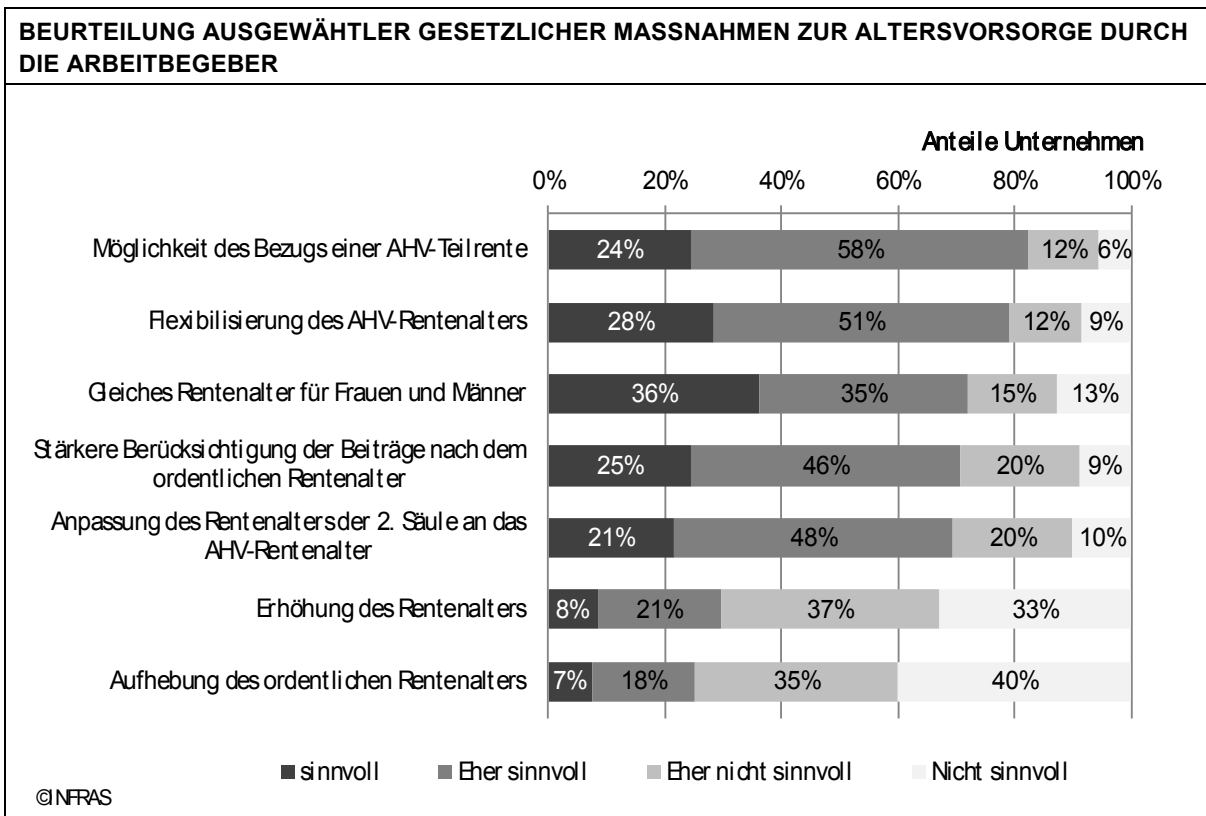
Der Bundesrat (2007) misst der Verbesserung der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die längere Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden eine grosse Bedeutung bei. Eine zentrale Stossrichtung zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung ist eine anreizneutrale Ausgestaltung der Sozialversicherungen. Dies beinhaltet insbesondere gesetzliche Regelungen zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung im Alter und Massnahmen zur Förderung der Weiterarbeit nach der Pensionierung (vgl. EVD/EDI 2005a). Seitens der Wissenschaft werden folgende Vorschläge zur Erhöhung der Erwerbsquote von älteren Personen gemacht:

- › Heraufsetzen der unteren Altersgrenze für den Bezug der Altersleistungen der 2. und der 3. Säule (Bütler/Engler 2007),
- › Erhöhung des ordentlichen (AHV-) Rentenalters (Bütler/Engler 2007, Schelbert 2006),
- › weitere Flexibilisierung des ordentlichen Rentenalters mit versicherungstechnisch korrekter Anpassung der früher oder später bezogenen Renten (Bütler/Engler 2007, Schelbert 2006, Riphon/Sheldon 2006),
- › Festlegung einer „Norm-Lebensarbeitszeit“ anstelle des ordentlichen Rentenalters (Schelbert 2006).

Sicht der Arbeitgeberverbände und der befragten Unternehmen

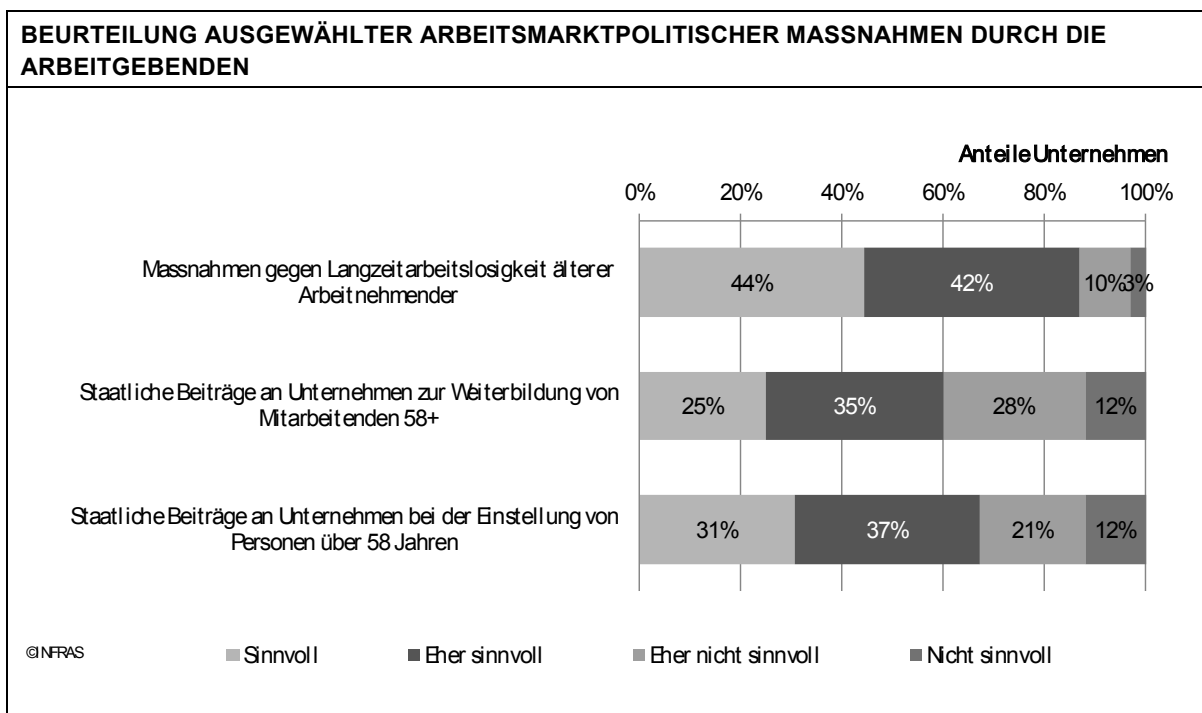
Die Arbeitgeberverbände befürworten die Erhöhung und die weitere Flexibilisierung des ordentlichen Rentenalters zur Förderung der längeren Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte. Gleichzeitig fordern sie von den Unternehmen eine altersgerechte Personalpolitik und eine kontinuierliche Weiterbildung (SAV 2006, Derrer Ballardore 2005). Die in den qualitativen Interviews befragten Unternehmen befürworten zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitskräfte ebenfalls Massnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktrücktritts. Bezüglich der beruflichen Vorsorge werden die Abschaffung der Staffelung der Altersbeiträge und die Aufhebung der Altersobergrenze für das Einzahlen von Pensionskassenbeiträgen gefordert. Als weitere Massnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmender werden die Kürzung der Altersleistungen und die finanzielle Unterstützung zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmender erwähnt. Längerfristig erwarten die befragten grossen Unternehmen vor allem weitere Massnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktrücktritts und teilweise eine Heraufsetzung des Rentenalters.

Die Arbeitgeberbefragung bestätigt die positive Haltung der Unternehmen zur Flexibilisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Altersvorsorge. Rund 80 Prozent der befragten Unternehmen erachten die Möglichkeit des Bezugs einer AHV-Teilrente und die Flexibilisierung des AHV-Rentenalters als sinnvoll oder eher sinnvoll (vgl. Figur 35). Zudem erachten rund 70 Prozent der Unternehmen die stärkere Berücksichtigung der Beiträge nach dem ordentlichen Rentenalter und die Anpassung des Rentenalters der 2. Säule an das AHV-Rentenalter als sinnvoll bzw. eher sinnvoll. Demgegenüber erachten knapp 30 Prozent der befragten Unternehmen eine Erhöhung des Rentenalters als sinnvoll bzw. eher sinnvoll. Eine Aufhebung des ordentlichen Rentenalters wird von 75 Prozent der Unternehmen (eher) abgelehnt.



Figur 35 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Welche der folgenden Änderungen der gesetzlichen Regelungen zur AHV bezüglich Personen ab 58 Jahren wären aus Sicht Ihres Unternehmens sinnvoll?“, n=1725>n< 1809; je nach Item unterschiedlich viele fehlend.

Ergänzend wurde in der Arbeitgeberbefragung die Haltung der Unternehmen zu ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Unternehmen vor allem Massnahmen gegen die Langzeitarbeitslosigkeit älterer Arbeitskräfte befürworten (vgl. Figur 36). Staatliche Beiträge an Unternehmen bei der Einstellung von Personen über 58 Jahren und zu deren Weiterbildung von Personen über 58 Jahren werden tendenziell ebenfalls begrüsst.

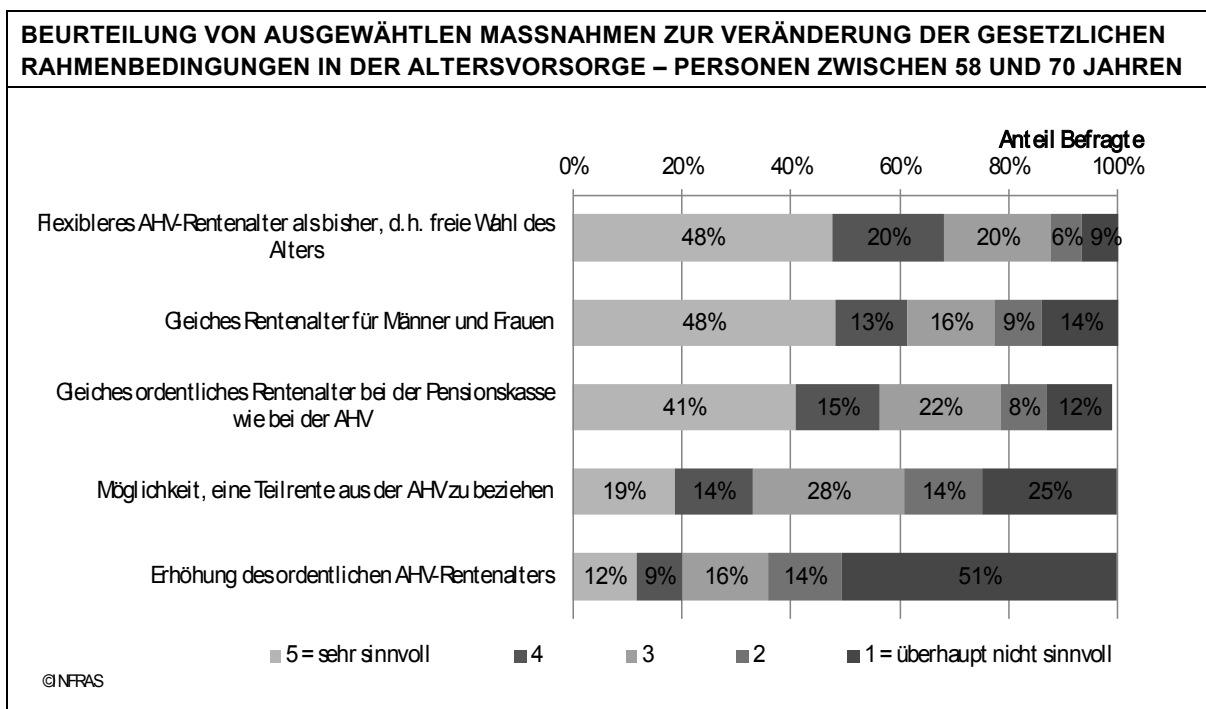


Figur 36 Quelle: Arbeitgeberbefragung; „Welche weiteren Massnahmen wären sinnvoll?“; Mehrfachantworten möglich; 1811>n<1849; je nach Item unterschiedlich viele fehlend.

Sicht der Arbeitnehmerverbände und der befragten älteren Personen

Die befragten Arbeitnehmerverbände erachten die längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte ebenfalls für notwendig, jedoch nur bis zum ordentlichen Rentenalter. Während sie Massnahmen zur Flexibilisierung des Rücktrittsalters unterstützen, lehnen sie eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters zur Erhöhung der Erwerbsquote älterer Personen klar ab (vgl. auch Blank 2006). Nach Ansicht der Arbeitnehmerverbände sind altersgerechte Arbeitsbedingungen (u.a. zur Verringerung der gesundheitlichen Belastung) und die kontinuierliche Weiterbildung zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte von grosser Bedeutung (Blank 2011, SGB 2008).

Die Ergebnisse der Befragung älterer Personen spiegeln die Meinung der Arbeitnehmerverbände wieder (vgl. Figur 37). Die befragten Personen zwischen 58 und 70 Jahren sprechen sich mehrheitlich für eine Flexibilisierung der AHV durch ein flexibles AHV-Rentenalter aus. Demgegenüber lehnen sie eine Erhöhung des ordentlichen AHV-Rentenalters mehrheitlich ab. Einer Flexibilisierung im Sinne einer Teilrente aus der AHV stehen die älteren Personen im Gegensatz zu den Arbeitgebern skeptischer gegenüber. Tendenziell befürwortet wird die Vereinheitlichung des Rentenalters für Männer und Frauen sowie für die 1. und die 2. Säule. Hier gehen die Meinungen jedoch am stärksten auseinander. Insgesamt sind die befragten Personen zwischen 58 und 70 Jahren gegenüber Änderungen der institutionellen Regelungen zurückhaltender als die Arbeitgeber.



Figur 37 Quelle: Befragung älterer Personen: „Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie man die Altersvorsorge anpassen könnte. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob die Massnahme aus Ihrer Sicht sinnvoll ist oder nicht.“; n=1240 (alle befragten Personen; keine signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen); fehlend=30.

4.3. ÖKONOMISCHE EINBETTUNG

Nachfolgend soll auf die Folgen für die Volkswirtschaft hingewiesen werden, wenn die Altersvorsorge der längeren Arbeitsmarktteilnahme älterer Erwerbstätiger nicht Rechnung tragen würde. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- › Erstens ist zu klären, ob sich die Arbeitsmarktteilnahme der älteren Arbeitskräfte auch ohne Anpassung der Altersvorsorge in relevantem Ausmass erhöht.
- › Zweitens ist zu diskutieren, ob sich die Erwerbsquote der in der Schweiz ansässigen Bevölkerung auch ohne verstärkte Arbeitsmarktteilnahme der älteren Arbeitskräfte in ausreichendem Ausmass erhöhen kann.
- › Drittens sind die Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum zu diskutieren, falls längerfristig mit einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots gerechnet werden müsste.

Da die ökonomischen Folgen einer Unterlassung der Förderung der Arbeitsmarktteilnahme älterer Erwerbstätiger durch eine Anpassung der Altersvorsorge nicht vertieft untersucht wurden, sind die nachfolgenden Überlegungen lediglich als Diskussionsbeitrag zu verstehen:

- › Grundsätzlich ist es denkbar, dass sich die Arbeitsmarktteilnahme der älteren Arbeitskräfte auch ohne Anpassung der Altersvorsorge in relevantem Masse erhöht. Seitens der Wissenschaft (z.B. Schelbert 2006) und eines Arbeitnehmerverbands (Blank 2006) wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitgeber bei einer sich abzeichnenden Arbeitskräfteknappheit, aus eigenem Interesse älteren Arbeitnehmenden attraktivere Bedingungen bieten würden, damit sie länger im Arbeitsprozess bleiben. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit würde damit durch Marktanziehung (v.a. altersgerechte Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Weiterbildung) erreicht. Die Beschäftigung von älteren Arbeitskräften würde zu einem

Erfolgsfaktor für die Unternehmen. Seitens der befragten Unternehmen werden als Bedingungen für ein entsprechendes Arbeitsangebot für ältere Arbeitnehmende insbesondere flexible Altersrücktrittsmodelle, die wirtschaftliche Lage und das Bewusstsein für den Nutzen älterer Arbeitskräfte für das Unternehmen genannt. Weitgehend unbestritten ist, dass sämtliche gesetzliche Regelungen, die eine Verlängerung der Beschäftigung verunmöglichen, erschweren oder finanziell bestrafen, im Sinne einer anreizneutralen Ausgestaltung der Sozialversicherungen zu beseitigen sind (Schelbert 2006). Demgegenüber sind jedoch andere Untersuchungen und Analysen (u.a. Bütler/Engler 2007, Jaag et al. 2009, Zürcher 2002) sowie die Arbeitgeberverbände der Auffassung, dass Änderungen an den institutionellen Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Erwerbsquote der älteren Personen zentral sind. Weitgehende Unterstützung finden insbesondere institutionelle Massnahmen, die den flexiblen Arbeitsmarktrücktritt begünstigen.

- › In welchem Ausmass die Erwerbsquote der älteren Personen zur Stabilisierung der Erwerbsquote der gesamten Bevölkerung erhöht werden muss, ist ebenfalls umstritten. In der Regel wird davon ausgegangen, dass das Erwerbspotenzial der gesamten Bevölkerung (v.a. Frauen und ältere Arbeitskräfte) auszuschöpfen ist. Zudem wird gefordert, dass das noch vorhandene Potenzial bei der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden erhöht werden sollte. Es wird davon ausgegangen, dass die Zuwanderung die altersbedingte Reduktion der Erwerbsquote nicht alleine zu kompensieren vermag. Gemäss den befragten Arbeitnehmerverbänden ist jedoch auch denkbar, das Erwerbspotenzial der Frauen und der älteren Arbeitskräfte bis zum ordentlichen Rentenalter in Kombination mit der Zuwanderung grundsätzlich ausreichen sollte, um die zukünftige Arbeitsnachfrage zu decken.
- › Inwiefern längerfristig mit einer demografiebedingten Verknappung der Arbeitskräfte zu rechnen ist, hängt neben der Erwerbsquote von vielen weiteren Faktoren ab, insbesondere von der Arbeitsnachfrage (inkl. Qualifikationsniveaus) und der Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Verschiedene Untersuchungen und Analysen gehen jedoch davon aus, dass ein direkter Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Personen und dem Wirtschaftswachstums besteht (u.a. BSV/SECO 2005, Jaag et al. 2009, Zürcher 2002).
- › Während mehrere Arbeitgeberverbände ebenfalls eine Reduktion des Wirtschaftswachstums befürchten, falls die Erwerbstätigkeit der älteren Arbeitskräfte nicht ausreichend gefördert werden könne, sind die Arbeitnehmerverbände der Auffassung, dass das Erwerbspotenzial der Frauen und der älteren Arbeitskräfte bis zum ordentlichen Rentenalter in Kombination mit der Zuwanderung grundsätzlich ausreichen sollte, um die zukünftige Arbeitskräftenachfrage zu decken. Die befragten Unternehmen rechnen kurzfristig nicht mit volkswirtschaftlichen Folgen, wenn die Altersvorsorge den aktuellen Entwicklungen nicht Rechnung trägt.

5. SYNTHESE

Nachfolgend werden die Ergebnisse zum Arbeitsangebot (vgl. Kapitel 2) und zur Arbeitsnachfrage (vgl. Kapitel 3) entlang der Forschungsfragen zusammengefasst (Kapitel 5.1). Zudem werden Folgerungen für die zukünftige Ausgestaltung der Altersvorsorge im Hinblick auf die Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte abgeleitet (Kapitel 5.2).

5.1. WICHTIGSTE ERGEBNISSE

1. Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Personen?

Die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen in der Schweiz ist im internationalen Vergleich hoch. Die Schweiz ist bezüglich der Erwerbsbeteiligung in der Spitzengruppe der europäischen Länder mit hoher Erwerbsbeteiligung (Norwegen, Schweden, Finnland, Niederlande). Dies gilt vor allem für die älteren Personen vor dem ordentlichen AHV-Rententalter (60–63/64 Jahre), bei denen die Schweiz im Vergleich zu Frankreich, Italien und Österreich eine zwei- bis dreifach höhere Erwerbsbeteiligung aufweist.

Bei den Männern ab 58 Jahren war der Beginn der Neunzigerjahre gekennzeichnet durch eine relativ hohe Erwerbsbeteiligung. Bedingt durch die wachstumsschwachen Jahre Ende der Neunzigerjahre nahm die Erwerbsbeteiligung der Männer leicht ab und stabilisierte sich bis 2007 auf etwas tieferem Niveau. Seit 2008 ist bei den älteren Männern eine Trendwende festzustellen, mit wieder zunehmender Erwerbsbeteiligung, rückläufigen Vorruhestandsquoten und höherem Erwerbsaustrittsalter. Bei den Frauen ab 58 Jahren zeichnet sich bereits seit 20 Jahren eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung ab. In den letzten drei bis vier Jahren ist zudem eine stärkere Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen kurz nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalters zu verzeichnen.

Die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen vor und nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalters gestaltet sich im Durchschnitt der Jahre 2008–2011 wie folgt:

- › Männer arbeiten kurz vor dem ordentlichen AHV-Rententalter grösstenteils Vollzeit, wobei sich dieser Anteil in den letzten zwei Jahren vor Erreichen des AHV-Rententalters auf 68 bis 74 Prozent reduziert hat. Bei den Frauen ist der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen bereits vor dem 58. Lebensjahr gering. Dieser Anteil von 34 Prozent zwischen 50 und 57 Jahren reduziert sich bis zum Erreichen des AHV-Rententalters auf 30 Prozent. Nach Erreichen des AHV-Rententalters arbeiten Männer und Frauen überwiegend Teilzeit und zu einem bedeutenden Teil in Form einer selbständigen Erwerbstätigkeit.
- › 40 Prozent der Erwerbstätigen (Männer und Frauen) treten bis ein Jahr vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalters aus dem Erwerbsleben aus. Rund 23 Prozent der Erwerbstätigen gehen mit dem ordentlichen AHV-Rententalter in den Ruhestand. Gut ein Drittel der Männer und der Frauen arbeitet nach Erreichen dieses Alters noch weiter, wobei die Erwerbstätigkeit ab 65 Jahren rasch abnimmt.

2. Welche Gründe sind für die Erwerbstätigkeit bzw. die Nichterwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren massgebend?

Gründe für die Erwerbstätigkeit

Die Gründe für die Erwerbstätigkeit von Personen über 58 Jahren sind bei den untersuchten Gruppen sehr ähnlich. Neben guten gesundheitlichen Voraussetzungen sind sie vor allem durch eine interessante Arbeit und gute Arbeitsbedingungen motiviert. Bei den Arbeitsbedingungen spielen insbesondere ein gutes Arbeitsklima, eine gute Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und mit Freizeitaktivitäten sowie flexible

Arbeitsbedingungen (insbesondere Teilzeitarbeit und flexible Gestaltung der Arbeitszeiten) eine wichtige Rolle für die Erwerbstätigkeit. Finanzielle Zwänge und institutionelle Anreize haben eine vergleichsweise geringe Bedeutung, vor allem für Erwerbstätige, die Altersvorsorgeleistungen beziehen.

Die befragten Erwerbstätigen ab 58 Jahren sind zu 33 Prozent vollzeitlich und zu 67 Prozent teilzeitlich tätig. Vollzeiterwerbstätig sind vor allem Männer unter 64/65 ohne Leistungsbezug. Sie begründen die vollzeitliche Erwerbstätigkeit vor allem damit, dass sie finanziell auf ein Einkommen angewiesen sind, die körperliche Belastung der Arbeit nicht so hoch ist, sie nicht teilzeitlich arbeiten wollen und Teilzeitarbeit bei der aktuellen Tätigkeit nicht möglich ist. Erwerbstätige Pensionierte (mit Bezug von Altersvorsorgeleistungen) arbeiten vermehrt in Teilzeit. Sie begründen es vor allem damit, dass Teilzeitarbeit bei der aktuellen Tätigkeit möglich ist, ihre finanzielle Situation dies erlaubt und sie mehr Freizeit gewünscht haben. Teilweise, aber etwas seltener, wird die Teilzeitarbeit auch mit der zu hohen körperlichen Belastung der Arbeit begründet.

Gründe für den Arbeitsmarktaustritt

Beim Arbeitsmarktaustritt von Personen ab 58 Jahren sind verschiedene Gründe von Bedeutung. Während ein Teil vor allem aus freiwilligen Gründen die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, erfolgte der Arbeitsmarktaustritt bei einem anderen Teil dieser Personen überwiegend unfreiwillig:

- › Bei nichterwerbstätigen Frühpensionierten erfolgte der Austritt aus dem Erwerbsleben grösstenteils freiwillig. Ausschlaggebend war in vielen Fällen der Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten. Zudem gab knapp ein Drittel dieser Gruppe an, nicht auf ein Erwerbseinkommen angewiesen zu sein. Für etwas über einen Drittel dieser Gruppe waren jedoch auch gesundheitliche Gründe für den Erwerbsaustritt massgebend. Zudem wurde ein Drittel dieser Gruppe durch Zwangspensionierungen und Kündigungen gezwungen, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszutreten. Demgegenüber hatten institutionelle Anreize und vor allem mögliche Nachteile der älteren Personen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit eine vergleichsweise geringe Bedeutung für den Erwerbsaustritt. Personen, die mit 64/65 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind, geben überwiegend das Erreichen des ordentlichen AHV-Alters als Grund an.
- › Bei Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren ohne Altersvorsorgeleistungen, welche die vergleichsweise kleinere Gruppe darstellen, erfolgte der Erwerbsaustritt überwiegend unfreiwillig, vor allem aus gesundheitlichen Gründen. Bei knapp einem Drittel dieser Gruppe (vor allem Männer) führten zudem Zwangspensionierungen und Kündigungen zum Erwerbsaustritt. Bei einem Viertel dieser Gruppe waren unbefriedigende Arbeitsbedingungen für den Erwerbsaustritt mitentscheidend. Keine geeignete Tätigkeit gefunden zu haben oder zu hohe Arbeitsanforderungen wurden ebenfalls von einem Teil dieser Gruppe genannt. Im Vergleich zu den anderen Gruppen spielte der Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten eine untergeordnete Rolle für den Erwerbsaustritt.

Bedeutung institutioneller Anreize

Während institutionelle Regelungen für die Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren von untergeordneter Bedeutung sind, üben sie einen gewissen Einfluss auf Pensionierungen kurz vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters aus. Insgesamt haben dabei die Regelungen zur beruflichen Vorsorge (tieferes ordentliches Rentenalter sowie finanzielle Anreize für eine Frühpensionierung) eine bedeutendere Rolle für einen frühen Leistungsbezug als die Regelungen zur AHV (Möglichkeit des Vorbezugs der AHV-Rente). Je zwischen einem Viertel und einem Drittel der Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren

mit Altersvorsorgeleistungen gibt an, dass die Möglichkeit des Vorbezugs der AHV-Rente, die vorteilhaften Bedingungen beim Vorbezug der Leistungen aus der 2. Säule oder ein im Vergleich zur AHV tieferes ordentliches Rentenalter der beruflichen Vorsorge ein Grund für den frühen Bezug von Leistungen aus der Altersvorsorge war. Bei den heute nichterwerbstätigen Pensionierten über 64/65 Jahren, die vor 64/65 Jahren aus dem Erwerbsleben zurückgetreten sind, waren institutionelle Anreize noch bedeutender, vor allem die Möglichkeit des Vorbezugs der AHV-Rente und das tiefere ordentliche Rentenalter gemäss Pensionskassenreglement waren determinierend. Knapp ein Drittel dieser Männer und über ein Sechstel dieser Frauen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter sind in den Ruhestand getreten, weil sie das ordentliche Rentenalter der beruflichen Vorsorge erreicht haben, das unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter lag.

Die Arbeitgeber bestätigen gleichermassen, dass die institutionellen Anreize einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf den Entscheid zur Pensionierung vor 64/65 Jahren ausgeübt haben. Als besonders gross wird der Einfluss der Regelung zur zweiten Säule eingeschätzt. Als ebenfalls bedeutend werden steuerliche Vorteile bei Frühpensionierungen, die Möglichkeit des Vorbezugs von Leistungen der AHV und von Überbrückungsrenten (AHV-Ersatzrenten) eingeschätzt.

3. Erachten Personen ab 58 Jahren und die Arbeitgebenden eine längere Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitskräften als möglich, notwendig und sinnvoll?

Absichten der Personen ab 58 Jahren

Von den Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren plant ein Fünftel bereits heute, über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus tätig zu sein. Die Mehrheit dieser Personen beabsichtigt, entweder mit dem ordentlichen AHV-Rentenalter aus dem Erwerbsleben auszutreten oder hat noch keinen bestimmten Zeitpunkt für den Rücktritt vorgesehen. Sie zeigen jedoch eine relativ hohe Bereitschaft, unter bestimmten Bedingungen über das ordentliche AHV-Rentenalter tätig zu sein. Rund ein Viertel der Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren beabsichtigt, vor 64/65 Jahren aus dem Erwerbsleben auszutreten. Bei den Erwerbstätigen über dem ordentlichen Rentenalter hat die Mehrheit noch nicht entschieden, in welchem Alter sie in den Ruhestand treten möchte. Bei dem Drittel der Personen, die sich bereits festgelegt hat, plant die Mehrheit, bis zum Alter von 70 Jahren weiterzuarbeiten.

Von den Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren, die erwerbstätig waren, kann sich gut ein Drittel vorstellen, wieder erwerbstätig zu werden. Die Mehrheit dieser Personen kann sich dies allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen. Falls die Voraussetzungen erfüllt sind, würde rund die Hälfte dieser Personen über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus und rund 40 Prozent bis zum ordentlichen Rentenalter arbeiten. Lediglich rund 10 Prozent dieser Personen würde nicht bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig sein.

Erwerbstätige, die vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter aus dem Erwerbsleben austreten wollen, sind vor allem der Ansicht, genug gearbeitet zu haben und/oder können sich den Austritt finanziell leisten. Zudem wünschen sie mehr Zeit für Freizeitaktivitäten oder begründen ihre Rücktrittsabsichten damit, dass der Partner/die Partnerin auch nicht mehr erwerbstätig ist. Rund ein Viertel dieser Erwerbstätigen gibt gesundheitliche Gründe an.

Sicht der Arbeitgebenden

Die befragten Unternehmen sind gegenüber einer längeren Erwerbstätigkeit von Mitarbeitenden ab 58 Jahren mehrheitlich positiv eingestellt. Rund 60 Prozent der befragten Unternehmen findet es sinnvoll und notwendig, dass ältere Arbeitnehmende in Zukunft bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus in ihrem Unternehmen beschäftigt bleiben. Der überwiegende Teil dieser Unternehmen erachtet eine längere Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden jedoch nicht generell, sondern nur für bestimmte Funktionen als notwendig und sinnvoll. Eine längere Beschäftigung von Arbeitnehmenden wird vor allem mit der längeren Nutzung der Kompetenzen der Mitarbeitenden und der Sicherstellung des Know-how-Transfers an jüngere Mitarbeitende begründet.

Aus der Arbeitgeberbefragung lässt sich jedoch auch schliessen, dass die befragten Unternehmen in Zukunft kaum Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund der demografischen Entwicklung erwarten und eine generell längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmender nicht im Vordergrund steht:

- › Erstens erachtet nur ein vergleichsweise kleiner Anteil der Unternehmen (20 Prozent) die längere Beschäftigung der älteren Arbeitnehmenden in Zukunft als notwendig und sinnvoll, weil das Unternehmen Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund der demografischen Alterung hat. Dabei sind jedoch Unterschiede nach Unternehmensgrösse zu beachten. So geben bereits über 30 Prozent der grossen und knapp 20 Prozent der mittleren Unternehmen an, Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund der demografischen Alterung zu haben und deshalb an der längeren Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden interessiert zu sein.
- › Zweitens geben rund 75 Prozent der Unternehmen, die in Zukunft eine längere Beschäftigung als nicht notwendig und sinnvoll erachten, an, dass genügend andere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.
- › Drittens würden die meisten befragten Unternehmen bei einem allfälligen zukünftigen Mangel an Arbeitskräften aufgrund der demografischen Entwicklung ihre Rekrutierungsbemühungen vor allem auf jüngere Arbeitnehmende (zu 87 Prozent), Frauen (zu 64 Prozent) und ausländische Arbeitskräfte (zu 56 Prozent) richten.
- › Immerhin würden rund 15 Prozent der befragten Unternehmen Arbeitskräfte ab 58 Jahren gezielt zu rekrutieren versuchen. Weitere 25 Prozent der Unternehmen würden eine Rekrutierung älterer Arbeitnehmender ebenfalls in Betracht ziehen. Unternehmen, die angeben, ältere Arbeitskräfte einzustellen, würden dies vor allem für Positionen machen, in denen Erfahrung und Expertenwissen gefragt sind.

Die Arbeitgebenden erachten bei den älteren Arbeitnehmenden neben der Motivation stabilisierende Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Erfahrungswissen, Loyalität gegenüber dem Unternehmen, ein guter Umgang mit Kunden sowie gute Kenntnisse des Unternehmens als besonders wichtig. Demgegenüber werden die Lernfähigkeit, die körperliche Fitness und die Innovationsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmenden als weniger wichtig erachtet.

Hindernisse für eine längere Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren

Personen ab 58 Jahren und die Arbeitgeber sehen jedoch auch gewisse Hindernisse, die einer längeren Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräften entgegenstehen. Neben persönlichen (z.B. fehlende Freude an der Arbeit) werden arbeitsmarktbezogene Hindernisse erwähnt:

- › Zu den Hindernissen für eine Beschäftigung über dem ordentlichen AHV-Rentenalter (Sicht der Personen unter 64/65 Jahren) gehören vor allem die Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte durch die Unternehmen, zu hohe Kosten älterer Erwerbstätiger für die Unternehmen und ein zu geringes Stellenangebot

für ältere Erwerbstätige. Zudem wird damit gerechnet, dass nicht angemessene Arbeitsbedingungen für ältere Erwerbstätige und nicht mehr den Arbeitsmarktanforderungen entsprechende Qualifikationen ebenfalls hinderlich für eine Anstellung sind. Erwerbstätige unter 64/65 Jahren rechnen jedoch vergleichsweise stärker mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt als dies Erwerbstätige über 64/65 Jahren tatsächlich erleben.

- › Die Hindernisse aus Sicht der Arbeitgeber gegenüber einer längeren Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren lassen sich aus den Gründen, die von den Unternehmen gegen Neuanstellungen und gegen eine längerer Erwerbstätigkeit angeführt werden und ihren Strategien zur Deckung eines allfälligen Arbeitskräftemangels ableiten. Die Hindernisse decken sich grösstenteils mit den von den Personen ab 58 Jahren angegebenen Hemmnissen: Erstens sind die Arbeitgeber der Ansicht, dass genügend andere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Dabei denken die Arbeitgeber an die Rekrutierung von jüngeren Arbeitskräften, Frauen und ausländischen Arbeitskräften. Zweitens wird betont, dass die längere Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren (bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter und darüber hinaus) teilweise nicht der Personalpolitik der Unternehmen entspricht. Drittens wird teilweise hervorgehoben, dass ältere Arbeitskräfte für gewisse Stellen nicht geeignet sind und dem Unternehmen höhere Kosten als jüngere Personen verursachen.

4. Welche Anreize erachten Personen ab 58 Jahren und Arbeitgebende für eine längere Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitskräften als wichtig?

Sicht der Arbeitnehmenden

Die aus Sicht der Personen ab 58 Jahren wichtigen Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit lassen sich aus den Bedingungen ableiten, die sie an eine längere Erwerbstätigkeit bzw. an die Bereitschaft für eine Aufnahme einer Erwerbstätigkeit knüpfen. Die Anreize im Hinblick auf eine längere Erwerbstätigkeit decken sich weitgehend mit den Gründen, weshalb Erwerbstätige über 58 Jahren noch arbeiten. Wichtige Anreize sind die Freude an der Arbeit, attraktive Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung durch den Arbeitgeber. Bei den Arbeitsbedingungen sind die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und Freizeitaktivitäten, eine gesundheitlich nicht belastende Arbeit, flexible Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima wichtig. Von Bedeutung ist jedoch auch, dass die beruflichen Fähigkeiten der Personen ab 58 Jahren gefragt sind, deren Arbeit geschätzt wird und die längere Erwerbstätigkeit von den Arbeitgebern erwünscht ist. Demgegenüber haben finanzielle Anreize eine etwas geringere Bedeutung. Gleichwohl stellt die Aussicht auf eine höhere Rente bei rund 50 Prozent der erwerbstätigen Personen unter 64/65 Jahren einen Anreiz für eine längerer Erwerbstätigkeit dar. Personen, die angegeben haben, aus finanziellen Gründen heute noch erwerbstätig zu sein, reagieren stärker auf finanzielle Anreize.

Sicht der Arbeitgebenden

Die aus Sicht der befragten Unternehmen prioritären personalpolitischen Anreize zur Beschäftigung von Mitarbeitenden ab 58 Jahren können aufgrund der bereits möglichen (bzw. umgesetzten) und der geplanten Massnahmen abgeleitet werden:

- › Altersgerechte Arbeitsbedingungen sind für die Unternehmen eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren. Als besonders wichtig werden flexible Arbeitsmodelle (Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeitgestaltung), die Möglichkeit zur Veränderung des Arbeitsinhaltes und die Berücksichtigung von gesundheitlichen Aspekten (u.a. ergonomischer Arbeitsplatz, Vermeidung

von Tätigkeiten mit grossen körperlicher Anstrengungen) erachtet. Demgegenüber beurteilen die Unternehmen spezifische Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsangebote für ältere Mitarbeitende als weniger dringlich.

- › Ein mit zunehmendem Alter steigender Ferienanspruch und eine altersneutrale Lohnstruktur werden zur längeren Beschäftigung älterer Mitarbeitender ebenfalls als wichtig erachtet. Demgegenüber beurteilen die Unternehmen einen mit steigendem Alter zunehmenden Lohn und einen altersneutralen Ferienanspruch im Hinblick auf eine längere Beschäftigung als weniger wichtig.
- › Bei den institutionellen Regelungen werden vor allem Massnahmen begrüsst, welche die Flexibilisierung der Arbeitsmodelle unterstützten (Modelle zur Teilpensionierung und zum gleitenden Rücktritt). Die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters in der 2. Säule, die Einschränkung der Mitfinanzierung einer Frühpensionierung durch das Unternehmen und altersneutrale Beitragssätze in der 2. Säule sind nach Ansicht der Unternehmen weniger prioritär.

5. Welche Anstrengungen unternehmen Arbeitgebende bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte?

Personalpolitischen Massnahmen gegenüber Personen ab 58 Jahren

Bei der Personalpolitik gegenüber Personen ab 58 Jahren ist zwischen der Beschäftigungspolitik (inkl. Rekrutierung und Pensionierung), verschiedenen spezifischen personalpolitischen Massnahmen für Personen ab 58 Jahren und den Pensionierungsregelungen zu unterscheiden:

- › *Beschäftigungspolitik:* Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen beschäftigt Arbeitnehmende ab 58 Jahren, wobei deren Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten mit der Unternehmensgrösse steigt. Rund zwei Drittel der grossen Unternehmen und knapp die Hälfte der mittleren Unternehmen haben in den letzten drei Jahren Personen ab 58 Jahren angestellt. Demgegenüber sind Neuanstellungen von älteren Personen bei kleinen Unternehmen mit einem Anteil von etwas über 20 Prozent deutlich weniger ausgeprägt. Rund 60 Prozent der befragten Unternehmen bieten Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende über dem ordentlichen Rentenalter an, die bereits vorher im Unternehmen tätig waren. 12 Prozent der Unternehmen stellen auch Arbeitnehmende nach dem ordentlichen Rentenalter neu ein, wenn sie vorher nicht im Unternehmen gearbeitet haben. Die Beschäftigungsmöglichkeiten beziehen sich vor allem auch auf Teilzeitarbeit und befristete Arbeiten. Ein gutes Drittel bietet auch eine Weiterarbeit mit unverändertem Beschäftigungsgrad an. Von den Unternehmen, die bisher keine Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten, planen 10 Prozent, dies in Zukunft zu tun. Von den Unternehmen, bei denen eine (Weiter-) Beschäftigung über das ordentliche AHV-Rentenalter möglich ist, haben in den letzten drei Jahren rund drei Viertel Personen über dem ordentlichen Rentenalter beschäftigt. Der Anteil der Beschäftigten über dem ordentlichen AHV-Rentenalter ist jedoch bei den meisten Unternehmen gering (1% bis 5%). Sie betreffen vor allem unbefristete Beschäftigungen mit reduziertem Pensum, Arbeit auf Abruf oder befristete Verträge mit reduziertem Pensum. Die Befragung zeigt zudem, dass Pensionierungen vor 64/65 Jahren bei den befragten Unternehmen sehr verbreitet sind. Bei knapp drei Viertel der befragten Unternehmen sind Pensionierungen vor 64/65 Jahren möglich. Bei über drei Viertel dieser Unternehmen sind in den letzten drei Jahren vorzeitige Pensionierungen durchgeführt worden.
- › *Spezifische personalpolitische Massnahmen:* Altersteilzeitmodelle und Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind von über der Hälfte der befragten Unternehmen umgesetzt oder geplant. Massnahmen zur Schonung der Gesundheit (ergonomischer Arbeitsplatz, Vermeidung von Tätigkeiten

mit grosser körperlicher Anstrengung) und die Möglichkeit eines Aufgaben- und Stellenwechsels innerhalb des Unternehmens gegen Berufsende sind von 40 bis 50 Prozent der Unternehmen umgesetzt oder in Planung. Demgegenüber sind spezifische Massnahmen zur Förderung der Arbeits- und Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmender wie die Laufbahnberatung und -gestaltung oder altersspezifische Weiterbildungsmaßnahmen weniger verbreitet. Bei der Lohnpolitik setzt rund die Hälfte der befragten Unternehmen zur Förderung der längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmender auf eine altersneutrale Lohnstruktur. Demgegenüber unterstützt rund ein Viertel der Unternehmen einen mit steigendem Alter höheren Lohn. Rund drei Viertel der Unternehmen bieten ihren älteren Mitarbeitenden einen mit steigendem Alter höheren Ferienanspruch an.

- › *Pensionierungsregelungen:* Bei den befragten Unternehmen bestehen teilweise institutionelle und teilweise finanzielle Anreize zu vorzeitigen Pensionierungen, zum Teilrückzug vor der Pensionierung und zu Spätpensionierungen. Bei knapp drei Viertel der Unternehmen ist eine Pensionierung vor 64/65 Jahren möglich, das heisst im Pensionskassenreglement vorgesehen. Bei 85 Prozent dieser Unternehmen wird die Rente der 2. Säule versicherungsmathematisch neutral oder weniger stark gekürzt. Weitere 15 Prozent dieser Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden eine Frühpensionierung ohne Kürzung der BVG-Rente an und kreieren so finanzielle Anreize zum vorzeitigen Rücktritt aus dem Erwerbsleben. Knapp 40 Prozent der Unternehmen, bei denen eine Frühpensionierung möglich ist, richten im Falle einer Frühpensionierung eine Überbrückungsrente/AHV-Ersatzrente aus. Etwas über 20 Prozent dieser Unternehmen gewähren einem Teil ihrer Mitarbeitenden eine Überbrückungsrente. Bei einer Mehrheit der Unternehmen, die ihren Arbeitnehmenden einen Teilrückzug vor der Pensionierung ermöglichen (über 80 Prozent der Unternehmen), kann der vorher versicherte Lohn weiter versichert werden. Von den Unternehmen, bei denen eine (Weiter-) Beschäftigung nach dem ordentlichen Rentenalter möglich ist (rund 80 Prozent der Unternehmen), ist bei rund 60 Prozent ein Aufschub der BVG-Rente möglich. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen plant, in Zukunft die Pensionskassenregelungen betreffend vorzeitiger Pensionierung oder Spätpensionierung zu ändern. Dabei sollen die Möglichkeiten zu Pensionierungen vor 64/65 Jahren und zu Spätpensionierungen tendenziell ausgebaut werden. Bei den weiteren Massnahmen zur Förderung der längeren Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden stehen vor allem Modelle zur Teilpensionierung und zum gleitenden Rücktritt im Vordergrund. Demgegenüber sind eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters und altersneutrale Beitragssätze in der zweiten Säule sowie eine Einschränkung der Mitfinanzierung der Frühpensionierung durch das Unternehmen in deutlich geringerem Masse umgesetzt oder geplant.

Entwicklung der Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitskräften

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung deuten darauf hin, dass die Unternehmen ihre Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren verstärkt haben:

- › In den Neunzigerjahren gab es keine spezifische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeitenden. Bei Restrukturierungen und/oder konjunkturell erforderlichen Personalanpassungen wurde der Personalabbau in erster Linie über Entlassungen, Einstellungsstopps und vorzeitige Pensionierungen durchgeführt. Ältere Mitarbeitende wurden mehrheitlich vorzeitig pensioniert. Begründet wurde dies einerseits mit dem Ziel, einen möglichst sozialverträglichen Abbau zu gewährleisten und andererseits auch mit Qualifikations- und Leistungsdefiziten seitens der älteren Arbeitskräfte. Durch die Bevorzugung von jüngeren Arbeitskräften bei Neuanstellungen und vorzeitiger Pensionierungen bei

Restrukturierungsmaßnahmen strebten vor allem die Grossunternehmen eine Verjüngung des Personalbestands an.

- › Seit den Neunzigerjahren fand in den Unternehmen jedoch teilweise ein Umdenken statt (vgl. Jans et al. 2003). Erstens stieg die Wertschätzung der älteren Mitarbeitenden durch die Unternehmen. Die Unternehmen wurden sich der Stärken der älteren Arbeitskräfte (v.a. Erfahrungswissen, Sozialkompetenzen, Loyalität) vermehrt bewusst und realisierten zunehmend die Bedeutung des Verlusts von Fähigkeiten und Fachwissen. Zweitens stellten gewisse Unternehmen wieder vermehrt ältere Personen für Führungspositionen oder Spezialistentätigkeiten ein. Dabei wurde auch auf eine gute Altersdurchmischung des Personalbestands geachtet. Drittens setzten die Unternehmen verstärkt personalpolitische Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeitender um (v.a. Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle und Weiterbildung). Im Verlaufe der Jahre 2000 bis 2005 entwickelte sich dieser Trend in der Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitskräften weiter (vgl. Höpflinger et al. 2005). Insbesondere wurden personalpolitische Massnahmen betreffend Neuanstellungen und Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte sowie spezifische Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeitender ergriffen (v.a. Massnahmen zur Erhöhung der Flexibilität in der letzten Berufsphase und zur stärkeren Berücksichtigung von Erfahrungskomponenten).
- › Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeitgeberbefragung deuten darauf hin, dass die Unternehmen diese Entwicklung weiter fortgeführt haben und sich der Stellenwert der älteren Arbeitnehmenden in den Unternehmen grösstenteils gefestigt hat:
 - › Erstens hat die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen in den letzten drei Jahren Personen ab 58 Jahren neu angestellt. Zudem bieten die Unternehmen zu einem überwiegenden Teil Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende über dem ordentlichen AHV-Rentenalter an.
 - › Zweitens ist die Mehrheit der Unternehmen gegenüber einer zukünftig längeren Beschäftigung von Mitarbeitenden positiv eingestellt.
 - › Drittens hat sich die Anzahl der personalpolitischen Massnahmen zur Förderung der (Weiter-) Beschäftigung der älteren Mitarbeitenden tendenziell erhöht. Bei verschiedenen Massnahmen zeigen sich Fortschritte in der Umsetzung, insbesondere bei der Vermeidung von Tätigkeiten mit grosser körperlicher Anstrengung und der Möglichkeit von Teilzeitarbeit bei Berufsende. Zudem hat sich die Möglichkeit zu einem Teilrückzug vor der Pensionierung stärker verbreitet.

Bedeutung der Personalpolitik gegenüber Personen ab 58 Jahren

Die Ergebnisse weisen jedoch auch darauf hin, dass die Unternehmen grösstenteils über keine systematische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung verfügen:

- › Die Anzahl der umgesetzten personalpolitischen Massnahmen gegenüber Personen ab 58 Jahren zeigt, dass die befragten Unternehmen spezifischen Massnahmen zur Förderung einer längeren Beschäftigung keine allzu grosse Bedeutung beimessen. Während rund 30 Prozent der Unternehmen mit zwischen 6 und 15 umgesetzten Massnahmen vergleichsweise aktiv sind, scheint für die übrigen 70 Prozent der Unternehmen die altersspezifische Personalpolitik keine grosse Bedeutung zu haben. Für grosse Unternehmen hat die altersspezifische Personalpolitik im Vergleich zu den mittleren und vor allem zu den kleinen Unternehmen einen grösseren Stellenwert. Bestätigt wird diese Einschätzung dadurch, dass die Unternehmen als wichtigen Grund gegen eine Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren angeben, dass dies nicht der Personalpolitik des Unternehmens entspricht.

- › Auch wenn sich einige Unternehmen im Rahmen ihrer Personalpolitik vermehrt um Personen ab 58 Jahren bemühen, ist doch festzustellen, dass
 - › die Neuanstellungen von älteren Personen einen vergleichsweise kleinen Anteil an den gesamten Neuanstellungen betragen,
 - › sich die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter vor allem auf Teilzeitarbeit und befristete Arbeiten bezieht,
 - › die Möglichkeiten zu Pensionierungen vor 64/65 Jahren nicht eingeschränkt worden sind,
 - › die Unternehmen vor allem zur Sicherstellung des Know-how-Transfers und der weiteren Nutzung der Kompetenzen an den älteren Arbeitnehmenden interessiert sind,
 - › sich die personalpolitischen Anstrengungen nach Unternehmensgrösse deutlich unterscheiden und nur bei grösseren Unternehmen ausgeprägter sind.
- › Schliesslich ist festzuhalten, dass die Unternehmen zurzeit grösstenteils nicht von demografiebedingten Rekrutierungsschwierigkeiten ausgehen. Unter der Annahme eines Arbeitskräftemangels würde die Rekrutierung von älteren Arbeitskräften zur Deckung eines demografiebedingten Mangels an Arbeitskräften im Vergleich zu alternativen Strategien einen deutlich geringeren Stellenwert aufweisen.

6. Erfordert der Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren eine längere Partizipation älterer Arbeitskräfte?

Die Szenarien der Bevölkerungsentwicklung des Bundes zeigen, dass die Erwerbsbevölkerung bis ins Jahr 2060 weitgehend stagniert und die Alterung der Bevölkerung zu einem Rückgang der Erwerbsquote führen dürfte. Der Rückgang der Erwerbsquote könnte je nach Grad der Arbeitsmarktpartizipation der Erwerbsbevölkerung (Anzahl geleisteter Stunden) und der Arbeitskräftenachfrage zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich bereits heute in vielen Sektoren ein Fachkräftemangel abzeichnet.

Zur Frage, wie ein allfälliger zukünftiger Arbeitskräftemangel gedeckt werden soll, bestehen unterschiedliche Auffassungen. Während der Bund, die Wissenschaft und die Wirtschaftsverbände der Ansicht sind, dass das Erwerbspotenzial der Frauen und der älteren Bevölkerung stärker ausgeschöpft werden sollte, messen die befragten Arbeitgebenden der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte eine weniger grosse Bedeutung bei. Erstens gehen die meisten Unternehmen generell davon aus, dass in Zukunft genügend andere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Sollte sich in Zukunft aufgrund des demografischen Wandels ein Mangel an Arbeitskräften ergeben, würden sie ihre Rekrutierungsbemühungen vor allem auf jüngere Arbeitnehmende, Frauen und ausländische Arbeitskräfte richten. Zweitens deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Unternehmen an den älteren Arbeitskräften nicht generell, sondern selektiv interessiert sind. Die Unternehmen sind vor allem am spezifischen Wissen und den Erfahrungen älterer Arbeitnehmender interessiert, insbesondere zur Sicherstellung des Know-how-Transfers und zur längeren Nutzung der Kompetenzen der älteren Mitarbeitenden.

7. Welche Erwartungen haben Personen ab 58 Jahren und die Arbeitgebenden betreffend die künftige Ausgestaltung der Altersvorsorge (insbesondere der AHV ab 2020)?

Personen ab 58 Jahren und Arbeitgebende befürworten mehrheitlich die weitere Flexibilisierung des AHV-Rentenalters, ein gleiches Rentenalter für Männer und Frauen sowie die Anpassung des ordentlichen Rentenalters der 2. Säule an dasjenige der AHV. Während die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden die Möglichkeit des Bezugs einer AHV-Teilrente begrüsst, stehen Personen ab 58 Jahren dieser Massnahme etwas skeptischer gegenüber. Die Arbeitgeber befürworten zudem eine stärkere Berücksichtigung der Beiträge nach dem ordentlichen Rentenalter. Eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters wird jedoch von Arbeitgebenden und Personen ab 58 Jahren überwiegend abgelehnt.

8. Was wären die Folgen für die Volkswirtschaft, wenn die Altersvorsorge der längeren Arbeitsmarktbeiträge älterer Personen nicht Rechnung tragen würde?

Die Folgen für die Volkswirtschaft, falls die Altersvorsorge der längeren Arbeitsmarktbeiträge älterer Personen nicht Rechnung tragen würde, sind schwierig abzuschätzen und entsprechend ungewiss. Durch Massnahmen in der Altersvorsorge zur Förderung der längeren Beschäftigung älterer Arbeitskräfte könnten jedoch die Risiken allfälliger negativer volkswirtschaftlichen Folgen aufgrund der demografischen Entwicklung reduziert werden:

- › Erstens deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass die Arbeitsmarktbeiträge von Personen ab 58 Jahren durch die mit der Altersvorsorge verbundenen Anreize massgeblich beeinflusst werden kann. Von Bedeutung sind insbesondere Massnahmen zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand und die Beseitigung von unerwünschten finanziellen Anreizen.
- › Zweitens trägt eine höhere Arbeitsmarktbeiträge älterer Personen zur Stabilisierung der Erwerbsquote der gesamten Bevölkerung bei.
- › Drittens leistet die längere Beschäftigung älterer Arbeitskräfte einen wichtigen Beitrag zur Deckung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels. Dies wird insbesondere durch das grosse Interesse der Arbeitgebenden am Know-how und den Erfahrungen der älteren Arbeitskräfte deutlich.

5.2. FOLGERUNGEN

Aus den empirischen Ergebnissen lassen sich folgende Schlussfolgerungen zu geeigneten institutionellen Rahmenbedingungen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren ableiten:

1. Arbeitgeber sind gefordert

Im Hinblick auf die vom Bund angestrebte Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren sind vor allem die Arbeitgeber gefordert. Demgegenüber weisen institutionelle Rahmenbedingungen eine geringere Bedeutung auf:

- › Erstens betreffen wichtige Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren die Arbeitgeber. Für eine längere Erwerbstätigkeit sind neben der Freude an der Arbeit vor allem gute Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung durch die Arbeitgeber für die Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitskräften massgebend. Bei den Arbeitsbedingungen sind für ältere Arbeitskräfte vor allem eine gute Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und den Freizeitaktivitäten, eine gesundheitlich nicht belastende Arbeit, flexible Arbeitszeiten und ein gutes Arbeitsklima wichtig.

- › Zweitens zeigen die Ergebnisse zur Beschäftigungspolitik (inkl. Rekrutierung und Pensionierung) und zur Anzahl umgesetzter personalpolitischer Massnahmen, dass die Arbeitgeber die Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren wesentlich aktiver fördern könnten. Die Unternehmen sind vor allem an den spezifischen Erfahrungen und den Kompetenzen der Personen ab 58 Jahren interessiert, verfügen jedoch grösstenteils über keine systematische Personalpolitik zur Förderung deren Beschäftigung. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die grösseren Unternehmen im Vergleich zu den kleineren Unternehmen älteren Arbeitskräften eine grössere personalpolitische Bedeutung beimessen.
- › Drittens könnten die Arbeitgeber die möglichen Konsequenzen der demografischen Entwicklung für ihr Unternehmen stärker beachten. Aufgrund des wahrscheinlichen Arbeitskräftemangels durch die demografische Entwicklung und des sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels sollten sie dem Verbleib und der Integration älterer Erwerbstätiger in den Arbeitsmarkt einen grösseren Stellenwert beimessen.

2. Institutionelle Rahmenbedingungen wirken unterstützend und können verbessert werden

Die Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen kann die Förderung der Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren ergänzend unterstützen. Aufgrund der Ergebnisse vorliegender Untersuchung drängen sich folgende Stossrichtungen auf:

- › Erstens könnten die gesetzlichen *Regelungen zur Flexibilisierung des Erwerbsaustritts in der AHV* weiter *ausgebaut* werden. Neben der weiteren Flexibilisierung des ordentlichen AHV-Rentenalters könnte auch die Möglichkeit des Bezugs einer AHV-Teilrente eingeführt werden. Die gesetzlichen Massnahmen könnten durch eine weitere Verbreitung von flexiblen Pensionierungsmodellen seitens der Arbeitgeber ergänzt werden. Eine weitere Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand würde den individuellen Bedürfnissen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch besser Rechnung tragen und könnte damit einen wichtigen Anreiz für eine längere Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren darstellen.
- › Zweitens könnten die gesetzlichen *Regelungen zur Flexibilisierung des Erwerbsaustritts* in der beruflichen Vorsorge (Vorbezug ab 58 Jahren, Aufschub um 5 Jahre) und der AHV (Vorbezug um 2 Jahre, Aufschub um 5 Jahre) *harmonisiert* werden. Damit würden die gesetzlichen Regelungen der Altersvorsorge vereinfacht.
- › Drittens könnten die Regelungen der Altersvorsorge *finanziell anreizneutral ausgestaltet* werden. Dies betrifft insbesondere die versicherungsmathematisch neutrale Kürzung bzw. Erhöhung eines Rentenvorbezugs bzw. -aufschubs in der AHV und in der beruflichen Vorsorge. Durch eine anreizneutrale Ausgestaltung der Altersvorsorge reduzieren sich die finanziellen Anreize für eine Pensionierung vor 64/65 Jahren. Gleichzeitig werden die finanziellen Anreize für eine Erwerbstätigkeit über 64/65 Jahren verstärkt.
- › Viertens spricht sich die Mehrheit der befragten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für ein *gleiches ordentliches Rentenalter von Frauen und Männern* aus. Damit könnte die Erwerbstätigkeit von Frauen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Altersvorsorge gefördert werden.

LITERATUR

- Aeberhardt W. 2008:** Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender – Stand der Umsetzung, in: Die Volkswirtschaft 1/2-200, 58–60.
- Balthasar A., Bieri O., Grau P., Künzi K., Guggisberg J. 2003:** Der Übergang in den Ruhestand – Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen, Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt), Luzern, Zürich und Bern.
- Blank S. 2006:** Arbeitgeber sind gefordert, in: Soziale Sicherheit 4–2006, 33.
- Blank S. 2011:** 5-Punkte Programm gegen den Arbeitskräftenotstand, Medienkonferenz Travail.Suisse vom 24.5.2011.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) 2011:** Finanzperspektiven der AHV 2011: Grundlagen, neue Hypothesen und Auswirkungen, Faktenblatt, Bern.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) 2005:** Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarkteteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Wachstumspaket Massnahme 12, Bern.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.) 2007:** Statistik Alterssicherung. Analyse der Vorsorgesituation der Personen rund um das Rentenalter anhand der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2002 und 2005, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.) 2010:** Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010–2060, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik 2011:** Indikatoren zur Alterssicherung. Resultate der Schlüsselindikatoren, Neuchâtel.
- Bundeskanzlei (BK) 2011:** Perspektiven 2025. Lage- und Umfeldanalyse sowie Herausforderungen für die Bundespolitik, Bern.
- Bundesrat 2007:** Strategie für eine schweizerische Alterspolitik, Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats Leutenegger Oberholzer (03.3541) vom 3. Oktober 2003, Bern.
- Bundesrat 2012:** Botschaft über die Legislaturplanung 2011–2015 vom 25. Januar 2012, Bern.
- Bütler M. und Engler M. 2007:** Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz. Schlussbericht des Teilprojekts „Arbeitsangebot“, im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), St. Gallen.
- Derrer Balladore R. 2005:** Wir werden in wenigen Jahren einen Arbeitskräftemangel haben, in: Soziale Sicherheit 6/2005, 321-332.
- Derrer Balladore R. 2006:** Ältere Arbeitnehmende und Wirtschaftswachstum – ein Umdenken ist dringend notwendig, in: Die Volkswirtschaft 4-2006, 32.
- Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) 2002:** Der Wachstumsbericht. Determinanten des Schweizer Wirtschaftswachstums und Ansatzpunkte für eine wachstumsorientierte Wirtschaftspolitik, Bern.
- Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) und Eidg. Departement des Innern (EDI) 2005a:** Massnahmenpaket zu Gunsten der Arbeitsmarkteteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Medienmitteilung vom 9. Dezember 2005, Bern.

- Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) und Eidg. Departement des Innern (EDI) 2005b:** Partizipation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Synthesebericht. Massnahmenvorschläge: Bereich Sozialversicherungen, Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsmarktfähigkeit, Gemischte EVD/EDI Leitungsgruppe „Partizipation älterer Arbeitnehmer“, Bern.
- Guggisberg J., Künzi K. 2005:** Lage der Personen vor und nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Auswertung des Zusatzmoduls „Soziale Sicherheit“ der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2002, im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, Bern.
- Höpflinger F., Beck A., Grob M., Lüthi A. 2006:** Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen, im Auftrag von Avenir Suisse, Zürich.
- Interdepartementale Arbeitsgruppe IDA ForAlt 2003:** Synthesebericht zum Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt), Bern.
- Jaag Ch., Keuschnigg Ch., Keuschnigg M. 2009:** Alterung, Sozialwerke und Institutionen, im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO).
- Jans A., Graf S., Weiss Sampietro T., Hammer S., Schmidt N., Maag U., Iten R. 2003:** Betriebliche Alterspolitik. Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven, Bericht im Rahmen der Forschungsprogramms zu längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA For Alt), Zürich.
- Kolly M. 2012:** Ältere Personen und Arbeitsmarkteteiligung. Die Arbeitsmarktsituation der Personen ab 50 Jahren und deren Rückzug aus dem Erwerbsleben, Bern.
- Manpower 2007:** Neue Strategien für den Arbeitsmarkt. Ein Strategiepapier von Manpower, Zürich.
- Moeckli S. 2011:** Demografischer Kollaps? Was die Schweiz und die Welt erwartet, Glarus/Chur.
- OECD 2006:** Live longer, Work longer: A synthesis report, Paris.
- Reday-Mulvey G. 2002:** Encourager une vie professionnelle prolongée. Nouvelles politiques et bonnes pratiques en Europe, im Auftrag von Avenir Suisse.
- Riphahn R.T., Sheldon G. 2006:** Arbeit in der alternden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz, im Auftrag der Zürcher Kantonalbank, Erlangen und Basel.
- Rudaz J-F., Donini F. 2005:** Bestandesaufnahme und offene Fragen zur 4. Säule in der Schweiz, in: Soziale Sicherheit CHSS 6/2005. 332–339.
- Schelbert H. 2006:** Arbeit für Ältere – Was richtet der Markt? Was soll der Staat? Reflexionen über zwei Studien von Avenir Suisse und der Zürcher Kantonalbank.
- Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV) 2006:** Altersstrategie, Zürich.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) 2008:** Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) 2011:** Bundesrat unterstützt Verbesserungen für über 55-jährige Arbeitslose, Medienmitteilung vom 16. September 2011, Bern.
- Wanner P., Gabadinho A. 2008:** Die wirtschaftliche Situation von Erwerbstätigen und Personen im Ruhestand, im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, Genf.

Widmer R., Mühleisen S., Falta R.P., Schmid H. 2003: Bestandesaufnahme und Interaktionen institutioneller Regelungen beim Rentenantritt, Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt), St. Gallen.

Zürcher B.A. 2002: Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt, in: Die Volkswirtschaft 3-2002, 30–35.

Anhang 1: Ergänzungen zur Methodik

Qualitative Interviews: Liste der befragten Unternehmen und Organisationen

BEFRAGTE ORGANISATIONEN	
Organisationen	Interviewpartnerinnen und -partner
Grosse Unternehmen	
Swisscom AG	Jörn Aeschlimann HR Specialist
Nestlé	René Cajacob, Human Ressources Martin Wagner, Nestlé Pensionskasse
Coop	Nadine Gembler, Leiterin Personal
Zurich Versicherung	Alex Stöckli
Die Schweizerische Post	Susanne Hugli, Personal
Implenia Management SA	Thomas Föry, Leiter Personal
Orell Füssli	Peter Crottogini, Leiter Personal
Schindler Aufzüge AG	Philipp Oberson, Leiter Human Ressources
CSS Versicherung	Jean-Pierre Vogt, Leiter Human Ressources
SUVA	Wolfgang Pfund, Leiter Human Ressources
Mittलगrosse Unternehmen	
SCA Packaging Switzerland AG	Georgette Flury, Human Ressources
Hotel Park Hyatt Zürich	Stephanie Hürttle, Personalabteilung
Feusi Bildungszentrum Bern	Sandra von May-Graneli, CEO
Manpower Schweiz	Bernard Zeller, Direktor Human Ressources
Kleine Unternehmen	
Averest Privatbank AG	Stefan Kimmel, Geschäftsführer
MAS Maschinenbau AG	Edith Nigg, Mitinhaberin
Brauerei Adler	Ruth Oeschger, Leiterin Personal
Buchhandlung und Verlag Haupt	Irene Pulver, Leiterin Personal
Estoppey-Addor	Jan Boesch, Mitglied der Direktion, Personaldienst
Jacob Rohner AG	Peter Meier, Stv. Geschäftsführer
Wirtschaftsverbände	
Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV)	Roland A. Müller, Leiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen
Schweizerischer Gewerbeverband (SGV)	Kurt Gfeller, Leiter Sozialpolitik
Fédération des Entreprises Romandes (FER)	Blaise Matthey, Directeur général Olivier Sandoz, Directeur général adjoint
Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (AGV Banken)	Balz Stückelberger, Geschäftsführer
Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)	Alex Schönenberger
Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)	Doris Bianchi, Stv. Sekretariatsleiterin
Travail.Suisse	Matthias Kuert Killer, Sozialpolitik
Weitere Organisationen	
Schweizerischer Pensionskassenverband (ASIP)	Hanspeter Konrad, Direktor
Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK)	Remo Dörig, Stv. Generalsekretär
Schweizerischer Seniorenrat (SSR)	Christiane Jaquet-Berger
Pro Senectute Schweiz	Werner Schärer, Direktor Kurt Seifert, Leiter Forschung und Grundlagenarbeit

Tabelle 6

Anhang 2: Ergebnisse der multivariaten Analyse

Ergänzend zur Befragung der älteren Personen zu ihren Gründen der Erwerbstätigkeit, des Arbeitsmarktaustritts sowie zum Bezug von Altersvorsorgeleistungen vor oder ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter, wurde zu verschiedenen Fragestellungen binomiale logistische Regressionsanalysen durchgeführt. Dabei wurden die in der Befragung erhobenen soziodemografischen Merkmale als unabhängige Variablen einbezogen und geprüft, inwiefern diese die Erwerbstätigkeit, den Arbeitsmarktaustritt und den Rentenbezug vor oder nach dem ordentlichen AHV-Rentenalter erklären können. Dabei gilt zu beachten, dass die Befragung nicht auf eine multivariate Analysen ausgelegt war und daher die Liste der möglichen erklärenden Variablen nicht umfassend ist. Die Analysen liefern somit ein weniger vollständiges Bild der Einflussfaktoren als die direkte Befragung der Gründe. Teilweise liefern die Analysen jedoch ergänzende Informationen, beispielsweise zum Einfluss der Branche oder des Unternehmens in der/dem die älteren Personen arbeiten oder gearbeitet haben.

Einflussfaktoren für die Erwerbsbeteiligung von Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren

Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse zeigen, dass ein tieferes Alter, ein höheres Nettoeinkommen, die Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin und die Grösse des Unternehmens, in dem die älteren Personen noch arbeiten oder vor ihrem Ruhestand gearbeitet haben, die Erwerbstätigkeit von Personen zwischen 58 und 63 bzw. 64 Jahren erklären können. Keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der älteren Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren haben gemäss der multivariaten Analyse die Branche, der Haushaltstyp, der Zivilstand sowie das Ausbildungsniveau.

ERGEBNISSE BINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION: CHANCE FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT – PERSONEN ZWISCHEN 58 UND 63/64 JAHREN			
unabhängige Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio (OR)	Konfidenzintervall
Alter	kontinuierliche Variable (58–70 Jahre)	0.798	0.707 – 0.901
persönliches Nettoeinkommen	Einkommenskategorien zwischen 0 Franken und 15'000 Franken und höher (als kontinuierliche Variable codiert)	2.165	1.790 – 2.619
Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin	dichotome Variable	2.128	1.399 – 3.237
Grösse des Unternehmens	Grössenkategorien zwischen 1 und 100 Mitarbeitenden und mehr (als kontinuierliche Variable codiert)	0.759	0.671 – 0.858

Tabelle 7 Quelle: Befragung älterer Personen; n = 486 (Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter), fehlend=278. Odds Ratio: Faktor, um den sich die Chance für die Erwerbstätigkeit ändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit ändert (OR < 1: Chance sinkt; OR > 1: Chance steigt; OR = 1: Chance bleibt gleich). Konfidenzintervall: Bei einer gut erklärenden (signifikanten) Variablen schliesst die Bandbreite nicht den Wert 1 ein. Nagerlkerkes R-Quadrat = .314, d.h. Varianz wird durch die eingeschlossenen Variablen zu 31% erklärt; Kein signifikanter Einfluss der im Modell eingeschlossenen Variablen Branche, Haushaltstyp, Ausbildung und Zivilstand. Da die Stichprobe disproportional nach Geschlecht gezogen wurde, wird die Variable Geschlecht nicht ausgewertet.

Personen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter

Gemäss der multivariaten Analyse haben bei Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter wie bei Personen unter dem ordentliche AHV-Rentenalter ein höheres Einkommen, ein kleineres Unternehmen und die Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin einen positiven Einfluss darauf, noch erwerbstätig zu sein. Ausserdem hat die Branche, in denen die Personen beschäftigt sind, auf die Erwerbstätigkeit einen Einfluss. Personen, die in einer Dienstleistungsbranche beschäftigt sind, haben gegenüber dem Primärsektor und dem Industriesektor eine tiefere Chance noch im Alter von über 64/65 Jahren erwerbstätig zu sein.

ERGEBNISSE BINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION: CHANCE FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT – PERSONEN ZWISCHEN 64/65 UND 70 JAHREN			
unabhängige Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio (OR)	Konfidenzintervall
persönliches Nettoeinkommen	Einkommenskategorien zwischen 0 Franken und 15'000 Franken und höher (als kontinuierliche Variable codiert)	1.809	1.414 – 2.314
Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin	dichotome Variable	2.105	1.171 – 3.782
Grösse des Unternehmens	Grössenkategorien zwischen 1 und 100 Mitarbeitenden und mehr (als kontinuierliche Variable codiert)	0.549	0.462 – 0.653
Branche des Unternehmens	Dienstleistungssektor (dichotom)	<i>Referenzkategorie</i>	
	Industriesektor (dichotom)	2.399	1.064 – 5.409
	Primärsektor (dichotom)	10.142	2.704 – 38.036
	Baubranche (dichotom)	<i>nicht signifikant</i>	
	öffentliche Verwaltung (dichotom)	<i>nicht signifikant</i>	

Tabelle 8 Quelle: Befragung älterer Personen; n = 327 (Personen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter); fehlend=179. Nagelkerkes R-Quadrat = .393, d.h. Varianz wird durch die eingeschlossenen Variablen zu 39% erklärt; Kein signifikanter Einfluss der im Modell eingeschlossenen Variablen Alter, Haushaltstyp, Ausbildung und Zivilstand.

Einflussfaktoren für die Vollzeit-erwerbstätigkeit/Teilzeiterwerbstätigkeit

Gemäss der multivariaten Analyse haben das Geschlecht, das Alter, das persönliche Einkommen und die Branche einen Einfluss darauf, ob ältere Erwerbstätige zwischen 58 und 63/64 Jahren vollzeitlich oder teilzeitlich erwerbstätig sind. Männer und jüngere Personen in dieser Alterskategorie haben eine deutlich höhere Chance vollzeitlich erwerbstätig zu sein als Frauen. Je tiefer das Ausbildungsniveau und je höher das Einkommen der älteren Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren ist, desto wahrscheinlicher arbeiten sie noch in einer Vollzeit-erwerbstätigkeit. In Bezug auf die Branche, sind ältere Personen (*ceteris paribus*) signifikant häufiger im Primärsektor und im Industriesektor vollzeitlich erwerbstätig als im Dienstleistungssektor.

ERGEBNISSE BINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION: CHANCE FÜR DIE VOLLZEITERWERBSTÄTIGKEIT – PERSONEN ZWISCHEN 58 UND 63/64 JAHREN			
unabhängige Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio (OR)	Konfidenzintervall
Alter	kontinuierliche Variable (58–70 Jahre)	0.690	0.585 – 0.813
Geschlecht	dichotome Variable	0.328	0.162 – 0.662
persönliches Nettoeinkommen	Einkommenskategorien zwischen 0 Franken und 15'000 Franken und höher (als kontinuierliche Variable codiert)	2.002	1.517 – 2.643
Ausbildungsniveau	11 Ausbildungskategorien (als kontinuierliche Variable codiert)	0.824	0.721 – 0.941
Grösse des Unternehmens	Grössenkategorien zwischen 1 und 100 Mitarbeitenden und mehr (als kontinuierliche Variable codiert)	0.549	0.462 – 0.653
Branche des Unternehmens	Dienstleistungssektor (dichotom)	<i>Referenzkategorie</i>	
	Industriesektor (dichotom)	2.398	1.067 – 5.387
	Primärsektor (dichotom)	8.583	1.839 – 40.060
	Baubranche (dichotom)	<i>nicht signifikant</i>	
	öffentliche Verwaltung (dichotom)	<i>nicht signifikant</i>	

Tabelle 9 Quelle: Befragung älterer Personen: n=273 (erwerbstätige Personen unter dem ordentlichen AHV-Rententalter); fehlend=99. Nagerlkerkes R-Quadrat = .351, d.h. Varianz wird durch die eingeschlossenen Variablen zu 31% erklärt; Kein signifikanter Einfluss der im Modell eingeschlossenen Variablen Haushaltstyp, Haushaltsgrösse, Zivilstand und Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin.

Einflussfaktoren für den Bezug von Altersvorsorgeleistungen

Gemäss der multivariaten Analyse wird der Bezug von Altersvorsorgeleistungen vor dem ordentlichen AHV-Rententalter bei Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren nur durch das Alter erklärt, was jedoch lediglich widerspiegelt, dass kurz vor dem ordentlichen AHV-Rententalter die Quote für den Bezug von Altersvorsorgeleistungen höher ist. Bei Personen über dem ordentlichen AHV-Rententalter, die ihre Altersvorsorgeleistungen schon vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalters in Anspruch genommen haben, kann die Branchenzugehörigkeit dies zum Teil erklären. Personen aus Dienstleistungsbranchen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, vor dem ordentlichen AHV-Rententalter Altersvorsorgeleistungen zu beziehen als Personen aus dem Industriesektor und aus der Baubranche. Keinen signifikanten Einfluss auf den frühen Bezug von Altersvorsorgeleistungen haben gemäss der multivariaten Analyse die Grösse des Unternehmens oder persönliche Merkmale wie die Ausbildung, das Einkommen oder der Haushaltstyp.

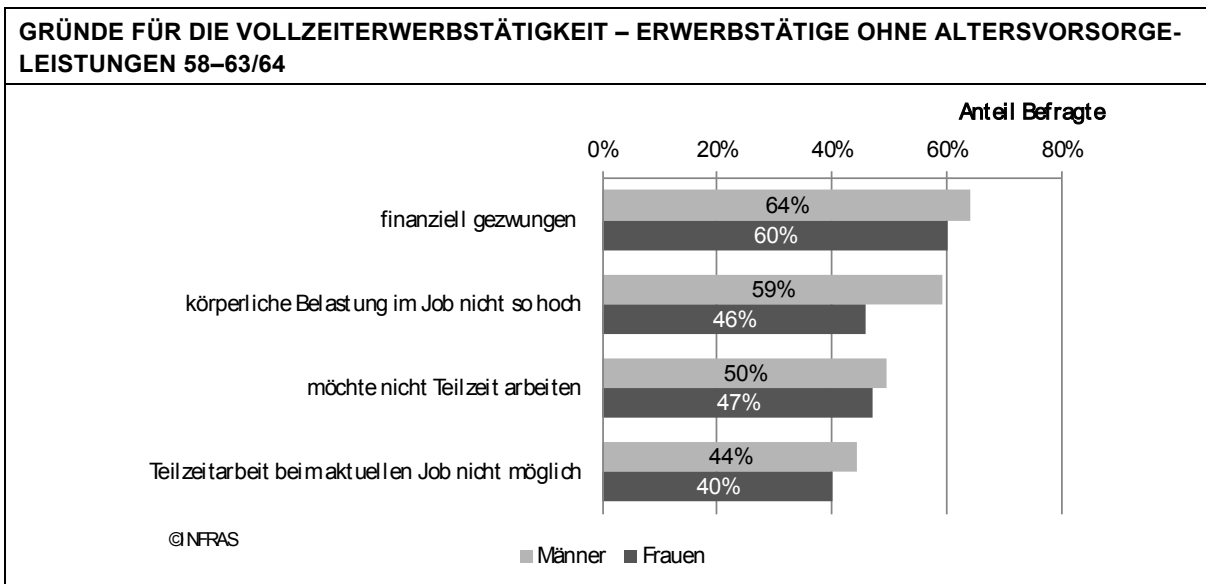
ERGEBNISSE BINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION: CHANCE FÜR DIE DEN FRÜHEN BEZUG VON ALTERSVORSORGELEISTUNGEN – PERSONEN ZWISCHEN 58 UND 63/64 JAHREN			
unabhängige Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio (OR)	Konfidenzintervall
Alter	kontinuierliche Variable (58–70 Jahre)	1.617	1.437 – 1.819

Tabelle 10 Quelle: Befragung älterer Personen; n=486 (Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter); fehlend=278. Nagelkerkes R-Quadrat = .194, d.h. Varianz wird durch die eingeschlossenen Variablen zu 19% erklärt; Kein signifikanter Einfluss der im Modell eingeschlossenen Variablen Geschlecht, Ausbildung, persönliches Einkommen, Zivilstand, Haushaltstyp, Erwerbstätigkeit des Partners, Grösse des Haushalts, Branche und Grösse des Unternehmens.

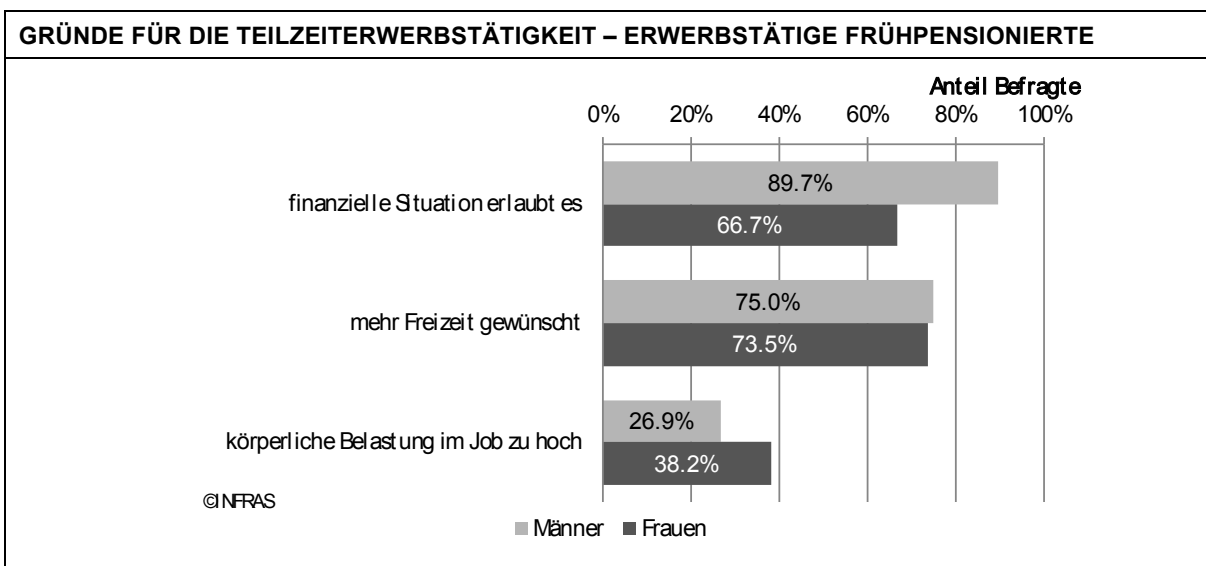
ERGEBNISSE BINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION: CHANCE FÜR DIE DEN FRÜHEN BEZUG VON ALTERSVORSORGELEISTUNGEN – PERSONEN ZWISCHEN 64/65 UND 70 JAHREN			
unabhängige Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio (OR)	Konfidenzintervall
Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin	dichotome Variable	0.479	0.280 – 0.787
Branche des Unternehmens	Dienstleistungssektor (dichotom)	<i>Referenzkategorie</i>	
	Industriesektor (dichotom)	0.442	0.211 – 0.927
	Baubranche (dichotom)	0.351	0.124 – 0.988
	Primärsektor (dichotom)	<i>nicht signifikant</i>	
	öffentliche Verwaltung (dichotom)	<i>nicht signifikant</i>	

Tabelle 11 Quelle: Befragung älterer Personen; n=327 (Personen ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter); fehlend=179. Nagelkerkes R-Quadrat = .093, d.h. Varianz wird durch die eingeschlossenen Variablen zu 9% erklärt; Kein signifikanter Einfluss der im Modell eingeschlossenen Variablen Geschlecht, Alter, Ausbildung, persönliches Nettoeinkommen, Zivilstand, Haushaltstyp, Grösse des Haushalts und Grösse des Unternehmens.

Anhang 3: Gründe Vollzeit/-Teilzeiterwerbstätigkeit



Figur 38 Quelle: Befragung älterer Personen; „Sie haben gesagt, dass sie eine Vollzeitstelle haben. Aus welchen Gründen sind Sie noch voll erwerbstätig?"; Mehrfachantworten möglich; n=135 (Personen, die vollzeitleich erwerbstätig sind); fehlend = 0.



Figur 39 Quelle: Befragung älterer Personen; „Sie haben gesagt, dass Sie zurzeit eine Teilzeitstelle haben. Aus welchem Grund arbeiten Sie teilzeitleich?"; Mehrfachantworten möglich; n=102 (Personen, die Teilzeit erwerbstätig sind); fehlend=0.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de>

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr>

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana
«Aspetti della sicurezza sociale»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=it>

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=en>