

Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung

Im Hinblick auf die angestrebte Förderung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen (ab 58 Jahren) sind vor allem die Arbeitgeber gefordert. Einerseits sind die Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung durch die Arbeitgeber wichtige Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit von älteren Personen. Andererseits könnten die Arbeitgeber die Beschäftigung von Personen ab 58 Jahren wesentlich aktiver fördern. Die Verbesserung der gesetzlichen Regelungen zur Altersvorsorge kann die Förderung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen ergänzend unterstützen.



Judith Trageser
INFRAS



Stephan Hammer

Ziel und Methodik

Eine zentrale Stossrichtung des Bundesrates zur Bewältigung der demografischen Herausforderung in der Altersvorsorge und in der Arbeitsmarktpolitik ist die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für eine längere Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Bevölke-

rung. Im Hinblick auf die Förderung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen untersuchte INFRAS im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) folgende Fragen:

- Welche Faktoren beeinflussen die Arbeitsmarktbeteiligung von Personen zwischen 58 und 70 Jahren bzw. deren Rücktritt aus dem Erwerbsleben? Welche Anreize sind für eine längere Erwerbstätigkeit von Bedeutung?
- Welche Anstrengungen unternehmen die Arbeitgeber zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte?
- Wie könnten die gesetzlichen Regelungen der Altersvorsorge verbessert werden, um die Erwerbstätigkeit von älteren Personen zu fördern?

Kern des Forschungsprojekts¹ waren zwei standardisierte Befragungen: Einerseits wurde eine telefonische CATI²-Befragung von Personen zwischen 58 und 70 Jahren durchgeführt. Dabei wurden insgesamt 1292 Personen geschichtet nach acht Zielgruppen befragt. Andererseits wurde eine Online-Befragung von Arbeitgebenden durchgeführt. Dabei wurde eine Stichprobe von insgesamt 5000 Unternehmen gezogen, die nach Grösse, Branche und Sprachregion geschichtet war. Insgesamt konnten 1969 Unternehmen befragt werden.

Sicht der älteren Personen

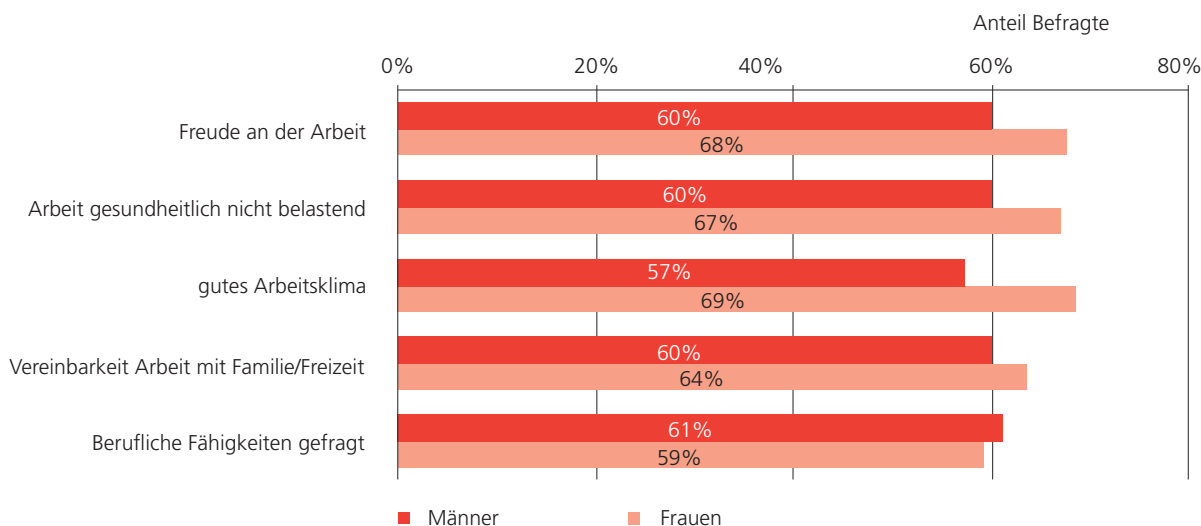
Wichtige Gründe für die Erwerbstätigkeit von älteren Personen (ab 58 Jahren) sind gute gesundheitliche Voraussetzungen, gute Arbeitsbedingungen und eine interessante Arbeit. Bei den Arbeitsbedingungen spielen vor allem ein gutes Arbeitsklima, eine gute Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie und mit 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 sind der Wunsch nach mehr Freizeit, gesundheitliche Einschränkungen, Zwangspensionierungen und Kündigungen sowie unbefriedigende Arbeitsbedingungen entscheidende Faktoren. Während nichterwerbstätige Frühpensionierte (d.h. Personen unter dem ordentlichen AHV-Rentenalter, die bereits Altersvorsorgeleistungen beziehen) grösstenteils freiwillig aus dem Erwerbsleben austraten, erfolgte der Er-

1 Trageser, Judith; Hammer, Stefan; Fliedner, Juliane (2012), «Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung»; BSV-Forschungsbericht Nr. 11/12 www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lnr=11/12#pubdb

2 CATI: Computer Assisted Telephone Interview

Wichtigste Bedingungen für eine längere Erwerbstätigkeit – Erwerbstätige ohne Altersvorsorgeleistungen **G1**



Antworten älterer Personen auf die Frage: «Könnten Sie sich vorstellen, länger als bis zum ordentlichen AHV-Rentalter erwerbstätig zu bleiben, wenn, ...?»; Mehrfachantworten möglich; n=193 (Personen, die planen, nicht bis oder bis zum ordentlichen AHV-Rentalter zu arbeiten oder noch keinen Zeitpunkt festgelegt haben)

Quelle: INFRAS

werbsaustritt bei den Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren ohne Altersvorsorgeleistungen überwiegend unfreiwillig. 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.

Personen zwischen 58 und 63/64 Jahren sind unter gewissen Bedingungen bereit, über das ordentliche AHV-Rentalter tätig zu sein. Ein Fünftel der Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren plant bereits heute, über das ordentliche AHV-Rentalter hinaus erwerbstätig zu bleiben. Von den übrigen Erwerbstätigen unter 64/65 Jahren zeigt eine grosse Mehrheit eine relativ hohe Bereitschaft, unter bestimmten Bedingungen über das ordentliche AHV-Rentalter tätig zu sein (siehe **G1**). Von den Nichterwerbstätigen unter 64/65 Jahren, die erwerbstätig waren, kann sich gut ein Drittel vorstellen, unter bestimmten Voraussetzungen wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Wichtige Bedingungen von Personen ab 58 Jahren für eine Erwerbstätigkeit über das ordentliche AHV-Rentalter hinaus 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. Demgegenüber haben finanzielle Aspekte 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.

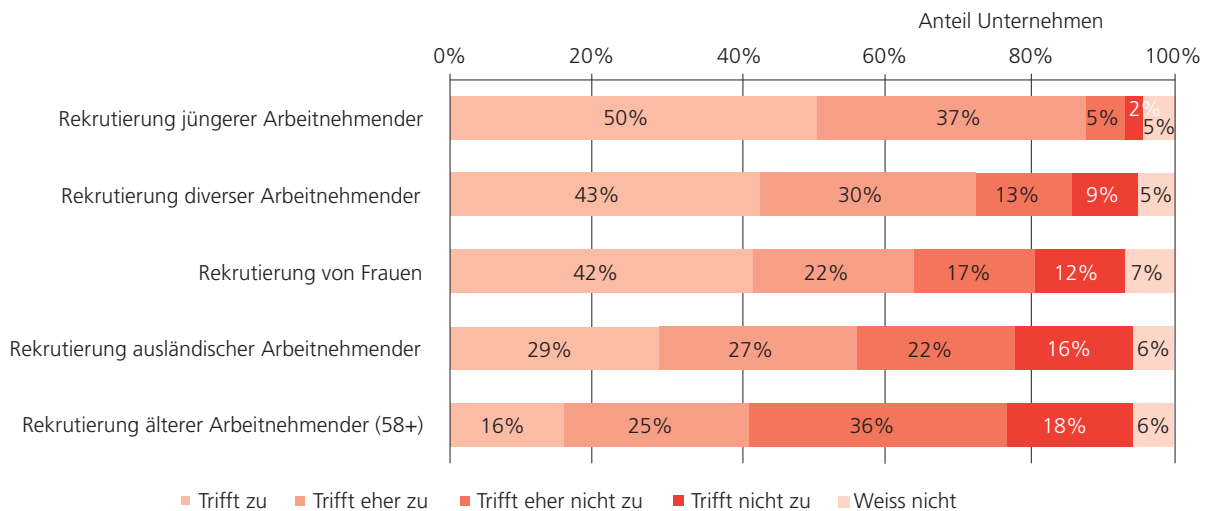
Sicht der Unternehmen

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 Rentenalter 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. 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.

Die Unternehmen haben die Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte ausgebaut. Über ein Drittel der befragten Unternehmen hat in den letzten drei Jahren Personen ab 58 Jahren neu

Strategien zur Deckung eines möglichen Arbeitskräftemangels

G2



Antworten von Unternehmen auf die Frage: «Stellen Sie sich vor, dass Ihr Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung einen Mangel an Arbeitskräften hätte. Wie würden Sie diese Rekrutierungslücke decken?» n=1969

Quelle INFRAS

angestellt. Tendenziell haben die Unternehmen auch vermehrt personalpolitische Massnahmen zur Förderung der (Weiter-)Beschäftigung der älteren Mitarbeitenden ergriffen. Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass die Unternehmen grösstenteils über keine systematische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte verfügen. Zudem weist die Rekrutierung von älteren Arbeitskräften zur Deckung eines allfälligen demografiebedingten Mangels an Arbeitskräften im Vergleich zu alternativen Strategien einen deutlich geringeren Stellenwert auf (siehe G2).

Einstellungen zur künftigen Ausgestaltung der Altersvorsorge

Ältere Personen 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 ältere Personen 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 älteren Personen überwiegend abgelehnt.

Folgerungen

Im Hinblick auf die angestrebte Förderung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen sind vor allem die Arbeitgeber gefordert:

- Erstens betreffen wichtige Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit die Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung durch die Arbeitgeber.
- Zweitens könnten die Arbeitgeber die Beschäftigung von älteren Personen wesentlich aktiver fördern.
- Drittens sollten die Arbeitgeber dem Verbleib und der Integration älterer Erwerbstätiger in den Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung einen grösseren Stellenwert beimessen.

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

- 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.
- 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.

- 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.

Judith Trageser, dipl. Volkswirtin, INFRAS, Zürich
E-Mail: judith.trageser@infras.ch

Stephan Hammer, lic. oec. HSG, INFRAS, Zürich
E-Mail: stephan.hammer@infras.ch

Ältere Personen und Arbeitsmarktbeteiligung

In den letzten 4 bis 5 Jahren kann eine Trendwende bei der Erwerbsbeteiligung der älteren Personen beobachtet werden.¹ Während in den 90er-Jahren bis ins Jahr 2006 die Erwerbsbeteiligung der älteren Männer vor dem AHV-Alter leicht rückläufig war, hat sie seither wieder zugenommen. Die seit den 90er-Jahren konstante Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zu einem überwiegenden Teil auf die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen, insbesondere auf die Erhöhung des AHV-Alters.

Entsprechend dieser Entwicklung hat sich das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter in den letzten Jahren erhöht, während die Quote des vorzeitigen Ruhestands² abgenommen hat. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter hat sich dem gesetzlichen Rentenalter angenähert. Berechnungen für die Jahre 2008–2011 zeigen, dass das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter der Männer 64,1 Jahre, das der Frauen 62,6 Jahre beträgt.

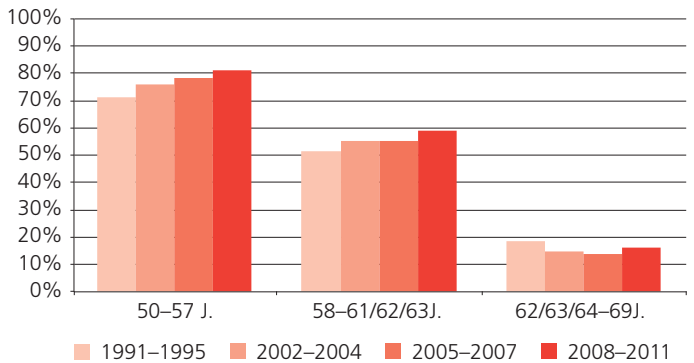
Im internationalen Vergleich weist die Schweiz sowohl eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung von älteren Personen auf als auch ein entsprechend hohes Erwerbsaustrittsalter. Die Schweiz nimmt damit, gemeinsam mit Schweden, Norwegen und dem Vereinigten Königreich (UK) eine Spitzenposition in Europa ein.

Nebst dem positiven konjunkturellen Umfeld mit relativ tiefen Arbeitslosenzahlen tragen insbesondere die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit wie die Möglichkeiten zur Reduktion des Beschäftigungsgrads, das Angebot an Teilzeitstellen und die Nutzung der beruflichen Erfahrung älterer Mitarbeiter dazu bei, dass dieser Trend auch in den nächsten Jahren anhalten dürfte.

Erwerbsquoten Männer nach Altersklassen



Erwerbsquote der Frauen nach Altersklassen



Quelle: SAKE, 2. Quartal, Gepoolte Daten

- 1 Kolly, Michel (2012), Ältere Personen und Arbeitsmarktbeteiligung; BSV-interner Materialband zum Forschungsbericht Nr. 11/12 www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?nr=11/12#pubdb
- 2 Personen zwischen 59/60 und 63/64, welche nicht mehr erwerbstätig sind und die Aufgabe der Erwerbstätigkeit mit Frühpensionierung begründen.