

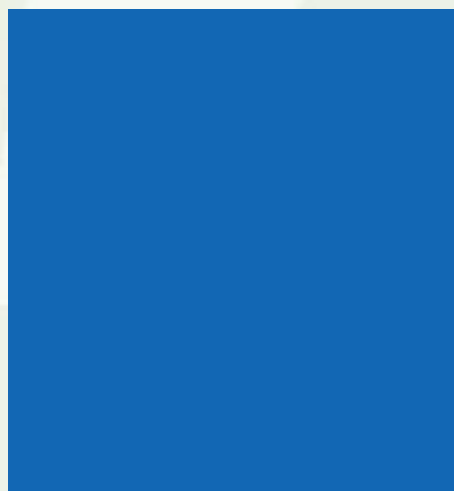
# BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Bericht in Rahmen des Forschungsprogramms zur  
längerfristigen Zukunft der Alterssicherung  
(IDA ForAlt)*

## **Betriebliche Alterspolitik - Unternehmens- und Personenbefragung**

*Beilageband I*

*Forschungsbericht Nr. 4/03.1*



**BSV / /**  
**OFAS / /**  
**UFAS / /**

*Bundesamt für Sozialversicherung  
Office fédéral des assurances sociales  
Ufficio federale delle assicurazioni sociali  
Ufficio federal da tar assicuranzas socialas*

Das Bundesamt für Sozialversicherung veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten und Forschungsbereiche zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiten Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherung wieder.

**Autoren:** Armin Jans, Prof., Dr., Silvio Graf, Prof. Dr.,  
Thea Weiss Sampietro,  
Zürcher Hochschule Winterthur  
Departement Wirtschaft und Management  
St. Georgenplatz 2  
8400 Winterthur  
Tel. 052 267 79 46  
Fax 052 267 79 02

**Auskünfte:** Jean-François Rudaz, Bereich Forschung & Entwicklung  
Bundesamt für Sozialversicherung  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern  
Tel. 031 322 87 63  
Fax 031 324 06 87  
E-mail: [jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch](mailto:jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch)

**ISBN:** 3-905340-61-5

**Copyright:** Bundesamt für Sozialversicherung  
CH-3003 Bern

Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares an das Bundesamt für Sozialversicherung gestattet.

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

**Bestellnummer:** [318.010.4/03.1 d 4.03 400](#)

**Betriebliche Alterspolitik**  
**Unternehmens- und Personenbefragung**  
**Beilageband I**

Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms  
zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung  
(IDA ForAlt)

Armin Jans, Silvio Graf und Thea Weiss Sampietro,  
Zürcher Hochschule Winterthur (ZHW)

Februar 2003

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	I
Verzeichnis der Grafiken .....	III
Tabellenverzeichnis .....	IV
Glossar und Abkürzungen .....	VI
<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1. ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSFRAGEN .....	2
1.2. METHODIK .....	3
1.2.1. Untersuchungszeitraum .....	3
1.2.2. Auswahl des Untersuchungsgebiets.....	3
1.2.3. Auswahlkriterien bei der Unternehmensbefragung .....	3
1.2.4. Auswahl der Arbeitnehmenden .....	10
1.2.5. Zum Ablauf der Befragung.....	12
1.2.6. Datenaufwertung.....	13
<b>2. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG .....</b>	<b>15</b>
2.1. STATISTISCHE MERKMALE DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN .....	15
2.2. BETRIEBLICHE ALTERSPOLITIK IN DEN NEUNZIGER JAHREN .....	17
2.2.1. Allgemeine Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitskräften .....	17
2.2.2. Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden bei Personalabbau .....	27
2.2.3. Kostenschätzungen der Frühpensionierungen .....	34
2.3. AKTUELLE ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSPOLITIK .....	37
2.3.1. Veränderungen gegenüber den Neunziger Jahren .....	37
2.3.2. Zukünftige Verhaltensweisen .....	39
2.4. FAZIT .....	40
<b>3. ERGEBNISSE DER PERSONENBEFRAGUNG.....</b>	<b>44</b>
3.1. SOZIO-DEMOGRAPHISCHE MERKMALE DER BEFRAGTEN PERSONEN .....	44
3.2. ÜBERGÄNGE ZWISCHEN ERWERBSLEBEN UND RUHESTAND.....	47
3.2.1. Einstellung zur Pensionierung und zum Ruhestand.....	47
3.2.2. Aktivitäten vor und nach der Pensionierung.....	50
3.3. PENSIONIERUNGSMODALITÄTEN.....	51
3.3.1. Aspekte der Pensionierungsform.....	51
3.3.2. Betriebliche Veränderungen und Austritt aus dem Erwerbsleben.....	52
3.3.3. Zwischen Ausgliederung und Integration.....	54
3.3.4. Neue Tendenzen .....	55
3.3.5. Präferierte Pensionierungsmodalitäten .....	56
3.4. FAZIT .....	58
<b>4. SYNTHESE UND VALIDIERUNG DER ERGEBNISSE .....</b>	<b>655</b>
4.1. DISKUSSION DER FORSCHUNGSFRAGEN .....	655
4.1.1. Blickwinkel der Unternehmen .....	66
4.1.2. Blickwinkel der Mitarbeitenden .....	71
4.2. LINKS ZWISCHEN DER PERSONEN- UND DER BETRIEBSUMFRAGE.....	74
4.3. ERGEBNISSE DER CLUSTERANALYSE .....	76

<b>LITERATUR .....</b>	<b>79</b>
<b>ANHANG 1: UNTERNEHMENSFRAGEBOGEN (DEUTSCHE VERSION).....</b>	<b>81</b>
<b>ANHANG 2: PERSONENFRAGEBOGEN DEUTSCHE VERSION (VOR UND NACH DER PENSIONIERUNG) .....</b>	<b>103</b>

## Verzeichnis der Grafiken

Graphik 2-1:	Stärken der älteren Mitarbeitenden aus Sicht der Unternehmen (Mehrfachantworten möglich, Anzahl absolut).....	18
Graphik 2-2:	Schwächen der älteren Mitarbeitenden aus Sicht der Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl absolut).....	20
Graphik 2-3:	Altersgrenze bei der Einstellung .....	22
Graphik 2-4:	Gründe für den Personalabbau nach Regime .....	28
Graphik 2-5:	Formen des Stellenabbaus in % nach Regime.....	29
Graphik 2-6:	Verjüngungsstrategien nach Unternehmensgrösse .....	30
Graphik 2-7:	Verjüngungsstrategien nach Regime .....	31
Graphik 2-8:	Betriebliche Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender (Mehrfachantworten möglich, Angaben in % der antwortenden Unternehmen) .....	38
Graphik 3-1:	Einstellung der befragten Personen zur Pensionierung vor und nach der Pensionierung (Angaben in %) .....	47
Graphik 3-2:	Bewertung des Gesundheitszustandes vor und nach der Pensionierung (Angaben in %).....	48
Graphik 3-3:	Positive Aspekte der Pensionierung (vorher und nachher) .....	49
Graphik 3-4:	Negative Aspekte der Pensionierung (vorher und nachher).....	50
Graphik 3-5:	Bezahlte und unbezahlte Nebenaktivitäten der befragten Personen vor und nach der Pensionierung (Angaben in %).....	51
Graphik 3-6:	Pensionierungsformen der befragten Personen vor und nach der Pensionierung (Angaben in %).....	52
Graphik 3-7:	Auswirkungen der betrieblicher Änderungen auf die persönliche Arbeitssituation während der Neunziger Jahre (Anzahl absolut).....	53
Graphik 3-8:	Beurteilung des gesetzlichen Pensionierungszeitpunktes vor und nach der Pensionierung (Angaben in %).....	56
Graphik 3-9:	Präferierte Pensionierungsformen von Personen kurz vor und kurz nach Erreichen des Ruhestandes (Mehrfachantworten möglich, Angaben in %).....	57
Graphik 4-1:	Drei Unternehmens-Clusters mit den entsprechenden diskriminierenden Variablen .....	77

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1-1:	Produktionsregime (HRM-System) und ausgewählte Branchen.....	4
Tab. 1-2:	Kriterien für die Auswahl der befragten Unternehmen .....	5
Tab. 1-2:	Kriterien für die Auswahl der befragten Unternehmen (Fortsetzung) .....	6
Tab. 1-3:	Unternehmen und Beschäftigte nach Grössenklassen 1985-1998 (in %).....	7
Tab. 1-4:	Vorgesehener Anteil der Unternehmen nach Grösse (= Anzahl Beschäftigte).....	8
Tab 1-5:	Geplante Unternehmensstichprobe nach Grösse, Region, Frühpensionierung.....	8
Tab 1-6:	Ausschöpfung der Adresssätze von Unternehmen und non-responses .....	9
Tab. 1-7:	Geplante Quotierung der Personenbefragung nach cases und non-cases.....	10
Tab 1-8:	Ausschöpfung der Adresssätze von Personen und Anzahl non- responses .....	11
Tab. 1-9:	Effektive Quotierung der Personenbefragung .....	12
Tab. 2-1:	Befragte Unternehmen nach Grösse, Branchen und Region .....	16
Tab. 2-2:	urchschnittliche Altersstruktur nach Produktionsregime .....	17
Tab. 2-3:	Stärken der älteren Arbeitskräfte nach Produktionsregime .....	19
Tab. 2-4:	Stärken der älteren Arbeitskräfte nach Betriebsgrösse.....	19
Tab. 2-5:	Schwächen der älteren Arbeitskräfte nach Produktionsregime .....	21
Tab. 2-6:	Schwächen der älteren Arbeitskräfte nach Betriebsgrösse.....	21
Tab. 2-7:	Altersgrenzen bei der Anstellung von älteren Arbeitskräften nach Grösse und Produktionsregime (in % der antwortenden Unternehmen).....	23
Tab. 2-8:	Bedeutung der Anciennitätslöhne nach Grösse und nach Regime .....	24
Tab. 2-9:	Weiterarbeit nach der Pensionierung nach Grösse und nach Regime .....	27
Tab. 2-10:	Formen des Stellenabbaus nach Grösse.....	30
Tab 2-11:	Gründe für eine Verjüngung der Belegschaft nach Grösse und Regime.....	32
Tab. 2-12:	Die volkswirtschaftlichen Kosten der Vorruhestandslösungen 1991- 2000 .....	36
Tab. 2-13:	Wichtige statistische Merkmale der befragten Unternehmen.....	40
Tab. 3-1:	Befragte Personen nach Geschlecht, Lebensform, Bildungsniveau, beruflicher Stellung und Einkommen (absolute Zahlen) .....	45
Tab. 3-1:	Fortsetzung .....	46
Tab. 3-2:	Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung .....	59
Tab. 3-2:	Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung).....	60

---

Tab. 3-2:	Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung) .....	61
Tab. 3-2:	Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung) .....	62
Tab. 4-1:	Befragte Personen aus vier Grossunternehmen .....	74
Tab. 4-2:	Antworten der befragten Personen des Unternehmens I der Maschinen- industrie .....	74
Tab. 4-3:	Zwang zur Frühpensionierung gemäss den Antworten der befragten Pensionierten aus den vier Grossunternehmen.....	75
Tab. 4-4:	Antworten der befragten Personen aus den vier Grossunternehmen zur Weiterarbeit nach der regulären Pensionierung .....	76



## Glossar und Abkürzungen

Ältere Arbeitskräfte / Mitarbeitende	Arbeitskräfte/Mitarbeitende ab 50 Jahren
Anciennitätsprinzip	Berücksichtigung des Alters, insbesondere im Entlohnungssystem
Betriebliche Alterspolitik	Personalpolitik eines Unternehmens, die sich spezifisch an ältere Arbeitskräfte richtet
BFS	Bundesamt für Statistik
BUR	Betriebs- und Unternehmensregister (BFS)
BZ	eidg. Betriebszählung (BFS)
Flexible Pensionierung	Flexibilisierung (bzw. Reduktion) der Arbeitszeit und/oder der Art der Arbeit
Frühpensionierung	Pensionierung vor dem gesetzlich vorgeschriebenen Alter (gegenwärtig 63/65 Jahre, vor 2001: 62/65 Jahre)
Gleitende Pensionierung	Flexible Pensionierungsform, bei der mehrere Gleitphasen mit unterschiedlichen Teilzeitpensen festgelegt werden
HRM	Human Resource Management
Invalidisierung	Ausgliederung von (teil-)invaliden Arbeitnehmenden über die Invalidenversicherung (IV).
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (BFS)
Outsourcing	Ausgliederung. Das Outsourcing kann Unternehmenseinheiten (Unternehmen, Betriebe, Abteilungen), einzelne Arbeitsprozesse oder Mitarbeitende betreffen
Produktionsregime	Spezifische Organisationsform eines Betriebs, Arbeitskräfte und Technologie miteinander zu verbinden (siehe auch Tabelle 1-1)
SAKE	Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung
SAP	Schweiz. Automatikpool (Schweizerischer Wirtschaftsverband der Automation, Elektronik, Informatik und Medizintechnik)
Soft factors	Weiche Faktoren (hier: Unternehmenskultur, Sozialkapital, externes Image des Unternehmens)
Taylorismus	Optimierung des Arbeitskräfteeinsatzes durch möglichst starke Arbeitszerlegung bei geringem Entscheidungs- und Kontrollspielraum der (in der Regel wenig qualifizierten) Arbeitskräfte; vor allem in der Massenproduktion (Fließbandarbeit etc.)

Überbrückungsrente	Rente, die bei Frühpensionierungen oder Vorruhestands- lösungen zur Kompensation des Erwerbsausfalls bzw. der fehlenden Beiträge der ordentlichen Renten ausgerichtet werden
Vorruhestand	Mitarbeitende, die in den Vorruhestand treten, bleiben bis zur (Früh-) Pensionierung im Angestelltenverhältnis, sind jedoch frei gestellt und leisten keine Arbeit mehr. Sie erhalten i.d.R. eine Überbrückungsrente
Vorzeitige Ruhe- standsregelungen	Regelungen, die zu einem vorzeitigen Ruhestand (vor dem gesetzlich vorgeschriebenen Pensionierungsalter von 62/65 Jahren vor 2001) führen (Frühpensionierungen, flexible Pensionierungen und Vorruhestandsregelungen).

ZHW

ZÜRCHER HOCHSCHULE WINTERTHUR

## 1. Einleitung

Im Rahmen des vom Bundesamt für Sozialversicherungen und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) veranlassten Forschungsprogramms zur 12. AHV-Revision wurde vom Zentrum für Wirtschaftspolitik der Zürcher Hochschule Winterthur (ZHW) eine Befragung von 120 Unternehmen und 174 Mitarbeitenden über die betriebliche Alterspolitik durchgeführt. Der vorliegende Beilageband gibt Aufschluss über die Methodik und die Ergebnisse der Unternehmens- und der Personenbefragung, die zwischen Mai und Dezember 2002 durchgeführt wurden. Er bildet eine Grundlage für den Synthesebericht „Betriebliche Alterspolitik in den neunziger Jahren und Perspektiven“, welcher von INFRAS und dem Zentrum für Wirtschaftspolitik der Zürcher Hochschule Winterthur (ZHW) gemeinsam erarbeitet wurde.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

Kapitel 1 gibt Auskunft über die Zielsetzungen und Methodik der Unternehmens- und Personenbefragung im Einzelnen.

Im Kapitel 2 werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung präsentiert. Nach einer allgemeinen Übersicht über die Merkmale der befragten Unternehmen werden die betriebliche Alterspolitik in den Neunziger Jahren, ihre aktuellen Tendenzen und die Handlungsfelder für die Zukunft behandelt. In diesem Kapitel sind auch die geschätzten volkswirtschaftlichen Kosten aufgeführt, die durch die Vorruhestandslösungen entstanden sind.

In Kapitel 3 werden die Resultate der Personenbefragung vorgestellt. Neben den soziodemographischen Angaben zu den Personen finden sich hier die Einstellung der Befragten zur Pension, die Bestimmungsgründe verschiedener Pensionierungsformen, insbesondere unter den Bedingungen betrieblicher Veränderungen, sowie die Präferenzen bezüglich der Pensionierung.

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der beiden Befragungen mit Bezug zu den Forschungsfragen zusammengefasst und der Konnex zwischen Unternehmens- und Personenbefragung mit weiteren deskriptiven Auswertungen diskutiert.

Im Anhang befinden sich die verwendeten Fragebogen (deutschsprachige Version).

## 1.1. Zielsetzung und Forschungsfragen

Die empirische Analyse ausgewählter Unternehmen dient dazu aufzuzeigen, welche Strategien schweizerische Unternehmen des 2. und 3. Sektors in ihrer betrieblichen Alterspolitik während der Neunziger Jahre verfolgt haben und welche persönlichen und betrieblichen Bedingungen den vorzeitigen Übertritt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ruhestand begünstigt bzw. behindert haben. Des Weiteren sollen die gegenwärtig sich abzeichnenden Veränderungen in der betrieblichen Alterspolitik diskutiert und neue Handlungsspielräume für deren künftige Gestaltung aufgezeigt werden. Unter betrieblicher Alterspolitik wird grundsätzlich die Personalpolitik der Schweizer Unternehmen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verstanden, die mindestens 50 Jahre alt sind. Im Rahmen von Anstellung, Beschäftigung und Austritt lässt sich möglicherweise ein (positiv oder negativ) diskriminierendes Verhalten der Unternehmen gegenüber älteren Mitarbeitenden feststellen.

Aus dem Blickwinkel der Unternehmen und Branchen will das Projekt folgende Fragenkomplexe beantworten:

- Tendenzen im Umgang mit älteren Mitarbeitenden während der Neunziger Jahre.
- Begründungen der Unternehmen für die Frühpensionierung und die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender.
- Bestimmungsfaktoren für die Unterschiede zwischen grossen und kleinen Unternehmen, von Branchen, Produktionsregimes und Sprachgebieten im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden.
- Auswirkungen der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und staatlichen Rahmenbedingungen auf die betriebliche Alterspolitik.
- Vorschläge für Integrationsmassnahmen älterer Mitarbeitenden in den Unternehmen.

Aus dem Blickwinkel der Angestellten stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Welche Bestimmungsfaktoren haben in den Neunziger Jahren das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beeinflusst?
- Welche Bestimmungsfaktoren haben zu einer Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Pensionierungsalter  $h$  hinaus geführt?
- Gibt es Unterschiede zwischen den Bestimmungsfaktoren des Pensionierungszeitpunktes heute (d.h.) im Jahre 2002) und in den Neunziger Jahren?

Die Beantwortung dieser Forschungsfragen aufgrund der Ergebnisse der Befragungen findet sich in Abschnitt 4.1.

## 1.2. Methodik

### 1.2.1. Untersuchungszeitraum

Die Untersuchung umfasst den Zeitraum 1991-2002. Die schweizerische Wirtschaft trat 1991 nach einer anhaltenden Periode der Hochkonjunktur abrupt in eine Rezession ein, welche bis in die zweite Hälfte der Neunziger Jahre andauerte.<sup>1</sup> Zwischen 1991 und 1995 war in der gesamten Schweiz ein starker Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen. Besonders ausgeprägt fand dieser im 2. Sektor statt. Besonders stark betroffen von der wirtschaftlichen Stagnation war die Romandie.

Die mit dem Beschäftigungsrückgang einher gehende Zunahme der Arbeitslosigkeit verursachte einen Trend zur Frühverrentung, der je nach Branche und Betriebsgrösse unterschiedlich ausgeprägt war. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Personalpolitik werden aus der Sicht der Unternehmen und aus der Sicht der Erwerbstätigen bzw. (Früh-) Pensionierten dieser Unternehmen zunächst retrospektiv analysiert. Zudem wird anhand von Fragen zur gegenwärtigen und zukünftigen Personalpolitik untersucht, ob inzwischen ein Wertewandel stattgefunden hat.

### 1.2.2. Auswahl des Untersuchungsgebiets

In dieser Untersuchung werden die Deutschschweiz und die Westschweiz miteinander verglichen. Die Westschweiz war ungleich schwerer von der wirtschaftlichen Rezession betroffen als die Deutschschweiz, was insbesondere auch in den regionalen Arbeitslosenquoten zum Ausdruck kommt. So lag die Arbeitslosenquote in der Romandie 1992-1999 dauernd 2-2,5 Prozentpunkte über jener der Deutschschweiz.

Vor diesem Hintergrund ist es von Interesse, die Strategien der Unternehmen im 2. und 3. Sektor der beiden Regionen aufzuzeigen und die unterschiedlichen Vorgehensweisen in der Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden zu untersuchen. Insbesondere interessiert hier, ob die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmender zwischen verschiedenen Branchen, Grössenklassen und über die Sprachgrenzen hinweg unterschiedliche Ausprägungen kennt oder landesweit den gleichen Verhaltensmustern folgt.

Bei der regionalen Aufteilung haben wir uns an die Methode der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) angelehnt. Eine genaue sprachregionale Aufteilung hätte nämlich zur Folge gehabt, dass die zweisprachigen Kantone Freiburg, Bern, Wallis nach Gemeinden oder zumindest nach Bezirken aufgeteilt werden müssten. Aus Praktikabilitätsgründen wurde die Grenze auf der Ebene der Kantone gezogen. Die Westschweiz umfasst demnach die Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf und Jura. Die Befragung erfolgte im französischen Sprachgebiet.

### 1.2.3. Auswahlkriterien bei der Unternehmensbefragung

Das Sample enthält je 60 Unternehmungen aus der deutschen und der französischen Schweiz. Es ist bezüglich der Grössenstruktur der eidgenössischen Betriebszählung 1998 nachgebildet. Aufgrund der Literaturanalysen wurden zudem bestimmte Branchen ausgewählt und gewissen Produktionsregimes zugeordnet. Unter Produktionsregime ist die

---

1 Eine detaillierte Analyse des wirtschaftlichen Umfeldes findet sich im Syntheseband im Abschnitt 3.1.

im Produktionsprozess typischerweise zur Anwendung gelangende Art des Faktoreinsatzes und der damit verbundenen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte zu verstehen.

Zur Überprüfung der Hypothese, dass die betriebliche Stellung älterer Arbeitnehmenden abhängig ist von den jeweiligen Produktionsregimes und der Existenz interner Arbeitsmärkte, wurde ein Sample ausgewählt, welches die unterschiedlichen Produktionsregimes widerspiegelt. Dabei wird vermutet, dass in Zeiten wirtschaftlicher Rezession und betrieblicher Umstrukturierungen Anpassungen des Personalbestands über Frühpensionierungen, Entlassungen, aber auch Invalidisierungen vorgenommen werden, die branchen- bzw. regimespezifischen Mustern folgen.<sup>2</sup> In Tabelle 1-1 sind die drei interessierenden Produktionsregimes zusammenfassend erläutert. In Tabelle 1-2 sind die Kriterien, die für die Auswahl der Unternehmen massgebend sind, zusammengefasst.

<b>Tab. 1-1: Produktionsregime (HRM-System) und ausgewählte Branchen</b>		
Produktionsregime	Wahrscheinlichste Reaktionsform	Beispielbranchen (in Klammern: NOGA-Nummer)
1 Tayloristische Produktion / Dienstleistung (kurzfristig auf externen Arbeitsmarkt ausgerichtetes HRM-System)	Jugendzentrierte Personalpolitik, Entlassungen, Invalidisierung	Baugewerbe (45), Detailhandel und Reparatur (52) Post (64)
2 Diversifizierte Qualitätsproduktion / -dienstleistung (langfristig auf den internen Arbeitsmarkt ausgerichtetes HRM-System)	Schaffung „ausgewogener“ Altersstrukturen, betriebliche / tarifvertragliche Vorruhestandsregelungen	Chemische Industrie (24), Maschinenbau (29), Kreditgewerbe (65)
3 Innovationsorientierte Qualitätsproduktion/ -dienstleistung (kurzfristig auf externen Arbeitsmarkt ausgerichtetes HRM-System)	Jugendzentrierte Personalpolitik, hohe Fluktuationsrate (hire and fire)	Herstellung Geräten/TV Technik (32), Herstellung med. Geräte und Präzisionsinstrumente (33), Grosshandel und Handelsvermittlung (insbes. pharmazeut. Erzeugnisse, Maschinen für Industrie) (51), Dienstleistungen für Unternehmen (74), Unternehmen, die dem SAP angeschlossen sind

<sup>2</sup> Vgl. dazu im Syntheseband Kap. 2.2. Erklärungsansätze, hier insbesondere die industriesoziologischen Ansätze.

<b>Tab. 1-2: Kriterien für die Auswahl der befragten Unternehmen</b>		
Kriterien	Ausprägung	Begründung <sup>3</sup>
Betriebsgrösse (Anzahl MitarbeiterInnen pro Betrieb)	Kleinst- und Kleinunternehmen 1–49.  Mittelunternehmen 50–249.  Grossunternehmen 250+.	Vergleich Grossunternehmen und KMU:  KMU haben mit einem Unternehmensanteil von über 99% einen Beschäftigtenanteil von knapp 70%, in den Neunziger Jahren Zunahme ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung.  Keine zunehmende Konzentration, sondern Trend zu Mikro-Unternehmen, Tendenz zur Unternehmensdezentration sichtbar. KMU wirken vor allem über Neugründungen als eigentliche Job-Maschine und als Wachstumsmotor. Differenzierung von personalpolitischen Konzepten nach Betriebsgrösse.
Branche/ Produktionsregime	Fokus auf Branchen des 2. und 3. Sektors.	Vergleich Grossunternehmen und KMU: Für KMU ist der industriell-gewerbliche Sektor wichtiger wie für Grossunternehmen, dort Rückgang und Konzentration auf Dienstleistungssektor (Tertiarisierung). Unterschiedliche Beschäftigungsrisiken für ältere Arbeitskräfte nach Branchen und Produktionsregime. Unterschiede in der betrieblichen Alterspolitik und in der Branchentarifpolitik.
2.Sektor / Industriesektor	Baugewerbe	Starker Auftragsrückgang in den Neunziger Jahren.  Kurzfristige Arbeitsverhältnisse dominieren.  Tayloristische Produktion: hohes körperliches Verschleissrisiko, unzureichende Qualifikationsentwicklung (= Produktionsregime 1).
	Maschinenindustrie	Maschinen-, Apparate- und Metallindustrie als stärkster Industriezweig Trendindikator nicht nur für die Industrie, sondern für gesamte Wirtschaft. <sup>4</sup> Langfristige Arbeitsverhältnisse dominieren. Starker Rationalisierungsdruck, Zunahme der Beschäftigung in den KMU. Diversifizierte Qualifikation: Betriebsspezifische Qualifikationseinengung, langfristige körperliche Abbauvorgänge bzw. psychische Überforderungen (= Produktionsregime 2).
	Herstellung elektrischer Geräte, Feinmechanik, insbesondere auch Unternehmen des Schweiz. Automatikpools (SAP)	Zählt zu den Wachstumsbranchen im KMU-Bereich während der Neunziger Jahre.  Innovationsorientierte Qualitätsproduktion: Qualifikationsüberforderungen, psychisches Verschleissrisiko (= Produktionsregime 3).

<sup>3</sup> Vgl. dazu die Studie vom Bundesamt für Statistik (1999).

<sup>4</sup> Vgl. Hansen 2000.

<b>Tab. 1-2: Kriterien für die Auswahl der befragten Unternehmen (Fortsetzung)</b>		
Kriterien	Ausprägung	Begründung
3. Sektor Dienstleistungen	Banken	Vorwiegend Grossunternehmen, alter Dienstleistungsbereich.  Fusionen, geographische Flexibilisierung führen zu Beschäftigungsabbau sowohl in Grossunternehmen als auch in KMU.  Langfristige Arbeitsverhältnisse dominieren.  Diversifizierte Qualitätsdienstleistung (= Produktionsregime 2).
	Detailhandel und Reparatur von Gebrauchsgütern	Vorwiegend KMU, starker Wettbewerbsdruck führt in den Neunziger Jahren zu einem Abnahme der Beschäftigung, kurzfristige Arbeitsverhältnisse dominieren.  Tayloristische Dienstleistung (= Produktionsregime 1).
Regionale Verteilung	Unternehmen aus der Deutsch- und der Westschweiz.	Deutschschweiz und Romandie unterschiedlich von der Rezession der Neunziger Jahre betroffen, in der Romandie höhere Arbeitslosenquote.  KMU-Bereich wächst unterschiedlich nach Kantonen und Regionen.

Des Weiteren hat sich gezeigt, dass der Betriebsgrösse ein wesentlicher Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen zugeschrieben werden muss.

Bei der Auswahl wurden deshalb Branchen mit Produktionsregimes, die in den Neunziger Jahren besonders stark von betrieblichen Veränderungen betroffen waren, sowie die Betriebsgrössen angemessen berücksichtigt. Damit wird auch der volkswirtschaftlichen Bedeutung der KMU Rechnung getragen. Wie in anderen europäischen Ländern sind Kleinstunternehmen mit 1–9 Beschäftigten in der Schweiz am häufigsten. Europaweit sind 92,7% aller Arbeitgeber Kleinstbetriebe (Hansen 2000). In Tabelle 1-3 zeigt sich aus der eidg. Betriebszählung (BZ) 1998 eine klare Dominanz der kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Vollzeitbeschäftigten. 1998 gehörten 99,7% der Unternehmen zu dieser Gruppe, 1985 waren es 99,6%. Rund  $\frac{3}{4}$  aller Stellen befanden sich 1998 in KMU. Jeder dritte Arbeitsplatz entfiel auf Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. In den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeitete ein Fünftel der beschäftigten Personen.



<b>Tab. 1-3: Unternehmen und Beschäftigte nach Grössenklassen 1985-1998 (in %)</b>								
Grössenklasse	1985		1991		1995		1998	
	Unter-nehmen	Beschäf-tigte	Unter-nehmen	Beschäf-tigte	Unter-nehmen	Beschäf-tigte	Unter-nehmen	Be-schäf-tigte
(Anzahl Vollzeitbe-schäftigte)	Beschäftigte = Vollzeit + Teilzeit							
0 bis 9	85,9%	26,5%	87,0%	27,4%	88,2%	29,0%	88,5%	30,9%
10 bis 49	11,6%	22,4%	10,8%	22,3%	9,9%	22,2%	9,4%	20,4%
50 bis 249	2,1%	20,6%	1,9%	19,5%	1,7%	18,7%	1,8%	21,5%
KMU < 250	99,6%	69,4 %	99,7%	69,2%	99,7%	69,9%	99,7%	72,8%
250+	0,4%	30,6%	0,3%	30,8%	0,3%	30,1%	0,3	27,2%
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Grundgesamtheit (in 1000)	250	3'280	291	3'760	298	3'550	312	3'700

Quelle: Bundesamt für Statistik, eidg. Betriebszählungen 1985, 1991, 1996, 1998

Da es sich als schwierig erwies, Mikrounternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten zu befragen, die schon 10 Jahre bestehen und zudem ältere Mitarbeitende beschäftigen, wurde die ursprünglich vorgesehene Aufteilung nach Grössenklassen angepasst. Tabelle 1-4 zeigt die (aufgrund der Zahlen der Betriebszählung von 1995 vorgesehenen) Quoten für die 120 Unternehmen nach Grösse.

<b>Tab. 1-4: Vorgesehener Anteil der Unternehmen nach Grösse (= Anzahl Beschäftigte)</b>		
Unternehmen nach Betriebsgrösse	Verteilung der Unternehmen nach Grösse aufgrund der Betriebszählung 1995	Quotierung nach Betriebsgrösse gerundet (exakte Anzahl aufgrund der BZ 1995)
1–49	51%	60
50–249	19%	24
250+	30%	36
Total	100%	120

Die weitere geplante Quotierung der Unternehmensstichprobe nach Sprachregion und eine gleichwertige Aufteilung nach Unternehmen mit und ohne Frühpensionierungen findet sich in Tabelle 1-5.

<b>Tab 1-5: Geplante Unternehmensstichprobe nach Grösse, Region, Frühpensionierung</b>				
Unternehmen	Betriebsgrösse (Anzahl MA)	Unternehmen	Region	
			Deutschschweiz	Westschweiz
<b>ohne Frühpensionierung</b>		60	30	30
Kleinst- und Kleinunternehmen	1–49	30	15	15
Mittelunternehmen	50–249	12	6	6
Grossunternehmen	250++	18	9	9
<b>mit Frühpensionierung</b>		60	30	30
Kleinst- und Kleinunternehmen	1–49	30	15	15
Mittelunternehmen	50–249	12	6	6
Grossunternehmen	250++	18	9	9
Total		120	60	60

Aufgrund dieser Auswahlkriterien für das Sample nahm die Befragung der Unternehmen mehr Zeit in Anspruch als ursprünglich geplant. Neben den Schwierigkeiten bei der

Adressfindung, war die Bereitschaft der Unternehmen, an der Befragung mitzumachen, wegen des grossen Zeitaufwandes für das Interview teilweise sehr gering. Ausserdem hat die Koordination mit den Fallstudien der INFRAS mehr Zeit beansprucht, da zunächst das Einverständnis des Personalmanagements der ausgewählten Betriebe an der Beteiligung an den Fallstudien der INFRAS sowie der Beteiligung an den Befragungen der ZHW abgewartet werden musste. Von den zwölf Unternehmen, die von INFRAS ihre Fallstudien einbezogen wurden, konnte deshalb eine aufgrund der sehr spät erfolgten Zusage nicht mehr einbezogen werden.

Wie Tabelle 1-6 zeigt, haben drei Viertel der angefragten Unternehmen aus der Deutschschweiz und fast sieben Achtel der Unternehmen aus der Romandie eine Teilnahme an der Befragung verweigert. Zudem mussten zwei Interviews von Unternehmen aus der Romandie aufgrund der ungenügenden Qualität aus der Stichprobe entfernt werden. Die gemäss Tabelle 1-4 angestrebte Verteilung nach Grösse konnte trotzdem weitgehend eingehalten werden (siehe Tab. 2-1), allerdings sind die Grossunternehmen in der Romandie unterrepräsentiert.

Die Befragung der Unternehmen wurde vom Mai bis Mitte November 2002 durchgeführt.

<b>Tab 1-6: Ausschöpfung der Adresssätze von Unternehmen und non-responses</b>		
Sample Unternehmensbefragung in der Deutschschweiz	absolut	in %
Angefragte Unternehmen	247	100
Absagen	187	75.7
Realisierte Unternehmens-Interviews	60	24.3

Sample Unternehmensbefragung in der Romandie	absolut	in %
Angefragte Unternehmen	470	100
Absagen	408	86.8
Nicht verwendete Interviews	2	0.4
Realisierte Unternehmens-Interviews	60	12.8
Unterscheidung in cases und non-cases	absolut	in %
Unternehmen mit Frühpensionierungen (= cases)	47	39
Unternehmen ohne Frühpensionierungen (= non-cases)	73	61

### 1.2.4. Auswahl der Arbeitnehmenden

Ein wichtiges Element dieser Studie stellt der Konnex zwischen den befragten Unternehmungen und Beschäftigten dar. Die Personalpolitik der Unternehmen während der Rezession der Neunziger Jahre und die Sicht der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu den getroffenen Massnahmen sollen gegenübergestellt werden. Aus beiden Blickwinkeln soll beleuchtet werden, welche Gründe hinter Vorruhestandsentscheidungen standen bzw. weshalb keine Frühpensionierungen erfolgten.

Es wurde daher angestrebt, Personen aus den befragten Unternehmen in das Sample aufzunehmen, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 60 und 70 Jahren waren und kurz vor bzw. kurz nach der Pensionierung standen. Die Personen wurden zwei Gruppen zugeteilt:

- Personen, die vorzeitig pensioniert worden waren (= cases).
- Personen, die noch aktiv im Berufsleben standen oder gemäss ordentlichem Pensionsalter pensioniert waren (= non-cases)

In Tabelle 1-7 ist die ursprünglich vorgesehene Quotierung nach cases und non-cases wie auch nach Sprachregionen dargestellt.

<b>Tab. 1-7: Geplante Quotierung der Personenbefragung nach cases und non-cases</b>			
(absolute Anzahl)			
	<b>Total</b>	<b>Deutschschweiz</b>	<b>Westschweiz</b>
Frühpensionierte (= cases)	68	34	34
„Non-cases“			
- Aktive	68	34	34
- Regelpensionierte	68	34	34

I

Die Adressen für die Personenbefragung stammten mehrheitlich von den Unternehmen, zum kleineren Teil wurden sie auch von Verbänden zur Verfügung gestellt. Die Unternehmen haben in der Regel die Vorinformation der (ehemaligen) Mitarbeitenden übernommen.

Bei der Adressbeschaffung wurde folgendermassen vorgegangen: Eine Auswahl der 120 Unternehmen, welche sich bei der Befragung zur betrieblichen Alterspolitik beteiligt hatten, wurden angefragt, ob sie eine telefonische Befragung ihrer Belegschaft, die kurz vor oder kurz nach ihrer Pensionierung stand, zulassen und unterstützen würden. Dabei waren zwei Kriterien ausschlaggebend. Die Auswahl richtete sich zum einen nach einer möglichst gleichmässigen Verteilung der ausgewählten Branchen, welche in den letzten Jahren über Frühpensionierungen Personalanpassungsstrategien verfolgt hatten, zum anderen nach der Grösse der Unternehmen. Ausserdem sollten nur Personen ausgewählt werden, die zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 60 und 70 Jahre alt und somit zu Beginn der Neunziger Jahre bereits über 50 Jahre alt waren. Im definitiven Sample befinden sich Personen, die 56 bis 72 Jahre alt sind.

Das ursprüngliche Forschungsdesign konnte schliesslich nicht realisiert werden. Einige Unternehmen haben aus Datenschutzgründen oder wegen des damit verbundenen administrativen Aufwands keine Adressen herausgegeben. Wie aus Tabelle 1-8 ersichtlich ist, konnten mit den zur Verfügung gestellten 162 Adressen aus der Deutschschweiz letztlich 120 Interviews durchgeführt werden. Noch schwieriger gestaltete sich die Befragung in der Romandie. Einerseits waren die Unternehmen sehr zurückhaltend mit der Angabe von Adressen von aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitenden. Falls dies doch geschah, konnten letztere sehr häufig nicht befragt werden. Aus diesem Grunde konnten bei 101 Adressen nur mit 54 Personen ein Interview geführt werden (vgl. Tab. 1-8). Auch hier stammen die Personen mehrheitlich aus Grossunternehmen.

<b>Tab 1-8: Ausschöpfung der Adresssätze von Personen und Anzahl non-responses</b>		
<b>Sample Personenbefragung Deutschschweiz</b>	<b>absolut</b>	<b>in %</b>
Ausgangsstichprobe Umfang Adressen	162	100
Absagen, vom Alter her ungeeignet oder unerreichbar	42	25.9
Realisierte Personen-Interviews	120	74.1

<b>Sample Personenbefragung Romandie</b>	<b>absolut</b>	<b>in %</b>
Ausgangsstichprobe Umfang Adressen	101	100
Absagen, vom Alter her ungeeignet oder unerreichbar	47	46.5
Realisierte Personen-Interviews	54	53.5

Wie aus Tab. 1-9 ersichtlich, gaben von den 60 Unternehmen in der Deutschschweiz 26 Firmen ihr Einverständnis zur Befragung ihrer ehemaligen und noch aktiven Mitarbeitenden. Es konnten 120 Personen telefonisch interviewt werden. Aus der Romandie haben von den 60 Unternehmen nur 12 Firmen Adressen für die Befragung ihrer Belegschaft zur Verfügung gestellt. Deshalb konnten nur 54 Interviews mit ehemaligen und aktiven Mitarbeitenden dieser Unternehmen realisiert werden.

<b>Tab. 1-9: Effektive Quotierung der Personenbefragung</b>			
	Deutschschweiz	Romandie	total
<b>Total Anzahl Befragte nach Betriebsgrösse</b>	<b>120</b>	<b>54</b>	<b>174</b>
Mikrobetriebe (< 10 Mitarbeitende)	2	0	2
Kleinbetriebe (10 ≤ MA < 50)	11	8	19
Mittlere Betriebe (50 ≤ MA < 250)	15	16	31
Grossunternehmen (MA > 250)	92	30	122
<b>Total Anzahl Befragte nach Produktionsregime</b>	<b>120</b>	<b>54</b>	<b>174</b>
Regime 1	20	13	33
Regime 2	78	37	115
Regime 3	22	4	26
<b>Anzahl Befragte nach cases und non-cases</b>			
Personen vor der Pensionierung (Anzahl Frauen)	40 (13)	12 (3)	52 (16)
Personen nach der Pensionierung (Anzahl Frauen)	80 (4)	42 (9)	122 (13)
Davon:			
- Frühpensionierte (= cases)	60	31	91
- Regel- oder Spätpensionierte (= non-cases)	20	11	31

Sowohl in der Deutschschweiz als auch in der Romandie haben mehrheitlich Personen aus mittleren und Grossunternehmen teilgenommen. 70% der befragten Personen zählen zur (ehemaligen und aktiven) Belegschaft von befragten Grossunternehmen. 66% arbeiten oder haben in Unternehmen des Regimes zwei gearbeitet.

Wie Tab. 1-9 zeigt, sind die Frühpensionierten (cases) wie auch die Männer in der Stichprobe deutlich übervertreten (für Details sei auf Tab. 3-1 verwiesen).

#### 1.2.5. Zum Ablauf der Befragung

Auf der Basis der (im Synthesebericht erläuterten) Forschungsfragen und der Arbeits-hypothesen wurde für die Befragung der Unternehmen und für die bereits pensionierten und noch aktiven Mitarbeitenden je ein Fragebogen ausgearbeitet. Alle Fragebogen wurden sowohl in der Deutschschweiz wie in der Romandie einem Pretest unterzogen.

Im Mai wurde mit 9 Personen einer Firma ein Pretest in der Deutschschweiz und im August mit 7 Personen in der Romandie durchgeführt. Die telefonische Befragung mit zwei separaten elektronisch programmierten Fragebögen, für Personen vor und nach der Pensionierung, wurde mit Studentinnen und Studenten der Zürcher Hochschule Winterthur und der Universität Zürich durchgeführt.

Anschliessend wurde die Befragung in zwei Wellen vorgenommen: Zwischen Mai und Dezember 2002 wurden die Personalverantwortlichen von je 60 ausgewählten Unternehmen des 2. und 3. Sektors der Romandie und der Deutschschweiz, zwischen September und Dezember 2002 174 gegenwärtige und ehemalige Mitarbeitende der ausgewählten Unternehmen befragt.

Dabei wurden mit einem strukturierten Fragebogen rund einstündige persönliche Interviews mit der Geschäfts- oder Personalleitung von 120 Unternehmen und rund 174 telefonische Interviews mit 60 bis 70-jährigen noch aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden aus diesen Unternehmen durchgeführt. Ergänzend wurden betriebliche und personalwirtschaftliche Grunddaten mit Hilfe eines Fragebogens erfasst, der den Unternehmen vor dem Interview zugestellt wurden. Die Unternehmen, die von der INFRAS als Fallbeispiele ausgewählt wurden, wurden (mit einer Ausnahme) auch in die Befragung der ZHW einbezogen.

Die Repräsentativität der Stichprobe ist dadurch eingeschränkt, dass die Auswahl der befragten Unternehmen und Personen nicht zufallsgesteuert erfolgte. Innerhalb der vorgegebenen Quotierung bildete die Bereitschaft der angefragten Unternehmen und Personen die grösste Hürde. So konnten in der Romandie aufgrund der fehlenden Bereitschaft nicht, wie ursprünglich vorgesehen, hundert Personen, sondern nur die Hälfte befragt werden.

Die Resultate der Untersuchung können trotzdem im Kontext mit den Fallstudien der INFRAS, der explorativen Expertengespräche und des abschliessenden Expertenworkshops verallgemeinerbare Aussagen zur betrieblichen Alterspolitik von Schweizer Unternehmen in den untersuchten Branchen liefern.

#### *1.2.6. Datenaufwertung*

Die Daten wurden mit Hilfe des statistischen Programms SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) - insbesondere der Prozedur „Crosstabs“ – deskriptiv ausgewertet.

Bei der Unternehmensbefragung wurden die Antworten der befragten Personen (in der Regel der Personalverantwortlichen) zunächst von den Studierenden, die die Befragung durchgeführt haben, handschriftlich notiert. Die ausgefüllten Fragebögen wurden dann mit Hilfe der von der WHO (World Health Organization) entwickelten Befragungs- und Auswertungssoftware Epidata elektronisch erfasst. Mit dieser Software war es möglich, mittels einer Eingabemaske die Antworten der Unternehmensfragebögen aus der Romandie und der Deutschschweiz für jede befragte Unternehmung zu erfassen und zu kodieren. Anschliessend wurde der Datensatz ins SPSS exportiert und dort ausgewertet.

Bei der Personenbefragung wurden die Fragebögen (in deutscher und französischer Sprache) ebenfalls mit der Software Epidata programmiert und die Antworten während des telefonischen Interviews direkt elektronisch festgehalten. Die Befragung der Personen in der Deutschschweiz und in der Romandie wurde von deutsch- und französischsprachigen Studierenden an der ZHW im Department Wirtschaft und Management durchgeführt. Die mit Epidata erfassten Datensätze wurden ebenfalls ins SPSS exportiert und dort ausgewertet.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung und der Personenbefragung werden in den folgenden beiden Kapiteln präsentiert. Da die Anzahl der gegebenen Antworten (= N) je nach Frage unterschiedlich ausgefallen ist, wird sie bei den Tabellen und Graphiken

angeführt und jeweils mit N bezeichnet. Die Prozentzahlen sind (wo nicht anders vermerkt) jeweils auf dieses N bezogen.



## **2. Ergebnisse der Unternehmensbefragung**

Hier werden zunächst die statistischen Merkmale der befragten Unternehmen beschrieben. Im Abschnitt 2.2 wird auf die allgemeine Alterspolitik dieser Unternehmen während der Neunziger Jahre eingegangen. Dabei interessiert einerseits, welche Stärken und Schwächen aus der Sicht der Personalverantwortlichen den älteren Mitarbeitenden zugeschrieben werden, andererseits, welche konkreten personalpolitischen Massnahmen im Zusammenhang mit der Anstellung, der Beschäftigung und dem Austritt älterer Arbeitskräfte anzutreffen sind. In einem weiteren Abschnitt werden die Auswirkungen personalpolitischer Anpassungsstrategien vor dem Hintergrund konjunktureller und struktureller Veränderungen analysiert. Hier steht insbesondere im Vordergrund, welche Bestimmungsgründe bei den Unternehmen zu Ausgliederungen älterer Arbeitskräfte geführt haben, bzw. aufgrund welcher Faktoren ältere Arbeitskräfte im Arbeitsprozess integriert blieben.

### **2.1. Statistische Merkmale der befragten Unternehmen**

Die angeführten Ergebnisse der Unternehmensbefragung beziehen sich auf alle 120 Unternehmen. Ihre Grössen- und Branchenstruktur ist in Tabelle 2-1 ersichtlich. Wie geplant, wurden je 60 Unternehmen in der Deutschschweiz und in der Romandie befragt. In der Romandie konnten nicht genügend grosse Unternehmen für die Teilnahme an der Befragung gewonnen werden, deshalb sind diese unterrepräsentiert, dafür sind die kleinen und kleinsten Firmen übervertreten. Die im Schweizer Automatik Pool (SAP) organisierten Unternehmen verteilen sich im Betriebs- und Unternehmungsregister (BUR) auf diverse Branchen. Um sie trotzdem als Gruppe auswerten zu können, wurden sie zusätzlich zur NOGA-Nummer mit einer zusätzlichen Variablen gekennzeichnet. Sie sind alle dem Regime 3 zugeordnet. Die Branchen wurden unter die im Kap. 1.2.3 beschriebenen drei Produktionsregimes recodiert.

<b>Tab. 2-1: Befragte Unternehmen nach Grösse, Branchen und Region</b>		
Betriebsgrösse (Anzahl Mitarbeitende = MA)	Anzahl befragte Unternehmen	Aufteilung Deutschschweiz / Romandie
1–9	25	5 / 20
10–49	41	22 / 19
50–249	28	14 / 14
250 und mehr	26	19 / 7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>60 / 60</b>
Branche (NOGA-Nummer)		
Chemie (24)	2	2 / 0
Maschinen- und Metallindustrie (28-29)	26	12 / 14
Herstellung von Präzisions- und medizinischen Instrumenten (33)	14	6 / 8
Baugewerbe (45)	20	9 / 11
Grosshandel (51)	10	8 / 2
Detailhandel (52)	21	10 / 11
Banken (65)	24	12 / 12
Übrige Dienstleistungen (74)	3	1 / 2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>60 / 60</b>
davon: Schweiz. Automatikpool SAP (= elektronische Geräte, Feinmechanik und zugehörige Software) 2 + 3. Sektor	11	11 / 0

Die befragten Unternehmen weisen folgende weiteren Merkmale auf:

- Zu 85% sind sie als Aktiengesellschaft konstituiert, sodann gibt es elf Einzelfirmen.
- 47 Unternehmen gehören einem Konzern an.
- Der Exportanteil streut sehr stark zwischen 0-98%. 21 Unternehmen geben einen solchen von 50% und mehr, 40 einen solche von 5% und weniger an.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> 67 Unternehmen haben die Frage nicht beantwortet. Möglicherweise haben sie keinen oder nur einen geringen Exportanteil.

Aufgrund der Angaben, die die Unternehmen gemacht haben, zeigt unser Sample folgendes Bild einer durchschnittlichen Altersstruktur der Unternehmensbelegschaften Ende 2001 (Tab. 2-2): Etwa ein Viertel der Beschäftigten ist über 50 Jahre alt. Im Produktionsregime 2 sind überproportional viele Personen im untersten Alterssegment beschäftigt.<sup>6</sup>

Altersklasse	Anteil total (in %)	Regime I	Regime II	Regime III
15-19	6	8	7	3
20-49	69	69	68	71
50-64	24	22	25	25

Demgegenüber zeigt sich, dass insbesondere Branchen mit Produktionsregime 3 einen deutlich tieferen Anteil an jungen Arbeitskräften haben. Die Unternehmen dieser Branchen könnten in Zukunft stärker von den demographischen Entwicklungen betroffen sein, umso mehr, als sie relativ wenige Ausbildungsplätze anbieten.

## 2.2 Betriebliche Alterspolitik in den Neunziger Jahren

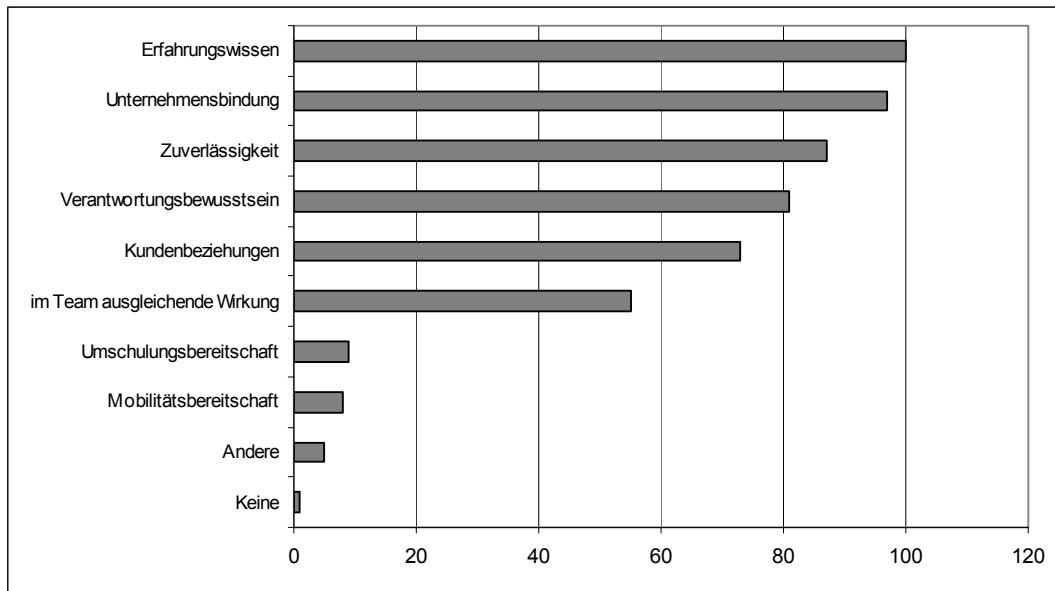
Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse der Unternehmensbefragung vorgestellt. Ausgehend von den Stärken und Schwächen der Arbeitskräfte aus der Sicht der Personalverantwortlichen wird die betriebliche Alterspolitik, wie sie in den Jahren 1991-2002 praktiziert wurde, beschrieben. Der Fokus richtet sich vorerst auf die allgemein zur Anwendung gelangende betriebliche Alterspolitik der befragten Unternehmen. Anschliessend werden die Resultate der Unternehmen, welche ältere Arbeitskräfte abgebaut haben, näher vorgestellt. Dabei werden die Antworten, wenn immer dies sinnvoll und möglich ist, nach Unternehmensgrösse, Regime und Landesteilen differenziert betrachtet.

### 2.2.1 Allgemeine Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitskräften

Um die Unterschiede zwischen älteren gegenüber jüngeren Arbeitskräften zu eruieren, wurde den Unternehmen die Frage gestellt, welche Stärken und Schwächen sie bei den älteren Mitarbeitenden für besonders relevant halten. Damit kommt auch die Bedeutung, die diese für die Unternehmen haben, zum Ausdruck. Wie Graphik 2-1 zeigt, werden die spezifischen Stärken älterer Erwerbstätiger von den Unternehmen in erster Linie in ihrem betriebspezifischen Erfahrungswissen und ihrer höheren Unternehmensbindung gesehen. Für mehr als die Hälfte der Unternehmen gehören auch die grössere Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft, das Verantwortungsbewusstsein, die Kundenbeziehungen und die bei der Teamarbeit sozial ausgleichende Wirkung zu den spezifischen Stärken der älteren Mitarbeitenden.

<sup>6</sup> Das entspricht in etwa dem Altersanteil in der Studie von Brosziewski et al. (1997). Dort machte die oberste Altersgruppe 23,4% aus. Die anderen Alterskohorten sind nicht vergleichbar.

**Graphik 2-1: Stärken der älteren Mitarbeitenden aus Sicht der Unternehmen (Mehrfachantworten möglich, Anzahl absolut)**



(N = 119)

Tabelle 2-3 zeigt, spielen das betriebspezifische Erfahrungswissen, die Stärke der Unternehmensbindung und die stabilen Kundenbeziehungen in Produktionsregime 2 eine deutlich wichtigere Rolle als in den beiden anderen Regimes. Das dürfte ein Hinweis dafür sein, dass in den traditionellen Branchen wie Maschinen- und Metallindustrie sowie dem Bankgewerbe Erfahrungen, die innerhalb des Unternehmens gemacht werden, wie auch die Kundenbeziehungen als Ertragsressource relevant sind. Diese können vornehmlich von älteren Mitarbeitenden mit einer langjährigen Unternehmensbindung eingebracht werden. Dagegen werden diese Eigenschaften in Unternehmen mit Produktionsregime 1, welche über keinen internen Arbeitsmarkt verfügen (wie Baugewerbe und Detailhandel), aber auch in den innovativen Branchen, in denen vorwiegend auf neu erworbenes Fachwissen zurückgegriffen wird, erwartungsgemäss weniger geschätzt. Unternehmen mit Produktionsregime 3 beurteilen die Stärken der älteren Arbeitskräfte generell am zurückhaltendsten. Am wenigsten gehen die Beurteilungen bei der Mobilität und bei der Umschulungsbereitschaft auseinander.

Die Unternehmen in der Deutschschweiz beurteilen die stabilen Kundenbeziehungen, jene aus der Romandie das höhere Verantwortungsbewusstsein als zentrale Stärken der älteren Mitarbeitenden.

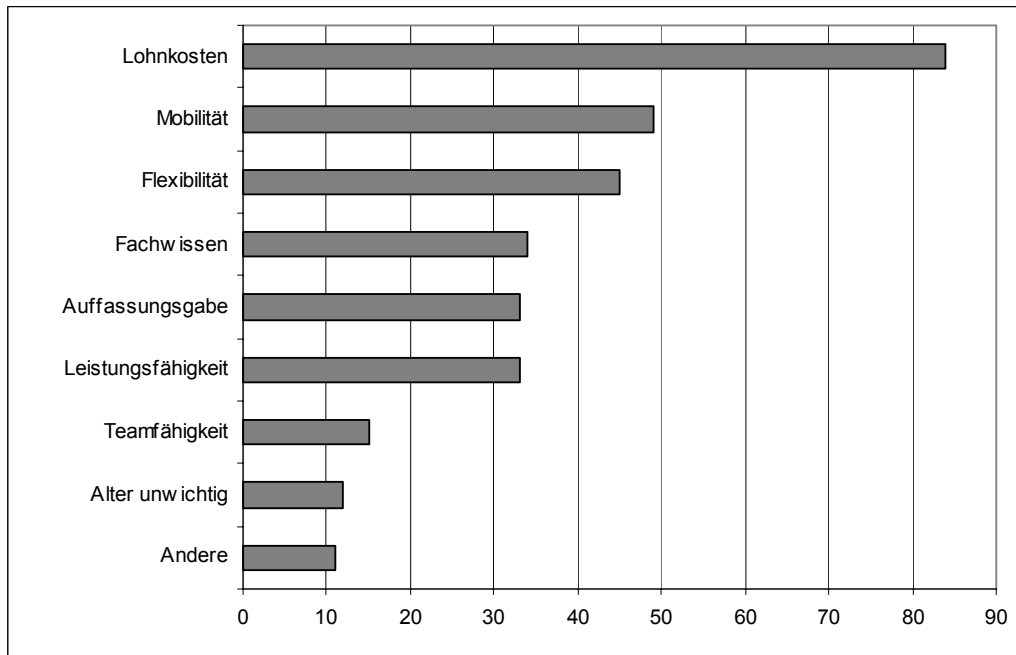
Mehrfachnennungen möglich Maximalwerte > 50% grau unterlegt	Anteil an den Unternehmen (in %)			Anzahl total
	Regime 1	Regime 2	Regime 3	
Erfahrungswissen	66	98	81	83
Unternehmensbindung	76	87	77	81
Zuverlässigkeit	83	66	69	73
Verantwortungsbewusstsein	76	66	58	68
Kundenbeziehungen	61	72	39	61
Im Team ausgleichende Wirkung	46	51	35	46
Umschulungsbereitschaft	7	9	4	8
Mobilitätsbereitschaft	5	8	8	7
Total Anzahl Unternehmen (absolut)	41	53	26	120

Im Vergleich zu den Produktionsregimes streuen die Beurteilungen nach Betriebsgrösse eher stärker, vor allem beim höheren Verantwortungsbewusstsein und der grösseren Unternehmensbindung (Tab. 2-4). Ersteres wird ausgeprägt von Mikro- und Kleinunternehmen, letzteres an erster Stelle von Grossunternehmen ins Feld geführt.

Mehrfachnennungen möglich Maximalwerte > 50% sind grau unterlegt	Anteil an den Unternehmen (in %)				Anzahl total
	< 9	10-49	50-249	250+	
Erfahrungswissen	72	83	89	88	83
Unternehmensbindung	84	71	82	92	81
Zuverlässigkeit	80	76	71	62	73
Verantwortungsbewusstsein	88	71	64	46	68
Kundenbeziehungen	60	66	50	65	61
Im Team ausgleichende Wirkung	48	39	46	54	46
Umschulungsbereitschaft	12	7	7	4	8
Mobilitätsbereitschaft	0	7	14	4	7
Total Anzahl Unternehmen (absolut)	25	41	28	26	120

Die Schwächen älterer Erwerbstätiger gegenüber jüngeren sehen die Unternehmen primär in den höheren Lohnkosten. Wie aus Graphik 2-2 ersichtlich ist, gehören für einen Drittel der Unternehmen aber auch die geringere Mobilität und die geringere zeitliche und qualifikatorische Flexibilität zu den Handicaps der älteren Mitarbeitenden.

**Graphik 2-2: Schwächen der älteren Mitarbeitenden aus Sicht der Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl absolut)**



(N = 120)

Wie aus Tabelle 2-5 ersichtlich ist, spielen die eingeschränkte Flexibilität, das nicht aktuelle Fachwissen und die geringere Auffassungsgabe in Unternehmen mit Produktionsregime 1 gegenüber solchen mit anderen Regimes eine untergeordnete Rolle. Tabelle 2-6 macht deutlich, dass die Beurteilung der Schwächen nach Regimes deutlich stärker differiert als nach Grösse, dies vor allem bezüglich Flexibilität und Mobilität.

Mehrfachnennungen möglich Maximalwerte > 50% sind grau unterlegt	Anteil an den Unternehmen (in %)			Anzahl total
	Regime 1	Regime 2	Regime 3	
Höhere Lohnkosten	73	69	65	70
Geringere Mobilität	32	51	35	41
Geringere Flexibilität	17	53	39	38
Fachwissen nicht auf neuestem Stand	17	38	27	28
geringere Auffassungsgabe	19	32	31	28
geringere Leistungsfähigkeit	34	26	19	27
Geringere Teamfähigkeit	15	8	19	13
Alter unwichtig	7	11	11	10
Total Anzahl Unternehmen (absolut)	41	53	26	120

Mehrfachnennungen möglich Maximalwerte > 50% grau unterlegt	Anteil an den Unternehmen (in %)				Anzahl <sup>1</sup> total
	< 9	10-49	50-249	250+	
Höhere Lohnkosten	72	73	79	54	70
Geringere Mobilität	40	39	39	46	41
Geringere Flexibilität	28	39	36	46	38
Fachwissen nicht auf neuestem Stand	16	29	32	35	28
geringere Auffassungsgabe	20	34	32	19	28
geringere Leistungsfähigkeit	24	32	29	23	28
Geringere Teamfähigkeit	12	12	4	23	12
Alter unwichtig	20	7	7	8	10
Total Anzahl Unternehmen (absolut)	25	41	28	26	120

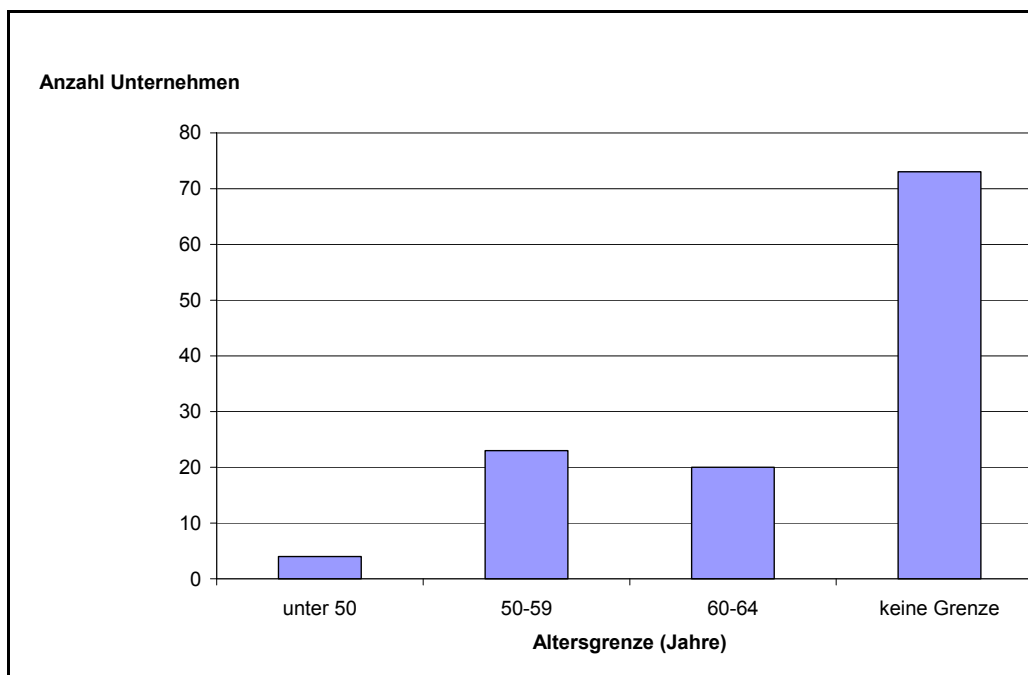
Tabelle 2-6 weist aus, dass die Lohnkosten für die KMU stärker ins Gewicht fallen als bei den grossen Unternehmen. Von Mikrounternehmen werden die Flexibilität und das Fachwissen gegenüber den grösseren Unternehmen weniger als Schwäche der älteren Arbeitskräfte erachtet, überdurchschnittlich häufig wird die Ansicht geäussert, dass das Alter wenig relevant für die Qualität der Mitarbeitenden sei.

Die betriebliche Alterspolitik umfasst die Anstellung, Beschäftigung und den Austritt von älteren Mitarbeitenden. Diese drei Aspekte werden nun der Reihe nach diskutiert, wobei Unterschiede im Vergleich zu jüngeren Arbeitskräften speziell von Interesse sind.

### 2.2.1.1. Anstellungspraxis

Im Zusammenhang mit der Anstellung wurden die Unternehmen gefragt, welche Rolle das Alter bei der Anstellung spielt und ob es eine Altersgrenze gibt, bei der eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht mehr eingestellt wird. Wie Graphik 2-3 zeigt, existieren für 73 der befragten Unternehmen (= 60%) keine Altersgrenzen. Bei 40% der 47 Unternehmen, für die das Alter eine Rolle spielt, liegt die Altersgrenze bei 60 Jahren oder darüber, bei 50% zwischen 50 und 59.

**Graphik 2-3: Altersgrenze bei der Einstellung**



(N = 119)

Allerdings gibt es hier zum Teil recht grosse Unterschiede zwischen den Betriebsgrössen und den Produktionsregimes (vgl. Tab. 2-7). Das Alter stellt am ehesten bei mittleren Unternehmen eine Einstellungshürde dar. Unternehmen mit Produktionsregime 3 zeigen grössere Zurückhaltung als solche mit Regime 2, während in grossen Unternehmen und solchen mit Regime 1 am wenigsten Einstellungshürden bestehen.



<b>Tab. 2-7: Altersgrenzen bei der Anstellung von älteren Arbeitskräften nach Grösse und Produktionsregime (in % der antwortenden Unternehmen)</b>			
<b>Anzahl Mitarbeitende</b>	mit Altersgrenze	ohne Altersgrenze	Anzahl Unternehmen absolut (total)
1-9	40	60	25
10-49	39	61	41
50-249	54	46	28
250 +	23	77	26
Total	39	61	120
<b>Produktionsregime</b>			
1	36	64	40
2	39	61	53
3	46	54	26
total	39	61	119

### 2.2.1.2. Entlohnung und Arbeitsbedingungen

Die Entlohnung und Förderung älterer Arbeitskräfte ist für die Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung. Dazu wurden Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeit und zu den Arbeitsbedingungen gestellt. 30% der Unternehmen bieten zum Befragungszeitpunkt die Möglichkeit einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit oder Teilzeitarbeit an. Altersadäquate Arbeitsbedingungen, also Laufbahngestaltung und spezielle Erholungsmöglichkeiten für die älteren Mitarbeitenden, werden insgesamt von 15% der Unternehmen angeboten. In Mikro- und Grossunternehmen ist die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit grösser als bei kleinen und mittleren Unternehmen. Bei der Ausgestaltung altersadäquater Arbeitsbedingungen sind die Grossunternehmen eindeutig die Vorreiter. Unternehmen des Regimes 1 setzen bei den Massnahmen mehr auf die Laufbahngestaltung als auf Erholungsmöglichkeiten und die individuelle Arbeitszeitgestaltung. Vor allem die Unternehmen mit den Regimes 2 und 3 ermöglichen ihren älteren Arbeitskräften eine individuelle Arbeitszeitgestaltung.

Beim Entlohnungssystem spielt – wie Tabelle 2-8 zeigt - das Alter ebenfalls eine Rolle. Vor allem mittlere und grosse Unternehmen wie auch solche mit Produktionsregime 1 kennen eine nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestufte Entlohnung. Dieses Anciennitätsprinzip (häufig in Verbindung mit einer nach Alter ansteigenden Skala für die Pensionskassenbeiträge) führt zu einer Verteuerung älterer Arbeitskräfte und kann deshalb bei der Anstellung oder Entlassung ein negatives Selektionskriterium sein.

Bei unserem Sample spielte indessen die Betriebszugehörigkeit in den Neunziger Jahren bei rund der Hälfte der Unternehmen keine Rolle. Für weitere rund 40% war sie für die Festsetzung einer Lohnerhöhung ein Faktor unter vielen, und nur für die übrigen Unternehmen war sie wichtig. 30% der Unternehmen sagen zudem aus, dass die Betriebszugehörigkeit seit den Neunziger Jahren an Bedeutung verloren hat, darunter befinden sich viele Unternehmen mit Produktionsregime 2. 65% stellen keine Veränderung fest und für 12% ist sie sogar wichtiger geworden. Insbesondere bei den Unternehmen mit Regime 1 und 3 und in den kleinen Unternehmen haben in den Neunziger Jahren Lohnflexibilisierungen stattgefunden.

<b>Tab. 2-8: Bedeutung der Anciennitätslöhne nach Grösse und nach Regime</b>				
	Anteil der antwortenden Unternehmen (in %)			
Maximalwerte grau unterlegt	wichtiger Faktor	ein Faktor von vielen	keine Bedeutung	total
<b>nach Betriebsgrösse</b>				
unter 9 Mitarbeitende	12	28	60	100
10-50 Mitarbeitende	10	34	56	100
50 –249 Mitarbeitende	18	50	32	100
250 und mehr Mitarbeitende	15	46	39	100
Total	13	39	48	100
<b>nach Produktionsregime</b>				
Regime 1	17	44	39	100
Regime 2	15	36	49	100
Regime 3	4	38	58	100
Total	13	39	48	100

(N = 120)

### 2.2.1.3. Weiterbildung

Sodann wurden die Unternehmen einerseits nach den Möglichkeiten der Weiterbildung, andererseits nach einer eventuellen Altersgrenze für den Besuch dieser Weiterbildungsveranstaltungen gefragt. Ausserdem interessierte die Frage nach einem altersspezifisch unterschiedlichen Weiterbildungsverhalten. Denn verschiedene Studien zeigen, dass die Weiterbildungsbereitschaft von älteren Mitarbeitenden geringer ist als die von Jüngeren<sup>7</sup>.

In unserem Sample haben 84 von hundert antwortenden Unternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. In der Regel werden Weiterbildungsbegehren unabhängig von einer Altersbegrenzung unterstützt. Altersbegrenzungen gibt es eher in Unternehmen mit Produktionsregime 1 und 3 und in den kleinen Unternehmen. Daneben wird aber auch das

<sup>7</sup> Zur Weiterbildungsabstinenz vgl. Koller und Plath (2000), Barkholdt (1998).

Bildungsverhalten von jüngeren und älteren Erwerbstätigen unterschiedlich bewertet: 63% der Personalverantwortlichen stellen fest, dass ihre älteren Mitarbeitenden weniger Weiterbildungsmöglichkeiten beanspruchen. Wie stark dieses Verhalten von Seiten der Unternehmen beeinflusst wird, kann hier nicht beantwortet werden. Rund drei Viertel der kleinen Unternehmen stellen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten fest, aber in diesen Unternehmen gibt es auch eher Altersbeschränkungen. Ebenfalls meinen drei Viertel der Unternehmen mit Produktionsregime 2, dass ältere Mitarbeitende weniger an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt sind, obwohl sie bis auf eine Ausnahme keine Altersgrenzen kennen.

#### 2.2.1.4. Austrittsregelungen

Beim Austritt aus dem Erwerbsleben ist von Interesse, welche Regelungen für den Übergang in den Ruhestand bestehen und insbesondere, wie in den Unternehmen der Austritt der älteren Mitarbeitenden unter strukturellen und konjunkturellen Zwängen ausgestaltet wird.

31% der befragten Unternehmen weist eine eigene Pensionskasse auf, während die anderen, vor allem die kleineren Unternehmen, Lösungen mittels Sammelstiftungen oder privaten Versicherungen getroffen haben. Dabei fällt auf, dass das Beitragsprimat (ca. 2/3) klar gegenüber dem Leistungsprimat (rund 1/6) und anderen Regelungen überwiegt.

Wie sind Pensionierungszeitpunkt und Rücktrittsbedingungen, insbesondere Rentenkürzungen, geregelt? Bei 75% der antwortenden Unternehmen ist der Pensionierungszeitpunkt allgemein verbindlich geregelt, bei den übrigen wird er individuell ausgehandelt.

#### 2.2.1.5. Frühzeitige Pensionierung

Mehrheitlich, nämlich in 75 Unternehmen (= 64%), können sich die Mitarbeitenden frühzeitig pensionieren lassen, wobei der Rücktritt vor dem 60. Altersjahr in einem Viertel und mit 60 Altersjahren in etwa der Hälfte der Unternehmen möglich ist. Dass es in den Neunziger Jahren nur in einem Drittel der Unternehmen zu Früh- oder Teilpensionierungen gekommen ist, hängt mit den finanziellen Einbussen zusammen, die für die Betroffenen damit verbunden sind.<sup>8</sup> Nur bei 4% der Unternehmen hat die vorzeitige Pensionierung keine Rentenkürzung zur Folge. Bei 60% der Unternehmen wird die spätere Altersrente gekürzt und zwar um 0,3-0,6% für jeden vollen Monat vor dem reglementarischen Pensionierungszeitpunkt. 28% kennen ein anderes Modell, wobei hier insbesondere die Abstufungen nach der Anzahl der Dienstjahre und auch nach dem Geschlecht differenziert werden. Zur Gruppe, welche die Renten kürzen, gehören besonders häufig die Unternehmen mit Produktionsregime drei. Differenzierte Modelle sind eher beim Produktionsregime zwei anzutreffen, was finanzielle Reserven oder einen internen Arbeitsmarkt voraussetzt. Zu Rentenkürzungen kommt es am häufigsten bei einem frühzeitigen Rücktritt in den mittleren Unternehmen.

Ein Teil der Unternehmen bietet im Falle von Frühpensionierungen eine finanzielle Unterstützung an. So tragen 18% die AHV-Beiträge bis zum gesetzlichen Pensionierungs-

---

<sup>8</sup> Vgl. dazu auch die Ergebnisse der Unternehmensbefragung von Brosziewski et al. (1997:66), die 1993 durchgeführt wurde. Dort haben 84% aller befragten Betriebe die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung angeboten. Nach Einschätzung der Personalverantwortlichen haben aber nur 27% von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

zeitpunkt vollständig, weitere 17% übernehmen sie teilweise. Ähnlich ist die Beteiligung der Arbeitgeber an den Überbrückungsrenten bis zur Erreichung des ordentlichen AHV-Pensionsalters. Es zeigt sich, dass mehrheitlich Grossunternehmen in der Lage sind, AHV-Beiträge bis zum gesetzlichen Pensionierungsalter und Überbrückungsrenten auszurichten.

#### **2.2.1.6. Teilzeitarbeit/allmählicher Rückzug**

Bei den meisten Unternehmen bestehen verschiedene allgemeine oder individuelle Regelungen für einen allmählichen Rückzug oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Dabei überwiegen die individuellen Vereinbarungen deutlich. Nur bei 15% der Unternehmen besteht kein Angebot.

#### **2.2.1.7. Weiterarbeit beim bisherigen Arbeitgeber**

Ein weiterer Weg in die Pension ist die Möglichkeit der Weiterarbeit nach der Pensionierungsgrenze. Bei rund 60% der antwortenden Unternehmen gibt es verschiedene Angebote dazu. Die Weiterarbeit wird überwiegend individuell ausgehandelt. Tabelle 2-9 macht klar, dass die Weiterarbeit am wenigsten in mittleren Unternehmen und in solchen mit Produktionsregime 1 verbreitet ist.

Aus der Personenbefragung wird deutlich, dass von den Personen, die kurz vor der Pensionierung standen, nur 4% weiterarbeiten werden, obwohl dies 24% gerne tun möchten. Von den bereits Pensionierten haben nur 8% über den Pensionierungszeitpunkt hinaus gearbeitet. Auch hier gibt es eine deutliche Diskrepanz zu den Weiterarbeitswünschen: 18% hätten nämlich weitergearbeitet, wenn sie die Möglichkeit gehabt hätten. Die Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung liegt damit im Sample deutlich unter dem Wert von 15%, den die SAKE für Männer im Jahr 2000 ausweist.<sup>9</sup>

Zu berücksichtigen ist indessen, dass die Pensionierten nicht nur beim bisherigen Arbeitgeber weiterarbeiten, sondern auch andere bezahlte Nebenbeschäftigungen ausüben können. (siehe dazu Abschnitt 3.2.2).

---

<sup>9</sup> Die Volkswirtschaft 9/2002, S. 54.

<b>Tab. 2-9: Weiterarbeit nach der Pensionierung nach Grösse und nach Regime</b>				
	Anteil der antwortenden Unternehmen (in %)			
Maximalwerte grau unterlegt	Weiterarbeit möglich *	Weiterarbeit nicht möglich	keine Antwort	total
<b>nach Betriebsgrösse</b>				
unter 9 Mitarbeitende	50	29	21	100
10-50 Mitarbeitende	58	37	5	100
50 –249 Mitarbeitende	46	50	4	100
250 und mehr Mitarbeitende	58	42	0	100
Total	54	39	7	100
<b>nach Produktionsregime</b>				
Regime 1	50	45	5	100
Regime 2	58	38	4	100
Regime 3	52	32	16	100
Total	54	39	7	100

\* hauptsächlich individuelle Lösungen (total 49%)

N = 117

### 2.2.2. Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden bei Personalabbau

Anfang der Neunziger Jahre ist die Wirtschaft in der Schweiz nach einer Phase des wirtschaftlichen Wachstums in eine Rezession eingetreten. Die schlechte Konjunktur, besonders in der ersten Hälfte der Neunziger Jahre, Restrukturierungen und strategische Neuausrichtungen haben in vielen Schweizer Unternehmen Personalanpassungen zur Folge gehabt.<sup>10</sup>

Von den total 120 Unternehmen unseres Samples haben 54 (= 45%) seit 1991 Stellen abgebaut. In rund einem Drittel begann der Stellenabbau vor 1993. In unserem Sample waren vorwiegend die mittleren Unternehmen von einem Stellenabbau betroffen (57%), besonders stark die Produktions- und Dienstleistungsbetriebe mit Regime 1. Insgesamt waren 6300 Personen betroffen, davon alleine in der Deutschschweiz 72%.

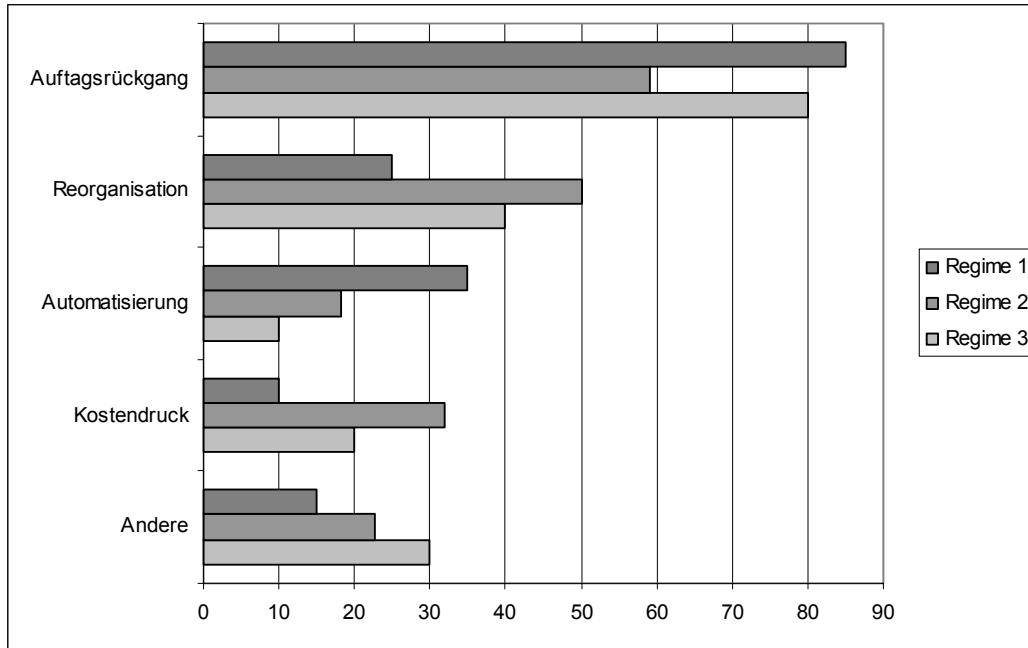
<sup>10</sup> Siehe Abschnitt 3.1 im Synthesebericht.

### 2.2.2.1. Gründe für den Personalabbau

Bei den Unternehmen, welche in den Neunziger Jahren in der Deutschschweiz und in der Romandie Stellen abbauten (vgl. Graphik 2-4), war die bei weitem wichtigste Ursache der Auftragsrückgang, es folgen Fusionen und Reorganisationen, Automatisierung sowie Kostendruck.

### Graphik 2-4: Gründe für den Personalabbau nach Regime

(MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH, ANGABEN IN %)

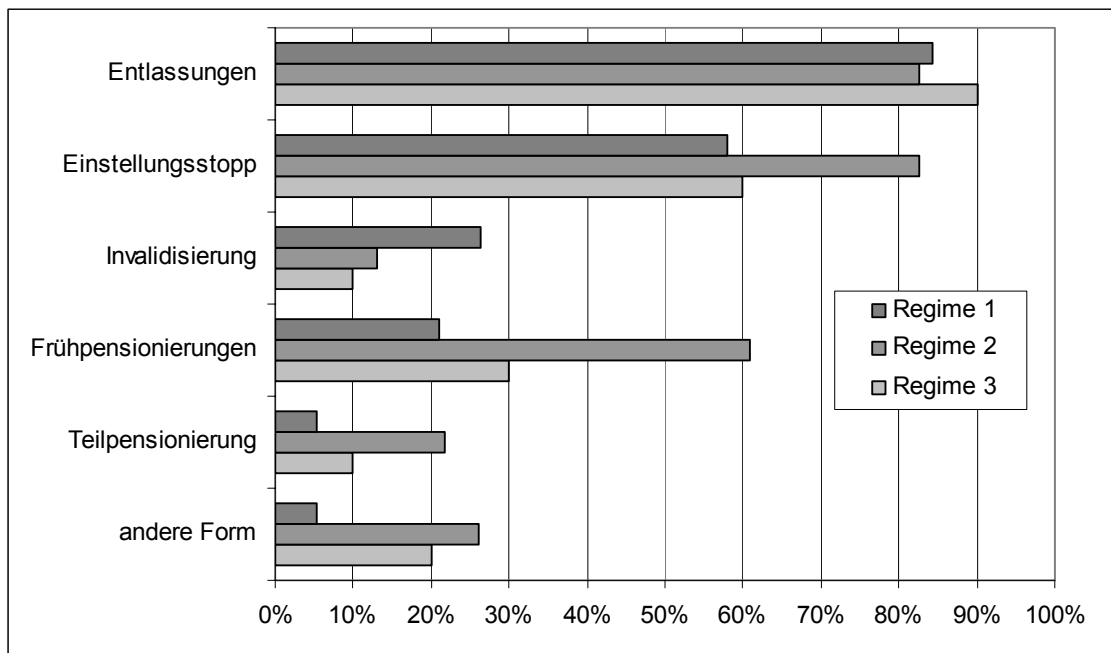


(N = 48)

Insbesondere die Unternehmen des Produktionsregimes 1 und 3 haben unter Auftragsrückgängen gelitten und deshalb Personalanpassungen vorgenommen (vgl. Graphik 2-4). Im Regime 2 haben die Auftragslage und Reorganisationen gleichermassen zu Personalabbau geführt. Besonders stark betroffen von der Konjunkturschwäche waren Unternehmen aus der Romandie.

### 2.2.2.2. Personalanpassungsstrategien

Der Stellenabbau wurde in erster Linie über Entlassungen und Einstellungsstopps durchgeführt (vgl. Graphik 2-5). Die total 54 Unternehmen haben in der Regel verschiedene Formen der Personalanpassung kombiniert (die Anzahl der Nennungen erfolgt in absteigender Reihenfolge).

**Graphik 2-5: Formen des Stellenabbaus in % nach Regime****(MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH, ANGABEN IN %)**

(N = 48)

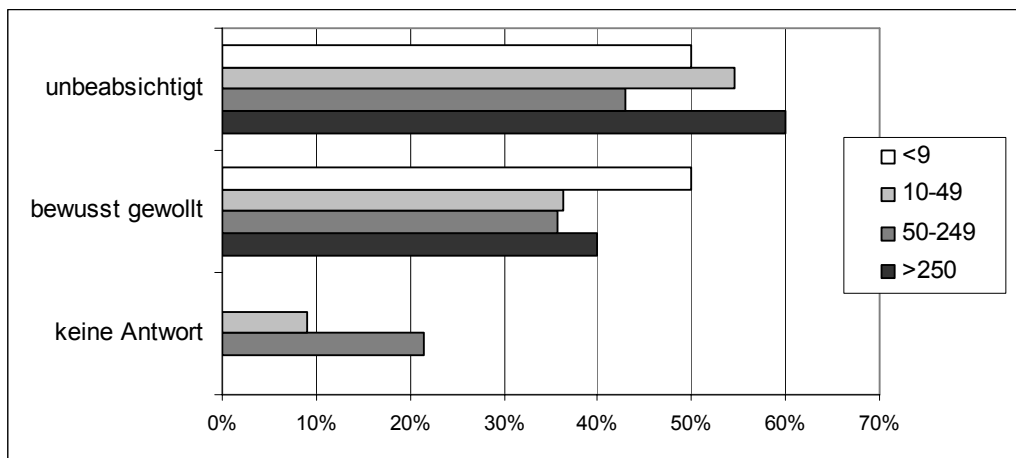
Die Personalanpassungsstrategien verliefen je nach Branche bzw. Produktionsregime und Betriebsgrösse verschieden. Zwar standen für alle Branchen in den drei Produktionsregimes Entlassungen an erster Stelle, gefolgt von Einstellungsstopps. Dennoch lassen sich unterschiedliche Personalanpassungsmassnahmen zwischen den Regimes erkennen. Unternehmen mit Produktionsregime 1 haben anteilmässig fast doppelt so viele Invalidisierungen durchgeführt wie die anderen Regimes. In Unternehmen mit Produktionsregime 2 wurde der Stellenabbau häufiger als bei den anderen über Einstellungsstopp und Früh- oder flexiblen Pensionierungsformen vollzogen. Bei Produktionsregime 3 hat es vergleichsweise am häufigsten Entlassungen gegeben. Damit werden bei allen drei Produktionsregimes die ex ante formulierten betrieblichen Personalanpassungsmassnahmen bestätigt.

Wie Tabelle 2-10 zeigt, haben fast alle 13 Grossunternehmen Frühpensionierungen durchgeführt und einen Einstellungsstopp verhängt. Flexible Pensionierungsformen kamen nur in grossen Unternehmen vor. Diese griffen auch häufiger zu Entlassungen und zu Invalidisierungen als mittlere und kleine Unternehmen. Gegenüber den kleinen haben mittlere Unternehmen deutlich häufiger Frühpensionierungen durchgeführt.

<b>Tab. 2-10: Formen des Stellenabbaus nach Grösse</b>					
	Anteil der antwortenden Unternehmen (in %)				
Mehrfachnennungen möglich Maximalwerte grau unterlegt	Früh- pensionie- rungen	natürliche Fluktu- ation	Entlas- sungen	flexible Pensio- nierung	Invalidi- sierung
<b>Betriebsgrösse</b>					
unter 50 Mitarbeitende	28	43	36	0	7
50 –249 Mitarbeitende	56	31	31	0	6
250 und mehr Mitarbeitende	89	61	56	39	22
Total	60	46	42	15	13

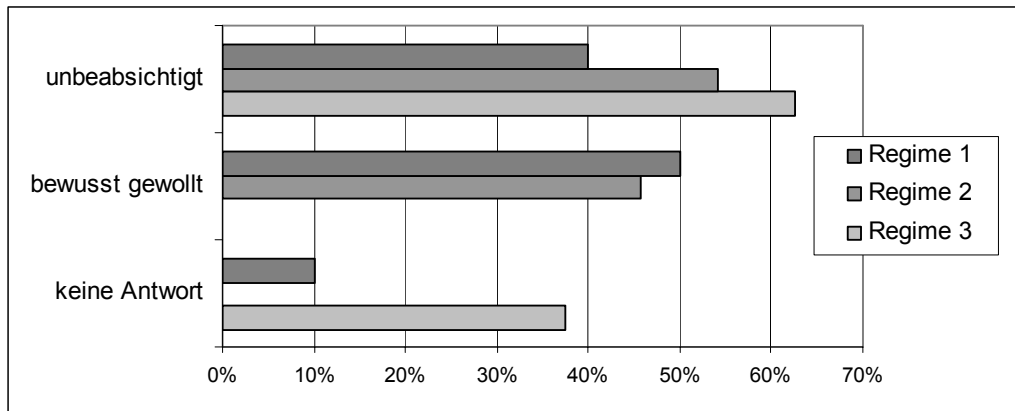
(N = 48)

Bei einem Teil der Unternehmen ist es im Zusammenhang mit dem Stellenabbau zu einer Verschiebung der Altersstruktur gekommen. Betrachtet man den Anteil der über 50-jährigen Angestellten an der gesamten Belegschaft, so zeigt sich, dass er in rund 42% dieser Unternehmen gleich geblieben ist. Bei 43% der Unternehmen hat der Stellenabbau zu einer Verjüngung ihrer Personalstruktur geführt. Insbesondere bei den Grossunternehmen (=77%) ist es zu einer Verjüngung der Altersstruktur gekommen, wobei die Verjüngung nur zum Teil beabsichtigt war. Bewusst verjüngt wurde am ehesten in Unternehmen mit Regime 2 und 3 sowie in Kleinstbetrieben (Graphiken 2-6 und 2-7). Alle anderen Betriebsgrössen unseres Samples weisen in den Neunziger Jahren mehrheitlich stabile Altersstrukturen auf. Wegen der Dominanz von grossen Unternehmen hat es insbesondere in den Unternehmen der Deutschschweiz eine Verjüngung der Belegschaft gegeben.

**Graphik 2-6: Verjüngungsstrategien nach Unternehmensgrösse**

(N = 42)



**Graphik 2-7: Verjüngungsstrategien nach Regime**

(N = 42)

Bei den über 50-jährigen Arbeitskräften standen Frühpensionierungen im Vordergrund, gefolgt von der Ausnutzung der natürlichen Fluktuation und Entlassungen. Frühpensionierungen erfolgten am häufigsten einvernehmlich, der Impuls ging etwa gleich häufig von den Arbeitnehmenden wie von den Arbeitgebenden aus. In Unternehmen mit Regime 1 finden sich an erster Stelle Entlassungen, gefolgt von natürlichen Fluktuationen. In Unternehmen mit den Regimes 2 und 3 werden über 50-Jährige dagegen mehrheitlich über Frühpensionierungen abgebaut. Im Vergleich zu den anderen Regimes werden im Regime 1 anteilmässig häufiger Stellen von über 50-Jährigen über Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Pensionierungsformen sowie über Invalidisierung abgebaut. In Gross- und mittleren Unternehmen dominieren Frühpensionierungen. In Kleinunternehmen wurde vorwiegend die natürliche Fluktuation genutzt, an zweiter Stelle erst kamen Frühpensionierungen.

Diese Vorgehensweise zeigt zwar, dass bei einer Personalanpassung häufig versucht wurde, eine sozialverträgliche Lösung zu finden. Dennoch muss die Ausgliederung älterer Arbeitskräfte in engem Zusammenhang mit den altersspezifischen Beschäftigungsrisiken untersucht werden. Zu diesen spezifischen Risiken gehören insbesondere Qualifikationsdefizite, die sich aufgrund einer längeren Berufstätigkeit sowie der geringeren Weiterbildungsbereitschaft ergeben, die altersbedingte Abnahme der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit und eine geringere Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft.

In allen befragten Unternehmen, bei welchen es zu einer Verjüngung der Belegschaft und bzw. oder zu Frühpensionierungen gekommen ist, insbesondere in jenen, wo ein Stellenabbau zu einer Verjüngung geführt hatte, wird deutlich (vgl. Tabelle 2-11), dass diese personalpolitischen Entscheide hauptsächlich aufgrund von Qualifikationsdefiziten, aber auch aufgrund der geringeren Flexibilität älterer Mitarbeitenden erfolgt sind. Die Weiterbildungsbereitschaft sowie die gesundheitlichen Risiken bzw. die physische Leistungsfähigkeit spielen dagegen eine deutlich geringere Rolle als angenommen. Weit wichtiger sind die höheren Lohn- und Sozialversicherungskosten von älteren Mitarbeitenden sowie die Überzeugung, dass die Entlassung von Älteren oder deren Frühpensionierung eher sozialverträglich sei.

<b>Tab 2-11: Gründe für eine Verjüngung der Belegschaft nach Grösse und Regime</b>	
Anteil der antwortenden Unternehmen (in %)	
Qualifikationsdefizite	40
ungenügende Flexibilität	37
Sozialverträglichkeit (Arbeitsplätze für Jüngere verfügbar)	36
höhere Arbeitskosten (Lohn, Sozialversicherungsprämien)	21
höheres Gesundheitsrisiko	18
geringere Motivation zur Weiterbildung	13

(N = 39)

Personalanpassungsstrategien werden massgeblich beeinflusst von den Bedürfnissen der Unternehmen wie auch deren Produktionsregimes und bestimmen auf diese Weise die spezifischen Altersrisiken. Trotz der geringen Fallzahlen, welche bei einer Aufteilung nach Produktionsregime noch vorhanden sind, zeigen sich interessante Zusammenhänge. Bei den Unternehmen im Detailhandel und dem Baugewerbe (Regime 1) wird eine Verjüngung des Personalbestandes am häufigsten mit der abnehmenden physischen Leistungsfähigkeit und den gesundheitlichen Einschränkungen ihrer älteren Mitarbeitenden begründet. Qualifikationsdefizite und die hohen Lohn- und Sozialkosten spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Bei Produktionsregime 2, zu dem der Maschinenbau und insbesondere die Banken zählen, wird die Verjüngung über Entlassungen und/oder Frühpensionierung mehrheitlich mit den Qualifikationsdefiziten älterer Mitarbeitenden erklärt, aber auch damit, dass diese Form des Stellenabbaus sozial verträglich sei. Letzteres dürfte ein Hinweis dafür sein, dass es sich dabei um traditionelle Branchen handelt, die aufgrund der Rezession in den Neunziger Jahren einen Beschäftigungsabbau über eine Verjüngung der Altersstruktur (insbesondere über Frühpensionierungen) durchführten. Bei langfristig angelegten HRM-Systemen in diesen Branchen und langjährigen Arbeitsverhältnissen konnten damit das „Betriebsklima“ aufrechterhalten und Imageschäden vermieden werden. Unabhängig von der Betriebsgrösse sind Qualifikationsdefizite eine zentrale Ursache für die Verjüngung der Belegschaft. Darüber hinaus spielen bei den Kleinunternehmen die geringere Flexibilität der älteren Mitarbeitenden, bei mittleren Unternehmen die geringere Motivation zur Weiterbildung, aber auch die höheren Lohn- und Sozialversicherungskosten und bei den Grossunternehmen die Sozialverträglichkeit eine wesentliche Rolle. Das weist auch darauf hin, dass vor allem in grösseren Unternehmen betriebliche und in der Regel auch tarifvertragliche Vorruhestandsregelungen zum Tragen kommen.

Es zeigt sich damit, dass die Unternehmen, bei welchen es zu einer Verjüngung des Personals in den Neunziger Jahren gekommen ist, aufgrund spezifischer Defizite seitens der älteren Mitarbeitenden gehandelt haben.

Dass dieser Prozess selektiv war, also nicht alle älteren Mitarbeitenden betroffen waren, kommt darin zum Ausdruck, dass diese Unternehmen auch ältere Arbeitnehmende weiterbeschäftigt haben. Für die Weiterbeschäftigung waren insbesondere das betriebspezifische Erfahrungswissen (88%) und die starken Kundenbeziehungen (76%) massgebend, die den älteren Mitarbeitenden einen Wettbewerbsvorsprung vor ihren jüngeren Kollegen und Kolleginnen gegeben haben. Das berufsspezifische Erfahrungswissen war für alle drei

Regimes von ausschlaggebender Bedeutung. An zweiter Stelle bezeichnen ebenfalls alle die starken Kundenbeziehungen als Grund für die Weiterbeschäftigung. Dieser Aspekt ist, wie zu erwarten, besonders für Unternehmen mit en Produktionsregime 2 am wichtigsten gewesen. In Branchen wie dem Bankgewerbe aber auch im Maschinenbau konnten ältere Arbeitskräfte, die wichtige Kundenkontakte hatten, nicht einfach durch jüngere ersetzt werden. Auch für Branchen mit einem innovativen Produktionsregime waren die Kundenbeziehungen von besonderer Bedeutung (71%), während beim tayloristischen Produktionsregime 1 für eine Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender die starken Kundenbeziehungen genauso wichtig waren wie die Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft (60%).

#### **2.2.2.3 Massnahmen für die Integration von älteren Arbeitskräften**

Haben jene Unternehmen, die weder ältere Arbeitskräfte abbauten noch Frühpensionierungen vornahmen, konkrete innerbetriebliche Massnahmen getroffen, um genau dies zu verhindern? Rund zwei Drittel der 74 Unternehmen, bei denen es zu keinem Stellenabbau gekommen ist, verneinen diese Frage. Jene 16 Unternehmen, welche sich konkret zu den Massnahmen geäussert haben, zeigen allerdings ein indifferentes Bild. Altersadäquate Arbeitsbedingungen, Schulung und Umschulung werden genauso häufig genannt wie die Schaffung von Teilzeitstellen und flexiblen Arbeitszeiten. An zweiter Stelle werden sowohl die Entlastung als auch der Wechsel auf eine Arbeitsstelle mit geringeren Qualifikationsanforderungen erwähnt.

#### **2.2.2.4. Ausgestaltung der Austrittspfade**

Die Ausgestaltung eines Austritts älterer Arbeitskräfte, insbesondere bei einschneidenden Personalanpassungen, wird nicht nur von den eigenen finanziellen Ressourcen der Unternehmen beeinflusst, sondern auch von den internen Personalvertretungen und den Gewerkschaften, und nicht zuletzt vom Image und der Unternehmenskultur.

#### **2.2.2.5. Finanzierung**

Wie in Abschnitt 2.2.1 ausgeführt, hat nur ein kleiner Teil der Unternehmen, in denen Frühpensionierungen möglich waren, die AHV-Beiträge bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Rentenalter entrichtet. Vor allem Grossunternehmen (55%) übernehmen die AHV-Beiträge vollständig oder teilweise. Meistens haben die Betroffenen bei vorzeitiger Pensionierung auch eine Kürzung der späteren Altersrente zu erwarten. Als flankierende Massnahme gegen Einkommenseinbussen bei vorzeitiger Pensionierung wurden von etwa der Hälfte der Unternehmen Überbrückungsrenten angeboten. Bei der Verteilung nach Betriebsgrössen zeigt sich, dass vor allem die Grossunternehmen aufgrund ihrer besseren finanziellen Situation dieses Angebot machen konnten (86%). Hier dürfte auch die Vermeidung von Imageschäden eine Rolle gespielt haben. Bei allen anderen Betriebsgrössen gab es mehrheitlich keine Überbrückungsrenten.

Den Unternehmen mit Frühpensionierungen standen für Freizügigkeitsleistungen bzw. Sozialpläne diverse Mittel zur Verfügung. Zur Hälfte waren dies Zuschüsse der Arbeitgeberin. Über Finanzierungsmöglichkeiten für Früh- und Teilpensionierungen haben insbesondere die Unternehmen in der Deutschschweiz verfügt (81%). Dort werden über 60% der Kosten durch die Zuschüsse des Arbeitgebers finanziert, während in der Romandie weniger Mittel zur Verfügung standen. Bei den sechs Unternehmen mit Früh- und Teilpensionierungen wurden Zuschüsse des Arbeitgebers und die Reserven der Pensionskassen im

gleichen Masse herangezogen. Lediglich in sieben Firmen gab es keine zusätzlichen Mittel. Wie zu erwarten, haben in den Neunziger Jahren vorwiegend Unternehmen mit Produktionsregime 2 und Grossunternehmen für Freizügigkeitsleistungen bzw. Sozialpläne Zuschüsse geben können und überhaupt bei Stellenabbau Sozialpläne erstellt.

Zwei von den drei Kleinunternehmen, welche Früh- und Teilpensionierungen durchgeführt haben, standen Reserven der Pensionskassen zur Verfügung, fünf der acht Mittelbetriebe und 13 von 16 Grossunternehmen mit Früh- und Teilpensionierungen waren in der Lage, Sozialpläne über Arbeitgeberzuschüsse zu finanzieren.

#### **2.2.2.6. Druck von Seiten der ArbeitnehmerInnen/Reaktionen/Rolle Gewerkschaften**

In 18 Unternehmen wurden Sozialpläne erstellt, wobei die Belegschaft und ihre Interessenorganisationen nur in drei Fällen nicht einbezogen wurden. Das betroffene Personal reagierte bei Stellenabbau am häufigsten mit Unsicherheit und Angst, Protestkundgebungen und Gerichtsfälle waren selten.

Insbesondere bei den sozialpolitischen Ansätzen wird der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik ein wesentlicher Einfluss auf die Personalpolitik und somit auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse beigemessen. Dieser Einfluss wird bei den befragten Unternehmen als marginal eingestuft. Obwohl eine schwache Mehrheit von 70 Firmen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) untersteht, meinen nur gerade 15% der befragten Personalverantwortlichen, dass die Tarifpolitik einen Einfluss auf die betriebliche Alterspolitik hat. In unserem Sample zeigt sich, dass insbesondere grosse Unternehmen einen Sozialplan bei Stellenabbau aufwiesen. Tarifpolitische Vereinbarungen betreffen somit eher Grossfirmen, diese stehen zudem stärker im Blickwinkel der Öffentlichkeit und daher unter dem Druck, sozial verantwortungsbewusst zu handeln.

#### **2.2.2.7. Beurteilung aus Sicht der Unternehmen**

Fast alle Arbeitgeber meinen rückblickend, dass die Frühpensionierungen richtige Entscheidungen waren. Bei den Entlassungen sind die Einschätzungen weniger deutlich.

#### *2.2.3. Kostenschätzungen der Frühpensionierungen*

Die volkswirtschaftlichen Kosten der in den Neunziger Jahren verstärkt zum Zuge kommenden Vorruhestandslösungen lassen sich nur grob abschätzen. Ausgehend von der Erwerbstätigenstatistik wird zuerst in Tab. 2-12 die approximative Anzahl der Erwerbstätigen im Alter von 62-64 bzw. von 59-61 im Ausgangsjahr 1991 geschätzt. Es ist dies die Altersklasse, welche am ehesten für eine Frühpensionierung in Frage kommt. In der Folge wird mit den vom BFS festgestellten Erwerbsquoten<sup>11</sup> die Abnahme der Anzahl Beschäftigten berechnet. Insgesamt resultiert in den zehn Jahren 1991-2000 eine Zahl von rund 25'000 Frühpensionierten. Der durchschnittliche Lohn betrug im Jahr 2000 gemäss Lohnerhebung des BFS pro Monat 5'551 Franken für Männer und 4'358 Fr. für Frauen. Gemäss BFS-Erhebungen gehen jedoch 32.9 % der Frührentner nur ein Jahr früher in Pension, 41 % gehen 1-3 Jahre, 18,4 % 3 -5 Jahre und 7.7 % mehr als fünf Jahre.<sup>12</sup> Die volkswirtschaft-

---

<sup>11</sup> Bundesamt für Statistik (2000b), S. 6.

<sup>12</sup> Ebenda, S 1.

lichen Kosten in Form von Lohnausfällen summieren sich demnach in den neun Jahren auf 3,5 Mrd. Franken. Gemäss unserer Untersuchung nehmen jedoch rund 15 % der Rentnerinnen und Rentner wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Die meisten arbeiten jedoch nur Teilzeit. Wir gehen von einem Beschäftigungsgrad von 50% während dreier Jahre aus. Damit vermindert sich dieser Betrag um gut 126 Mio. Franken.

Wer trug die Gesamtkosten von 3,5 Mrd. Franken? Der Beitrag der Unternehmen ist am schwierigsten zu schätzen. Unsere Umfrage hat zu den Kosten, welche die Unternehmen für den Übergang in den Ruhestand zur Verfügung stellen, wenig Konkretes ergeben. Die Schätzungen variieren zwischen 0 und 250'000 Franken pro Frühpensionierungsfall. Gemäss einem Experten aus dem Bankenbereich dürfte der Betrag in der Nähe von Fr. 100'000 Franken liegen. Im öffentlichen Sektor liegt er deutlich höher. So wurden für die Frühpensionierungsprogramme der Swisscom in den Jahren 1994-1998 Kosten von 210'000 Franken pro Person veranschlagt.<sup>13</sup>

Am wenigsten gesichert ist der Anteil der Unternehmen, welche diesen Betrag aufgewendet haben. Unsere Umfrage hat ergeben, dass Frühpensionierungen vor allem bei Grossunternehmen als personalpolitisches Instrument herangezogen wurden und dass diese sich in der Mehrzahl finanziell beteiligt haben. Deshalb rechnen wir mit einer Quote von 50 % der Pensionierten, welche eine Überbrückungsfinanzierung von Fr. 100'000 genossen haben.

Damit übernahmen die Unternehmen von den in Tab. 2-12 ausgewiesenen Gesamtkosten von 3,5 Milliarden rund 40%. Die restlichen 2.2 Mrd. Franken verblieben grösstenteils in Form von Einkommensschmälerungen bei den einzelnen frühpensionierten Personen, zu einem geringeren Teil wurden sie auf die Arbeitslosen- und die Invalidenversicherung sowie auf die Sozialhilfe abgewälzt.

---

<sup>13</sup> Bundeskanzlei (1999), S. 1221, zitiert nach Kuert (2003), S. 54.

<b>Tab. 2-12: Die volkswirtschaftlichen Kosten der Vorruhestandslösungen 1991-2000</b>						
Abnahme der Erwerbstätigenzahl durch Vorruhestandsregelungen (Anzahl Personen)						
Ausgangsbeschäftigung 1991	Jahre	%	Männer	%	Frauen	Alle
Erwerbstätige 1991 50 - 65 Jahre	1991		298'000		175'000	473 000
Schätz. Erwerbstätige (Männer 62-64, Frauen 59-61)	1991		59'600		43'750	103350
Zunahme der vorzeitigen Ruhestandsquote (siehe Spalten %)	1992-94	1	-1'788	0	0	
Ruhestandsquote = Anteil vorzeitig Pensionierter (in % der Erwerbstätigen der selben Altersklasse)	1994-96	1	-1'788	0	0	
	1996-98	5	-8'940	5	-6'563	
	1998-00	2	-3'576	2	-2'625	
Abnahme der Erwerbstätigen durch vorzeitigen Ruhestand			-16'092		-9'188	25'280
<b>Durchschnittslöhne in der Privatwirtschaft 2000 (in Fr.)</b>						
pro Monat			5'551		4'358	
pro Jahr			66'612		52'296	
<b>Erwerbsausfall in Mio. Franken (zu Löhnen 2000)</b>						
	%	Jahre	Männer		Frauen	Total
bis 1 Jahr früher in den Ruhestand	32.9	1	-352		-158	
1-3 Jahre früher	41.0	2	-878		-393	
3-5 Jahr früher	18.4	4	-788		-353	
mehr als 5 Jahre früher	7.7	6	-495		-221	
Erwerbsausfall in 9 Jahren (volkswirtschaftliche Kosten)			-2'515		-1'127	-3'643
Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit 15 % zu 50 %			80		45	126
Total volkswirtschaftliche Kosten durch Erwerbsausfall	9 Jahre					-3'517
<b>Aufteilung der Kosten</b> Quelle: BFS (2000b), eigene Berechnungen						
Davon trugen die Unternehmen und Pensionskassen in 50% der Fälle Kosten von Fr. 100'000.-						1'263
Anteil der betroffenen Frühpensionierten (inkl. Sozialversicherungen und Sozialhilfe)						-2'253

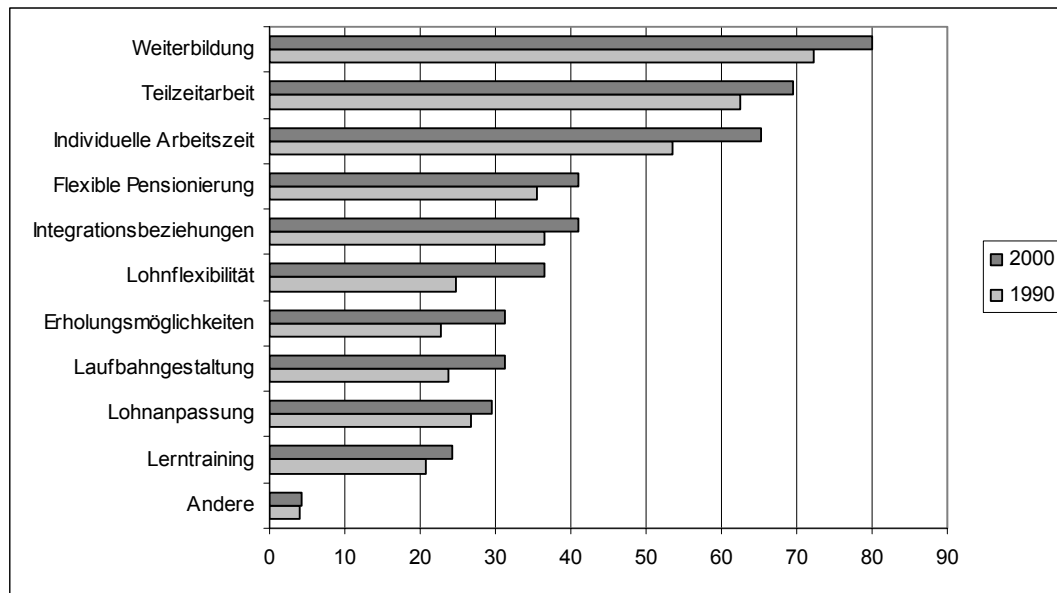
## **2.3. Aktuelle Entwicklung der betrieblichen Alterspolitik**

### *2.3.1 Veränderungen gegenüber den Neunziger Jahren*

Das wirtschaftliche Umfeld hat sich gegenüber den Neunziger Jahren verändert. Der Aufschwung Ende der Neunziger hat Anfang 2001 deutlich an Kraft verloren. Die im Jahre 2000 bestehende Arbeitskräfteknappheit hat einer steigenden Arbeitslosigkeit Platz gemacht. Eine anhaltend schwache Konjunkturlage bestimmt Ende 2002 das personalpolitische Klima in den Unternehmen und den Druck auf die Arbeitskräfte. Mehrheitlich stellen die Personalverantwortlichen der Unternehmen gegenüber den Neunziger Jahren einen steigenden Verantwortungsdruck, eine Zunahme der Arbeitsintensität und des Leistungs- und Erfolgsdruckes fest. Es wird deutlich, dass die Arbeitsanforderungen stärker im Bereich der qualifikatorischen und psychischen Fähigkeiten liegen als bei den körperlichen Beanspruchungen. In diesem Umfeld stellt sich die Frage, welche Veränderungen im Zusammenhang mit der betrieblichen Alterspolitik festzustellen sind und insbesondere, welche Auswirkungen künftige Personalanpassungsstrategien auf die Beschäftigung älterer Personen in den Unternehmen haben. Mehrheitlich, nämlich 62 %, stellen die Personalverantwortlichen der Unternehmen fest, dass die heutigen 50-Jährigen flexibler und besser qualifiziert sind und deshalb bessere Voraussetzungen haben, im Falle einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

Tendenziell stellen die Personalverantwortlichen retrospektiv fest, dass gegenüber den Neunziger Jahren eine allgemeine Zunahme an Angeboten zur Integration älterer Arbeitskräfte stattgefunden hat. Wie Graphik 2-8 zeigt, ist dies vor allem bei der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit und der Lohnflexibilität der Fall (+ 11,7 Prozentpunkte 1990-2000). Neben der kontinuierlichen Weiterbildung haben die Massnahmen im Bereich der altersadäquaten Arbeitsbedingungen ebenfalls an Bedeutung gewonnen. Auch die Flexibilisierung des Pensionszeitpunktes hat tendenziell zugenommen.

**Graphik 2-8: Betriebliche Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender (Mehrfachantworten möglich, Angaben in % der antwortenden Unternehmen)**



(1990: N = 101 / 2000: N = 115)

(1)

Als Einzelmassnahme vereinigt die Weiterbildung im Jahr 2000 am meisten Antworten (= 80% aller Unternehmen). In den Unternehmen der Deutschschweiz werden die Massnahmen häufiger angeboten als in der Romandie, in 92% der Grossunternehmen und zu 66% bei Kleinunternehmen. Am meisten Weiterbildungsanstrengungen sind beim Regime 2, am wenigsten beim Regime 1 anzutreffen. Kleinunternehmen setzen im Vergleich mit den anderen am wenigsten auf Weiterbildungsmaßnahmen. Unternehmen, welche in den älteren Arbeitnehmern vor allem das spezifische Erfahrungswissen als Stärke sehen, setzen auch mehrheitlich bei den Personalmassnahmen bei der kontinuierlichen Weiterbildung an.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit (individuelle Gestaltung, Teilzeitarbeit und Flexibilisierung des Pensionszeitpunktes) ist zusammengefasst die weitaus wichtigste Massnahme in der Vergangenheit wie heute. Je grösser der Unternehmen, desto eher ist Teilzeitarbeit (70%) wie auch die individuelle Arbeitszeit (65%) anzutreffen. Dies gilt für die Romandie und die Deutschschweiz und für alle Unternehmensgrössen und Regimes gleichermassen.

Die Frage nach den personalpolitischen Massnahmen bezüglich der Möglichkeiten des Pensionierungszeitpunktes zeigt für die Neunziger Jahre und für heute, dass flexiblen Pensionierungsmodellen eine grosse Bedeutung zukommt. Sie haben im Betrachtungsraum tendenziell zugenommen und sind heute in 41% der befragten Unternehmen anzutreffen. Erwartungsgemäss sind die flexiblen Pensionierungsmodelle bei grösseren Unternehmen häufiger anzutreffen als in den kleineren.

Die Entlohnung nach Dienstalter ist für die Ausgliederung oder die Wiedereinstellung ältere Mitarbeitende ein ausschlaggebendes Kriterium. Für 31% der befragten Unternehmen ist dieser Aspekt weniger wichtig geworden, für 57% hat sich die Rolle der Betriebszugehörigkeit für die Lohnfestsetzung jedoch nicht verändert. Jene Unternehmen, bei welchen



es in der Vergangenheit zu einer Verjüngung der Altersstruktur gekommen ist, bestätigen allerdings mehrheitlich, dass heute die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Festlegung von Lohnerhöhungen gegenüber den Neunziger Jahren an Bedeutung verloren hat. Das könnte ein Hinweis dafür sein, dass in diesen - mehrheitlich grösseren Unternehmen - das Leistungsprinzip an die Stelle des Anciennitätsprinzips getreten ist. Alteradäquate Arbeitsbedingungen wie Laufbahnberatung oder Erholungsmöglichkeiten werden bisher nur in geringem Masse angeboten.

### 2.3.2. *Zukünftige Verhaltensweisen*

Vor die Wahl gestellt, ob ein Unternehmen heute eher ältere Mitarbeitende früher pensionieren oder aber eher Jüngere entlassen würde, entscheiden sich die wenigsten (8%) für die Entlassung ihrer jüngeren Arbeitskräfte. Für 41% ist die Frühpensionierung nach wie vor die präferierte Form, Personalanpassungen vorzunehmen. Allerdings antworten 42% der Unternehmen mit weder noch, was darauf hinweist, dass Personalanpassungen für die meisten Unternehmen im Moment nicht im Vordergrund stehen. In der Deutschschweiz wird eher frühpensioniert als in der Romandie (DS: 47 %, R: 35 %). Nach wie vor sind es die grossen Unternehmen (50%), welche Frühpensionierungen durchführen würden, am wenigsten die mittleren (29%). Während bei den Unternehmen in Regime 1 nur ein Drittel Frühpensionierungen in Aussicht nimmt, sind es in Regime 2 bereits 42% und in Regime 3 sogar die Hälfte.

Falls bei einem Personalüberhang einzig Entlassungen möglich wären, würden zwei Drittel der Unternehmen diese unabhängig vom Alter vornehmen, 19 % würden Jüngere, 15 % Ältere zuerst entlassen. In der Romandie würde die Mehrheit (75 %) deutlich akzentuierter als in der Deutschschweiz (55 %) Entlassungen unabhängig vom Alter vornehmen. Eine negative Diskriminierung der älteren Arbeitnehmer ist nur bei den mittleren Unternehmen und den Unternehmen mit den Produktionsregimes 2 und 3 zu erkennen.

18 Unternehmen würden schliesslich ältere MA zuerst entlassen. Sie begründen dies in erster Linie mit den höheren Lohnkosten, danach folgen das höhere Gesundheitsrisiko und die geringere Flexibilität. Vor allem die kleinsten und kleinen Unternehmen führen zu diesem Resultat.

## 2.4. Fazit

Die Unternehmensstichprobe, die der Untersuchung zugrunde liegt, ist in Tabelle 2-13 nochmals nach den wichtigsten Merkmalen gegliedert:

<b>Tab. 2-13: Wichtige statistische Merkmale der befragten Unternehmen</b>		
	Unternehmensbefragung ZHW	Bemerkungen
Unternehmen nach Anzahl Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-9: 20% (= 25)</li> <li>- 10-49: 34% (= 41)</li> <li>- 50-249: 23 % (= 28)</li> <li>- 250 und mehr: 21% (= 26)</li> </ul>	Das Sample entspricht weitgehend der Verteilung aufgrund der Betriebszählung 1995.
Branchen	Auswahl aufgrund Produktionsregime	
Verteilung deutsche Schweiz / Romandie	Je 60 Unternehmen	
Rechtsform	102 Aktiengesellschaften (= 85%) elf Einzelunternehmen	
Cases und non-cases	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 47 Unternehmen mit Frührentenversicherung (= cases, 39%)</li> <li>- 73 Unternehmen ohne Frührentenversicherung ( non-cases, 61%)</li> </ul>	

Zur allgemeinen Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden ist Folgendes festzuhalten:

- Die befragten Personalverantwortlichen sehen die spezifischen Stärken der älteren Arbeitskräfte gegenüber jüngeren insbesondere in ihrem betriebspezifischen Erfahrungswissen und in ihrer Unternehmensbindung, aber auch in ihrer Zuverlässigkeit, ihrem Verantwortungsbewusstsein und in den stabileren Kundenbeziehungen. Dies gilt mehr für die mittleren und grossen Unternehmen des Regimes 2, weniger für die des Regimes 1.
- Zu den spezifischen Schwächen zählen die höheren Lohnkosten, aber auch die geringere Mobilität und Flexibilität, das weniger aktuelle Fachwissen, die geringere Auffassungsgabe und Leistungsbereitschaft. Während die Lohnkosten unabhängig vom Produktionsregime immer eine wichtige Rolle spielen, fallen die geringere Mobilität und Flexibilität vor allem bei Unternehmen mit Regime 2 ins Gewicht.
- Sowohl bei der Anstellung als auch bei Weiterbildungsbegehren kennen die wenigsten Unternehmen explizite Altersgrenzen.

- Arbeitszeitflexibilisierung und die Schaffung altersadäquater Arbeitsbedingungen sind in Ansätzen vorhanden, vor allem bei grossen Unternehmen.
- Bei den meisten Unternehmen gibt es die Möglichkeit der Frühpensionierung und eines flexiblen Austritts aus dem Erwerbsleben. Etwas mehr als die Hälfte bietet die Möglichkeit der Weiterarbeit nach dem ordentlichen Pensionierungszeitpunkt.
- Vor allem grosse Unternehmen bieten im Falle von Frühpensionierung flankierende finanzielle Massnahmen.
- Die Tarifpolitik hat vor allem Einfluss auf die betriebliche Alterspolitik der Grossunternehmen.

Zur Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden bei Stellenabbau während der Neunziger Jahre wurden folgende Resultate gefunden:

- Von den total 120 Unternehmen unseres Samples haben knapp die Hälfte seit 1991 Stellen abgebaut, betroffen waren vorwiegend die mittleren Unternehmen, besonders stark die Produktions- und Dienstleistungsbetriebe mit Regime 1.
- Der bei weitem wichtigste Grund waren die Auftragsrückgänge, es folgen Fusionen und Reorganisationen sowie Kostendruck. Insbesondere die Unternehmen mit Produktionsregime 1 haben unter Auftragsrückgang und steigendem Kostendruck gelitten.
- Der Stellenabbau wurde in erster Linie über Entlassungen und Einstellungsstopps durchgeführt. Die Personalanpassungsstrategien verliefen je nach Branche bzw. Produktionsregime und Betriebsgrösse verschieden: Einstellungsstopp und Frühpensionierungen vor allem unter dem Regime 2, Invalidisierung insbesondere in Regime 1, Entlassungen in Regime 3.
- Als Formen des Personalabbaus standen bei den über 50-jährigen Arbeitskräften Frühpensionierungen der Arbeitszeit im Vordergrund, gefolgt von der Ausnutzung der natürlichen Fluktuation und Entlassungen. In Unternehmen mit Regime 1 finden sich an erster Stelle Entlassungen, gefolgt von natürlichen Fluktuationen, bei Regime 2 und 3 vornehmlich Frühpensionierungen. Im Vergleich zu den anderen Regimes werden im Regime 1 anteilmässig häufiger Stellen von über 50-Jährigen über Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Pensionierungsformen sowie über Invalidisierung abgebaut. In Gross- und mittleren Unternehmen dominieren Frühpensionierungen. Im Kleinunternehmen wurde vorwiegend die natürliche Fluktuation genutzt, an zweiter Stelle erst kamen Frühpensionierungen.
- Frühpensionierungen erfolgten am häufigsten einvernehmlich, der Impuls ging etwa gleich häufig von den Arbeitnehmenden wie von den Arbeitgebenden aus.
- Personalpolitische Entscheide erfolgten hauptsächlich aufgrund von Qualifikationsdefiziten, aber auch aufgrund der geringeren Flexibilität älterer Mitarbeitenden. In Unternehmen mit Produktionsregime 1 geschah dies am häufigsten wegen der abnehmenden physischen Leistungsfähigkeit und den gesundheitlichen Einschränkungen ihrer älteren Mitarbeitenden. In Unternehmen mit Produktionsregime 2 wurden sie mehrheitlich mit Qualifikationsdefiziten begründet, aber auch damit, dass diese Form des Stellenabbaus sozial verträglich sei.
- Für die Weiterbeschäftigung waren insbesondere das betriebspezifische Erfahrungswissen und die starken Kundenbeziehungen massgebend.

- Unternehmen ohne Abbau älterer Arbeitskräfte und Frühpensionierungen haben keine konkreten innerbetrieblichen Massnahmen getroffen, um dies zu verhindern.
- Bei Frühpensionierungen gab es zum Teil flankierende Massnahmen, die je nach Unternehmen unterschiedlich ausgestattet waren. Vor allem Grossunternehmen übernehmen ganz oder teilweise die AHV-Beiträge. Etwa der Hälfte der Unternehmen hat immer oder teilweise Überbrückungsrenten angeboten. Den Unternehmen, die Frühpensionierungen vorgenommen haben, standen für Freizügigkeitsleistungen bzw. Sozialpläne diverse Mittel zur Verfügung, an prominenter Stelle die Zuschüsse der Arbeitgeberin.
- Nur in 18 von total 54 Unternehmen mit Personalabbau wurden Sozialpläne erstellt, wobei die Belegschaft und ihre Interessenorganisationen nur in 3 Fällen nicht einbezogen wurden. Das betroffene Personal reagierte bei Stellenabbau am häufigsten mit Unsicherheit und Angst, Protestkundgebungen und Gerichtsfälle waren selten.
- Fast alle Arbeitgeber meinen rückblickend, dass die Frühpensionierungen richtige Entscheidungen waren.
- Eine grobe Schätzung ergibt volkswirtschaftliche Kosten der Frühpensionierungen in Höhe von rund 3,5 Milliarden Franken. Davon trugen die Unternehmen rund 35% und die Frühpensionierten (zusammen mit den Sozialversicherungen ALV und IV sowie der Sozialhilfe) rund 65%.

Die aktuellen Entwicklungen und Tendenzen in der betrieblichen Alterspolitik lassen sich wie folgt resümieren:

- Steigender Verantwortungsdruck, eine Zunahme der Arbeitsintensität, des Leistungs- und Erfolgsdruckes zeichnen die Arbeitsanforderungen gegenüber den Neunziger Jahren aus.
- Die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, eine kontinuierliche Weiterbildung und die Lohnflexibilität haben zugenommen. Die Massnahmen im Bereich der altersadäquaten Arbeitsbedingungen haben ebenfalls an Bedeutung gewonnen, ebenso die Flexibilisierung des Pensionszeitpunktes.
- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für die Lohnfestsetzung in etwa der Hälfte der Unternehmen immer noch ein Faktor, verliert aber an Bedeutung.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit (individuelle Gestaltung, Teilzeitarbeit und Flexibilisierung des Pensionszeitpunktes) war und ist zusammengefasst die weitaus wichtigste personalpolitische Massnahme. Je grösser der Unternehmen, desto eher ist Teilzeitarbeit anzutreffen.
- Die Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen sind leicht gestiegen, besonders bei Regime 2, am wenigsten bei Regime 1.
- Flexible Pensionierungsmodelle sind heute gut 40% der Unternehmen anzutreffen. Sie haben im Betrachtungsraum tendenziell zugenommen. Erwartungsgemäss sind die flexiblen Pensionierungsmodelle bei grösseren Unternehmen häufiger anzutreffen als in den kleineren.
- Für 41% ist die Frühpensionierung nach wie vor die präferierte Form, um Personalanpassungen vorzunehmen.

- Die 18 Unternehmen, welche ältere Mitarbeitende vor jüngeren entlassen würden, begründen dies in erster Linie mit den höheren Lohnkosten, erst danach mit dem höheren Gesundheitsrisiko und der geringeren Flexibilität.

### 3. Ergebnisse der Personenbefragung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Personenbefragungen aus der Deutschschweiz und der Romandie präsentiert. Wie bereits in Kap. 1.2.4 beschrieben, handelt es sich bei diesen Personen um ehemalige und aktive Mitarbeitende aus den Unternehmen, die befragt worden waren. Da sich unsere Fragen auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand beziehen - insbesondere vor dem Hintergrund betrieblicher Änderungen - , wurden die Personen befragt, die seit kurzem pensioniert worden sind bzw. kurz vor der Pensionierung stehen. Sie waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 56 und 72 Jahre alt. Mit diesem Sample lassen sich aus der Sicht der Arbeitnehmenden Rückschlüsse auf die betriebliche Alterspolitik der befragten Unternehmen während der Neunziger Jahre ziehen.

Zunächst wird ein Überblick über die sozio-demographischen Merkmale der befragten Personen gegeben. Kap. 3.2. umfasst die Ergebnisse zur Einstellungen der befragten Personen zum Übergang in den Ruhestand und ihren Aktivitäten. In Kap. 3.3. wird den verschiedenen Bestimmungsgründen der verschiedenen Pensionierungsformen nachgegangen.

#### 3.1. Sozio-demographische Merkmale der befragten Personen

Die 174 aktiven und ehemaligen MitarbeiterInnen stammen aus 38 verschiedenen Unternehmen. Ihre soziodemographischen Merkmale sind in Tabelle 3-1 zusammengefasst. Unter den Befragten sind die Frauen wie auch Personen ausländischer Nationalität stark unterrepräsentiert. Dies deshalb, weil die von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Adressen von Mitarbeitenden keine andere Quotierung zulassen.

Aus Tabelle 3-1 ist ebenfalls ersichtlich, dass beide befragten Gruppen weitgehend über ein ähnliches Bildungsniveau verfügen. Bei den Personen, die vor der Pension stehen, sind jene mit Berufslehre stärker vertreten, bei den Pensionierten liegt der Anteil mit tertiärer Ausbildung höher. Zwischen den Geschlechtern gibt es deutliche bildungsmässige Unterschiede. So liegt der Anteil der Männer, welche über ein Meisterdiplom oder eine tertiäre Ausbildung verfügen, gegenüber den Frauen deutlich höher. Die meisten Frauen haben eine Berufslehre. Bezüglich Lebensform fällt auf, dass 16 der 28 Frauen alleine leben und zehn mit Lebenspartner und ohne Kinder, während die befragten Männer vorwiegend mit der Lebenspartnerin oder auch mit Kindern im gleichen Haushalt leben. Die befragten Männer sind mehrheitlich verheiratet, die befragten Frauen sind mehrheitlich geschieden oder getrennt. Betrachtet man die befragten Personen nach ihre beruflichen Stellung, so zeigt sich, dass bei der Gruppe, die vor der Pensionierung steht, Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion überwiegen (60%), während bei den bereits pensionierten über 60-jährigen Personen mit Vorgesetztenfunktion in der Mehrheit (58%) sind.

<b>Tab. 3-1: Befragte Personen nach Geschlecht, Lebensform, Bildungsniveau, beruflicher Stellung und Einkommen (absolute Zahlen)</b>			
Geschlecht	Anzahl		
	Deutschschweiz	Romandie	total
Männer	103	42	145
Frauen	17	12	29
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>54</b>	<b>174</b>
Zivilstand			
verheiratet	99	42	141
geschieden oder getrennt	11	3	14
ledig oder verwitwet	7	7	14
keine Angabe	3	2	5
Bildungsniveau			
Grundschule, Anlehre	10	5	15
abgeschlossene Berufslehre	42	21	63
Meisterdiplom	37	11	48
Hochschule oder Fachhochschule	20	3	23
Andere	11	14	25
Lebensform			
mit Lebenspartner/in zusammenlebend (ohne Kinder)	86	34	120
mit Lebenspartner/in zusammenlebend (mit Kindern)	12	8	20
alleinerziehend	4	2	6
alleinstehend	16	9	25
andere (z.B. Wohngemeinschaft)	2	1	3
Berufliche Stellung der gegenwärtig aktiven Personen			
Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion	24	7	31
Angestellte im low oder middle management	14	4	18
Mitglieder der Unternehmungsleitung	2	1	3
Frühere berufliche Stellung der pensionierten Befragten			
Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion	44	15	59
Angestellte im low oder middle management	66	19	85
Mitglieder der Unternehmungsleitung	10	7	17
Keine Antwort	0	1	1

<b>Tab. 3-1: Fortsetzung</b>	Deutschschweiz	Romandie	Total
Netto-Haushaltseinkommen der Pensionierten pro Monat	80	42	122
- unter 3000 Fr.	4	3	7
- 3000-5000 Fr.	17	13	30
- 5000-7000 Fr.	32	8	40
- über 7000 Fr.	24	14	38
- keine Angabe	3	4	7
Netto-Haushaltseinkommen der Erwerbstätigen pro Monat	40	10	50
- unter 3000 Fr.	1	1	2
- 3000-5000 Fr.	6	3	9
- 5000-7000 Fr.	15	4	19
- über 7000 Fr.	18	2	20
- keine Angabe	0	0	0

Eine Differenzierung nach Pensionierungszeitpunkt macht deutlich, dass Mitarbeitende, welche eine Vorgesetztenfunktion innehatten oder zur Unternehmensleitung gehört hatten, eher früher in den Ruhestand getreten sind als Mitarbeitende ohne Vorgesetztenfunktion.

Die finanziellen Ressourcen sind mitentscheidend für den Verbleib im oder dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Eine finanziell gute Absicherung wird den Ausstieg aus dem Erwerbsleben unabhängig von Konjunkturlage und betrieblicher Situation begünstigen. Deshalb wurde die Frage nach dem Nettohaushaltseinkommen (d.h. dem nach Abzug aller Steuern und obligatorischen Sozialversicherungsprämien verbleibenden Einkommen) gestellt.

Bis auf sieben Verweigerungen bei den Pensionierten und zwei bei den noch nicht Pensionierten haben alle diese Frage beantwortet. Aufgrund der Angaben zum Nettohaushaltseinkommen kann geschlossen werden, dass der grösste Teil der befragten Pensionierten sich in einer guten finanziellen Situation befindet. Sie haben jedoch im Vergleich zu jenen, die vor der Pensionierung stehen, ein kleineres Einkommen zur Verfügung. Während bei 64% der Pensionierten das Nettoeinkommen monatlich mehr als 5000 Franken beträgt (bei 33% liegt es über 7000 Franken), verfügen 75% der noch Erwerbstätigen über einen Betrag von über 5000 Franken. Bei 38% liegt er über 7000 Franken. Zu den höchsten Einkommenskategorien sowohl vor als auch nach der Pensionierung gehören mehrheitlich die Männer. Von den befragten Frauen verfügen 50% über ein monatliches Nettoeinkommen von über 5000 Franken (19% haben über 7000 Franken). Bei den bereits pensionierten Frauen verfügen nur noch 31% über ein Einkommen von mehr als 5000 Franken. Den meisten Frauen steht ein Einkommen zwischen 3000-5000 Franken zur Verfügung (69%). Dieses Einkommensgefälle ist auch Ausdruck dafür, dass die



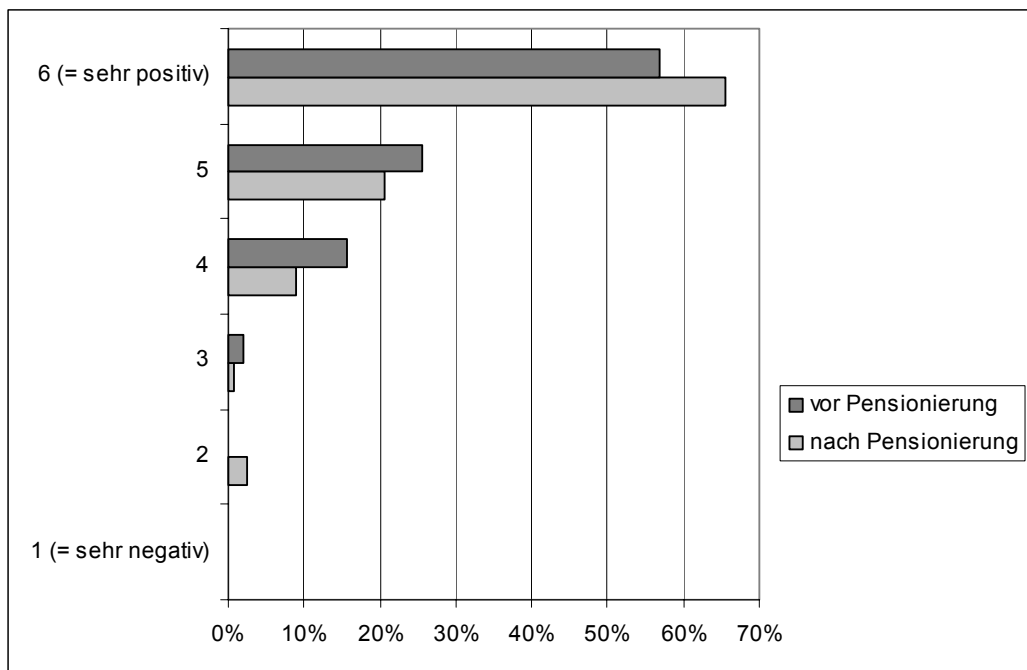
ehemals eher in gehobener beruflicher Stellung tätigen Männer offensichtlich über ein gutes finanzielles Polster verfügen.

## 3.2. Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand

### 3.2.1. Einstellung zur Pensionierung und zum Ruhestand

Wie sehen Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, ihrem Ruhestand entgegen? Folgt man den Ergebnissen der Umfrage, kommt grundsätzlich eine positive Einschätzung zu Tage.<sup>14</sup> In Graphik 3-1 werden diese Einschätzungen auf einer Skala von 1 (= sehr negativ) bis 6 (= sehr positiv) dargestellt.

**Graphik 3-1: Einstellung der befragten Personen zur Pensionierung vor und nach der Pensionierung (Angaben in %)**

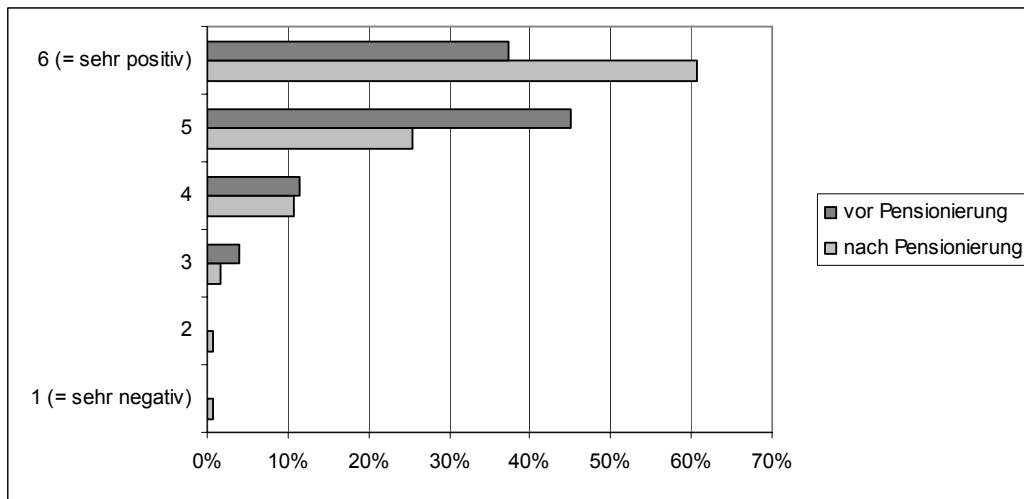


(vor Pensionierung: N = 51; nach Pensionierung: N = 122)

Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, sehen ihrer Pensionierung sehr positiv entgegen (Mittelwert 5,4). Diese positive Bewertung dürfte auch damit zusammenhängen, dass die allermeisten ihren momentanen gesundheitlichen Zustand als positiv oder sogar sehr positiv empfinden und sich auf einen Ruhestand in guter Gesundheit freuen (Mittelwert 5,1), wie in Graphik 3-2 ersichtlich ist.

<sup>14</sup> In der Personenbefragung von Brosziewski et al. (1997,81f.) haben ebenfalls Personen, die kurz vor der Pensionierung gestanden haben ihrer Gefühlslage gegenüber der Pensionierung als mehrheitlich sehr positiv zum Ausdruck gebracht.

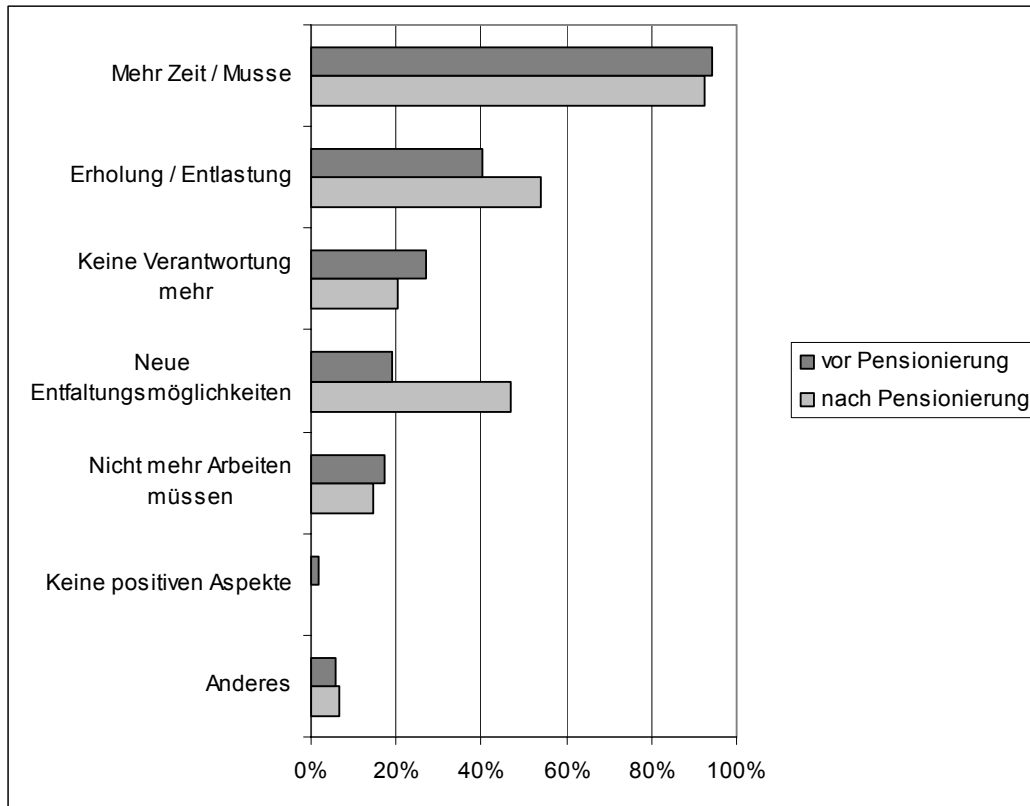
**Graphik 3-2: Bewertung des Gesundheitszustandes vor und nach der Pensionierung (Angaben in %)**



(vor: N = 51, nach: N = 122)

Personen, die bereits pensioniert sind, haben ihre Pensionierung und die Zeit danach ebenfalls mehrheitlich als positiv erlebt. Insbesondere wurde das gesundheitliche Wohlbefinden von den Befragten mit einem Mittel von 5,5 als sehr positiv beurteilt. Bezüglich der positiven Aspekte des Ruhestandes besteht zwischen den Personen kurz vor und kurz nach der Pensionierung Einigkeit (siehe Graphik 3-3). In erster Linie werden die Zunahme der frei verfügbaren Zeit und die Musse erwähnt, als zweiter wichtiger Punkt wird die gesundheitliche und psychische Erholung angesehen.

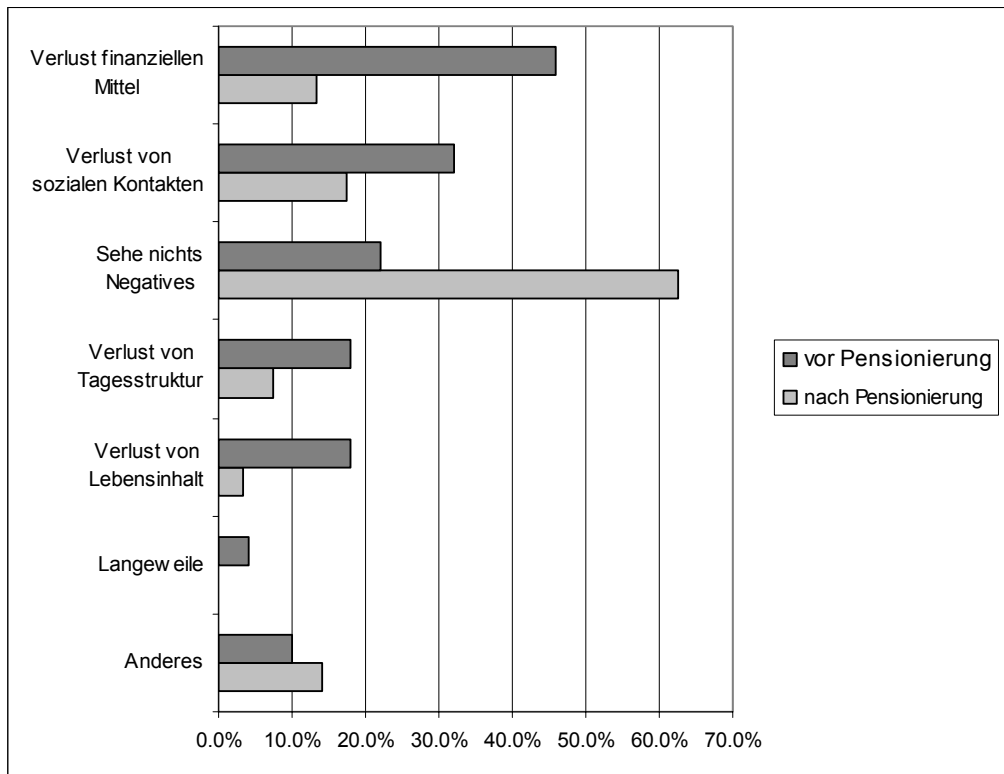
Aber die Pensionierung bedeutet nicht nur mehr Musse und Erholung, sondern auch neuer Spielraum für Entfaltungsmöglichkeiten. Das bestätigen die Antworten der bereits Pensionierten. Fragt man nach dem Erleben der Pensionierung im Zusammenhang mit den Pensionierungsmodalitäten, so fällt auf, dass jene, welche früher in den Ruhestand getreten sind, die Pensionierung eindeutig positiver empfinden als jene, die regulär pensioniert wurden.

**Graphik 3-3: Positive Aspekte der Pensionierung (vorher und nachher)****(Mehrfachantworten möglich, Angaben in %)**

(vor: N = 51, nach: N = 122)

Unter den negativen Aspekten, welche im Zusammenhang mit der Pensionierung erwähnt werden, gibt es – wie Graphik 3-4 zeigt - allerdings Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen, die kurz vor und jenen die kurz nach der Pensionierung stehen.

**Graphik 3-4: Negative Aspekte der Pensionierung (vorher und nachher)**  
**(Mehrfachantworten möglich, Angaben in %)**



(vor N = 50; nach N = 95)

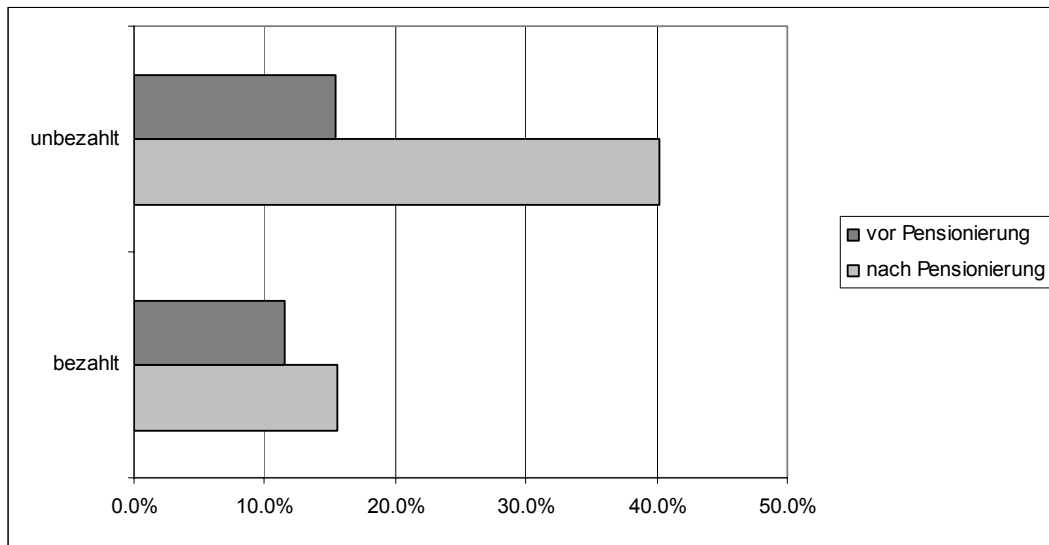
Entgegen der weitgehend positiven Einschätzung wird deutlich, dass rund zwei Drittel der Personen, die vor der Pensionierung stehen, dem bevorstehenden Ruhestand mit gemischten Gefühlen entgegensehen. Fast die Hälfte befürchtet einen Verlust an finanziellen Mitteln. Nur 22% sehen überhaupt keine negativen Aspekte in der bevorstehenden Pensionierung. Es zeigt sich dabei ein markanter Unterschied zwischen grossen Unternehmen und KMU, bei letzteren sind die finanziellen Bedenken deutlich häufiger.

Die bereits Pensionierten sehen demgegenüber ihre Pensionierung deutlich weniger problembehaftet, als negativer Aspekt wird am meisten der Verlust von sozialen Kontakten genannt.

### 3.2.2. Aktivitäten vor und nach der Pensionierung

Die Erwerbstätigkeit hat für Personen kurz vor und kurz nach der Pensionierung nicht nur wirtschaftliche Gründe. Sie ist auch unter dem Gesichtspunkt der integrativen Funktion in das gesellschaftliche Leben zu betrachten. Deshalb wurden die Personen nach ihren bezahlten und unbezahlten Aktivitäten befragt (vgl. Graphik 3-5).

**Graphik 3-5: Bezahlte und unbezahlte Nebenaktivitäten der befragten Personen vor und nach der Pensionierung (Angaben in %)**



(vor N = 40; nach N = 80)

Hinweis: Weiterarbeit beim ehemaligen Arbeitgeber wird hier ausgeklammert

Drei Viertel der aktiven Befragten arbeiten vollzeitlich. 11% gehen zudem noch einer bezahlten Nebenbeschäftigung nach. 15% engagieren sich nebenher für unbezahlte Tätigkeiten. Fast alle der 122 bereits pensionierten Personen haben vorher vollzeitlich gearbeitet, was auch mit dem hohen Männeranteil erklärt werden kann. 19 (= 16%) gehen trotz Ruhestand einer bezahlten Nebenbeschäftigung nach. Zusätzliche neun arbeiten in ihrem bisherigen Betrieb nach der regulären Pensionierung weiter. Als Grund für die Weiterarbeit steht bei den meisten die Freude an der beruflichen Tätigkeit im Vordergrund. Wie wichtig eine Beschäftigung für die pensionierten Personen ist, zeigt sich auch darin, dass ein so hoher Anteil einer unbezahlten Beschäftigung nachgeht. Fast die Hälfte der 122 bereits Pensionierten, nämlich 40%, engagiert sich unentgeltlich in Vereinen, der Freiwilligenarbeit, in der Politik oder anderen Tätigkeiten.

### 3.3. Pensionierungsmodalitäten

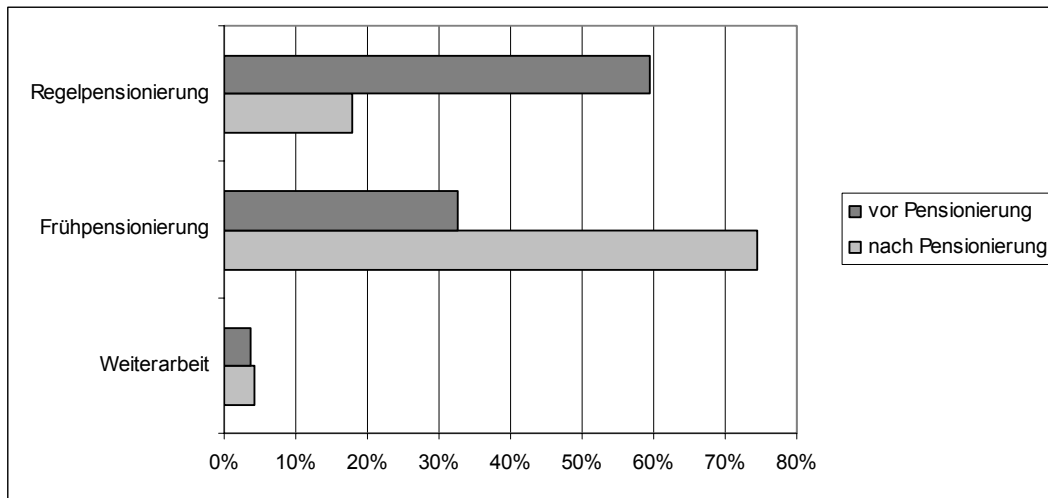
#### 3.3.1. Aspekte der Pensionierungsform

Die Pensionierung wird oft mit dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters gleichgesetzt. In den letzten Jahren hat es aber in Zusammenhang mit den Veränderungen der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen eine Zunahme von unterschiedlichen Formen des Übergangs in den Ruhestand gegeben. Daneben beeinflusst die persönliche Situation der Betroffenen die Pensionierungsform. In diesem Abschnitt geht es zunächst einmal um die Gründe, weshalb die befragten Personen der einen oder anderen Form den Vorrang gegeben haben.

Aus Graphik 3-6 ist ersichtlich, dass 60% der Befragten, die kurz vor der Pensionierung stehen, beabsichtigen, sich regulär pensionieren zu lassen, 4% werden weiterarbeiten und

33% gehen früher in die Pension, und zwar bis auf zwei Ausnahmen ohne Zwang von Seiten des Arbeitgebers. Bei den bereits Pensionierten ist der Anteil der Frühpensionierten am höchsten. 75% war frühpensioniert worden, 18% regelpensioniert und 4% hat über das offizielle Pensionierungsalter hinaus gearbeitet. Hier lag der Anteil derjenigen, die von Seiten des Arbeitgebers zu einer vorzeitigen Pension gezwungen wurden, bei 30%.

**Graphik 3-6: Pensionierungsformen der befragten Personen vor und nach der Pensionierung (Angaben in %)**



(vor: N = 122; nach: N = 52)

Die Entscheidung, sich früher pensionieren zu lassen, wird in der Regel von der finanziellen und der persönlichen Situation beeinflusst. Bei den bereits pensionierten Personen stand die finanzielle Absicherung im Zentrum, danach folgte die persönliche Situation. Bei Personen, die vor einer Frühpensionierung stehen, ist es dagegen vor allem die Zeit für die Familie und die sozialen Kontakte, aber auch der Stress an der Arbeitsstelle. Bei jenen, die bereits früher in den Ruhestand getreten sind, wird deutlich, dass der Entscheid massgeblich durch betriebliche Veränderungen mitbestimmt wurde. Neben guten Angeboten von Seiten der Arbeitgeber wurden bei Umstrukturierungen und Rationalisierungen Personalanpassungen über Frühpensionierungen vorgenommen. Bei den meisten hat der Frühpensionierungsentscheid keinen Einfluss auf den Beschäftigungsgrad des Partners oder der Partnerin.

Für jene 28 Personen, welche beabsichtigen, sich nicht früher, sondern regulär pensionieren zu lassen, zeigt sich bei der Frage nach dem Hauptgrund deutlich, dass 15 eine Frühpensionierung wegen der ungenügenden finanziellen Absicherung nicht in Erwägung ziehen. Bei den bereits pensionierten Personen war das Interesse an der gegenwärtigen Arbeit der Hauptgrund, sich nicht frühpensionieren zu lassen.

### 3.3.2. Betriebliche Veränderungen und Austritt aus dem Erwerbsleben

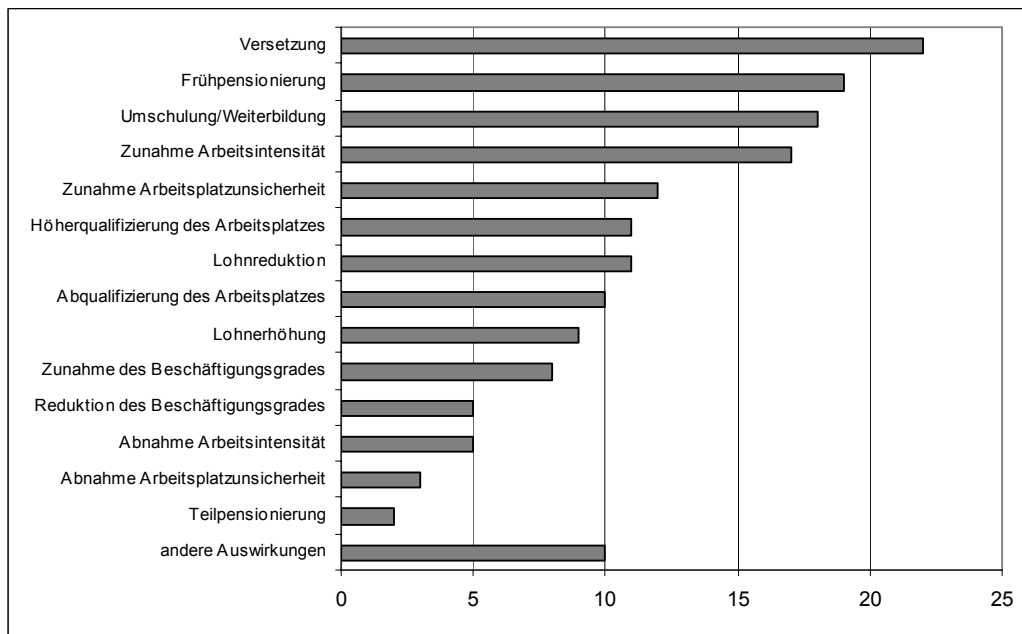
Eine Flexibilisierung der Pensionierungsformen ist insbesondere im Zuge von betrieblichen Rationalisierungsbemühungen der letzten Jahre zu beobachten. Vor diesem Hintergrund interessierte uns insbesondere die Frage, inwiefern betriebliche Personalanpassungsstrategien die Beschäftigungssituation wie auch die Pensionierungsmodalitäten der

Belegschaft beeinflusst haben. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Personen, die heute kurz vor und kurz nach der Pensionierung stehen, von keinen personalpolitischen Entscheiden während der Neunziger Jahre betroffen waren. Die befragten Personen aus der Romandie waren anteilmässig stärker betroffen als jene aus der Deutschschweiz. Insbesondere Beschäftigte in den Unternehmen des Regimes 2 und den Grossunternehmen haben die Auswirkungen betrieblicher Veränderungen der Neunziger Jahre zu spüren bekommen.

Von den 52 Personen, die heute kurz vor der Pensionierung stehen, hat dies bei etwa einem Drittel (16) zu unterschiedlichen Auswirkungen auf ihre persönliche Arbeitssituation geführt. Bei 7 Personen kam es zu Umschulungen und Weiterbildung, 6 stellen eine Intensivierung der Arbeit fest, 5 Personen wurden versetzt.

Bei den bereits Pensionierten waren 42 der 122 befragten Personen von personalpolitischen Entscheiden aufgrund betrieblicher Veränderungen betroffen (vgl. Graphik 3-7). Bei den Auswirkungen auf die persönliche Arbeitssituation stand die Versetzung an oberster Stelle, an zweiter Stelle standen die Frühpensionierungen. Bei 18 der 46 betroffenen Mitarbeitenden waren Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ergriffen worden. Die Zunahme der Arbeitsintensität wurde von 17 Befragten angeführt.

**Graphik 3-7: Auswirkungen der betrieblicher Änderungen auf die persönliche Arbeitssituation während der neunziger Jahre (Anzahl absolut)**



(nach Pensionierung: N = 46)

Die personalpolitischen Entscheide haben nicht jede Branche bzw. Regime in gleichem Masse betroffen und auch bei den Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation der älteren Arbeitskräfte sind zum Teil Unterschiede zu erkennen. Überproportional betroffen waren sowohl die noch aktiven Mitarbeitenden als auch die bereits Pensionierten von Unternehmen mit Produktionsregime 2. In der Romandie haben nach Aussage der bereits

Pensionierten personalpolitische Entscheide in erster Linie Umschulungen zur Folge gehabt. Die Zunahme der Arbeitsintensität steht an zweiter Stelle.

### 3.3.3. *Zwischen Ausgliederung und Integration*

Auch wenn die Unternehmen versucht haben, mit Umschulung, Weiterbildung und Versetzungen die Arbeitsplätze der älteren Mitarbeitenden zu erhalten, gab es Ausgliederungen aus dem Erwerbsleben. Der grösste Teil der befragten Personen war zwar nicht von personalpolitischen Entscheiden betroffen. Dennoch gibt es im Zusammenhang mit den Pensionierungsformen branchen- und betriebsspezifische Unterschiede und Begründungen. Auf diese Unterschiede soll hier näher eingegangen werden.

#### 3.3.3.1. **Frühpensionierung**

Die meisten (75%) der bereits pensionierten Personen wurden zwischen 1998 und 2002 pensioniert. Diejenigen, welche bereits vor dem ordentlichen Pensionierungszeitpunkt in den Ruhestand getreten sind, bestätigen mehrheitlich, dass die Frühpensionierung ohne Zwang erfolgte. 30 % wurden zur Frühpensionierung gezwungen. Die Gründe, sich freiwillig pensionieren zu lassen, lagen vor allem in der guten finanziellen Absicherung und dem Bedürfnis, mehr Zeit für die Familie und die Pflege sozialer Kontakte zu haben. Ebenfalls haben die teilweise finanziell attraktiven Angebote der Unternehmen bei Umstrukturierungen Frühpensionierungsentscheide gefördert. Aber auch drohende Arbeitslosigkeit hat für 12 von 62 ehemaligen Mitarbeitenden den Frühpensionierungsentscheid mitbestimmt.

Dass die Flexibilität des Pensionierungszeitpunktes betriebsspezifischen Mustern folgt kann bestätigt werden. Die Personen, welche frühpensioniert worden waren, waren anteilmässig am stärksten in Unternehmen mit Regime 2, aber auch im Regime 1 tätig gewesen. Das deutete darauf hin, dass dort personelle Überkapazitäten bestanden, die durch strukturelle Veränderungen und konjunkturelle Engpässe während der Neunziger Jahre entstanden waren. Regelpensionierungen wurde dagegen eher in Unternehmen mit Regime 3 durchgeführt. Im Zusammenhang mit der Betriebsgrösse wurden, wie zu erwarten war, anteilmässig die meisten in Grossunternehmen frühpensioniert (80%).

Weiter wirken sich folgende sozio-professionellen Merkmale auf den Frühpensionierungsentscheid begünstigend aus: Personen mit tertiären Bildungsabschluss treten überproportional häufiger in den vorzeitigen Ruhestand 83% (15 von 18 Personen), Arbeitnehmer in Unternehmensleitung (80%, 12 von 15) und Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion (76%, absolut 54 von 71) gegenüber Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion (69%, absolut 24 von 35).

#### 3.3.3.2. **Reguläre Pensionierung**

Betrachtet man die sozio-professionellen Merkmale, so zeigt sich, dass Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion meistens regelpensioniert werden. Für diejenigen Mitarbeitenden, die bis zur regulären Pension weitergearbeitet haben, war das Interesse an der gegenwärtigen Arbeit sowie die gute Leistungsfähigkeit ausschlaggebend. Der Hauptgrund, sich nicht frühpensionieren zu lassen, liegt insbesondere für Mitarbeitende aus Unternehmen mit Regime 1 und aus KMU in der ungenügenden finanziellen Absicherung. Das ist nicht



nur ein Hinweis auf die tieferen Löhne in diesen Unternehmen, sondern auch auf die begrenzten Mittel, die für die finanzielle Absicherung der Frühpensionierung zur Verfügung stehen. So zeigt sich, dass Personen aus dem Regime 1 mehrheitlich (39%) ein Einkommen zwischen 3000 und 4999 Franken zur Verfügung haben. Die Mehrheit der Personen mit einem Nettoeinkommen von 5000 bis 7000 Franken befindet sich im Regime 2 (54%) und die mit der höchsten Einkommensklasse gehören innovativen Branchen an (39%).

### **3.3.3.3. Weiterarbeit nach der Pensionierung**

Eine Weiterarbeit wurde von zwei Dritteln der bereits Pensionierten nicht in Betracht gezogen. Der Anteil derjenigen, welcher eine Weiterarbeit gewollt hätte, ist in den KMU höher als bei den Grossunternehmen. Die tatsächliche Weiterbeschäftigung liegt in kleinen und mittleren Unternehmen höher als in Grossunternehmen, obwohl der Wunsch danach generell ähnlich gross ist.

Als weitaus wichtigster Grund für die Weiterbeschäftigung wird von den befragten Erwerbstätigen die Freude an der Arbeit angeführt, zweitwichtigster Grund ist der Kontakt zu Arbeitskollegen, während andere Gründe, insbesondere finanzielle, nur von einer kleinen Minderheit genannt werden.

### **3.3.3.4. Akzeptanz der Pensionierung**

Zu den positiven Aspekten zählen für alle befragten Pensionierten im Nachhinein eindeutig die Zeit und die Musse, die sie gewonnen haben, wichtig ist auch die gesundheitliche und psychische Erholung. Zwei Drittel sehen zwar keine negativen Aspekte. Dennoch, der Verlust von sozialen Kontakten und die Konfrontation mit dem dritten Lebensabschnitt an sich wird von rund einem Sechstel als negativ empfunden.

Die ehemaligen Mitarbeitenden aus Unternehmen mit Regime 1 und aus KMU betonen im Gegensatz zu den Mitarbeitenden in den anderen beiden Regimes stärker die gesundheitliche und psychische Erholung. Dieser Aspekt spielt für die Mitarbeitenden der Grossunternehmen eine deutlich geringere Rolle.

### *3.3.4. Neue Tendenzen*

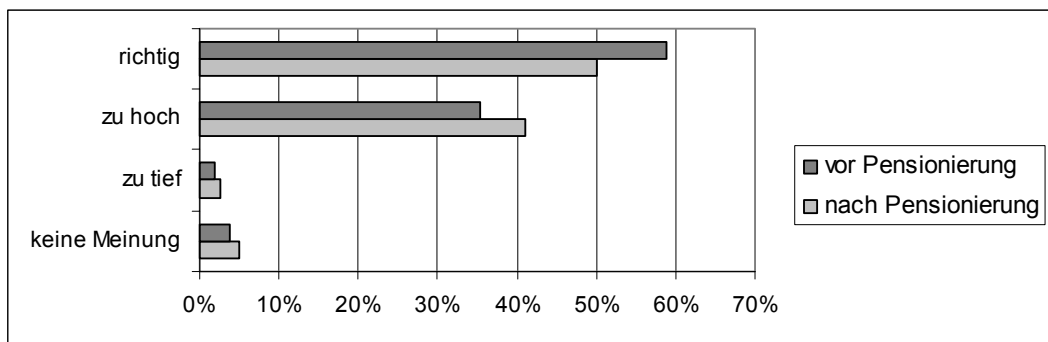
Will man neuere Tendenzen hinsichtlich der Pensionierungsmodalitäten aufzeigen, so stellt sich die Frage, inwiefern sich die Wahlfreiheit als auch die Gründe für bestimmte Pensionierungsformen verändert haben. 17 der 52 noch aktiven Mitarbeitenden beabsichtigen, sich frühpensionieren zu lassen. Gegenüber den Neunziger Jahren hat der Anteil an Zwangspensionierungen deutlich abgenommen, nur noch 12 % (entspricht zwei Fällen) gegenüber einem Anteil von 30% (von 91) bei den bereits Pensionierten. Hauptgrund für die Frühpensionierung ist bei ihnen, Zeit für Familie und soziale Kontakte zu haben, an zweiter Stelle wird Stress und Überbeanspruchung an der Arbeitsstelle genannt. Für jene, die bereits vor einigen Jahren frühpensioniert wurden, waren die finanzielle Absicherung und das Bedürfnis nach mehr Zeit für sich und die Familie gleichermassen wichtig. Das ist ein Hinweis darauf, dass die finanziellen Abfindungen, welche in den Neunziger Jahren noch zur Verfügung gestanden haben, weniger grosszügig geworden sind. Frühpensionierungen, auch wenn sie mit finanziellen Einbussen verbunden sind, werden dennoch in Kauf genommen, wenn die Arbeitsbedingungen als zu belastend empfunden werden.

### 3.3.5. Präferierte Pensionierungsmodalitäten

Nachdem die Pensionierungsmodalitäten unter den Bedingungen von betrieblichen Veränderungen betrachtet wurden, werden in diesem Abschnitt die Wünsche der direkt Betroffenen zu den Pensionierungsmodalitäten aufgezeigt. Wie soll der Übergang in den Ruhestand aussehen, wie würden sich die Personen am liebsten pensionieren lassen? Wie stehen sie zu einer Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus?

Sowohl die bereits Pensionierten als auch die Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, finden den geltenden Pensionierungszeitpunkt mehrheitlich gerade richtig. Für etwas mehr als ein Drittel der Personen in den beiden Gruppen ist das ordentliche Pensionierungsalter zu hoch (vgl. Graphik 3-8).

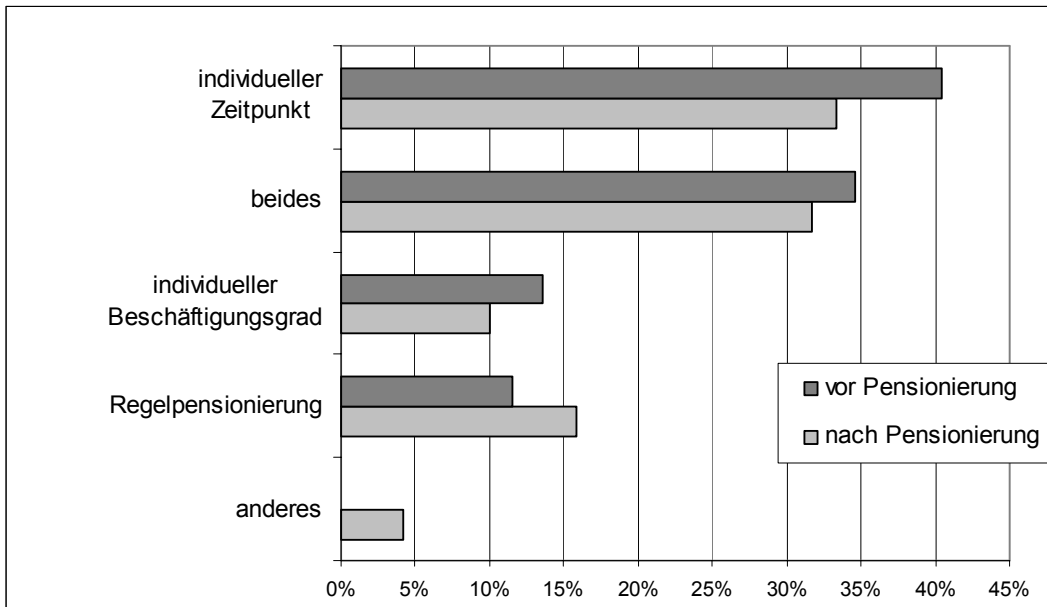
**Graphik 3-8: Beurteilung des gesetzlichen Pensionierungszeitpunktes vor und nach der Pensionierung (Angaben in %)**



(vor N = 39; nach N = 79)

Vor allem Personen, die im Produktionsregime 1 tätig waren oder noch tätig sind, empfinden das heutige gesetzliche Pensionierungsalter als zu hoch. Hier spielt die Betriebsgrösse keine Rolle. Am liebsten würden sich die Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, den Pensionierungszeitpunkt und Beschäftigungsgrad selbst wählen. Eine Flexibilisierung wird in allen Regimes gleich stark gewünscht. Bei den Pensionierten sieht das Bild identisch aus. Die grosse Mehrheit wünscht auch hier eine Flexibilisierung.

**Graphik 3-9: Präferierte Pensionierungsformen von Personen kurz vor und kurz nach Erreichen des Ruhestandes (Mehrfachantworten möglich, Angaben in %)**



(vor: N = 51, nach: N = 119)

In Graphik 3-9 wird deutlich, dass nur eine kleine Minderheit der Befragten die Regelpensionierung als Wunschlösung betrachtet. Die meisten möchten sowohl den Pensionierungszeitpunkt wie auch den Beschäftigungsgrad vor der Pensionierung bestimmen können. Dennoch wird bei den Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, verglichen mit den bereits Pensionierten, ein verstärktes Bedürfnis nach Flexibilisierung und individueller Gestaltung des Übertritts in den Ruhestand sichtbar.

Gefragt danach, ob eine Weiterarbeit in Betracht kommt oder in Betracht gekommen wäre, antworten zwei Drittel der bereits Pensionierten, dass sie nicht weiter gearbeitet hätten, auch wenn sie die Möglichkeit dazu gehabt hätten. Knapp ein Fünftel hätte die Möglichkeit genutzt, und zwar weniger aus finanziellen Gründen als vielmehr aus Freude an der Arbeit. Die Hälfte dieser Personen hätte sogar eine vollzeitliche Weiterbeschäftigung angestrebt.

Auch bei denjenigen, die vor der Pensionierung stehen, würde knapp ein Viertel diese Option ebenfalls aus Freude an der beruflichen Tätigkeit wählen. Diese Personen wünschen die Weiterbeschäftigung mit grosser Mehrheit als Teilzeitbeschäftigung. Damit wird erneut bestätigt, dass die älteren Mitarbeitenden heute den Übertritt in den Ruhestand nach unten als auch nach oben zeitlich verstärkt mitgestalten wollen.

### 3.4 Fazit

Zusammenfassend können folgende Punkte aus der Personenbefragung festgehalten werden:

- An der Befragung haben 174 aktive und ehemalige Mitarbeitenden zwischen 56 und 72 Jahren aus insgesamt 38 Unternehmen teilgenommen. Rund 30% der Befragten (= 52) hat kurz vor der Pension gestanden, die übrigen waren bereits ordentlich pensioniert oder frühpensioniert worden. Bei den Befragten handelt es sich zu über 80% um Männer. Die Befragung wurde zu 89% mit Personen mit schweizerischer Nationalität durchgeführt.
- Sowohl die Personen vor als auch jene nach der Pensionierung zeigen überwiegend eine positive Einstellung zur Pensionierung.
- Bezüglich der positiven Aspekte des Ruhestandes besteht zwischen den Personen kurz vor und kurz nach der Pensionierung ebenfalls Einigkeit. In erster Linie werden die Zunahme der frei verfügbaren Zeit und die Musse erwähnt, als zweiter wichtiger Punkt wird die gesundheitliche und psychische Erholung angesehen.
- Zu den negativen Aspekten zählen bei wird fast der Hälfte der Personen, die vor der Pensionierung stehen, der Verlust an finanziellen Mitteln und von einem Drittel die geringeren sozialen Kontakte. Hier zeigt sich ein markanter Unterschied zwischen Grossunternehmen und KMU's. Bei den Mitarbeitern der letzteren spielt der finanzielle Aspekt eine viel wichtigere Rolle.
- Nur wenige Personen (7%) gehen nach der Pensionierung einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach. Als Grund für die Weiterarbeit wird am häufigsten die Freude an der beruflichen Tätigkeit genannt. Wie wichtig die Beschäftigung für die pensionierten Personen ist, zeigt sich auch darin, dass rund 40% unbezahlte Arbeit leistet. Der Anteil derer, die nach der Pensionierung weiterarbeiten möchte, liegt bei den noch Erwerbstätigen leicht höher als bei den bereits Pensionierten.
- Betriebliche Veränderungen während der Neunziger Jahre haben bei einem Drittel der bereits Pensionierten primär zu Versetzung geführt. An zweiter Stelle standen Frühpensionierungen, an dritter Umschulungserfordernisse und an vierter eine Zunahme der Arbeitsintensität.
- Frühpensionierungen traten besonders häufig bei Personen mit Kaderfunktion und in Grossunternehmen auf. Die Betroffenen nennen als begünstigende Faktoren für eine Frühpensionierung vor allem die finanzielle Absicherung, sodann die Zeit für die Familie und die sozialen Kontakte.
- Sowohl die bereits Pensionierten als auch kurz vor der Pensionierung stehende Personen finden den Pensionierungszeitpunkt mehrheitlich gerade richtig. Für etwa ein Drittel der Personen beider Gruppen ist das ordentliche Pensionierungsalter zu hoch.
- Als präferierte Pensionierungsform möchten die meisten den Pensionierungszeitpunkt wie auch den Beschäftigungsgrad vor der Pensionierung bestimmen können. Tendenziell wird bei den Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, verglichen mit den bereits Pensionierten, ein verstärktes Bedürfnis nach Flexibilisierung und individueller Gestaltung des Übertritts in den Ruhestand sichtbar. Nach der regulären Pensionierung möchten deutlich mehr Personen weiterarbeiten, als Stellen zur Verfügung stehen.

Die sozio-demographischen Merkmale der befragten Personen und die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung sind in Tabelle 3-2 nochmals zusammengefasst und – soweit möglich – mit denen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) verglichen..

<b>Tab. 3-2: Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung</b>			
<b>Soziodemographische Merkmale des Samples</b>			
	<b>Ergebnisse der SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) *</b> bezogen auf die Alterskohorte der 59 bis 73-Jährigen	<b>Ergebnisse der ZHW Personenbefragung</b> (56 bis 72-Jährige)	<b>Bemerkungen</b>
<b>Alter und Geschlecht</b> Männer und Frauen zwischen 60 und 70		Männer: 83,3% (Vor 69,2%, nach 89,3%)  Frauen: 16,7% (Vor 30,8%, nach 10,7%)	Die Männer sind im Sample der ZHW deutlich überrepräsentiert. Hauptauswahlkriterium richtete sich nach dem Pensionierungsstatus, kurz vor bzw. kurz nach der Pensionierung.
<b>Höchste Ausbildung:</b>			Gegenüber der SAKE-Daten sind im Sample der ZHW Personen, deren höchster Bildungsgrad aus einer obligatorischen Grundbildung und Anlehre besteht, deutlich untervertreten, während jene mit einer höheren Berufsausbildung und einem Meisterdiplom deutlich übervertreten sind.
- Obligatorische Grundschule		3,4%	
- Anlehre	24,9%	5,2%	
- Berufslehre	38,8%	36,2%	
- Vollzeitberufsschule/ Meisterdiplom	12,4%	27,6%	
- Matura	5,5%	4,6%	
- Höhere Berufsausbildung (HTL, HWV, FH)	3,7%	9,2%	
- Universität/ Hochschule	6,2%	4,0%	
- Andere	7,9%	8,6%	
- K.A. / w.n.	0,6%	1,1%	
<b>Nationalität:</b>			
SchweizerInnen	87,3%	88,5%	
AusländerInnen	12,7%	6,3%	
k.A.	-	5,2%	
<b>Zivilstand:</b>			Gegenüber den SAKE-Daten sind die Verheirateten im Sample über- und die Verwitweten untervertreten
Ledig	7,9%	5,2%	
Verheiratet	67,7%	81,0%	
Getrennt/ geschieden	11,1%	8%	
Verwitwet	13,3%		
k.a.	-	2,9%	
		2,9%	

<b>Tab. 3-2: Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung)</b>			
<b>Zwischen Erwerbsleben und gesetzlichem Ruhestand/Pensionierungszeitpunkt</b>			
Frage/Bezug	Ergebnisse der Personenbefragung		Bemerkungen
Pensionierungszeitpunkt der bereits Pensionierten / beabsichtigter Pensionierungszeitpunkt	Pensionierungszeitpunkt der bereits Pensionierten: - Frühpensionierung: 74,6% (= 91) - Regelpensionierung: 18% (= 22) - Weiterarbeit nach offiz. Ruhestand: 4,1% (5) - Betriebliche interne Normalpensionierung: 3,3% (= 4)  Beabsichtigter Pensionierungszeitpunkt der Personen vor der Pension: - Frühpensionierung: 32,7% (= 17) - Regelpensionierung: 59,6% (= 31) - Weiterarbeit: 3,8% (= 2) - Weiss noch nicht: 3,8 (= 2)		Im Sample der ZHW dominieren bei den bereits Pensionierten die Personen mit Frühpensionierung, bei denen die kurz vor der Pensionierung sind die Personen, die zum gesetzlichen Pensionierungszeitpunkt pensioniert werden, in der Mehrheit.
<b>Austrittspfade in den Ruhestand und Einflussfaktoren</b>			
	SAKE-Auswertungen <sup>15</sup>		
<b>Vorzeitig (frühpensioniert):</b>	32,9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>74,6% (nach), 32,7% (vor)</li> </ul>	Die Auswertungen der SAKE-Daten zeigen in den Neunziger Jahren, dass ein Drittel in den vorzeitigen Ruhestand trat. Im Sample der ZHW waren doppelt so viele frühpensioniert.
Zwang / ohne Zwang		<ul style="list-style-type: none"> <li><u>nach</u>: 29,7% mit Zwang, 68,1% ohne Zwang</li> <li><u>vor</u>: 11,8% mit Zwang, 88,2% ohne Zwang</li> </ul>	Von den bereits Pensionierten wurde ca. 1 Drittel zur Frühpensionierung gezwungen. Bei den noch Erwerbstätigen hat dieser Anteil deutlich abgenommen
<b>Begünstigende Einflussfaktoren:</b>			
Geschlecht:	Männer gehen zweimal so häufig in den Ruhestand wie die Frauen.	Keine Aussage möglich, Frauen stark untervertreten.	
Höchste abgeschlossene Ausbildung		Personen mit tertiärem Bildungsabschluss treten überproportional häufiger in den vorzeitigen Ruhestand 83% (15 von 18 Personen).	Ein tertiärer Bildungsabschluss ist in beiden Befragungen begünstigend für eine vorzeitige Pensionierung.

<sup>15</sup> BFS (2000): Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze, Sake News 15/2000.

<b>Tab. 3-2: Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung)</b>			
<b>Austrittspfade in den Ruhestand und Einflussfaktoren</b>			
<b>Begünstigende Einflussfaktoren:</b> (Fortsetzung)			
Berufliche Stellung bei letzter Erwerbstätigkeit	Arbeitnehmer in Unternehmensleitung 43%, Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion (41,7%).	AN in Unternehmensleitung (80%, 12 von 15) und AN mit Vorgesetztenfunktion (76,1%, 54 von 71) gegenüber AN ohne Vorgesetztenfunktion (68,6%, 24 von 35).	Eine höhere berufliche Stellung wirkt in beiden Befragungen begünstigend auf einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben.
Wirtschaftsbranche der letzten Tätigkeit	Verkehr, Nachrichtenübermittlung und öffentliche Verwaltung ca. 50%, Kredit- und Versicherungsgewerbe 37%.	Am ehesten in Regime 2.	Der Einfluss der Branche ist nur bedingt vergleichbar, da die Personenbefragung aufgrund einer ex ante vorgenommenen Betriebstypisierung erfolgte. Dennoch wird bestätigt, dass die Beschäftigung im Bankgewerbe Frühpensionierungen begünstigte. Diese Branche gehört zu Regime 2.
Betriebsgrösse letzte Tätigkeit		Grossbetriebe (>250)	Frühpensionierungen wurden mehrheitlich von Grossunternehmen durchgeführt.
Anteil der Früh-pensionierten nach Sprachregion:	Deutschschweiz: 23,2% Romandie: 32,4%	Deutschschweiz: 75% Romandie: 73,8% (31)	Der Anteil an Frühpensionierten im Sample der ZHW liegt in der Deutschschweiz doppelt so hoch wie die Frühpensionierungsauswertung der SAKE-.
<b>Gründe für Frühpensionierung:</b>			
Hauptgrund für freiwillige Frühpensionierung:		Eigentlich mehr Zeit für Familie und soziale Kontakte 17,7% (11) und gute finanzielle Absicherung: 16,1% (10), aber: andere Gründe machen 45,2% (28) aus.	
Hauptsächliche Gründe für eine mögliche Frühpensionierung:		Mehr Zeit für Familie, soziale Kontakte: 40% (6) Stress: 26,7% (4) Anderes: 26,7% (4)	

<b>Tab. 3-2: Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung)</b>			
<b>Regelpensionierung:</b>		18 % (22 von 122)	Im Sample der ZHW sind Personen, welche regulär pensioniert wurden, deutlich untervertreten.
Bestimmungsfaktoren		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorwiegend AN ohne Vorgesetztenfunktion (20%, 7 von 22)</li> <li>• Grösster Anteil im Regime 3</li> <li>• Vorwiegend in Unternehmen unter 250 MA</li> </ul>	Die Bestimmungsfaktoren für eine Arbeit bis zur Regulären Pensionierung stimmen in den betriebspezifischen Kriterien überein.
Gründe warum die mögliche Option des vorzeitigen Altersrücktritts nicht gewählt wurde:		bei bevorstehender /erfolgter Regelpensionierung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungenügende finanzielle Absicherung: 48,4% (15) / 12,9% (4)</li> <li>• Interesse an der Arbeit 19,4% (6) / 22,6% (7)</li> </ul>	Individuelle wie auch wirtschaftliche Gründe sind für den Verzicht auf einen vorzeitigen Altersrücktritt gleichermassen wichtig sind.
<b>Weiterarbeit nach dem ordentlichen Pensionierungszeitpunkt:</b>	33,7% der männlichen und 36,7% der weiblichen Erwerbstätigen arbeiten voll oder teilzeitlich über das gesetzliche Rentenalter weiter. Fast die Hälfte sind Selbständigerwerbstätige		Diese Gruppe ist in der Befragung der ZHW anteilmässig schwach vertreten, es wurden nur Personen im Angestelltenverhältnis befragt.
Bereitschaft zur Weiterarbeit im Rentenalter (nur aktuell Erwerbstätige)		Vor (N = 50) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja, würde weiterarbeiten 22% (11)</li> <li>• Nein, würde nicht mehr weiter arbeiten 70% (35)</li> <li>• Weiss nicht / keine Angabe: 8% (4)</li> </ul>	Mehrheitlich besteht bei den noch aktiven Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, keine Bereitschaft weiterzuarbeiten. Allerdings gibt es eine Diskrepanz zwischen der Bereitschaft weiterzuarbeiten und der tatsächlichen Weiterarbeit.
Weiterarbeit nach dem offiziellen Rentenalter (nur ehemals Erwerbstätige)		Nach (N = 122) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja, hätte weitergearbeitet: 16,4% (20)</li> <li>• Nein, hätte nicht weitergearbeitet: 69,7% (85)</li> <li>• Hat weitergearbeitet: 7,4% (9)</li> <li>• Weiss nicht/keine Angabe: 6,6% (8)</li> </ul>	Die Bereitschaft weiterzuarbeiten liegt bei beiden Befragungen deutlich über derjenigen der tatsächlich erfolgten Weiterarbeit.
Gründe für die Weiterarbeit		Bei Personen vor und nach der Pensionierung:  Hauptsächlich aus Freude an der Arbeit vor 69,2% (9) / nach (48,3% (14)	



<b>Tab. 3-2: Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung)</b>		
<b>Beurteilung bevorstehende und erfolgte Pensionierung</b>		
Bevorstehende / erfolgte Pensionierung 16:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6=Sehr positiv: 56,9% (29) / 65,6% (80)</li> <li>• 5: 25,5% (13) / 20,5% (25)</li> <li>• 4: 15,7% (8) / 9% (11)</li> <li>• 3: 2% (1) / 0,8% (1)</li> <li>• 2: 2,5% (3)</li> <li>• weiss nicht: 1,6% (2)</li> </ul>	Hier zeigt sich insbesondere, dass der hohe Anteil an frühpensionierten Personen im Sample der ZHW einen starken positiven Ausdruck in der Beurteilung der Pensionierung findet.
<b>Pensionierungsmodalitäten / präferierter Pensionierungszeitpunkt</b>		
Beurteilung Pensionierungszeitpunkt	Vor (N = 52) / Nach Pensionierung (N = 122) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu hoch: 34,6% (18) / 41% (50)</li> <li>• Richtig: 57,7% (30) / 50% (61)</li> <li>• Zu tief: 1,9% (1) / 2,5% (3)</li> <li>• Keine Meinung: 3,8% (2)</li> <li>• k.A.: 1,9 % (1)</li> </ul>	Das gesetzliche Rentenalter wird mehrheitlich für ideal oder gerade richtig bezeichnet. Allerdings zeigt sich, dass von nahezu einem Drittel der befragten Personen eine flexiblere Handhabung des Pensionierungszeitpunktes gewünscht wird.
Gewünschte Pensionierungsform:	Lieblingspensionierungsart: Vor (N = 52) / nach (N = 122) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individueller Zeitpunkt: 40,4% (21) / 32,8% (40) /</li> <li>• Individueller Beschäftigungsgrad 13,5% (7) / 9,8% (12)</li> <li>• Beides 34,6% (18) / 31,1% (38)</li> <li>• Regelpensionierung: 11,5% (6) / 15,6% (19)</li> <li>• k.A.: 6,5% (8)</li> </ul>	

16 Bezogen auf alle Personen, die vor bzw. nach der Pensionierung befragt wurden (also inkl. Frühpensionierte)

<b>Tab. 3-2: Die wichtigsten Ergebnisse der Personenbefragung (Fortsetzung)</b>			
<b>Finanzierung des Ruhestandes</b>			
Finanzierung vorzeitiger Ruhestand		<p>Das Nettohaushaltseinkommen beträgt bei den Personen vor der Pensionierung bei 75% über 5000 Franken, bei den bereits Pensionierten liegt dieser Anteil bei 63,9%.</p> <p>Etwa die Hälfte der Betriebe entrichtet im Falle einer vorzeitigen Pensionierung Überbrückungsrenten.</p>	<p>Die Ergebnisse zeigen, dass den bereits Pensionierten ein kleineres Haushaltseinkommen zur Verfügung steht.</p> <p>Ausserdem können mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung der ZHW bestätigt werden, dass die Überbrückungsrenten, die von der Hälfte der Betriebe angeboten wurde, eine wichtige Finanzierungsquelle für die Finanzierung des vorzeitigen Ruhestandes bildet.</p>

- \* ein spezieller Dank gebührt Herrn Michel Kolly vom BFS, der eine Spezialauswertung der SAKE-Daten vorgenommen und zur Verfügung gestellt hat

## 4. Synthese und Validierung der Ergebnisse

Der markante Anstieg von Frühpensionierungen während der Neunziger Jahre hat auch in der Schweiz zu einer verstärkten Diskussion darüber geführt, wie denn die Altersversorgung zukünftig sicherzustellen sei. Hinter diesen Ängsten steht ein gesellschaftlicher Prozess, der sich mit dem Anstieg der Frühpensionierungen weiter verschärft hat, nämlich die in allen westlichen Gesellschaften zu beobachtende demographische Alterung. Damit verbunden ist eine Verschiebung des Verhältnisses von der erwerbstätigen zur bereits sich im Ruhestand befindenden Bevölkerung. Obwohl damit der Ursprung der Ängste aufgedeckt ist, wird der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand stark von den Regelungen des Arbeitsmarktes und von der Personalpolitik der Unternehmen bestimmt.

Der Einbezug von betriebspolitischen Massnahmen im Zusammenhang mit dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand hat in der Schweiz erst seit Mitte der Neunziger Jahre Eingang in die Forschung gefunden.<sup>17</sup>

Bei der hier vorliegenden Studie stehen insbesondere Fragen im Zentrum, welche personalpolitischen Konzepte oder Strategien gegenüber älteren Mitarbeitenden unter verschärften konjunkturellen und strukturellen Bedingungen der Neunziger Jahre zur Anwendung gekommen sind. In diesem Zusammenhang wurden 120 Unternehmen aus Branchen des 2. und 3. Sektors ausgewählt, die besonders stark von wirtschaftlichen Veränderungen betroffen waren. Dabei wurden sowohl KMU als auch Grossunternehmen aus der Deutschschweiz und der Romandie in das Sample miteinbezogen. Ausserdem wurden insgesamt 174 Personen im Alter von 56-72 Jahren aus einem Teil dieser Unternehmen befragt.

Die empirischen Ergebnisse dieser Befragungen werden zunächst entlang der für dieses Forschungsprojekt leitenden Forschungsfragen zusammenfassend beantwortet. In einem weiteren Abschnitt wird für einzelne Aspekte geprüft, ob die Einschätzungen der Personalverantwortlichen mit denen der Belegschaften übereinstimmen. In Abschnitt 4.3 wird zusätzlich ein Versuch unternommen, mit einer Clusteranalyse ein ex-post Typologie zu erstellen.

### 4.1 Diskussion der Forschungsfragen

Die Forschungsfragen aufgrund der Ergebnisse der Befragungen werden zunächst aus dem Blickwinkel der Unternehmen und dann aus dem Blickwinkel der Personen zusammenfassend beantwortet.

---

<sup>17</sup> Hier ist insbesondere die Studie von Brosziewski et al. (1997) im Rahmen des NFP 32 zu erwähnen. Damals standen die senioritätspolitischen Konzepte der Betriebe und deren Bedeutung für die Mitarbeitenden sowie die Modelle zur Flexibilisierung des Pensionsalters im Vordergrund. Damals wurden knapp 200 mittlere und grosse Unternehmen in der Deutschschweiz und 1800 Personen aus diesen Unternehmen befragt die kurz vor und kurz nach der Pension gestanden haben.

#### 4.1.1. Blickwinkel der Unternehmen

##### **Welche Tendenzen lassen sich im Umgang mit älteren Mitarbeitenden während der Neunziger Jahre beobachten?**

Um dieses Frage beantworten zu können, wurde den Unternehmen zunächst ganz allgemein die Frage gestellt, worin sie die spezifischen Stärken bzw. Schwächen von älteren gegenüber jüngeren Mitarbeitenden sehen. Weiter wurden die Regelungen der Unternehmen gegenüber älteren Mitarbeitenden bezüglich von Anstellung, Beschäftigung und Austritt betrachtet. Als wichtigste Ergebnisse sind festzuhalten:

- Die spezifischen Stärken der älteren Mitarbeitenden werden primär in ihrem betriebs-spezifischen Erfahrungswissen und ihrer höheren Unternehmensbindung gesehen. Ausserdem schätzen die Unternehmen die grössere Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft, das Verantwortungsbewusstsein und die stabilen Kundenbeziehungen.
- Die spezifischen Schwächen liegen primär in ihren höheren Lohnkosten, aber auch die geringere Mobilität und Flexibilität sowie das ungenügende Fachwissen gehören zu ihren Handicaps.
- Bei der Anstellung bestehen bei 60% der Unternehmen keine Altersgrenzen.
- Die Entlohnung nach Unternehmenszugehörigkeit spielt zwar bei der Hälfte der Unternehmen eine Rolle, hat aber während der Neunziger Jahre an Bedeutung verloren.
- Weiterbildungsbegehren werden bei fast allen Unternehmen unabhängig von Altersbegrenzungen bewilligt, allerdings wird eine geringere Weiterbildungsbereitschaft der älteren Mitarbeitenden festgestellt.
- In zwei Dritteln der Unternehmen ist eine frühzeitige Pensionierung möglich, wobei dies bei fast allen zu einer Rentenkürzung führt. Finanzielle Unterstützung im Falle von Frühpensionierungen wird von rund einem Drittel der Unternehmen angeboten.

Sowohl der allmähliche Rückzug oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit als auch die Weiterarbeit jenseits des gesetzlichen Pensionierungsalters ist beim Grossteil der Unternehmen möglich. Die Konditionen werden in der Regel individuell ausgehandelt.

Schliesslich interessierte, wie sich die Unternehmen im Falle eines Stellenabbaus gegenüber älteren Mitarbeitenden verhalten haben. Dabei sind folgende Resultate erwähnenswert:

- Aufgrund der schlechten Konjunktur und der strategischen Neuausrichtung haben viele Unternehmen in der Schweiz während der Neunziger Jahre Personalanpassungen genommen. Innerhalb des Samples sind 54 Unternehmen (= 45%) von Stellenabbau während der Neunziger Jahre betroffen.
- Der Stellenabbau wurde in diesen Unternehmen in erster Linie über Entlassungen und Einstellungsstopps durchgeführt. Bei den über 50-jährigen Mitarbeitenden standen insbesondere Frühpensionierungen im Vordergrund, dann folgten natürliche Fluktuation und Entlassungen. Insgesamt wurden in der Hälfte der Unternehmen mit Stellenabbau (27 von 54) und in 14 der 66 anderen Unternehmen ohne Stellenabbau Früh- oder Teilpensionierungen durchgeführt.

### **Wie begründen die Unternehmen Frühpensionierungen und die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitenden?**

Zwar richtete sich der Fokus zur Beantwortung dieser Frage zunächst auf Unternehmen mit Stellenabbau über Frühpensionierungen. Allerdings hat sich gezeigt, dass Frühpensionierungen auch in Unternehmen ohne Stellenabbau erfolgten, oder dass es zu einer Verjüngung der Altersstruktur kam, ohne dass es Frühpensionierungen gegeben hat. Dazu gehörte über ein Drittel der befragten Unternehmen (= 48). Diese wurden daher gefragt, welche Gründe für die Verjüngung des Personalbestandes bzw. zu einem Stellenabbau von älterer Mitarbeitenden geführt haben und welche Faktoren für eine Weiterbeschäftigung ausschlaggebend waren. Ausserdem wurden jene 74 Unternehmen, bei welchen weder ein Stellenabbau speziell von älteren Arbeitskräften noch Frühpensionierungen vorgekommen waren, nach den Gründen befragt. Weiter wurden sie gefragt, ob sie mit innerbetrieblichen Massnahmen versucht wurde, während der Neunziger Jahre Entlassungen älterer Arbeitskräfte oder deren Frühpensionierung zu verhindern. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt resümieren:

- Die personalpolitische Entscheide zu Verjüngung oder Personalabbau über Frühpensionierungen fallen hauptsächlich aufgrund von Qualifikationsdefiziten oder geringerer Flexibilität der älteren Mitarbeitenden. Wichtig sind sodann die höheren Lohn- und Sozialversicherungskosten.
- In denselben Unternehmen wurden ältere Personen auch weiterbeschäftigt. Für die Weiterbeschäftigung der älteren Mitarbeitenden waren insbesondere deren betriebsspezifisches Erfahrungswissen und die starken Kundenbeziehungen ausschlaggebend.
- 32 Unternehmen geben an, dass sie keine Stellen abgebaut und dennoch Frühpensionierungen durchgeführt haben. Davon äussern zwölf, dass sie Frühpensionierungen auswählten, weil sie sozialverträglich seien. Von den 25 Unternehmen, die ihre Belegschaft verjüngten, taten dies 18 mittels Frühpensionierungen, neun begründeten dies mit deren Sozialverträglichkeit.
- Für jene Unternehmen, welche in den Neunziger Jahre keinen Stellenabbau speziell der älteren Arbeitnehmenden wie auch keine Frühpensionierungen vorgenommen haben, bestand mehrheitlich keine Notwendigkeit dazu. Zwei Drittel dieser Gruppe sah sich daher auch nicht veranlasst, innerbetriebliche Massnahmen zu ergreifen, um diese zu verhindern. Nur gerade 16 Unternehmen haben aktiv versucht, mit verschiedensten Massnahmen wie der Flexibilisierung der Arbeitszeit und altersadäquaten Arbeitsbedingungen, Stellenabbau bzw. Frühpensionierungen zu verhindern.

### **Welches sind die Bestimmungsfaktoren für die Unterschiede zwischen grossen und kleinen Unternehmen, von Branchen, Produktionsregimes und Sprachgebieten im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden?**

Da in erster Linie interessiert, welche Unterschiede im Zusammenhang mit Personalanpassungen über die Verjüngung des Personals oder bei Frühpensionierungen festzustellen sind, wurden nur jene Unternehmen, die zu dieser Gruppe gehören, in die Auswertung mit einbezogen. Die Antworten auf die Frage zu den Bestimmungsgründen der Verjüngung des Personals bzw. des Stellenabbaus älterer Mitarbeitender während der Neunziger Jahre sowie

diejenigen der Weiterbeschäftigung wurden nach Betriebsgrösse, Produktionsregime und Region ausgewertet. Diese Analyse ergibt zusammenfassend folgende Antworten:

- In 54 Unternehmen ist es während der Neunziger Jahre zu einem Stellenabbau gekommen. Bei knapp der Hälfte davon hat dies zu einer Verjüngung der Personalstruktur geführt. Hauptsächlich Grossunternehmen haben ihr Personal verjüngt, während bei allen anderen Betriebsgrössen die Altersstruktur weitgehend stabil blieb.
  - Insbesondere die Branchen mit dem Produktionsregime 1 haben mit einer Verjüngung auf die wirtschaftlichen Veränderungen der Neunziger Jahre reagiert.
  - Wegen der Dominanz der grossen Unternehmen hat es in unserem Sample hauptsächlich eine Verjüngung in den Unternehmen der Deutschschweiz gegeben.
- Die Gründe für die Verjüngung der Personalstruktur wie auch für die Durchführung von Frühpensionierungen liegen unabhängig von der Betriebsgrösse in den Qualifikationsdefiziten der älteren Arbeitskräfte. Darüber hinaus spielt bei den Kleinunternehmen die geringere Flexibilität der älteren Arbeitskräfte, bei mittleren Unternehmen die geringere Motivation zur Weiterbildung, aber auch die höheren Lohn- und Sozialversicherungskosten und bei den Grossunternehmen die Sozialverträglichkeit eine Rolle.
- Trotz der geringen Fallzahlen, welche bei der Aufteilung nach Produktionsregime noch vorhanden sind, zeigt sich bei den Unternehmen im Detailhandel und dem Baugewerbe (Regime 1), dass eine Verjüngung des Personalbestandes am häufigsten mit der abnehmenden physischen Leistungsfähigkeit und den gesundheitlichen Einschränkungen ihrer älteren Mitarbeitenden begründet wird. Qualifikationsdefizite und die hohen Lohn- und Sozialkosten spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Bei Produktionsregime 2, zu dem Maschinenbaubetriebe und insbesondere Bankbetriebe zählen, wird die Verjüngung über Entlassungen und/oder Frühpensionierung mehrheitlich mit den Qualifikationsdefiziten älterer Mitarbeitenden erklärt, aber auch damit, dass diese Form des Stellenabbaus sozial verträglich sei.
- In allen Unternehmen hat das betriebsspezifische Erfahrungswissen eine überragende Rolle gespielt für die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte. Von den kleinen Unternehmen wurden zusätzlich die Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft genannt (83%). Für die mittleren und grossen Unternehmen waren die starken Kundenbeziehungen, aber auch das Verantwortungsbewusstsein von grosser Bedeutung.
- Das berufsspezifische Erfahrungswissen war für alle drei Regimes von ausschlaggebender Bedeutung für die Weiterbeschäftigung. An zweiter Stelle wurden die starken Kundenbeziehungen genannt. Dieser Aspekt ist, gegenüber den anderen beiden Regimes für Unternehmen mit den Produktionsregime 2 am wichtigsten gewesen.
- Nach Regionen beurteilen die Unternehmen in der Deutschschweiz die starken Kundenbeziehungen, die Unternehmen in der Romandie das Verantwortungsbewusstsein als zentrale Stärken der älteren Mitarbeitenden.

**Welche Auswirkungen haben die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und staatlichen Rahmenbedingungen auf die betriebliche Alterspolitik?**

Um die Auswirkungen dieser Rahmenbedingungen abschätzen zu können, wurde zunächst die Frage gestellt, welche Gründe für einen Stellenabbau ausschlaggebend waren. Hier standen insbesondere das wirtschaftliche Umfeld, strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen im Vordergrund. Inwiefern der Staat durch die Möglichkeit des Bezugs von Arbeitslosenunterstützung oder einer Invalidenrente die Externalisierungspraktiken der Unternehmen stützt, wurde mit der Frage nach der Form des Stellenabbaus insbesondere auch von über 50-jährigen Personen erfragt. Ausserdem interessierte, wie der Einfluss der Tarifpolitik eingeschätzt wird und ob sich die Personalpolitik bereits auf die stufenweise Pensionierung im Rahmen der 11. AHV-Revision ausgerichtet hat.

**Zusammenfassend** können mit den Auswertungen der Unternehmensbefragungen folgende Antworten gegeben werden:

- Der Einfluss der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Personalpolitik zeigt sich darin, dass die schlechte Konjunktur besonders in der ersten Hälfte der Neunziger Jahre und strategische Neuausrichtungen in vielen Schweizer Unternehmen Personalanpassungen zur Folge gehabt haben. Von den total 120 Unternehmen des Samples haben 54 (= 45%) seit 1991 Stellen abgebaut. Dabei waren vorwiegend die mittleren Unternehmen vom Stellenabbau betroffen, besonders stark die Produktions- und Dienstleistungsbetriebe mit Regime 1.
- Bei jenen Unternehmen, bei welchen in den Neunziger Jahren Stellen abgebaut werden mussten, war die bei weitem wichtigste Ursache der Auftragsrückgang, es folgten Fusionen und Reorganisationen, Automatisierung sowie Kostendruck. Insbesondere die Unternehmen des Produktionsregimes 1 und 3 haben unter Auftragsrückgängen gelitten und deshalb Personalanpassungen vorgenommen. Im Regime 2 haben die Auftragslage und Reorganisationen gleichermassen zu Personalabbau geführt. Besonders stark betroffen von der Konjunkturschwäche waren Unternehmen aus der Romandie
- Dass die Unternehmen die staatlichen Rahmenbedingungen genutzt haben, um die Kosten der Personalanpassungsmassnahmen zu senken, zeigt sich in der Kombination von verschiedenen Ausgliederungspfaden. Der Stellenabbau wurde zwar in allen Regimes in erster Linie über Entlassungen und Einstellungsstopps durchgeführt. Dennoch lassen sich Unterschiede zwischen den Regimes erkennen. Unternehmen mit Produktionsregime 1 haben anteils-mässig fast doppelt so viele Invalidisierungen durchgeführt wie die anderen Regimes. In Unternehmen mit Produktionsregime 2 wurde der Stellenabbau häufiger als bei den anderen über Einstellungsstopp und Früh- oder flexiblen Pensionierungsformen vollzogen. Bei Produktionsregime drei hat es vergleichsweise am häufigsten Entlassungen gegeben. Bei den Grossunternehmen wurden vornehmlich flexible Pensionierungsformen praktiziert. Zu Entlassungen kam es ähnlich häufig wie bei den mittleren und den Kleinunternehmen. Gegenüber den Mikro- und Kleinunternehmen haben mittlere Unternehmen häufiger Frühpensionierungen durchgeführt.
- Bei den über 50-jährigen Arbeitskräften standen Frühpensionierungen im Vordergrund, gefolgt von der Ausnutzung der natürlichen Fluktuation und Entlassungen. Frühpensionierungen erfolgten am häufigsten einvernehmlich, der Impuls

ging etwa gleich häufig von den Arbeitnehmenden wie von den Arbeitgebenden aus. In Unternehmen mit Regime 1 finden sich an erster Stelle Entlassungen, gefolgt von natürlichen Fluktuationen. In Unternehmen mit den Regimes 2 und 3 werden über 50-Jährige dagegen mehrheitlich über Frühpensionierungen abgebaut. Im Vergleich zu den anderen Regimes werden im Regime 1 anteilmässig häufiger Stellen von über 50 Jährigen über Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Pensionierungsformen sowie über Invaldisierung abgebaut. In Gross- und mittleren Unternehmen dominieren Frühpensionierungen. In Kleinunternehmen wurde vorwiegend die natürliche Fluktuation genutzt, an zweiter Stelle erst kamen Frühpensionierungen.

- Insbesondere bei den sozialpolitischen Ansätzen wird der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik ein wesentlicher Einfluss auf die Personalpolitik und somit auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse beigemessen. Dieser Einfluss wird bei den befragten Unternehmen als marginal eingestuft. Insbesondere grosse Unternehmen weisen einen Sozialplan bei Stellenabbau auf. Tarifpolitische Vereinbarungen betreffen somit eher Grossfirmen, diese stehen zudem stärker im Blickwinkel der Öffentlichkeit und daher unter dem Druck, sozial verantwortungsbewusst zu handeln.
- Mit der 11. AHV-Revision soll ab 59 Jahren die stufenweise Pensionierung möglich werden. Nur ein Siebtel der Unternehmen hat bisher ihre Personalpolitik darauf ausgerichtet.

#### **Welche Integrationsmassnahmen bestehen für ältere Mitarbeitende in den Unternehmen?**

Für die Beantwortung dieser Frage wurde den Personalverantwortlichen die Frage nach konkreten personalpolitischen Massnahmen gestellt, welche der Integration der älteren Arbeitnehmenden förderlich sind. Hier wurden die heute ergriffenen Massnahmen mit denen der Neunziger Jahre verglichen, um herauszufinden, in welchen Bereichen sich tendenziell Veränderungen feststellen lassen. Ausserdem interessieren die Möglichkeiten, welche von Seiten der Unternehmen für eine Weiterarbeit über den offiziellen Pensionierungszeitpunkt hinaus angeboten werden. Die Analyse gibt zusammenfassend folgende Antworten:

- Grundsätzlich wird von fast zwei Dritteln der Personalverantwortlichen festgestellt, dass die heutigen 50-Jährigen flexibler und besser qualifiziert sind und deshalb bessere Voraussetzungen haben, im Falle einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ihren Arbeitsplatz zu erhalten.
- Tendenziell stellen die Personalverantwortlichen retrospektiv fest, dass gegenüber den Neunziger Jahren eine allgemeine Zunahme an Angeboten zur Integration älterer Arbeitskräfte stattgefunden hat. Vor allem bei der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit, der kontinuierlichen Weiterbildung und der Lohnflexibilität ist dies der Fall. Die Massnahmen im Bereich der altersadäquaten Arbeitsbedingungen, obwohl nur von wenigen angeboten, haben ebenfalls an Bedeutung gewonnen. Auch die Flexibilisierung des Pensionszeitpunktes ist häufiger festzustellen.
- Als Einzelmassnahme vereinigt die Weiterbildung am meisten Antworten. In der Deutschschweiz wird sie häufiger angeboten als in der Romandie. Am meisten Weiterbildungsanstrengungen sind beim Regime 2, am wenigsten beim Regime 1 anzutreffen. Kleinstunternehmen setzen im Vergleich mit den anderen am wenigsten auf Weiterbildungsmassnahmen.



- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit (individuelle Gestaltung, Teilzeitarbeit und Flexibilisierung des Pensionszeitpunktes) ist zusammengefasst die weitaus wichtigste Massnahme in der Vergangenheit wie heute. Je grösser das Unternehmen, desto eher ist Teilzeitarbeit wie auch die individuelle Arbeitszeit anzutreffen. Dies gilt für die Romandie und die Deutschschweiz und für alle Unternehmensgrössen und Regimes gleichermaßen.
- Die Frage nach den personalpolitischen Massnahmen bezüglich der Möglichkeiten des Pensionierungszeitpunktes zeigt für die Neunziger Jahre und für heute, dass flexiblen Pensionierungsmodellen eine grosse Bedeutung zukommt. Flexible Pensionierungsmodelle sind heute bei 41% aller Unternehmen anzutreffen. Sie haben im Betrachtungsraum tendenziell zugenommen und sind bei grösseren Unternehmen häufiger als in den kleineren.
- Eine Weiterarbeit über den offiziellen Pensionierungszeitpunkt hinaus bieten ca. 60% der Unternehmen an. Diese wird überwiegend individuell ausgehandelt, am häufigsten ist dies in der Gruppe der kleinen Unternehmen, am wenigsten in Unternehmen mit Produktionsregime I der Fall.

#### 4.1.2 Blickwinkel der Mitarbeitenden

Im Folgenden werden die Forschungsfragen aufgrund der Ergebnisse aus der Personenbefragung beantwortet. Bei den 174 befragten Personen handelt es sich um die aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden aus 38 der befragten Unternehmen. Sie sind zum Befragungszeitpunkt zwischen 56 und 72 Jahre alt, das heisst sie gehören in den Neunziger Jahren zu der Alterskohorte der rund 50 Jährigen. Ein Drittel stand kurz vor der Pension, zwei Drittel waren bereits pensioniert oder frühpensioniert.

#### **Welche Bestimmungsfaktoren haben in den Neunziger Jahren das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beeinflusst?**

Da für unsere Befragung der Konnex zu den befragten Unternehmen insbesondere im Hinblick auf Personalanpassungen und deren Auswirkungen auf die Belegschaft von Bedeutung ist, insbesondere hinsichtlich der Pensionierungsmodalitäten, wurden zunächst die Personen befragt, in welcher Form sie betriebliche Veränderungen zu spüren bekamen. Allerdings zeigte es sich, dass nicht nur betriebliche Veränderungen zu einem frühzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben führen, sondern weitere Faktoren. Nur 19 der 91 Personen, die bereits pensioniert waren, bringen direkt betriebliche Veränderungen mit ihrem vorzeitigen Ruhestand in Verbindung. Deshalb wurden hier nach den Gründen bei allen frühzeitig Pensionierten gefragt. Zusammenfassend können folgende Antworten gegeben werden:

- Es zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Personen, die heute kurz vor und kurz nach der Pensionierung stehen, von keinen personalpolitischen Entscheiden während der Neunziger Jahre betroffen waren. Die befragten Personen aus der Romandie waren anteilmässig stärker betroffen als jene aus der Deutschschweiz. Insbesondere Beschäftigte in den Unternehmen des Regimes 2 und den Grossunternehmen haben die Auswirkungen betrieblicher Veränderungen der Neunziger Jahre zu spüren bekommen.
- Von den 52 Personen, die heute kurz vor der Pensionierung stehen, hat dies bei etwa einem Drittel (16) zu unterschiedlichen Auswirkungen auf ihre persönliche

Arbeitssituation geführt. Bei 7 Personen kam es zu Umschulungen und Weiterbildung, 6 stellen eine Intensivierung der Arbeit fest, 5 Personen wurden versetzt.

- Bei den bereits Pensionierten waren 46 der 122 befragten Personen von personalpolitischen Entscheiden aufgrund betrieblicher Veränderungen betroffen. Bei den Auswirkungen auf die persönliche Arbeitssituation stand die Versetzung an oberster Stelle (22), an zweiter Stelle standen die Frühpensionierungen (19). Bei 18 der 46 betroffenen Mitarbeitenden waren Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ergriffen worden. Die Zunahme der Arbeitsintensität wurde von 17 angeführt.
- Insgesamt waren 91 der 122 befragten bereits pensionierten Personen früher in den Ruhestand getreten. Sie bestätigen mehrheitlich, dass die Frühpensionierung ohne Zwang erfolgte (62). 30% wurden zur Frühpensionierung gezwungen. Die Gründe, sich freiwillig pensionieren zu lassen, lagen vor allem in der guten finanziellen Absicherung und dem Bedürfnis, mehr Zeit für die Familie und die Pflege sozialer Kontakte zu haben. Ebenfalls haben die teilweise finanziell attraktiven Angebote der Unternehmen bei Umstrukturierungen Frühpensionierungsentscheide gefördert. Aber auch drohende Arbeitslosigkeit hat für 12 den Frühpensionierungsentscheid mitbestimmt.
- Dass die Flexibilität des Pensionierungszeitpunktes betriebsspezifischen Mustern folgt kann bestätigt werden. Die Personen, welche frühpensioniert worden waren, waren anteilmässig am stärksten in Unternehmen mit Regime 2, aber auch im Regime 1 tätig gewesen. Das deutete darauf hin, dass dort personelle Überkapazitäten bestanden, die durch strukturelle Veränderungen und konjunkturelle Engpässe während der Neunziger Jahre entstanden waren. Im Zusammenhang mit der Betriebsgrösse wurden anteilmässig die meisten in Grossunternehmen frühpensioniert (80%).
- Weiter wirken sich folgende sozio-professionellen Merkmale auf den Frühpensionierungsentscheid begünstigend aus: Personen mit tertiären Bildungsabschluss treten überproportional häufiger in den vorzeitigen Ruhestand 83% (15 von 18 Personen), Arbeitnehmer in Unternehmensleitung (80%, 12 von 15) und Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion (76,1%, 54 von 71) gegenüber Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion (68,6%, 24 von 35).

#### **Welche Bestimmungsfaktoren haben zu einer Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus geführt?**

Diese Frage wurde an jene gerichtet, die trotz ihrer Pensionierung einer bezahlten Nebenbeschäftigung nachgingen (insgesamt 19 von 122). Ausserdem wurde davon ausgegangen, dass der Wunsch zur Weiterarbeit nicht unbedingt mit der tatsächlichen Weiterarbeit korrespondiert. Deshalb wurde den bereits Pensionierten die Frage nach der Bereitschaft, weiterzuarbeiten gestellt und welche Gründe dafür ausschlaggebend sind.

- Eine Weiterarbeit wurde von zwei Dritteln der bereits Pensionierten nicht in Betracht gezogen. Der Anteil derjenigen, welcher eine Weiterarbeit gewollt hätte, ist in den KMU höher als bei den Grossunternehmen. Die tatsächliche Weiterbeschäftigung liegt in kleinen und mittleren Unternehmen höher als in Grossunternehmen, obwohl der Wunsch danach generell ähnlich gross ist.
- Als weitaus wichtigster Grund für die Weiterbeschäftigung wird bei beiden Gruppen die Freude an der Arbeit angeführt, während andere Gründe, insbesondere finanzielle, nur von einer kleinen Minderheit genannt werden.

### **Gibt es Unterschiede zwischen den Bestimmungsfaktoren des Pensionierungszeitpunktes heute und in den Neunziger Jahren?**

Will man neuere Tendenzen hinsichtlich der Pensionierungsmodalitäten aufzeigen, so stellt sich die Frage, inwiefern sich die Wahlfreiheit als auch die Gründe für bestimmte Pensionierungsformen insbesondere unter den Bedingungen betrieblicher Veränderungen verändert haben. Dazu wurden die Personen befragt, die heute kurz vor der Pensionierung stehen. Ausserdem sollen hier die Ergebnisse zu den Wünschen der direkt Betroffenen zu den Pensionierungsmodalitäten aufgezeigt werden, um diese Frage zu beantworten. Wie soll der Übergang in den Ruhestand aussehen, wie würden sich die Personen am liebsten pensionieren lassen? Wie stehen sie zu einer Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus?

- 17 der 52 noch aktiven Mitarbeitenden beabsichtigen, sich frühpensionieren zu lassen. Gegenüber den Neunziger Jahren hat der Anteil an Zwangspensionierungen deutlich abgenommen, nur noch 12 % (entspricht zwei Fällen) gegenüber einem Anteil von 30% (von 91) bei den bereits Pensionierten. Hauptgrund für die Frühpensionierung ist bei ihnen, Zeit für Familie und soziale Kontakte zu haben, an zweiter Stelle wird Stress und Überbeanspruchung an der Arbeitsstelle genannt. Für jene, die bereits vor einigen Jahren frühpensioniert wurden, waren die finanzielle Absicherung und das Bedürfnis nach mehr Zeit für sich und die Familie gleichermassen wichtig. Das ist ein Hinweis darauf, dass die finanziellen Abfindungen, welche in den Neunziger Jahren noch zur Verfügung gestanden haben, weniger grosszügig geworden sind. Frühpensionierungen, auch wenn sie mit finanziellen Einbussen verbunden sind, werden dennoch in Kauf genommen, wenn die Arbeitsbedingungen als zu belastend empfunden werden.
- Sowohl die bereits Pensionierten als auch die Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, finden den Pensionierungszeitpunkt mehrheitlich gerade richtig. Für etwas mehr als ein Drittel der Personen in den beiden Gruppen ist das ordentliche Pensionierungsalter zu hoch.
- Allerdings betrachtet nur eine kleine Minderheit der Befragten die Regelpensionierung als Wunschlösung. Die meisten möchten sowohl den Pensionierungszeitpunkt wie auch den Beschäftigungsgrad vor der Pensionierung selbst bestimmen können. Bei den Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, wird im Vergleich zu den bereits Pensionierten ein verstärktes Bedürfnis nach Flexibilisierung und individueller Gestaltung des Übertritts in den Ruhestand sichtbar.
- Gefragt danach, ob eine Weiterarbeit in Betracht kommt oder in Betracht gekommen wäre, antworten zwei Drittel der bereits Pensionierten, dass sie nicht weiter gearbeitet hätten, auch wenn sie die Möglichkeit dazu gehabt hätten. Knapp ein Fünftel hätte die Möglichkeit genutzt, und zwar weniger aus finanziellen Gründen als vielmehr aus Freude an der Arbeit. Die Hälfte dieser Personen hätte sogar eine vollzeitliche Weiterbeschäftigung angestrebt.
- Auch bei denjenigen, die vor der Pensionierung stehen, würde knapp ein Viertel diese Option ebenfalls aus Freude an der beruflichen Tätigkeit wählen. Diese Personen wünschen die Weiterbeschäftigung mit grosser Mehrheit als Teilzeitbeschäftigung.
- Es wird deutlich, dass die älteren Mitarbeitenden heute den Übertritt in den Ruhestand nach unten als auch nach oben zeitlich verstärkt mitgestalten wollen.

## 4.2 Links zwischen der Personen- und der Betriebsumfrage

Die Sicht der Personalverantwortlichen muss nicht unbedingt mit derjenigen der betroffenen Mitarbeitenden und Pensionierten übereinstimmen. Eine Gegenüberstellung der Antworten von Personalverantwortlichen mit den Äusserungen der älteren Arbeitskräfte bzw. mit den Pensionierten desselben Unternehmens soll darüber Aufschluss geben, ob sich aus der unterschiedlichen Optik der Interviewten allenfalls ein Erkenntnisgewinn ableiten lässt. Dazu wurden jene vier Grossunternehmen mit den meisten befragten Personen ausgewählt. Es sind dies:

**Tab. 4-1: Befragte Personen aus vier Grossunternehmen**

Befragte Personen	Maschinenbau I	Maschinenbau II	Öffentlicher Dienstleister	Bank
Erwerbstätige	7	5	1	1
Pensionierte	21	9	6	24
Total	28	14	7	25

In allen vier Unternehmen gab es während der Neunziger Jahre alle möglichen Formen des Stellenabbaus, insbesondere auch Frühpensionierungen. Die Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitnehmenden im Betrachtungszeitraum umfasste Laufbahnberatung, allgemeine Weiterbildung, individuelle Arbeitszeit, Teilzeitarbeit und Flexibilisierung des Pensionierungszeitpunktes, in den Unternehmen Öffentlicher Dienstleister und der Bank auch Erholungsmöglichkeiten.

Tabelle 4-2 zeigt die Auswirkungen dieser Personalpolitik auf die interviewten Personen des Unternehmens Maschinenbau I:

**Tab. 4-2: Antworten der befragten Personen des Unternehmens I der Maschinenindustrie**

Personenantworten aus Unternehmen Maschinenbau I	Anzahl Erwerbstätige	Anzahl Pensionierte
Versetzung	2	8
Umschulung	1	4
Zunahme Arbeitsintensität		4
Zunahme Arbeitsplatzunsicherheit	2	5
Lohnreduktion	2	6
Abqualifizierung des Arbeitsplatzes	2	6
Frühpensionierung	1	7

Eher positiv, wenn auch sehr unterschiedlich, sind die Antworten in den drei übrigen Unternehmen. Hier wurden neben der Umschulung/Weiterbildung auch andere eher positiv besetzte Massnahmen wie die Abnahme der Arbeitsintensität und die Höherqualifizierung genannt.

In allen vier Unternehmen sind Frühpensionierungen möglich. Die Rente wird bei zweien gekürzt, die zwei weiteren kennen eine andere Lösung. Es bieten alle Überbrückungsrenten an. Ausser in der Unternehmung der Chemie wird bei allen diese Art des Personalabbaus als sozial verträglicher als andere Massnahmen beurteilt. Niemand entlässt ältere Arbeitnehmende zuerst. Die Personen, die noch erwerbstätig sind, optieren in allen Unternehmen je hälftig für die Regel- bzw. für die Frühpensionierung. Die Personen, die schon pensioniert sind, sind alle frühpensioniert worden.

Es zeigt sich, dass dort, wo die Möglichkeit zur Frühpensionierung besteht und diese auch finanziell abgesichert ist, diese von den Mitarbeitenden auch genutzt wird. Gemäss den Angaben der Personalleiter dreier Unternehmen fiel der Entscheid für die Frühpensionierung meistens auf Anraten des Vorgesetzten, die Unternehmung im öffentlichen Dienst spricht von einvernehmlichen Lösungen.

Ausser beim Maschinenbauunternehmen II kennen die heute noch Erwerbstätigen keinen Zwang zur vorzeitigen Pensionierung. Bei den schon im Ruhestand sich befindenden Personen sieht das Bild anders aus (Tab. 4-3):

**Tab. 4-3: Zwang zur Frühpensionierung gemäss den Antworten der befragten Pensionierten aus den vier Grossunternehmen**

Pensionierte	Maschinenbau I	Maschinenbau II	Öffentliche Dienstleistung	Bank
Kein Zwang	9	2	6	5
Zwang	11	2	0	2

Hier fällt auf, dass die Unternehmensleiter die Situation nicht beschönigt haben und dass der Entscheid bei der Frage des vorzeitigen Ruhestandes für viele Mitarbeiter nicht auf Freiwilligkeit fusste. Die Antworten der Personen, weshalb sie sich frühpensionieren liessen, sind jedoch sehr vielfältig. Soziale Gründe treten in gleicher Häufigkeit auf wie finanzielle.

Ist ein gradueller Rückzug aus dem Erwerbsleben überhaupt möglich? In der Unternehmung Maschinen I ist ein solcher nicht möglich, die Unternehmung Maschinen II und der öffentliche Dienstleister lösen dieses Problem individuell. Nur die Chemieunternehmung hat einen solchen sanften Übergang allgemein geregelt. Bei den befragten Erwerbstätigen steht eine Arbeitszeitreduktion nicht zur Diskussion, bei den Pensionierten mit einer Ausnahme ebenfalls nicht. Wichtig wäre für die meisten Betroffenen jedoch die Möglichkeit, den Zeitpunkt der Pensionierung individuell bestimmen zu können. Viele sehen als Ideallösung die freie Wahl des Pensionierungszeitpunktes und des Beschäftigungsgrades. Hier öffnen sich Perspektiven für eine auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden abgestimmte Personalpolitik.

Die Weiterarbeit über den Pensionierungszeitpunkt hinaus ist in den Unternehmen Maschinen I und in der Chemieunternehmung nicht vorgesehen, obwohl alle vier Personalleiter mehrere Faktoren aufzählen, die für eine Weiterbeschäftigung sprechen. Im Unternehmen Maschinen II und beim öffentlichen Dienstleister wird die Frage individuell geregelt. Aus der Sicht der Betroffenen wäre in einigen Fällen eine Weiterbeschäftigung in Frage gekommen, wie Tab. 4-4 zeigt.

**Tabelle 4-4: Antworten der befragten Personen aus den vier Grossunternehmen zur Weiterarbeit nach der regulären Pensionierung**

<b>Erwerbstätige</b>	Maschinen- bau I	Maschinen- bau II	Öffentlicher Dienstleister	Bank
Kein Wunsch nach Weiterarbeit	5	5	1	0
Wunsch nach Weiterarbeit	2	0	1	0
<b>Pensionierte</b>				
Kein Wunsch nach Weiterarbeit	9	9	3	6
Wunsch nach Weiterarbeit	11	0	3	1
Effektiv weitergearbeitet	1	0	0	1

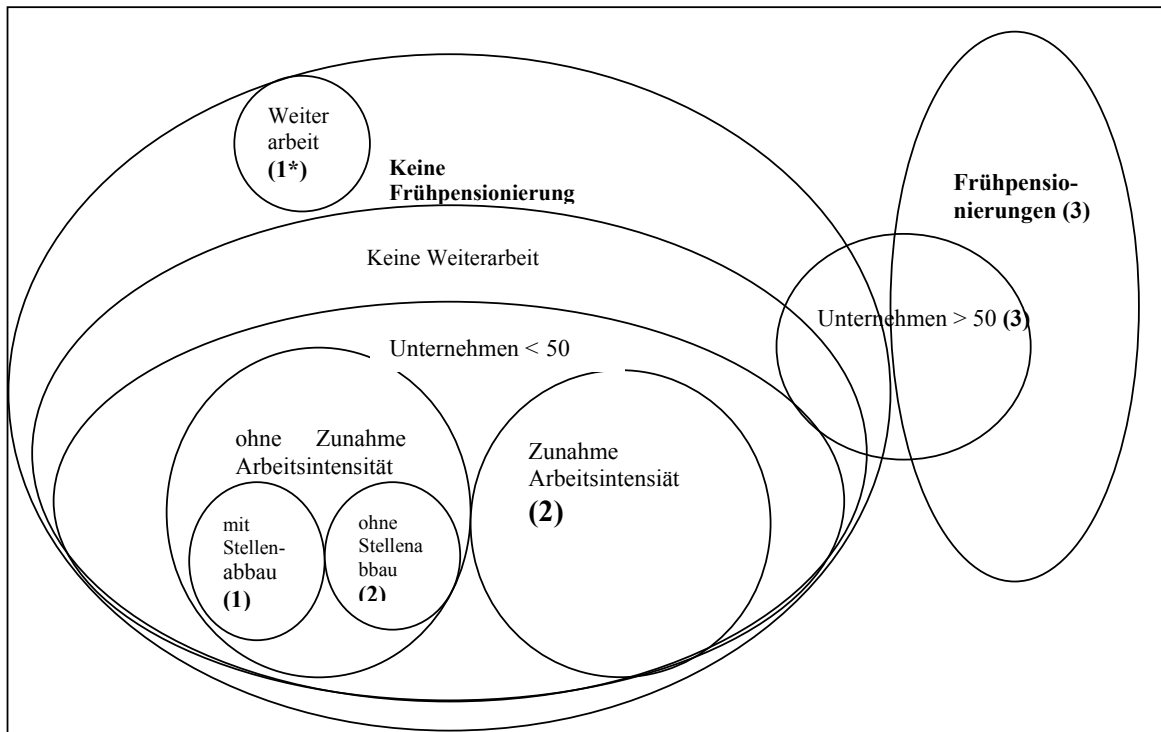
Die Antworten zur Weiterarbeit ergeben ein schillerndes Bild. Einerseits ist die Weiterarbeit bei weitem noch nicht institutionalisiert, obwohl die Unternehmen darin auch Vorteile sehen. Andererseits zeigen die Wünsche der Beschäftigten, dass hier eine Änderung der Personalpolitik Not tut.

Die bisherigen Erkenntnisse dieser Arbeit werden durch die Gegenüberstellung von Unternehmens- und Personenantworten bestätigt: Der Wunsch nach mehr Flexibilität beim Übertritts aus dem Erwerbsleben ist bei vielen Befragten vorhanden. Diesem Wunsch wird aber bei den hier vorgestellten Unternehmen und zum Teil noch stärker bei kleineren hier nicht berücksichtigten Unternehmen nur unvollständig entsprochen.

### **4.3 Ergebnisse der Clusteranalyse**

Im Folgenden wird versucht, die ex-ante Klassifizierung in Regimes, Branchen und Unternehmensgrössen aus Abschnitt 1.2.3 ex post zu überprüfen. Dazu wird eine Cluster-Analyse herangezogen, mit der Unternehmen mit den meisten gemeinsamen Merkmalen gruppiert werden können.

**Graphik 4-1: Drei Unternehmens-Clusters mit den entsprechenden diskriminierenden Variablen**



\* Die Zahlen im Klammern bezeichnen den Cluster

Die Analyse der 120 Unternehmen ergab auf der obersten Ebene drei Clusters (Nr. 1, 2 und 3) mit annähernd gleich grosser Anzahl Beteiligter. Diese drei Gruppen haben aus allen eingegebenen Variablen die grössten Gemeinsamkeiten. Um diese Gruppen zu charakterisieren, kann auf einen Klassifikationsbaum zurückgegriffen werden. Dieser zeigt, welche Variablen zu einer Diskriminierung zwischen den Gruppen führen. Unter Berücksichtigung aller Variablen ist naturgemäss die Frage, ob Frühpensionierungen stattfinden oder nicht, die entscheidend diskriminierende. Weder die Grösse, noch die Region oder die Branche sind als Unterscheidungskriterium wichtiger.

Die Gruppe des dritten Clusters (mit 47 Unternehmen) besteht vor allem aus Unternehmen, die Frühpensionierungen durchgeführt haben und aus Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden, welche keine Frühpensionierung und keine Weiterarbeit nach der Regelpensionierung kennen. Hier finden wir vor allem Unternehmen mit Regime 2 wieder (58,5 %) sowie den Grosshandel, die Unternehmung des öffentlichen Dienstes und Dienstleister für Unternehmen. In diesem Cluster befinden sich vor allem die Grossunternehmen.

Die Gruppe des ersten (mit 27 Unternehmen) und des zweiten Clusters (mit 46 Unternehmen) kennt keine Frühpensionierungen. Diskriminierende Variable ist jetzt die Frage, ob Weiterarbeit nach der Regelpensionierung möglich ist oder nicht.

In Cluster 2 befinden sich alle Betriebe, die keine Weiterarbeit kennen und weniger als 50 Personen beschäftigen und eine Zunahme der Arbeitsintensität vorweisen. Einzige Ausnahme bilden hier die Unternehmen mit konstanter Arbeitsintensität, wenn Stellenabbau

vorgekommen ist. Es finden sich hier insbesondere Unternehmen mit dem Regime 1 sowie des Maschinenbaus mit Regime 2. Es handelt sich vor allem kleine und kleinste Unternehmen.

In Cluster 1 treffen wir die Unternehmen an, welche keine Frühpensionierung kennen aber Weiterarbeit möglich ist. Hinzu kommen die Ausreisser unter Cluster 2, den kleinen Unternehmen ohne Zunahme der Arbeitsintensität und mit Stellenabbau. Dieser Cluster umfasst vor allem die Unternehmen des Regimes 3 zuzüglich einige Detailhändler mit Regime 1. Es sind vornehmlich kleine und mittlere Unternehmen.

Damit wird unsere ex ante-Klassifikation zwar nicht vollständig bestätigt, denn Regime, Grösse und Branche sind erwartungsgemäss nicht die einzigen Bestimmungsfaktoren für die betriebliche Alterspolitik. Andere Variablen, wie Frühpensionierung, Weiterarbeit, Arbeitsintensität sind ebenfalls Elemente, welche grössere Unterschiede in der Personalpolitik einzelner Gruppen von Unternehmen zum Vorschein bringen. Letztlich aber zeigt sich, dass die Grösse eher wichtiger ist als die Branche und dass die Einteilung der Branchen in einzelne Regimes der Wirklichkeit des einzelnen Unternehmens nur ungenügend Rechnung tragen kann.



## Literatur

**Bäcker G., Naegele G. 1993:** Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit, Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln: Bund-Verlag.

**Barkholdt C. 1998:** Destandardisierung der Lebensarbeitszeit: Eine Chance für die alternde Erwerbsgesellschaft? Opladen: Westdeutscher Verlag.

**Behringer, Frederike 2002:** Weiterbildungsbeteiligung ältere Arbeitnehmer. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Erwerbsarbeit und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske&Budrich, 89–105.

**Brosziewski, A.; Farago, P.; Gross, P.; Hunold, C; Zorzi, O. 1997:** Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Übergang vom Erwerbs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger, St. Gallen: Abschlussbericht, Mai 1997 (NF-Projekt 4032-33699).

**Bundesamt für Statistik (Hrsg.) 1999:** Die Klein- und Mittelunternehmen als Träger der schweizerischen Volkswirtschaft: eine Analyse anhand der Betriebszählungen 1985, 1991 und 1995 durch das Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik (FEW-HSG)/Bearb.: Franz Jaeger, Winfried Stier; statistische und informatische Projektbearb.: Robert Hartl; ökonomische Projektmitarb.: Stefan Bühler ... [et al.]; informatische Projektmitarb.: Klaus Edel; Neuchâtel.

**Bundesamt für Statistik (BFS) 2000a:** Betriebszählung 1998, Schweiz und Kantone 1991/95/98, Neuchâtel.

**Bundesamt für Statistik (BFS) 2000b:** Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze? SAKE-NEWS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991–2000, Neuchâtel.

**Bundesamt für Statistik (Hrsg.) 2001:** Arbeitsmarktindikatoren 1998, Erwerbstätige, Beschäftigte, Arbeitsstunden, Arbeitslosigkeit, Dynamik des Arbeitsmarktes, Neuchâtel.

**Candolfi, Pascal; Flückiger, Yves 2000:** Analyse du comportement de retraite anticipée en suisse sur la base des données ESPA pour la période de 1991 a 2000. Description de la population et facteurs déterminants le choix de retraite anticipée.

**Flückiger, Yves 2002:** Die neue Beschäftigungsformen und ihre Folgen. In: Die Volkswirtschaft: Das Magazin für Volkswirtschaft (4), 27.

**Frerichs, Frerich 1998:** Älterwerden im Betrieb, Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel, Opladen, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

**George, Rainer 2000:** Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht: Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten, München; Mering: Hampp.

**Hansen, Hanja 2000:** Organisationeller Wandel und Personalbedarf. Unternehmensstrategien und Beschäftigungssituation Ende der Neunziger Jahre, Opladen: Leske&Budrich.

**Höpflinger F, A. Stuckelberger 1999:** Alter, Anziani, Vieillesse. Hauptergebnisse und Folgerungen aus dem Nationalen Forschungsprogramm NFP 32, Bern.

**Höpfinger, François 2002:** Demografische Alterung – eine allzu statische Betrachtung einer dynamischen Entwicklung. In: Die Volkswirtschaft: Das Magazin für Volkswirtschaft (3), 37.

**Kiehl, Melanie; Koller, Barbara 1999:** Lebensalter, Erwerbsbeteiligung und Altersgrenzenpolitik in den Ländern der Europäischen Union: Empirische Situation und sozialrechtliche Regelungen beim Übergang in den Ruhestand, Nürnberg: Reihe/Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 218.

**Kohli M.; Rein M. 1991:** The Changing Balance of Work and Retirement. In: Kohli M, Rein M, Guillemard A.-M., Van Gunsteren H (eds.) (1991): Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force. Cambridge: Cambridge University Press, 1–35.

**Kohli, M., Wolf, J. 1987:** Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. In: Soziale Welt, 38 (1), 92–109.

**Koller, B.; E. Plath 2000:** Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol. 1, Jg. 33, 112–125.

**Koller, Barbara; Plath, Hans-Eberhard 2000:** Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, in: MittAB01/2000, 112–125.

**Kuert, Matthias 2003,** Wieder arbeiten Strategien zur Bewältigung der Frühpensionierung. Eine qualitative Untersuchung am Beispiel des Telekommunikationskonzerns Swisscom, Lizentiatsarbeit an der Universität Bern, Januar 2003

**Naegele, G. 1992:** Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg.

**Nienhüser, Werner 1998:** Ursachen und Wirkungen betrieblicher Personalstrukturen, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

**Nienhüser, Werner 2002:** Alternde Belegschaften – betriebliche Ressource oder Belastung? Betriebliche Probleme und Problemhandhabungen in unterschiedlichen Human-Resource-Management-Systemen. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Erwerbsarbeit und ältere Erwerbstätige, Opladen: Leske&Budrich, 63–85.

**Rosenow, J.; Naschold F. 1993:** Ältere Arbeitnehmer – Produktionspotenzial oder personalwirtschaftliche Dispositionsmasse? In: Sozialer Fortschritt, 42. Jg. H.6–7, 146–15.

**Sheldon, George 1998:** Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz Diagnose und Therapie. In: Die Volkswirtschaft 71.Jg. Nr. 8/98, 45–51.

**Sheldon, George 1999:** Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz Diagnose und Therapie, Bern [etc.]: Haupt.

**Suter, Christian (Hrsg.) 2000:** Sozialbericht 2000, Reihe „Gesellschaft Schweiz“ herausgegeben vom Schwerpunktprogramm ZUKUNFT SCHWEIZ, Zürich: Seismo.

## Anhang 1: Unternehmensfragebogen (deutsche Version<sup>18</sup>)

### Fragebogen zur Beschäftigungs- und Personalpolitik Schweizer Unternehmungen gegenüber älteren Personen (deutsche Version)

Die Fragen 1 – bis 3.7 sind den Interviewpartnern/innen zugestellt worden. Die Fragebogen sind einzuziehen und auf Vollständigkeit zu überprüfen. Fehlende Daten müssen entweder mit dem Interviewpartner oder einem von diesem bezeichneten Sachverständigen beschafft werden oder zumindest am Anfang des Interviews geschätzt werden.

1. Falls die Antworten zur Frage 2.2 einen Stellenabbau zeigen, beginnen Sie das Interview mit Frage 4.1.
2. Falls 1. nicht zutrifft, der Anteil der älteren Personen am Gesamtbestand der Belegschaft gemäss Antwort zu Frage 2.3 jedoch abgenommen hat und/oder Frühpensionierungen vorgenommen wurden, beginnen Sie das Interview mit Frage 5.1.
3. Falls 1. und 2. nicht zutreffen, also kein Stellenabbau und kein überproportionaler Personalabbau älterer Arbeitnehmer/innen und auch keine Frühpensionierungen stattfanden, beginnen Sie das Interview mit Frage 5.11.

	Antwort	Beginnen mit Frage
2.2	Stellenabbau	4.1
2.2 und 2.3 und/oder 2.4	Kein Stellenabbau Abnahme älterer Arbeitskräfte am Gesamtbestand Frühpensionierungen	5.1
2.2. und 2.3 und 2.4	Kein Stellenabbau Keine Abnahme älterer Arbeitskräfte am Gesamtbestand Keine Frühpensionierungen	5.11

#### 1. Allgemeine Fragen zur Unternehmung und zum Interviewpartner

##### 1.1. Zur Person der/des Interviewten

Name der/des Interviewpartners/in:

Funktion im Unternehmen:

<sup>18</sup> Die französische Version der Fragebögen kann in elektronischer Form bei den Autoren bezogen werden.

In dieser Funktion seit: Jahre \_\_\_\_\_ Monate \_\_\_\_\_

Alter:

## 1.2 Zur Unternehmung (Bitte auf Richtigkeit kontrollieren!)

Firma:

Sitz des Betriebes (PLZ):

Rechtsform:

- Einzelfirma
- Aktiengesellschaft (inkl. Kommandit-Aktiengesellschaft)
- Kollektiv- und Kommanditgesellschaft
- Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Übrige

Staatsbeteiligung (in%):

Gründungsjahr:

Branche:

Kommt ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zur Anwendung:  ja  neinGehört der Betrieb einem Konzern an:  ja  neinWenn ja Muttergesellschaft/Hauptsitz oder Tochtergesellschaft/Filiale 

Exportanteil 2000 in % des Umsatzes:

## 2. Kennziffern zur Beschäftigungsentwicklung

## 2.1 Entwicklung unternehmerischer Eckdaten in den Neunziger Jahren

Kennzahlen	1991	1995	2000
Umsatz			
Personalbestand			
Total Personen			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeit</li> <li>• Teilzeit (&lt;90%)</li> </ul>			
Gewinn vor Steuern in % des Eigenkapitals			

## 2.2 Ist es in den Neunziger Jahren in ihrem Betrieb zu einem Stellenabbau gekommen?

- Ja  
 Nein

Falls es zu einem Stellenabbau gekommen ist, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang fand dieser Abbau statt?

1. Zeitpunkt: Jahr \_\_\_\_\_ Umfang \_\_\_\_\_ (ungefähre Anzahl Personen)  
 2. Zeitpunkt Jahr \_\_\_\_\_ Umfang \_\_\_\_\_ (ungefähre Anzahl Personen)  
 3. Zeitpunkt Jahr \_\_\_\_\_ Umfang \_\_\_\_\_ (ungefähre Anzahl Personen)

Falls es mehr als einen Fall gegeben hat, auf welchen werden Sie sich im Verlauf der weiteren Befragung hauptsächlich beziehen?

1. Zeitpunkt:.....2. Zeitpunkt.....3. Zeitpunkt.....

Wie entwickelte sich der Anteil der älteren Personen am Gesamtbestand der Belegschaft in den Neunziger Jahren?

- hat zugenommen  
 ist gleich geblieben  
 hat abgenommen  
 weiss nicht

## 2.4 Kam es in den Neunziger Jahren zu Früh- oder Teilpensionierungen?

- ja  
 nein

## 2.5 Wie sieht die gegenwärtige Altersstruktur (Stand Ende 2001) in Ihrem Betrieb aus? (Schätzungen auch möglich)

Altersklasse	in %
15-19	
20-49	
50-65	

## 2.6 Spielte in den Neunziger Jahren die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Festlegung von Lohnerhöhung eine Rolle?

- ja, wichtiger Faktor  
 ja, aber nur ein Faktor unter vielen  
 nein

2.7 Hat sich die Bedeutung der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Festlegung der Lohnerhöhungen heute gegenüber den Neunziger Jahren verändert?

- ja, wichtiger geworden
- ja, weniger wichtig geworden
- nein

3. Pensionskasse (allenfalls vom firmeninternen Pensionskassenexperten zu beantworten)

3.1. Sind Ihre MitarbeiterInnen in einer betriebsinternen oder –externen Pensionskasse versichert?

- Betriebseigene Pensionskasse
- Pensionskasse wird von Dritten unternehmen (Sammelstiftung, Versicherung usw.)
- Anderes

3.2 Wie viele Personen ihres Betriebes sind im Moment in der Pensionskasse versichert?

Anzahl:

(Können Sie uns bitte eine Adressliste der Versicherten geben?)

- keine Angabe

3.3 Nach welchem Prinzip funktioniert ihre Pensionskasse?

- Leistungsprimat
- Beitragsprimat
- Andere, nämlich.....
- weiss nicht

3.4 Ist der Pensionierungszeitpunkt allgemein geregelt oder wird er individuell ausgehandelt?

- allgemein geregelt
- individuelle ausgehandelt

## 3.5 Sind in Ihrem Betrieb Frühpensionierungen möglich?

- ja  nein (weiter mit 3.9)

Wenn ja, ab welchem Alter können Mitarbeitende sich vorzeitig pensionieren lassen?

Ab \_\_\_\_\_

## 3.6 Kam Ihr Betrieb in der Vergangenheit bei Frühpensionierungen bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionierungsalter für die AHV-Beiträge auf?

- immer  
 teilweise  
 nein  
 weiss nicht

## 3.7 Wird bei vorzeitiger Pensionierung die spätere Altersrente gekürzt?

- gekürzt  
 nicht gekürzt  
 anderes Modell, nämlich.....

Falls gekürzt, um wie viele Prozente wird bei der vorzeitigen Pensionierung für jeden vollen Monat die spätere Altersrente gekürzt?

.....% für jeden vollen Monat.

## 3.8 Hat ihr Betrieb bei Frühpensionierungen Überbrückungsrenten angeboten?

- immer  
 teilweise  
 nein



3.9 Falls es in der jüngsten Vergangenheit Freizügigkeitsleistungen bzw. Sozialpläne gab, aus welchen Mitteln wurden diese finanziert? (Mehrfachantworten möglich)

- Freie Reserven der Versicherung  
Kostenschätzung pro abgebauter Stelle:
- Zuschüsse der Arbeitgeberin  
Kostenschätzung pro abgebauter Stelle:
- beides  
Kostenschätzung pro abgebauter Stelle:
- anderes, nämlich.....  
Kostenschätzung pro abgebauter Stelle:.....
- keine gegeben

4. Personalpolitik in den Neunziger Jahren

**(BEI FRAGE 4.1 BEGINNEN, WENN ES IM BETRIEB WÄHREND DER Neunziger Jahre ZU EINEM STELLENABBAU GEKOMMEN IST)**

4.1 Aus welchen Gründen musste Ihr Betrieb in den Neunziger Jahren Stellen abbauen? (Mehrfachnennungen möglich!, bezogen auf den erwähnten Zeitpunkt in 2.2.?)

- Konjunkturelle Gründe Wettbewerbsdruck Liberalisierung (Auftragsrückgang)
- Fusion, Reorganisation, Outsourcing
- Automatisierung, Technologisierung
- steigender Kostendruck bes. Personal- und Lohnnebenkosten
- institutionelle Rahmenbedingungen (Steuern, Umweltstandards, Arbeitsrecht usw.)
- andere
- weiss nicht
- keine Antwort

4.2 In welcher Form erfolgte in Ihrer Unternehmung der Stellenabbau in den Neunziger Jahren? (Mehrfachnennungen möglich!)

- Einstellungsstopp (kein Ersatz von Vakanzen)
- Entlassungen (Kündigung durch Arbeitgeber/in)
- Frühpensionierungen
- Teilpensionierung, flexible Pensionierung
- Invalidisierung
- andere:
- weiss nicht
- keine Antwort

4.3 Wurden Sozialpläne erstellt?

- ja (bitte Sozialplan aushändigen)
- nein, weiter zu Frage 4.5

4.4 Wurde das Personal bei der Erarbeitung des Sozialplanes mit einbezogen?

- ja, nämlich (Mehrfachantworten möglich)
- über die Betriebskommission
- über die Gewerkschaften
- andere: .....
- nein
- weiss nicht
- keine Antwort

4.5 Welche Reaktionen hat es von Seiten des Personals gegen den Stellenabbau gegeben? (Mehrfachnennungen möglich)

- Protestkundgebungen
- Gerichtsfälle
- Verringerung der Loyalität
- Unsicherheit und Angst in der Belegschaft
- andere
- keine

- weiss nicht
- keine Antwort

4.6 War der relative Anteil der älteren Arbeitnehmer nach dem Stellenabbau kleiner als vor dem Stellenabbau?

- Anteil war kleiner, d.h. es hat eine Verjüngung der Belegschaft gegeben (weiter mit Frage 5.1)
- Anteil war grösser d.h. es hat eine Alterung der Belegschaft gegeben (weiter mit Frage 5.11)
  - Anteil war gleich (weiter mit Frage 5.11)
  - Weiss nicht (6.1)
  - Keine Antwort (6.1)

## 5. Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen in den Neunziger Jahren

**(BEI FRAGE 5.1. BEGINNEN, WENN ZWAR KEIN STELLENABBAU SICHTBAR IST, ABER DER ANTEIL AN ÄLTEREN PERSONEN ABGENOMMEN HAT UND/ODER FRÜHPENSIONIERUNGEN DURCHGEFÜHRT WURDEN)**

5.1 War die Verjüngung ihrer Belegschaft während der Neunziger Jahre bewusst gewollt oder unbeabsichtigt? (allgemein auf die Tendenzen der Neunziger Jahre bezogen!)

- bewusst gewollt?
- unbeabsichtigt?
- Keine Antwort

5.2 Welches waren die Gründe, weshalb Sie eine Verjüngung ihres Personalbestandes durchgeführt haben bzw. weshalb ältere Arbeitnehmer ihren Betrieb von sich aus verlassen haben? (Mehrfachnennungen)

- Qualifikationsdefizite bei den älteren ArbeitnehmerInnen, den neuen Qualifikationsanforderungen nicht gewachsen (Umschichtungen der Qualifikationsstruktur)
- geringere Motivation der älteren ArbeitnehmerInnen zur beruflichen Weiterbildung
- Vergrößerung der personalpolitischen Flexibilität (Öffnung von Aufstiegschancen für Jüngere?)
- Höheres Gesundheitsrisiko bei den älteren Arbeitskräften (Zunahme krankheitsbedingter Absenzen usw.)
- Abnehmende Produktivität älterer Menschen wegen physischem Leistungsabfall
- Abnehmende Produktivität älterer Menschen wegen intellektuellem Leistungsabfall
- Höhere Lohnkosten und höhere Sozialversicherungskosten älterer Mitarbeitenden
- Entlassungen von Älteren oder Frühpensionierung sind eher sozial verträglich
- Geringere Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft der älteren MitarbeiterInnen
- Arbeitsmarkchancen sind höher bei älteren MitarbeiterInnen
- Beruflich Veränderungswünsche von Seiten älterer ArbeitnehmerInnen
- andere Gründe:
- weiss nicht

5.3 Welche Faktoren waren für die älteren ArbeitnehmerInnen, welche weiterbeschäftigt wurden, ausschlaggebend? (Mehrfachnennungen möglich!)

- betriebsspezifisches Erfahrungswissen
- Mobilitätsbereitschaft
  - Umschulungsbereitschaft
  - Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft
  - starke Kundenbeziehung
  - Loyalität mit dem Betrieb, Unternehmungsbindung
  - Verantwortungsbewusstsein
  - Aufrechterhaltung eines guten Betriebsklimas
  - soziale Überlegungen
  - anderes.....
  - weiss nicht

5.4 In welcher Form wurden über 50-jährige Arbeitskräfte abgebaut?  
(Mehrfachnennungen)

- über Entlassungen (weiter mit Frage 5.9)
- über Frühpensionierungen (weiter mit Frage 5.5)
- über Teilzeitbeschäftigung (weiter mit Frage 6.1)
- über Invalidisierung (weiter mit Frage 6.1)
- über flexible Pensionierungsmodelle (weiter mit Frage 5.5)
- natürliche Fluktuation (weiter mit Frage 6.1)
- andere.....
- keine Antwort

5.5 In Ihrem Betrieb ist es auch zu Frühpensionierungen gekommen, welches waren die Gründe dafür?

- Die Kosten gegenüber einer Weiterbeschäftigung waren tiefer
- Diese Massnahme ist sozial verträglicher als andere
- andere.....
- keine Antwort

5.6 Erfolgte die vorzeitige Pensionierung in der Regel auf Wunsch der Mitarbeitenden oder von Seiten des Betriebes oder herrschte gegenseitiges Einvernehmen?

- auf Wunsch der Mitarbeitenden?
- auf Anraten von Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung
- auf gegenseitiges Einvernehmen
- weiss nicht
- keine Antwort

5.7 Wurden Mitglieder der Geschäftsleitung im Vergleich zu den übrigen Mitarbeitenden tendenziell eher früher pensioniert, eher später pensioniert oder bestanden keine Unterschiede?

- eher früher pensioniert
- eher später pensioniert
- keine Unterschiede
- weiss nicht
- keine Antwort

5.8. Wurden Angehörige des mittleren Managements im Vergleich zu den Mitarbeitenden tendenziell eher früher oder später pensioniert oder bestanden keine Unterschiede?

- eher früher pensioniert (weiter zu Frage 5.10)
- eher später pensioniert (weiter zu Frage 5.10)
- keine Unterschiede (weiter zu Frage 5.10)
- weiss nicht
- keine Antwort

5.9 Wurde bei einer Entlassung älterer ArbeitnehmerInnen die persönliche Situation dieser Personen berücksichtigt? Welche Faktoren waren dabei ausschlaggebend? (Mehrfachnennungen möglich!)

- Ja, und zwar
- es bestanden keine familiären Pflichten
- gute finanziellen Verhältnisse
- MitarbeiterIn stand kurz vor der Pensionierung
- Arbeitsmarktfähigkeit, gute Chancen wieder eine Arbeit zu finden
- andere:
- nein
- keine Antwort

5.10 Waren die Frühpensionierungen und Entlassungen älterer Personen aus heutiger Sicht richtige Entscheidungen?

Frühpensionierung

- ja
- nein

Begründung:.....

Entlassung

- ja
- nein

Begründung:

.....

- keine Antwort

⇒ Weiter zu Frage 6.1

**Betriebe, die den Anteil der älteren Arbeitskräften weder abgebaut haben noch Frühpensionierungen durchgeführt haben.**

5.11 In Ihrem Betrieb hat in den Neunziger Jahren der Anteil der älteren Arbeitskräfte nicht abgenommen. Heisst das, dass keine Frühpensionierung durchgeführt wurden?

- doch, es wurden Frühpensionierungen durchgeführt (zurück zur Frage 5.1)
- richtig, es wurden keine Frühpensionierungen durchgeführt
- keine Antwort

5.12 Warum hatten Sie während der Neunziger Jahre keinen Abbau von älteren MitarbeiterInnen bzw. warum haben sie keine Frühpensionierungen durchgeführt?

- keine Notwendigkeit
  - zu teuer
    - Unkenntnis bezüglich der Vorgehensweise
    - Vertrauensverlust beim verbleibenden Personal
  - soziale Gründe
  - interne Umstrukturierung, Verschiebung Personalbestand, interne Lösungen
    - Andere Gründe: nämlich.....
    - Keine Antwort

5.13 Haben Sie versucht, in den Neunziger Jahren mit konkreten innerbetrieblichen Massnahmen Entlassungen von älteren Arbeitskräften oder Frühpensionierungen zu verhindern?

- Ja, und zwar in Form von (Mehrfachantworten möglich)
  - Schaffung von altersadäquaten Arbeitsbedingungen
  - Schulung, Umschulung
  - Entlastung
  - Teilzeitstellen, flexible Arbeitszeiten
- Finanziellen Anreizen des Unternehmens
- Interne temporäre Beschäftigungsprogramme (wie Renovations-/Aufräumarbeiten)
- Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb des Unternehmens mit Qualifikationsmassnahmen
- Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb des Unternehmens ohne Qualifikationsmassnahmen
- andere:
  - Nein
  - Keine Antwort



## 6. Gegenwärtige Personalpolitik (für alle)

6.1 In welchen Punkten haben sich ihrer Meinung nach in den letzten zehn Jahren die Anforderungen an ihre MitarbeiterInnen verändert? (Mehrfachnennungen möglich)

- Zunahme der Arbeitsintensität
- steigende körperliche Belastungen
- Zunahme der geistigen Beanspruchung (erhöhte Aufmerksamkeit, Reaktionsschnelligkeit, Abstraktionsvermögen)
- steigender Verantwortungsdruck
- Höherer Anspruch an die Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer
- Zunahme des Leistungs- und Erfolgsdrucks
- Zunahme des Qualifizierungsdrucks
- keine Veränderung
- andere

6.2 Bieten Sie in Ihrem Unternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten an?

- ja
- nein (weiter zu Frage 6.4)  
Falls ja, bis zu welchem Alter werden in Ihrer Unternehmung Weiterbildungsbegehren von MitarbeiterInnen unterstützt?
- bis zum Alter.....
- keine Grenze

6.3 Können Sie bei der Beanspruchung von Weiterbildungsmassnahmen Unterschiede feststellen zwischen den älteren und jüngeren MitarbeiterInnen?

- die Weiterbildungsaktivitäten sind für alle Altersklassen gleich
- ältere Arbeitnehmende sind an solchen Aktivitäten weniger beteiligt
- ältere Arbeitnehmende sind an solchen Aktivitäten häufiger beteiligt
- ältere Arbeitnehmende sind an solchen Aktivitäten nicht beteiligt
- weiss nicht
- keine Antwort

6.4 Würden Sie heute eher ältere Arbeitnehmende frühpensionieren als jüngere entlassen?

- eher frühpensionieren
- eher jüngere entlassen
- weder noch
- keine Antwort

6.5 Falls Sie heute vor dem Entscheid stehen würden, Leute entlassen zu müssen, würden Sie ältere Arbeitnehmende oder jüngere zuerst entlassen?

- ältere zuerst (weiter zu Frage 6.6.)
  - jüngere zuerst (weiter mit Frage 6.7)
  - unabhängig vom Alter entlassen (weiter mit Frage 6.7)
  - keine Antwort

6.6 Falls Sie ältere Arbeitnehmende zuerst entlassen würden, aus welchen Gründen? (Mehrfachnennungen möglich!)

- Qualifikationsdefizite bei den älteren ArbeitnehmerInnen
- geringere Motivation der älteren ArbeitnehmerInnen zur beruflichen Weiterbildung
- Vergrößerung der personalpolitischen Flexibilität (Öffnung von Aufstiegschancen für Jüngere?)
- höheres Gesundheitsrisiko bei den älteren Arbeitskräften (krankheitsbedingter Absenzen)
- abnehmende Produktivität älterer Menschen wegen physischem Leistungsabfall
- abnehmende Produktivität älterer Menschen wegen intellektuellem Leistungsabfall
- höhere Lohnkosten und höhere Sozialversicherungskosten älterer Mitarbeitenden
- Entlassungen von Älteren oder Frühpensionierung sind eher sozial verträglich
- geringere Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft
- die Arbeitsmarktchancen älterer ArbeitnehmerInnen sind höher
- andere: .....
- keine Antwort

6.7 Wir stellen Ihnen nun verschiedene Massnahmen vor, die eine fortschrittliche Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitenden gewährleisten könnten. Bitte teilen Sie uns zu jeder Massnahme mit, ob sie in Ihrem Unternehmen in den Neunziger Jahren schon angeboten wurde, ob sie heute angeboten wird oder ob diese Massnahme allenfalls für die nähere Zukunft geplant ist.

Massnahmen	In den Neunziger Jahren angeboten	Heute angeboten	Geplant
Laufbahngestaltung (Schaffung von altersadäquaten Arbeitsbedingungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kontinuierliche allgemeine Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
individuelle Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mehr Erholungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training der Lernfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Unternehmenskultur im Bereich der „Intergenerationenbeziehungen“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angepasste finanzielle Regelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergrösserung Lohnflexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilisierung Pensionszeitpunkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.8 Wie sieht die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bzw. zum allmählichen Rückzug aus dem Erwerbsleben bei Ihnen genau aus? Und falls die Möglichkeit einer Reduktion besteht, auf wieviel% und wie viele Jahre vor Pensionierung ist dies möglich?

Reduktion auf .....% möglich. ....Jahre vor der Pensionierung

- allgemein geregelt
- individuell ausgehandelt
- andere Modelle
- kein frühzeitiger Rückzug möglich
- keine Antwort

6.9 Wie sehen die Möglichkeiten aus, in Ihrem Unternehmen über den offiziellen Pensionszeitpunkt hinaus weiterzuarbeiten? Und falls die Möglichkeit einer Weiterarbeit besteht, in welchem Umfang können Mitarbeitende in Ihrer Unternehmung über den offiziellen Pensionszeitpunkt hinaus weiterarbeiten?

Weiterarbeiten zu .....%, .....Jahre über das offizielle Pensionsdatum hinaus

- allgemein geregelt
- individuell ausgehandelt
- andere Modelle
- keine Weiterarbeit möglich
- keine Antwort

6.10 Zeigt sich aufgrund Ihrer Erfahrung, dass die heutigen 50-Jährigen flexibler und besser qualifiziert sind als die 50-Jährigen vor 10 Jahren und deshalb bessere Voraussetzungen haben, im Falle einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ihren Arbeitsplatz zu behalten?

- ja
- nein
- kein Unterschied
- keine Antwort

6.11 Stellen Sie neu Mitarbeiter/innen ein, die älter als 50 Jahre sind?

- ja
- nein

keine Antwort

6.12 Gibt es eine Altersgrenze, ab der Sie eine/n Bewerber/in nicht mehr einstellen?  
Falls ja, wo liegt diese Altersgrenze ?

ja, Alter

nein

6.13 Welche spezifischen Stärken älterer Erwerbstätiger sehen Sie gegenüber den  
Jüngeren?  
(Mehrfachnennungen )

mehr betriebsspezifisches Erfahrungswissen

höhere Mobilitätsbereitschaft

höhere Umschulungsbereitschaft

mehr Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft

starke Kundenbeziehungen

stärkere Loyalität mit dem Betrieb, höhere Unternehmensbindung

höheres Verantwortungsbewusstsein

ausgleichende Wirkung im Team

andere:.....

keine

6.14 Welche spezifischen Schwächen sehen Sie bei älteren über 50-jährigen Arbeitskräften gegenüber Jüngeren z.B. unter 30-jährigen? (Mehrfachnennungen)

- geringere Leistungsfähigkeit
- geringere Auffassungsgabe
- geringer Flexibilität (zeitlich und qualifikatorisch)
- geringere Teamfähigkeit
- geringere Mobilität
- Fachwissen nicht auf dem neuesten Stand
- höhere Lohnkosten
- andere: .....
- Alter spielt keine Rolle

6.15 Mit der 11. AHV-Revision soll ab 59 Jahren die stufenweise Pensionierung möglich werden. Haben Sie Ihre Personalpolitik auf diese flexibleren Rücktrittsbedingungen ausgerichtet?

- ja

Massnahme: .....

- nein

6.16 Hat die Tarifpolitik/Verbandspolitik Einfluss auf die betriebliche Alterspolitik in ihrem Betrieb? Falls Ja, in welcher Form?

- ja, in welcher Form:.....
- weiss nicht, keine bekannt

keine Antwort

Bemerkungen:

.....  
.....  
.....  
.....

**Wir danken Ihnen für dieses Gespräch!**



## Anhang 2: Personenfragebogen Deutsche Version (vor und nach der Pensionierung)

›

Fragebogen für Personen **vor** der Pensionierung, Personen über 60

Grüezi, mein Name ist ....., ich bin StudentIn an der Zürcher Hochschule Winterthur. Wir haben von ihrer Arbeitgeberin, der Firma ....., ihre Adresse erhalten und möchten Sie gerne zum Thema Pensionierung befragen. Dieses Interview ist Teil einer Studie im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung. Hätten Sie 15 Minuten Zeit für ein solches Interview oder soll ich allenfalls zu einem besser gelegenen Zeitpunkt nochmals anrufen?

Ihre Antworten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

1.	Identifikationsnummer der Unternehmung: ###
2.	Fragen zu Person
2.1	Identifikationsnummer der Person:### Name / Vorname: Bitte Geschlecht der befragten Person eintragen # (1=Männlich , 2=Weiblich)
2.2	In welchem Jahr sind Sie geboren: ##### Wenn keine Antwort: Sind Sie zwischen 60 und 70 Jahre alt? <Y> Wenn nein oder keine Antwort: Interview abbrechen
2.3	Sind Sie ledig, getrennt, geschieden oder verwitwet? <Y> Nein=verheiratet  1=ledig 2= getrennt bzw. geschieden 3=verwitwet
2.4	Leben Sie allein, mit LebenspartnerIn und/oder mit Kindern bzw. Verwandten zusammen oder in einer Wohngemeinschaft? #  1= allein 2=allein, mit Kindern 3=mit LebenspartnerIn 4=mit LebenspartnerIn und Kindern 5=mit Verwandten oder in Wohngemeinschaft ohne Kinder

	6=mit Verwandten oder in Wohngemeinschaft mit Kinder 7=Anderes 9=keine Antwort
2.5	Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt? ... Anzahl Erwachsene ... Anzahl Kinder unter 18 Jahren
2.6	Welche Nationalität haben Sie? SchweizerIn <Y> Wenn nein: (Nationalität)
2.7	Welches ist die HÖCHSTE Ausbildung, wo sie mit einem Zeugnis oder einem Diplom abgeschlossen haben? ## 1=Obligatorische Grundschule 2=Anlehre, angelernt 3=Berufslehre 4=Höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom, eidgen. Fachausweis 5=Maturitätsschule, Gymnasium 6=Höhere Fachschule HTL, HWV, Fachhochschule 7=Universität/Hochschule 8=Andere Ausbildung 99=Keine Antwort
3.	Fragen zur Funktion
3.1	Wie lange schaffen sie schon in Ihrem jetzigen Betrieb?  ## Jahre ## Monate
3.2	Was ist ihre berufliche Stellung im Unternehmen? #  1=ArbeitnehmerIn in der Unternehmensleitung 2=ArbeitnehmerIn mit Vorgesetztenfunktion 3=ArbeitnehmerIn ohne Vorgesetztenfunktion 9=Keine Antwort
3.3	Waren Sie von personalpolitischen Entscheiden (z.B. Umschulung, Versetzung, Lohnreduktion etc.) in den letzten zehn Jahren PERSÖNLICH betroffen? #  1=Ja (weiter zur Frage 3.4) 2=teilweise (weiter zur Frage 3.4) 3=Nein (weiter zur Frage 3.5) 9=keine Antwort
3.4	Welche Auswirkungen hatten diese Entscheide auf Ihre persönliche Arbeitssituation? INT: (Vorlesen bitte: Mehrfachantworten möglich)  Versetzung <Y> Umschulung/Weiterbildung <Y>

	Zunahme Arbeitsintensität/Stress <Y> Abnahme Arbeitsintensität/Stress <Y> Arbeitsplatzunsicherheit <Y> Zunahme Arbeitsplatzsicherheit                      <Y> Lohnreduktion    <Y> Lohnerhöhung    <Y> Abqualifizierung des Arbeitsplatzes                <Y> Höherqualifizierung des Arbeitsplatzes <Y> Reduktion des Beschäftigungsgrades <Y> Zunahme des Beschäftigungsgrades <Y> Frühpensionierung <Y> Teilpensionierung <Y> Anderes
<b>4.</b>	<b>Fragen zur Erwerbstätigkeit</b>
4.1	Sind Sie zur Zeit in Ihrer jetzigen Tätigkeit voll- oder teilzeiterwerbstätig?  1=Vollzeiterwerbstätig (90% und mehr) 2=Teilzeiterwerbstätig (50-89%) 3=Teilzeiterwerbstätig (weniger als 50%) 9=keine Antwort
4.2	Welchen Beruf üben Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit aus bzw. falls es wegen betrieblichen Veränderungen in den letzten 10 Jahren einen Wechsel gegeben, welche Tätigkeit haben Sie davor ausgeübt? Jetzt: Genaue Berufsbezeichnung..... Vorher Genaue Berufsbezeichnung.....
4.3	Gehen Sie gegenwärtig einer bezahlten Nebenbeschäftigung nach? <Y> Ja (weiter zu Frage 4.4)  Nein (weiter zu Frage 4.5)
4.4	Wenn ja, zu wie viel Prozent ?###%
4.5	Gehen Sie gegenwärtig einer unbezahlten Nebenbeschäftigung nach? (Vereinstätigkeit, Freiwilligenarbeit, Politische Arbeit etc.) <Y> 1=ja, 0=nein

5.	Fragen zur Pensionierung
5.1	<p>Wie sehen Sie Ihrer bevorstehenden Pensionierung entgegen? # (Bitte geben Sie eine Zahl zwischen 1 und 6 an, wobei 1 sehr negativ und 6 sehr positiv bedeutet):</p> <p>1=sehr negativ - - 2 - - 3 - - 4 - 5 - - 6= sehr positiv 9=Keine Antwort</p>
5.2	<p>Wie beurteilen Sie momentan Ihr gesundheitliches Wohlbefinden? (Bitte geben Sie eine Zahl zwischen 1 und 6 an, wobei 1 sehr schlecht und 6 sehr gut bedeutet):</p> <p>1=sehr negativ - - 2 - - 3 - - 4 - 5 - - 6= sehr positiv 9=Keine Antwort</p>
5.3	<p>Wo sehen Sie die POSITIVEN Aspekte Ihrer bevorstehenden Pensionierung INT: Nicht vorlesen, für Klassifikation allenfalls nachfragen (Mehrfachantworten möglich)</p> <p>mehr verfügbare Zeit, mehr Musse &lt;Y&gt;</p> <p>neue berufliche Entfaltungsmöglichkeiten &lt;Y&gt;</p> <p>gesundheitliche und psychische Erholung / Entlastung &lt;Y&gt;</p> <p>nicht mehr arbeiten müssen &lt;Y&gt;</p> <p>keine Verantwortung mehr &lt;Y&gt;</p> <p>keine positiven Aspekte &lt;Y&gt;</p> <p>anderes..... &lt;Y&gt;</p> <p>98=weiss nicht 99=Keine Antwort</p>
5.4	<p>Wo sehen Sie die NEGATIVEN Aspekte Ihrer bevorstehenden Pensionierung? INT: Nicht vorlesen, für Klassifikation allenfalls nachfragen (Mehrfachantworten möglich)</p> <p>Verlust von finanziellen Mitteln &lt;Y&gt;</p> <p>Verlust eines wichtigen Lebensinhaltes &lt;Y&gt;</p>

	<p>Verlust von sozialen Kontakten &lt;Y&gt;</p> <p>Verlust einer klaren Tagesstruktur &lt;Y&gt;</p> <p>Langeweile &lt;Y&gt;</p> <p>Keine negativen Aspekte &lt;Y&gt;</p> <p>anderes &lt;Y&gt;</p> <p>weiss nicht &lt;Y&gt;</p>
5.5	<p>Beabsichtigen Sie sich normal (65 Jahre für Männer bzw. 63 Jahre für Frauen / ab dem Jahr 2005 64 Jahre für Frauen) oder frühpensionieren zu lassen oder haben Sie vor, über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu schaffen: #</p> <p>1=Regelpensionierung (weiter mit Frage 5.14) 2=Frühpensionierung (weiter mit Frage 5.6) 3=Weiterarbeit über das gesetzliche Pensionsalter hinaus (weiter mit Frage 6.2) 8=Weiss es noch nicht (weiter mit Frage 6.1) 9=keine Antwort (weiter mit Frage 6.1)</p>
5.6	<p>Werden Sie vom Arbeitgeber zur Frühpensionierung gezwungen?</p> <p>&lt;Y&gt; (weiter mit Frage 5.12) Wenn nein weiter mit Frage 5.7</p>
5.7	<p>Welches sind die GRÜNDE, weshalb Sie sich frühzeitig pensionieren lassen?</p> <p>INT: Vorlesen bitte (Mehrfachantworten möglich)</p> <p>Gute finanzielle Absicherung &lt;Y&gt;</p> <p>Überbeanspruchung, Stress an der Arbeitsstelle (falls ja, Schleife zu 5.8) &lt;Y&gt;</p> <p>Gesundheitliche Beschwerden (falls ja, Schleife zu 5.9) &lt;Y&gt;</p> <p>mehr Zeit für die Familie, soziale Kontakte &lt;Y&gt;</p> <p>drohende Arbeitslosigkeit (falls ja, Schleife zu 5.10) &lt;Y&gt;</p> <p>Erwerbsunfähigkeit (falls ja, Schleife zu 5.9) &lt;Y&gt;</p> <p>neue berufliche Perspektiven &lt;Y&gt;</p>

	(Früh-)Pensionierung des Partners/der Partnerin <Y> anderes <Y>
5.8	Steht eine Arbeitszeitreduktion zur Diskussion? 1=ja 0=nein
5.9	Steht der Bezug einer (Teil-) IV - Rente zur Diskussion? 1=ja 0=nein
5.10	Steht der Bezug von Arbeitslosenunterstützung zur Diskussion? 1=ja 0=nein
5.11	Welches ist der Hauptgrund, weshalb Sie sich frühzeitig pensionieren lassen? ##  1=Gute finanzielle Absicherung 2=Überbeanspruchung, Stress an der Arbeitsstelle 3=Gesundheitliche Beschwerden 4=mehr Zeit für die Familie, soziale Kontakte 5=drohende Arbeitslosigkeit 6=Erwerbsunfähigkeit 7=neue berufliche Perspektiven 8=anderes 98=weiss nicht 99=Keine Antwort
5.12	Hat Ihre frühzeitige Pensionierung einen Einfluss auf den Beschäftigungsgrad ihrer Partnerin/ihrer Partners? <Y>  Wenn ja weiter mit Frage 5.13 Wenn nein weiter mit Frage 6.1
5.13	Wenn ja, welchen Einfluss? #  1=Beruflicher ( Wieder)Einstieg der/s Partner/in (Teilzeit- oder 100%-Beschäftigung) 2=Frühpensionierung der PartnerIn 3=Erhöhung des Beschäftigungsgrades der/s Partner/in (z.B. von 20% - auf 50% - Beschäftigung) 4=Reduktion des Beschäftigungsgrades 8=Weiss noch nicht (alle weiter mit Frage 6.1.) 9=Keine Antwort
5.14	Aus welchen Gründen lassen sie sich nicht frühzeitig pensionieren? # INT: Vorlesen bitte (Mehrfachantworten möglich)

	Ungenügende finanzielle Absicherung <Y> Gute Leistungsfähigkeit <Y> Soziale Kontakte mit den Arbeitskollegen sehr wichtig <Y> aus Interesse an der gegenwärtigen Arbeit <Y> kann Arbeitszeit reduzieren <Y> werde IV-(Teil-)Rente beziehen <Y> werde arbeitslos <Y> anderes <Y>
5.15	Aus welchem Hauptgrund lassen Sie sich NICHT frühzeitig pensionieren? #  1=Ungenügende finanzielle Absicherung 2=Gute Leistungsfähigkeit 3=Soziale Kontakte mit den Arbeitskollegen sehr wichtig 4=aus Interesse an der gegenwärtigen Arbeit 5=Kann Arbeitszeit reduzieren 6=Werde (Teil-) IV-Rente beziehen 7=werde arbeitslos 8=anderes..... 9=keine Antwort

6.	<b>Wünsche zum Pensionierungszeitpunkt</b>
6.1	Falls Sie die Möglichkeit hätten, nach Erreichen vom offiziellen AHV-Rentenalter weiterzuschaffen, würden Sie denn weiterschaffen?  1=Ja, würde weiterarbeiten (weiter zu Frage 6.2) 2=Nein, würde nicht mehr weiter arbeiten (weiter zu Frage 6.4) 8=Weiss es noch nicht (weiter zu Frage 6.4) 9=Keine Antwort (weiter zu Frage 6.4)
6.2	Warum möchten sie nach Erreichen vom offiziellen AHV-Rentenalter weiterschaffen? =>INT: Zuerst Antwortmöglichkeiten vorlesen und die 2 wichtigsten Gründe nennen lassen  <b>persönliche /berufliche Gründe</b> 1=aus Freude an der beruflichen Tätigkeit 2=wegen Kontakt zu Arbeitskollegen

	<p>3=Fühlt sich ohne Berufsarbeit zu wenig ausgelastet  4= neue Herausforderung  <b>finanzielle Gründe</b>  5=AHV- und Pensionskassenrente reichen nicht  6=Keine ausreichenden Ersparnisse (u.a. 3. Säule)  7=Andere Gründe  99=Keine Antwort</p>
6.3	<p>Wie viel % würden sie weiter arbeiten wollen? ###%</p> <p>Wenn keine Antwort # 8=weiss noch nicht  9=keine Antwort</p>
6.4	<p>Finden Sie das gesetzliche Rentenalter für sich zu tief, zu hoch, gerade richtig?#</p> <p>1=zu tief  2=zu hoch  3=gerade richtig  4=keine Meinung</p>
6.5	<p>Auf welche Art würden Sie sich am LIEBSTEN pensionieren lassen?</p> <p>1=Individuelle Wahl des Pensionierungszeitpunktes  2=Individuelle Wahl des Beschäftigungsgrades  3=Individuelle Wahl des Pensionierungszeitpunktes und des Beschäftigungsgrades  4=Regelpensionierung  5=Anderes  9=keine Antwort</p>
7.	<p><b>Fragen zum Einkommen</b></p> <p>Nun noch eine Frage zu Ihrem Einkommen. Wir wären froh, wenn sie diese Frage beantworten würden. Welches entspricht in etwa ihrem monatlichen Nettohaushaltseinkommen? #</p> <p>1=bis 3'000 Franken  2=3-5'000 Franken  3=5-7'000 Franken  4=mehr als 7'000 Franken  9=keine Antwort</p>
	Wir danken Ihnen für die Mitarbeit.



Fragebogen für Personen **nach** der Pensionierung, Personen zwischen 60 und 70 Jahren

Grüezi, mein Name ist ....., ich bin StudentIn an der Zürcher Hochschule Winterthur. Wir haben von ihrer Arbeitgeberin, der Firma ....., ihre Adresse erhalten und möchten Sie gerne zum Thema Pensionierung befragen. Dieses Interview ist Teil einer Studie im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung. Hätten Sie 15 Minuten Zeit für ein solches Interview oder soll ich allenfalls zu einem besser geeigneten Zeitpunkt nochmals anrufen?

Ihre Antworten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

1.	Identifikationsnummer der Unternehmung: ###
2.	Fragen zu Person
2.1	Identifikationsnummer der Person:### Name / Vorname: Bitte Geschlecht der befragten Person eintragen # (1=Männlich , 2=Weiblich)
2.2	In welchem Jahr sind Sie geboren: #### Wenn keine Antwort: Sind Sie zwischen 60 und 70 Jahre alt? <Y> Wenn nein oder keine Antwort: Interview abbrechen
2.3	Sind Sie ledig, getrennt, geschieden oder verwitwet? <Y> (nein =verheiratet) # 1=ledig 2=getrennt bzw. geschieden 3=verwitwet
2.4	Leben Sie allein, mit LebenspartnerIn und/oder mit Kindern bzw. Verwandten zusammen oder in einer Wohngemeinschaft? # 1= allein 2=allein, mit Kindern 3=mit LebenspartnerIn 4=mit LebenspartnerIn und Kindern 5=mit Verwandten oder in Wohngemeinschaft ohne Kinder 6=mit Verwandten oder in Wohngemeinschaft mit Kinder 7=Anderes 9=keine Antwort
2.5	Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt? ... Anzahl Erwachsene ... Anzahl Kinder unter 18 Jahren

2.6	<p>Welche Nationalität haben Sie?</p> <p>SchweizerIn &lt;Y&gt;          Wenn nein: (Nationalität)</p>
2.7.	<p>Welches ist die höchste Ausbildung, wo Sie mit einem Zeugnis oder einem Diplom abgeschlossen haben? ##</p> <p>1=Obligatorische Grundschule          2=Anlehre, angelernt          3=Berufslehre          4=Höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom, eidgen. Fachausweis          5=Maturitätsschule, Gymnasium          6=Höhere Fachschule HTL, HWV, Fachhochschule          7=Universität/Hochschule          8=Andere Ausbildung          9=Keine Antwort</p>
3.	Fragen zur Funktion
3.1.	<p>Wie lange haben Sie im letzten Betrieb geschafft?</p> <p>## Jahre ## Monate</p>
3.2.	<p>Was war Ihre berufliche Stellung im Unternehmen? #</p> <p>1=ArbeitnehmerIn in der Unternehmensleitung          2=ArbeitnehmerIn mit Vorgesetztenfunktion          3=ArbeitnehmerIn ohne Vorgesetztenfunktion          9=Keine Antwort</p>
3.3.	<p>Waren Sie von personalpolitischen Entscheiden (wie z.B. Umschulung, Versetzung, Lohnreduktion etc.) in den letzten zehn Jahren persönlich betroffen? #</p> <p>1=Ja (weiter zur Frage 3.4)          2=teilweise (weiter zur Frage 3.4)          3=Nein (weiter zur Frage 4.1)          9=keine Antwort</p>
3.4	<p>Welche Auswirkungen hatten diese Entscheide auf Ihre persönliche Arbeitssituation? INT: Vorlesen bitte (Mehrfachantworten möglich)</p> <p>Versetzung &lt;Y&gt;          Umschulung/Weiterbildung &lt;Y&gt;          Zunahme Arbeitsintensität/Stress &lt;Y&gt;          Abnahme Arbeitsintensität/Stress &lt;Y&gt;          Arbeitsplatzunsicherheit &lt;Y&gt;          Zunahme Arbeitsplatzsicherheit &lt;Y&gt;          Lohnreduktion &lt;Y&gt;          Lohnerhöhung &lt;Y&gt;</p>

	Abqualifizierung des Arbeitsplatzes	<Y>
	Höherqualifizierung des Arbeitsplatzes	<Y>
	Reduktion des Beschäftigungsgrades	<Y>
	Zunahme des Beschäftigungsgrades	<Y>
	Frühpensionierung	<Y>
	Teilpensionierung	<Y>
	Anderes	<Y>
<b>4.</b>	<b>Fragen zur früheren und jetzigen Erwerbstätigkeit</b>	
4.1.	Waren Sie in Ihrer letzten Tätigkeit vollzeit- oder teilzeiterwerbstätig?  1=Vollzeiterwerbstätig (>=90%) 2=Teilzeiterwerbstätig (50-89%) 3=Teilzeiterwerbstätig (<50%) 9=keine Antwort	
4.2	Welche Tätigkeit haben Sie zuletzt ausgeübt und falls es in den letzten 10 Jahren wegen betrieblichen Veränderungen einen Wechsel gegeben, welche Tätigkeit haben Sie davor ausgeübt? Zuletzt Genauere Berufsbezeichnung..... Vorher Genauere Berufsbezeichnung.....	
4.3	Gehen Sie gegenwärtig einer bezahlten Beschäftigung nach?  <Y> Ja Nein (weiter zu Frage 4.6)	
4.4	Wenn ja, zu wie viel Prozent ?###%	
4.5	Sie sind pensioniert: Warum schaffen Sie trotzdem weiter? INT: zuerst Antwortmöglichkeiten vorlesen und die 2 wichtigsten Gründe nennen lassen  persönliche /berufliche Gründe 1=aus Freude an der beruflichen Tätigkeit 2=wegen Kontakt mit Arbeitskollegen 3=fühlt sich ohne Berufsarbeit zu wenig ausgelastet 4=neue Herausforderung finanzielle Gründe 5=AHV-und Pensionskassenrente reichen nicht 6=Keine ausreichenden Ersparnisse (u.a. 3.Säule) 7=andere Gründe 9=Keine Antwort	
4.6	Gehen Sie gegenwärtig einer unbezahlten Nebenbeschäftigung nach? (Vereinstätigkeit, Freiwilligenarbeit, politische Tätigkeit, etc.) <Y> 1=ja,	

	0=Nein
--	--------

5.	Fragen zur Pensionierung
5.1	<p>Wann sind Sie (teil-) pensioniert worden? D.h. wann haben Sie zum ersten Mal Rente bezogen?</p> <p>Im Jahr #####</p>
5.2	<p>Wurden Sie normal (65 Jahre für Männer bzw. 62 Jahre für Frauen) oder frühpensioniert oder haben Sie über das offizielle Pensionsalter hinaus geschafft?</p> <p>1=Regelpensionierung (weiter mit Frage 5.11)  2=Frühpensionierung (weiter mit Frage 5.3)  3=Weiterarbeit über offizielles Pensionsalter (weiter mit Frage 5.11)  4=nach betriebsinterner Normalpensionierung, nämlich.....(weiter mit Frage 5.11)  9=keine Antwort (Interview abbrechen)</p>
5.3	<p>Wurden Sie vom Arbeitgeber zur Frühpensionierung gezwungen?</p> <p>&lt;Y&gt; (weiter mit Frage 5.9)  Wenn nein weiter mit Frage 5.4</p>
5.4	<p>Welches sind die Gründe, weshalb Sie sich frühzeitig pensionieren liessen?</p> <p>INT: Vorlesen bitte (mehrere Antworten möglich)</p> <p>Gute finanzielle Absicherung  &lt;Y&gt;  Überbeanspruchung, Stress an der Arbeitsstelle (falls ja, Schleife zu 5.5.)  &lt;Y&gt;  Gesundheitliche Beschwerden (falls ja, Schleife zu 5.6)  &lt;Y&gt;  mehr Zeit für die Familie, soziale Kontakte  &lt;Y&gt;  drohende Arbeitslosigkeit (falls ja, Schleife zu 5.7)  &lt;Y&gt;  Erwerbsunfähigkeit  &lt;Y&gt;  (Früh-)pensionierung des Partners/der Partnerin  &lt;Y&gt;  anderes  &lt;Y&gt;</p>
5.5	<p>Stand damals eine Arbeitszeitreduktion zur Diskussion?</p> <p>1=ja  0=nein</p>

5.6.	Stand damals der Bezug einer (Teil-)IV-Rente zur Diskussion 1=ja 0=nein
5.7.	Stand damals der Bezug von Arbeitslosenunterstützung zur Diskussion? 1=ja 0=nein
5.8	Welches ist der Hauptgrund, weshalb Sie sich frühzeitig pensionieren liessen?  1=Gute finanzielle Absicherung 2=Überbeanspruchung, Stress an der Arbeitsstelle 3=Gesundheitliche Beschwerden 4=mehr Zeit für die Familie, soziale Kontakte 5=drohende Arbeitslosigkeit 6=Erwerbsunfähigkeit 7=anderes 8=weiss nicht 9=Keine Antwort
5.9	Hatte Ihre frühzeitige Pensionierung einen Einfluss auf den Beschäftigungsgrad ihrer Partnerin/ihres Partners?  <Y> Wenn ja weiter mit Frage 5.10 Wenn nein weiter mit Frage 5.13
5.10	Wenn ja, welchen Einfluss #  1=Beruflicher ( Wieder)Einstieg der/s Partner/in (Teilzeit- oder 100%-Beschäftigung) 2=Frühpensionierung der PartnerIn 3=Erhöhung des Beschäftigungsgrades der/s Partner/in (z.B. von 20% - auf 50% - Beschäftigung) 4=Reduktion des Beschäftigungsgrades <span style="float: right;">alle weiter zu</span> Frage 5.13 8=Weiss noch nicht 9=Keine Antwort
5.11	Aus welchen Gründen haben sie sich nicht frühzeitig pensionieren lassen? # INT: Vorlesen bitte (Mehrfachnennungen möglich)  Ungenügende finanzielle Absicherung <Y> Gute Leistungsfähigkeit <Y> Soziale Kontakte mit den Arbeitskollegen sehr wichtig <Y>

	<p>aus Interesse an der gegenwärtigen Arbeit &lt;Y&gt;</p> <p>konnte Arbeitszeit reduzieren &lt;Y&gt;</p> <p>habe eine (Teil-) IV-Rente bezogen &lt;Y&gt;</p> <p>habe Arbeitslosengeld bezogen &lt;Y&gt;</p> <p>anderes.....</p> <p>&lt;Y&gt;</p> <p>keine Antwort &lt;Y&gt;</p>
5.12	<p>Aus welchem Hauptgrund haben sie sich nicht frühzeitig pensionieren lassen? #</p> <p>1=Ungenügende finanzielle Absicherung 2=Gute Leistungsfähigkeit 3=Soziale Kontakte mit den Arbeitskollegen sehr wichtig 4=aus Interesse an der gegenwärtigen Arbeit 5=konnte Arbeitszeit reduzieren 6=habe eine (Teil-) IV-Rente bezogen 7=habe Arbeitslosengeld bezogen 8=anderes..... 9=keine Antwort</p>
5.13	<p>Wie haben Sie Ihre Pensionierung und die Zeit danach erlebt? # (Bitte geben Sie eine Zahl zwischen 1 und 6 an, wobei 1 sehr negativ und 6 sehr positiv bedeutet):</p> <p>1=sehr negativ - - 2 - - 3 - - 4 - - 5 - - 6= sehr positiv 9=Keine Antwort</p>
5.14	<p>Wie beurteilen Sie momentan Ihr gesundheitliches Wohlbefinden? # (Bitte geben Sie eine Zahl zwischen 1 und 6 an, wobei 1 sehr schlecht und 6 sehr gut bedeutet):</p> <p>1=sehr negativ - - 2 - - 3 - - 4 - - 5 - - 6= sehr positiv 9=Keine Antwort</p>
5.15	<p>Wo sehen Sie die POSITIVEN Aspekte Ihrer Pensionierung? INT: Nicht vorlesen, für Klassifikation allenfalls nachfragen (Mehrfachantworten möglich)</p> <p>mehr verfügbare Zeit, mehr Musse &lt;Y&gt;</p> <p>neue Entfaltungsmöglichkeiten &lt;Y&gt;</p> <p>gesundheitliche und psychische Erholung / Entlastung &lt;Y&gt;</p> <p>nicht mehr arbeiten müssen &lt;Y&gt;</p> <p>keine Verantwortung mehr &lt;Y&gt;</p>

	keine positiven Aspekte	<Y>
	anderes	<Y>
	weiss nicht, keine Antwort	<Y>
5.16	Wo sehen Sie die NEGATIVEN Aspekte Ihrer Pensionierung? INT: (Mehrfachantworten möglich)	
	Verlust von finanziellen Mitteln	<Y>
	Verlust eines wichtigen Lebensinhaltes	<Y>
	Verlust von sozialen Kontakten	<Y>
	Verlust einer klaren Tagesstruktur	<Y>
	Langeweile	<Y>
	Keine negativen Aspekte	<Y>
	anderes.....	<Y>
	weiss nicht, keine Antwort	<Y>

6.	Wünsche zum Pensionierungszeitpunkt	
6.1	Falls Sie damals in ihrem Betrieb die Möglichkeit gehabt hätten, hätten Sie weitergeschafft?	
	1=Ja, hätte weitergearbeitet	(weiter zu Frage 6.2)
	2=Nein, hätte nicht mehr weiter gearbeitet	(weiter zu Frage 6.4)
	3=Hat weitergearbeitet	(weiter zu 6.5)
	8=Weiss nicht	(weiter zu Frage 6.4)
	9=Keine Antwort	(weiter zu Frage 6.4)
6.2	Warum hätten Sie weitergeschafft? =>INT: Zuerst Antwortmöglichkeiten vorlesen und die zwei wichtigsten Gründe nennen lassen	
	<b>persönliche /berufliche Gründe</b>	
	1=aus Freude an der beruflichen Tätigkeit	
	2=wegen Kontakt mit Arbeitskollegen	
	3=neue Herausforderung	
	4=fühlt sich ohne Berufsarbeit zu wenig ausgelastet	
	finanzielle Gründe	
	5=AHV- und Pensionskassenrente reicht nicht	
	6=Keine ausreichenden Ersparnisse	
	7=Andere	

	99=keine Antwort
6.3	Wie viel % hätten sie weiter schaffen wollen? ###%  # 8=weissnicht 9=keine Antwort
6.4	Finden Sie das gesetzliche Rentenalter für sich  1=zu tief 2=zu hoch 3=gerade richtig 4=keine Meinung
6.5.	Auf welche Art hätten Sie sich am liebsten pensionieren lassen wollen? #  1=Individuelle Wahl des Pensionierungszeitpunktes 2=Individuelle Wahl des Beschäftigungsgrades 3=Individuelle Wahl des Pensionierungszeitpunktes und des Beschäftigungsgrades 4=Regelpensionierung 5=Anderes

7.	Fragen zum Einkommen
	Nun noch eine Frage zu Ihrem Einkommen. Wir wären froh, wenn sie diese Frage beantworten würden. Welches entspricht in etwa ihrem monatlichen Nettohaushaltseinkommen (inkl. aller Renten)? #  1=bis 3'000 Franken 2=3-5'000 Franken 3=5-7'000 Franken 4=mehr als 7'000 Franken 9=keine Antwort
	Wir danken Ihnen für die Mitarbeit.



# «Beiträge zur Sozialen Sicherheit»

## Forschungsberichte nach Themen/Programmen

**Bezugsquelle:** Die Berichte können unter Angabe der Bestellnummer (vgl. rechte Spalte) schriftlich bestellt werden bei: BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern oder via Internet durch Klicken auf die BBL-Bestellnummer

### Krankenversicherung / Wirkungsanalyse KVG

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
1/94	Fischer, Wolfram (1994): Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik.	<a href="#">318.010.1.94d</a>
1/94	Fischer, Wolfram (1994): Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière.	<a href="#">318.010.1.94f</a>
4/94	Cranovsky, Richard (1994): Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister.	<a href="#">318.010.4.94d</a>
5/94	BRAINS (1994): Spitex-Inventar.	<a href="#">318.010.5.94d</a>
5/94	BRAINS (1994): Inventaire du Spitex.	<a href="#">318.010.5.94f</a>
1/97	Fischer, Wolfram (1997): Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich.	<a href="#">318.010.1.97d</a>
3/97	Schmid, Heinz (1997): <i>Prämiengenehmigung in der Krankenversicherung (Expertenbericht)</i> .	<a href="#">318.010.3.97d</a>
3/97	Schmid, Heinz (1997): <i>Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie (Expertise)</i> .	<a href="#">318.010.3.97f</a>
6/97	Latzel, Günther; Andermatt, Christoph; Walther, Rudolf (1997): Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II.	<a href="#">318.010.6.97d</a>
1/98	Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998): Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht.	<a href="#">318.010.1.98d</a>
1/98	Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998): Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie.	<a href="#">318.010.1.98f</a>
2/98	Baur, Rita; Eyett, Doris (1998): Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1.	<a href="#">318.010.2.98d</a>
3/98	Baur, Rita; Eyett, Doris (1998a): Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2.	<a href="#">318.010.3.98d</a>
4/98	Baur, Rita; Eyett, Doris (1998b): Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3.	318.010.4.98d
5/98	Baur, Rita; Ming, Armin; Stock, Johannes; Lang, Peter (1998): Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4.	<a href="#">318.010.5.98d</a>
6/98	Stock, Johannes; Baur, Rita; Lang, Peter; Conen, Dieter (1998): Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs.	<a href="#">318.010.6.98d</a>
7/98	Schütz, Stefan et al. (1998): Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil.	<a href="#">318.010.7.98d</a>
8/98	Känzig, Herbert et al. (1998): Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil.	<a href="#">318.010.8.98d</a>
9/98	Sottas, Gabriel et al. (1998): Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations.	<a href="#">318.010.9.98f</a>
15/98	Greppi, Spartaco, Rossel, Raymond, Strüwe, Wolfram (1998): Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens.	<a href="#">318.010.15.98d</a>
15/98	Greppi, Spartaco; Rossel, Raymond; Strüwe, Wolfram (1998): Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé.	<a href="#">318.010.15.98f</a>
21/98	Balthasar, Andreas (1998): Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen.	<a href="#">318.010.21.98d</a>
21/98	Balthasar, Andreas (1998): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.	<a href="#">318.010.21.98f</a>
1/99	Spycher, Stefan (1999): Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung.	<a href="#">318.010.1.99d</a>
2/99	Kurzfassung von Nr. 1/99.	<a href="#">318.010.2.99d</a>
2/99	Condensé du n° 1/99.	<a href="#">318.010.2.99f</a>
3/99	Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS (1999): Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité.	<a href="#">318.010.3.99f</a>
4/99	Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999): Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.4.99d</a>

10/99	Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999): Qualitätssicherung – Bestandesaufnahme.	<a href="#">318.010.10.99d</a>
3/00	Spycher, Stefan (2000): Reform des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung? Studie 2: Empirische Prüfung von Vorschlägen zur Optimierung der heutigen Ausgestaltung.	<a href="#">318.010.3.00d</a>
4/00	Stürmer, Wilhelmine; Wendland, Daniela; Braun, Ulrike (2000): Veränderungen im Bereich der Zusatzversicherung aufgrund des KVG.	<a href="#">318.010.4.00d</a>
5/00	Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse der Auswirkungen des KVG auf die Finanzierung des Gesundheitswesens und anderer Systeme der sozialen Sicherheit.	<a href="#">318.010.5.00d</a>
5/00	Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse des effets de la LAMal dans le financement du système de santé et d'autres régimes de protection sociale.	<a href="#">318.010.5.00f</a>
6/00	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2000): Arbeitstagung des Eidg. Departement des Innern: Massnahmen des KVG zur Kostendämpfung/ La LAMal, instrument de maîtrise des coûts/ Misure della LAMal per il contenimento dei costi.</i>	<a href="#">318.010.6.00</a>
7/00	Hammer, Stephan (2000): Auswirkungen des KVG im Tarifbereich.	<a href="#">318.010.7.00d</a>
11/00	Spycher, Stefan; Leu, Robert E. (2000): Finanzierungsalternativen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung.	<a href="#">318.010.11.00d</a>
12/00	Polikowski, Marc; Laufer, Régine; Renard, Delphine; Santos-Eggmann, Brigitte (2000): Analyse des effets de la LAMal: Le «catalogue des prestations» est-il suffisant pour que tous accèdent à des soins de qualité?	<a href="#">318.010.12.00f</a>
14/00	Ayer, Ariane; Despland, Béatrice; Sprumont, Dominique (2000): Analyse juridique des effets de la LAMal: Catalogue des prestations et procédures.	<a href="#">318.010.14.00f</a>
15/00	Baur, Rita; Braun, Ulrike (2000): Bestandsaufnahme besonderer Versicherungsformen in der obligatorischen Krankenversicherung.	<a href="#">318.010.15.00d</a>
2/01	Balthasar, Andreas (2001): Die Sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen: Monitoring 2000.	<a href="#">318.010.2.01d</a>
2/01	Balthasar, Andreas (2001): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.	<a href="#">318.010.2.01f</a>
3/01	Peters, Matthias; Müller, Verena; Luthiger, Philipp (2001): Auswirkungen des Krankenversicherungsgesetzes auf die Versicherten.	<a href="#">318.010.3.01d</a>
4/01	Baur, Rita; Heimer, Andreas (2001): Wirkungsanalyse KVG: Information der Versicherten.	<a href="#">318.010.4.01d</a>
5/01	Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation des Vollzugs der Prämienverbilligung.	<a href="#">318.010.5.01d</a>
5/01	Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation de l'application de la réduction de primes.	<a href="#">318.010.5.01f</a>
6/01	Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Iten, Rolf; Eggmann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Versicherer.	<a href="#">318.010.6.01d</a>
7/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Persönlichkeitsschutz in der sozialen und privaten Kranken- und Unfallversicherung (Expertenbericht).</i>	<a href="#">318.010.7.01d</a>
7/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Protection de la personnalité dans l'assurance-maladie et accidents sociale et privée (Rapport d'experts).</i>	<a href="#">318.010.7.01f</a>
8/01	Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Schmidt, Nicolas; Iten, Rolf; Eggmann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Leistungserbringer.	<a href="#">318.010.8.01d</a>
9/01	Battaglia, Markus; Junker, Christoph (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog, Teilbericht Impfungen im Schulalter.	<a href="#">318.010.9.01d</a>
10/01	Sager, Fritz; Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog. Politologische Analyse auf der Grundlage von drei Fallbeispielen.	<a href="#">318.010.10.01d</a>
11/01	Faisst, Karin; Fischer, Susanne; Schilling, Julian (2001): Monitoring 2000 von Anfragen an PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.11.01d</a>
12/01	Hornung, Daniel; Röthlisberger, Thomas; Stiefel, Adrian (2001): Praxis der Versicherer bei der Vergütung von Leistungen nach KVG.	<a href="#">318.010.12.01d</a>
13/01	Haari, Roland; Schilling, Karl (2001): Kosten neuer Leistungen im KVG. Folgerungen aus der Analyse der Anträge für neue Leistungen und Unterlagen des BSV aus den Jahren 1996-1998.	<a href="#">318.010.13.01d</a>
14/01	Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Kostendifferenzen im Gesundheitswesen zwischen den Kantonen. Statistische Analyse kantonaler Indikatoren.	<a href="#">318.010.14.01d</a>
14/01	Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Les différences intercantionales en matière de coûts de la santé. Analyse statistique d'indicateurs cantonaux.	<a href="#">318.010.14.01f</a>
15/01	Haari, Roland et al. (2001): Kostendifferenzen zwischen den Kantonen. Sozialwissenschaftliche Analyse kantonaler Politiken.	<a href="#">318.010.15.01d</a>
16/01	Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Wirkungsanalyse KVG, Synthesebericht.	<a href="#">318.010.16.01d</a>
16/01	Office fédéral des assurances sociales (2001): Analyse des effets de la LAMal, Rapport de synthèse.	<a href="#">318.010.16.01f</a>

2/02	Zellweger, Ueli; Faisst, Karin (2002): Monitoring 2001 von Anfragen an PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.2.02d</a>
3/02	Matenza, Guido et al. (2002): Stationen im Prozess der Anerkennung der psychologischen Psychotherapie.	<a href="#">318.010.3.02d</a>

## Invalidität / Behinderung

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
6/99	Bachmann, Ruth; Furrer, Cornelia (1999): Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidungsverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung.	<a href="#">318.010.6.99d</a>
7/99	Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese).	<a href="#">318.010.7.99d</a>
8/99	Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 2 (Länderprofile).	<a href="#">318.010.8.99d</a>
10/00	Aarts, Leo; de Jong, Philipp; Prinz, Christopher (2000): Determinanten der Inanspruchnahme einer Invalidenrente – Eine Literaturstudie.	<a href="#">318.010.10.00d</a>

## Alterssicherung / berufliche Vorsorge

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/94	Bender, André; Favarger, M. Philippe; Hoesli, Martin (1994): Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance.	<a href="#">318.010.2.94f</a>
3/94	Wüest, Hannes; Hofer, Martin; Schweizer, Markus (1994): Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge.	<a href="#">318.010.3.94d</a>
1/95	van Dam, Jacob; Schmid, Hans (1995): Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge.	<a href="#">318.010.1.95d</a>
3/96	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1996): Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften. Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente.</i>	<a href="#">318.010.3.96d</a>
3/96	<i>Office fédéral des assurances sociales (1996): Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comtes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés.</i>	<a href="#">318.010.3.96f</a>
3/96	<i>Ufficio federale delle assicurazioni sociali (1996): Previdenza professionale: Nuove prescrizioni in materia di rendconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati.</i>	<a href="#">318.010.3.96i</a>
4/96	Wechsler, Martin; Savioz, Martin (1996): Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen.	<a href="#">318.010.4.96d</a>
2/97	Infras (1997): Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU.	<a href="#">318.010.2.97d</a>
12/98	Spycher, Stefan (1998): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	<a href="#">318.010.12.98d</a>
16/98	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1998): Forum 1998 über das Rentenalter/ sur l'âge de la retraite (Tagungsband).</i>	<a href="#">318.010.16.98</a>
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): Begünstigtenordnung in der zweiten und dritten Säule (Gutachten).</i>	<a href="#">318.010.18.98d</a>
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers (Expertise).</i>	<a href="#">318.010.18.98f</a>
19/98	INFRAS (1998): Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision.	318.010.19.98d
19/98	INFRAS (1998): Effets microéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final.	<a href="#">318.010.19.98f</a>
20/98	KOF/ETHZ (1998): Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht.	<a href="#">318.010.20.98d</a>
20/98	KOF/ETHZ (1998): Effets macroéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final.	<a href="#">318.010.20.98f</a>
2/00	PRASA (2000): Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht.	<a href="#">318.010.2.00d</a>
9/00	<i>Schneider, Jacques-André (2000): A-propos des normes comptables IAS 19 et FER/RPC 16 e de la prévoyance professionnelle en suisse (Expertise).</i>	<a href="#">318.010.9.00f</a>
1/01	Gognalons-Nicolet, Maryvonne; Le Goff, Jean-Marie (2001): Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse.	<a href="#">318.010.1.01f</a>
17/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Zwei Berichte zum Thema Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen. Hauptbericht: Über die Möglichkeit, bei den Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen auf Real- statt Nominalzinsen abzustellen. Ergänzender Bericht: Über den Aspekt der Lebensversicherer im Problembereich Minimalzinsvorschriften gemäss BVG.</i>	<a href="#">318.010.17.01d</a>

17/01	Office fédéral des assurances sociales (2001): Deux rapports sur le thème prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport principal: sur la possibilité de se fonder sur les taux d'intérêts réels et non sur les taux nominaux pour fixer les prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport complémentaire: sur l'aspect de la problématique de la réglementation du taux d'intérêts minimal LPP du point de vue des assureurs-vie.	<a href="#">318.010.17.01f</a>
1/03	Gaillard, Antille Gabrielle ; Bilger, Marcel ; Candolfi, Pascal ; Chaze, Jean-Paul ; Flückiger, Yves (2003) : <a href="#">Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite.</a>	<a href="#">318.010.1/03f</a>
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): <a href="#">Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen.</a>	<a href="#">318.010.2/03d</a>
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): <a href="#">Le passage à la retraite: Trajectoires, facteurs d'influence et conséquences.</a>	<a href="#">318.010.2/03f</a>
3/03	Bonoli, Giuliano, Gay-des-Combes, Benoît (2003): <a href="#">L'évolution des prestations vieillesse dans le long terme : une simulation prospective de la couverture retraite à l'horizon 2040.</a>	<a href="#">318.010.3/03f</a>
4/03	Jans, Armin; Hammer, Stefan; Graf, Silvio ; Iten Rolf ; Maag, Ueli ; Schmidt, Nicolas; Weiss Sampietro, Thea (2003) : <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven.</a>	<a href="#">318.010.4/03d</a>
4/03.1	Graf, Silvio; Jans, Armin; Weiss Sampietro, Thea (2003) : <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Unternehmens- und Personenbefragung. Beilageband I.</a>	<a href="#">318.010.4/03.1d</a>
4/03.2	Hammer Stefan ; Maag, Ueli; Schmidt, Nicolas (2003): <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Fallstudien. Beilageband II.</a>	<a href="#">318.010.4/03.2d</a>
5/03	Fux, Beat (2003): <a href="#">Entwicklung des Potentials erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nach Massgabe von Prognosen über die Haushalts- und Familienstrukturen.</a>	<a href="#">318.010.5/03d</a>
6/03	Baumgartner, Doris A. (2003): <a href="#">Frauen in mittleren Erwerbsalter. Eine Studie über das Potenzial erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen zwischen 40 und 65.</a>	<a href="#">318.010.6/03d</a>
7/03	Wanner, Philippe ; Gabadinho, Alexis ; Ferrari, Antonella (2003): <a href="#">La participation des femmes au marché du travail.</a>	<a href="#">318.010.7/03f</a>
8/03	Wanner, Philippe ; Stuckelberger, Astrid ; Gabadinho, Alexis (2003) : <a href="#">Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse.</a>	<a href="#">318.010.8/08f</a>
9/03	Widmer, Rolf ; Mühleisen, Sybille; Falta, Roman, P.; Schmid, Hans (2003): <a href="#">Bestandesaufnahme und Interaktionen Institutioneller Regelungen Beim Rentenantritt.</a>	<a href="#">318.010.9/03d</a>
10/03	Schluep, Kurt (2003) : <a href="#">Finanzierungsbedarf in der AHV (inkl. EL).</a>	<a href="#">318.010.10/03d</a>
11/03	Müller, André; van Nieuwkoop, Renger; Lieb, Christoph (2003): <a href="#">Analyse der Finanzierungsquellen für die AHV. SWISSLOG – Ein Overlapping Generations Model für die Schweiz.</a>	<a href="#">318.010.11/03d</a>
12/03	Abrahamsen, Yngve; Hartwig, Jochen (2003): <a href="#">Volkswirtschaftliche Auswirkungen verschiedener Demographieszennarien und Varianten zur langfristigen Finanzierung der Alterssicherung in der Schweiz.</a>	<a href="#">318.010.12/03d</a>
13/03	Interdepartementale Arbeitsgruppe IDA ForAlt (2003): <a href="#">Synthesebericht zum Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 d</a>
13/03	Groupe de travail interdépartemental IDA ForAlt (2003): <a href="#">Rapport de synthèse du Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 f</a>
13/03	Gruppo di lavoro interdipartimentale IDA ForAlt (2003): <a href="#">Rapporto di sintesi del Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 i</a>

## Sozialpolitik, Familienfragen und Volkswirtschaft

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/95	Bauer, Tobias (1995): Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen.	<a href="#">318.010.2.95d</a>
3/95	Farago, Peter (1995): Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen.	<a href="#">318.010.3.95d</a>
3/95	Farago, Peter (1995): Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat.	<a href="#">318.010.3.95f</a>
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Familien mit alleinerziehenden Eltern.	<a href="#">318.010.1.96d</a>
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Les familles monoparentales.	<a href="#">318.010.1.96f</a>
4/97	IPSO und Infrac (1997): Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote.	<a href="#">318.010.4.97d</a>
5/97	Spycher, Stefan (1997): Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft.	<a href="#">318.010.5.97d</a>
10/98	Bauer, Tobias (1998): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre.	<a href="#">318.010.10.98d</a>
11/98	Bauer, Tobias (1998a): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im	<a href="#">318.010.11.98d</a>

	Auftrag der IDA FiSo 2.	
13/98	Müller, André; Walter, Felix; van Nieuwkoop, Renger; Felder, Stefan (1998): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	<a href="#">318.010.13.98d</a>
14/98	Mauch, S.P., Iten, R., Banfi, S., Bonato, D., von Stokar, T., Schips, B., Abrahamsen, Y. (1998): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	<a href="#">318.010.14.98d</a>
17/98	Leu, Robert E.; Burri, Stefan; Aregger, Peter (1998): Armut und Lebensbedingungen im Alter.	<a href="#">318.010.17.98d</a>
5/99	Bundesamt für Sozialversicherung (1999): <i>Bedarfsleistungen an Eltern (Tagungsband)</i> .	<a href="#">318.010.5.99d</a>
9/99	OECD (1999): Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz.	<a href="#">318.010.9.99d</a>
1/00	Ecoplan (2000): Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- oder MWST-Prozente?	<a href="#">318.010.1.00d</a>
8/00	Sterchi, Beat; Egger, Marcel; Merckx, Véronique (2000): Faisabilité d'un «chèque-service».	<a href="#">318.010.8.00f</a>
13/00	Wyss, Kurt (2000): Entwicklungstendenzen bei Integrationsmassnahmen der Sozialhilfe.	<a href="#">318.010.13.00d</a>
13/00	Wyss, Kurt (2000): Évolution des mesures d'intégration de l'aide sociale.	<a href="#">318.010.13.00f</a>
1/02	Schiffbänker, Annemarie; Thenner, Monika; Immervoll, Herwig (2001): Familienlastenausgleich im internationalen Vergleich. Eine Literaturstudie.	<a href="#">318.010.1.02d</a>
4/02	Soland, Rita; Stern, Susanne; Steinemann, Myriam; Iten, Rolf (2002): Zertifizierung familienpolitischer Unternehmen in der Schweiz.	<a href="#">318.010.4.02d</a>

## Perspektiven und Weiterentwicklung der Sozialen Sicherheit

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
10/95	Eidg. Departement des Innern (1995): Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	<a href="#">318.012.1.95d</a>
10/95	Département fédéral de l'intérieur (1995): Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité.	<a href="#">318.012.1.95f</a>
10/95	Dipartimento federale dell'interno (1995): Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera delle tre pilastri de la previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.	<a href="#">318.012.1.95j</a>
1/96	Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 1) (1996): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung).	<a href="#">318.012.1.96d</a>
1/96	Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1996): Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociales (en regard en particulier à l'évolution démographique).	<a href="#">318.012.1.96f</a>
1/97	Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 2) (1997): Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	<a href="#">318.012.1.97d</a>
1/97	Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1997): Analyse des prestations des assurances sociales ; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	<a href="#">318.012.1.97f</a>