

Zürich, 25. Oktober 2021

Über 55-Jährige sind immer stärker in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert – trotz passiver Personalpolitik von Unternehmen

Menschen ab 55 sind in der Schweiz trotz einer mehrheitlich passiven Personalpolitik 55+ von Unternehmen stärker in den Arbeitsmarkt integriert als noch vor zehn Jahren. Dennoch ist die Angst vor den Folgen eines Jobverlusts gegen Ende des Erwerbslebens weit verbreitet und beeinflusst die Diskussion um ein höheres Rentenalter, wie die neue Studie «Länger leben – länger Arbeit geben?» von Swiss Life zeigt.

- **Ein stetig wachsender Anteil der Schweizer Bevölkerung ab 55 ist im Arbeitsmarkt integriert: 73% der 55- bis 64-Jährigen waren 2020 erwerbstätig, 7 Prozentpunkte mehr als 2010.**
- **Ältere Erwerbstätige fühlen sich im Betrieb mehrheitlich wertgeschätzt, finanziell selbstbestimmt und sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden.**
- **Rund 7% der Bevölkerung im Alter 64/65 sind aufgrund einer Entlassung oder einer betrieblich bedingten Frühpensionierung zwischen dem 55. Altersjahr und dem ordentlichen Rentenalter unfreiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden.**
- **Je grösser die Furcht vor einem Stellenverlust, desto ausgeprägter ist bei 55- bis 64-Jährigen die Abneigung gegen eine allfällige Erhöhung des Rentenalters.**
- **Von den befragten Arbeitgebenden können sich über 70% grundsätzlich vorstellen, Personen ab 55 neu einzustellen.**
- **Die meisten Unternehmen stellen sich zwar nicht gegen Erwerbstätigkeit im Rentenalter, fördern diese aber auch nicht und betreiben selten eine aktive Personalpolitik 55+.**
- **2030 wird es voraussichtlich rund 30% mehr Pensionierungen geben als noch 2019. Verschärfend kommt hinzu, dass die Erwerbsbevölkerung unter 55 langsamer wächst.**
- **Dadurch dürfte die Gesamtzahl der Arbeitskräfte im nächsten Jahrzehnt weniger als halb so stark zunehmen wie im Durchschnitt der vergangenen Dekade.**

In einer Ende April veröffentlichten Studie hat Swiss Life gezeigt, dass vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung viele Erwerbstätige ab 55 bereit wären, über das ordentliche

Rentenalter hinaus zu arbeiten. «Wenn eine längere Erwerbstätigkeit eine Antwort auf ein längeres Leben ist, muss auch eine Nachfrage nach älteren Arbeitskräften seitens der Unternehmen vorhanden sein», so Markus Leibundgut, CEO von Swiss Life Schweiz. In der heute veröffentlichten Studie beleuchtet Swiss Life die Chancen und die Herausforderungen des Arbeitsmarkts 55+ in der Schweiz und die entsprechende Personalpolitik hiesiger Unternehmen.

Sonnen- und Schattenseiten des Arbeitsmarkts 55+

Bereits heute ist eine grosse Mehrheit der Bevölkerung zwischen 55 und 64 gut in den Arbeitsmarkt integriert: Die Erwerbstätigenquote ist hier mit 73% im internationalen Vergleich hoch und in den letzten zehn Jahren um 7 Prozentpunkte gestiegen. Diese Altersgruppe macht zudem einen immer bedeutenderen Anteil an der Gesamtheit aller Arbeitskräfte aus. «Ältere Erwerbstätige fühlen sich im Betrieb mehrheitlich wertgeschätzt, finanziell selbstbestimmt und sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden», hält Studienautor Andreas Christen basierend auf der Umfrage von Swiss Life fest. Dennoch gibt es Schattenseiten: Zwar sinkt die Wahrscheinlichkeit, mit zunehmendem Alter arbeitslos zu werden – verliert man jedoch den Job, nehmen die Chancen nach 50 stark ab, wieder eine vergleichbare Stelle zu finden.

Angst vor Jobverlust beeinflusst die Diskussion um das Rentenalter

Gemäss Schätzungen von Swiss Life scheiden 6% bis 7% der Bevölkerung aufgrund einer Entlassung oder einer betrieblich bedingten Frühpensionierung zwischen dem 55. Altersjahr und dem ordentlichen Rentenalter unfreiwillig aus dem Erwerbsleben aus. «Diese Zahl ist zu klein, um von einer systematischen Abdrängung älterer Erwerbstätiger in den unfreiwilligen Ruhestand sprechen zu können. Aber sie ist hoch genug, dass sich viele vor den Folgen eines Stellenverlusts zum Ende ihres Berufslebens fürchten», so Christen. Nur ein Viertel der von Swiss Life befragten 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen rechnet damit, im Falle eines Jobverlusts wieder eine vergleichbare Stelle zu finden. Dies hat auch politische Konsequenzen: Nur 30% jener Erwerbstätigen, die sich vor einem Stellenverlust fürchten, befürworten ein höheres Rentenalter eher oder klar – hingegen tun dies 46% jener, die ihren Job als sicher erachten. Je unsicherer die eigene Arbeitsstelle also wahrgenommen wird, desto eher ist man gegen eine Erhöhung des Rentenalters.

Fehlende Personalpolitik 55+ in Schweizer Unternehmen

Von den rund 740 von Swiss Life befragten Unternehmen können sich über 70% grundsätzlich vorstellen, Personen ab 55 einzustellen, und fördern grossmehrheitlich keine Frühpensionierungen. Ausserdem geben die meisten an, dass Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus im Betrieb grundsätzlich möglich sei. Trotzdem ist nur ein knappes Drittel der Arbeitgebenden dazu bereit, auch Erwerbstätige im Rentenalter einzustellen. Und lediglich ein Viertel ergreift aktiv Massnahmen, um Mitarbeitende dazu zu bewegen, bis zum oder

über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu bleiben. Trotz der mehrheitlich geäußerten Bereitschaft, über 55-Jährige einzustellen, machen diese faktisch nur 7% aller Neueinstellungen aus – bei einem Anteil von 21% an allen Erwerbstätigen. Dies liegt zwar auch daran, dass ältere Erwerbstätige nur selten dazu bereit sind, die Stelle zu wechseln, wie aus der Erwerbstätigenbefragung von Swiss Life hervorgeht. Alles in allem zeigt die Studie auf, dass eine Mehrheit der Unternehmen sich zwar nicht gegen eine (möglichst lange) Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden stellt, aber auch wenig dafür tut, um diese aktiv zu fördern. Unternehmen betreiben also mehrheitlich eine passive Personalpolitik 55+.

Pensionierungswelle verändert den Arbeitsmarkt

Rund jedes dritte befragte Unternehmen gibt an, mit Rekrutierungsschwierigkeiten konfrontiert zu sein. Diese Arbeitgebenden betreiben jedoch keine aktivere Beschäftigungspolitik 55+ als diejenigen, die keine ausgeprägten Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung wahrnehmen. Zudem rechnet nur eine Minderheit der befragten Unternehmen damit, dass sich der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren aufgrund von Pensionierungen verschärfen wird. «Einige Unternehmen unterschätzen den bevorstehenden demografischen Wandel des Arbeitsmarkts», so Studienautor Christen. 2030 dürfte es rund ein Drittel mehr Pensionierungen geben als im Jahr 2019. Die Erwerbsbevölkerung wächst bereits heute fast nur noch dank den über 55-Jährigen und dürfte im nächsten Jahrzehnt weniger als halb so stark zunehmen wie im Durchschnitt der letzten Dekade. «Entsprechend gehen wir davon aus, dass der Druck auf Unternehmen steigen wird, jegliches Arbeitskräftepotenzial abzuschöpfen – auch jenes der erwerbslosen, nicht erwerbstätigen oder unterbeschäftigten über 55-Jährigen», so Christen.

Überbrückungsleistungen könnten Akzeptanz eines höheren Rentenalters vergrößern

Diese Entwicklungen werden zwar nicht dazu führen, dass die Arbeitslosigkeit unter älteren Erwerbspersonen verschwindet, allerdings können viele ältere Arbeitslose dem Ruhestand finanziell künftig etwas zuversichtlicher entgegenblicken. Dazu tragen auch die im Juli 2021 eingeführten Überbrückungsleistungen bei: Sie sollen verhindern, dass ältere Ausgesteuerte Sozialhilfe beziehen müssen. Dieses nicht unumstrittene neue soziale Sicherheitsnetz dürfte die finanzielle Selbstbestimmung vieler Betroffener verbessern und könnte sich wiederum politisch auswirken: Zwar sind rund 60% der befragten Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 gegen ein höheres Rentenalter, jedoch würden Überbrückungsleistungen bei fast der Hälfte der Ablehnenden die Akzeptanz einer Rentenaltererhöhung verbessern.

Laden Sie [hier](#) die vollständige Studie als PDF herunter.

Melden Sie sich [hier](#) an, um unsere Studien in Zukunft direkt zu erhalten.

Sämtliche Dokumente und weitere Informationen finden Sie unter:
www.swisslife.ch/arbeitsmarkt-55plus

Zur Methodik

Die Studie basiert erstens auf einer systematischen Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) durch die Autoren von Swiss Life und weiteren Daten des Bundesamts für Statistik sowie der OECD. Zweitens führte das Marktforschungsinstitut ValueQuest GmbH im Auftrag von Swiss Life in der zweiten Oktoberhälfte 2020 jeweils eine für die Deutsch- und die Westschweiz repräsentative Bevölkerungs- sowie eine Unternehmensbefragung im Rahmen von Online-Panels durch. An der Bevölkerungsbefragung haben 1472 Personen im Alter 55–70 teilgenommen, die aktuell erwerbstätig sind oder dies vor der Pensionierung waren. An der Unternehmensbefragung haben rund 740 Personalentscheidungstragende (Geschäftsführerinnen, Vorstandsmitglieder, HR-Fachpersonal, Abteilungs- und Teamleitende) teilgenommen. Die auf den Umfragedaten basierenden, in der Studie verwendeten Berechnungen wurden ebenfalls von den Autoren von Swiss Life durchgeführt.

Auskunft

Media Relations

Telefon +41 43 284 77 77
media.relations@swisslife.ch

www.swisslife.ch

Folgen Sie uns auf Twitter

[@swisslife_ch](https://twitter.com/swisslife_ch)

Weitere Informationen

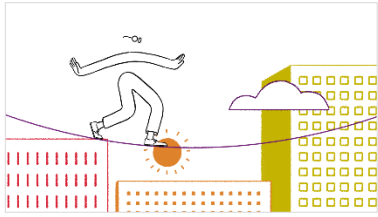
Alle unsere Medienmitteilungen finden Sie unter swisslife.ch/medienmitteilungen

Swiss Life

Die Swiss Life-Gruppe ist ein führender europäischer Anbieter von umfassenden Vorsorge- und Finanzlösungen. In den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland bietet Swiss Life über eigene Agenten sowie Vertriebspartner wie Makler und Banken ihren Privat- und Firmenkunden eine umfassende und individuelle Beratung sowie eine breite Auswahl an eigenen und Partnerprodukten an.

Die Beraterinnen und Berater von Swiss Life Select, Tecis, Horbach, Proventus, Fincentrum und Chase de Vere wählen anhand des Best-Select-Ansatzes die für ihre Kunden passenden Produkte am Markt aus. Swiss Life Asset Managers öffnet institutionellen und privaten Anlegern den Zugang zu Anlage- und Vermögensverwaltungslösungen. Swiss Life unterstützt multinationale Unternehmen mit Personalvorsorgelösungen und vermögende Privatkunden mit strukturierten Vorsorgeprodukten.

Die Swiss Life Holding AG mit Sitz in Zürich geht auf die 1857 gegründete Schweizerische Rentenanstalt zurück. Die Aktie der Swiss Life Holding AG ist an der SIX Swiss Exchange kotiert (SLHN). Zur Swiss Life-Gruppe gehören auch verschiedene Tochtergesellschaften. Die Gruppe beschäftigt rund 10 000 Mitarbeitende und verfügt über ein Vertriebsnetz mit rund 16 900 Beraterinnen und Beratern.



[Unternehmensfilm von Swiss Life](#)

Vorbehalt bei Zukunftsaussagen

Diese Publikation enthält spezifische in die Zukunft gerichtete Aussagen, wie etwa Aussagen, die die Begriffe «glauben», «voraussetzen», «erwarten» oder ähnliche Begriffe enthalten. Solche in die Zukunft gerichtete Aussagen können naturgemäss mit bekannten und unbekanntem Risiken, Unsicherheiten und weiteren wichtigen Faktoren verbunden sein. Diese können dazu führen, dass die Ergebnisse, Entwicklungen und Erwartungen von Swiss Life deutlich von denjenigen abweichen, die explizit oder implizit in den vorliegenden, zukunftsgerichteten Aussagen beschrieben werden. Angesichts dieser Ungewissheiten wird der Leser darauf hingewiesen, dass es sich bei diesen Aussagen lediglich um Prognosen handelt, die nicht überbewertet werden sollten. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsräte, Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeitenden oder externen Berater oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, geben ausdrückliche oder implizite Zusicherungen oder Gewährleistungen bezüglich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Publikation enthaltenen Angaben. Swiss Life und die genannten Personen haften in keinem Fall für Verluste, die sich direkt oder indirekt aus der Weiterverwendung der vorliegenden Angaben ergeben. Ausserdem ist Swiss Life nicht verpflichtet, diese in die Zukunft gerichteten Aussagen zu aktualisieren oder zu verändern oder sie an neue Informationen, zukünftige Ereignisse, Entwicklungen oder Ähnliches anzupassen.