



Länger leben – länger Arbeit geben?

*Zahlen, Fakten und Entwicklungen
zum Arbeitsmarkt 55+*

Länger leben – länger Arbeit geben?

*Zahlen, Fakten und
Entwicklungen zum
Arbeitsmarkt 55+*

Herausgeber:

Swiss Life AG
General-Guisan-Quai 40
Postfach
CH-8022 Zürich

Autoren und Mitwirkende

Autor:

Andreas Christen
Senior Researcher Vorsorge
E-Mail: andreas.christen@swisslife.ch
Telefon: 043 284 53 95

Wissenschaftliche Mitarbeit:

Noah Savary
Martina Zürcher

Weitere Mitarbeitende:

Julie Albisser
Tim Hegglin
Martin Läderach
Julia Rosenberg

Gestaltungskonzept und Umsetzung:

Raffinerie

Illustration:

Igor Bastidas

Lektorat und Übersetzung:

Swiss Life Language Services

Redaktionsschluss:

01.09.2021

Unsere Studie im Internet:

[https://www.swisslife.ch/
arbeitsmarkt-55plus](https://www.swisslife.ch/arbeitsmarkt-55plus)

Copyright:

Die Publikation darf mit
Quellenangabe zitiert werden.
Copyright © 2021 Swiss Life AG
und/oder mit ihr verbundene Unter-
nehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Disclaimer:

Diese Publikation dient nur zu
Informationszwecken. Die darin
vertretenen Ansichten sind die-
jenigen der Autoren zum Zeitpunkt
des Redaktionsschlusses (Ände-
rungen bleiben vorbehalten) und
können von der offiziellen Auf-
fassung der Swiss Life AG abweichen.
Die enthaltenen Analysen wurden
sorgfältig durchgeführt, für ihre
Richtigkeit kann aber keine Gewähr
geboten werden.

| | |
|--|-----------|
| <i>Prolog: Furcht vor Jobverlust und die Rentenalterdiskussion</i> | <i>7</i> |
| <i>Kapitel 1 Arbeitsmarkt ab 55 – Sonnen- und Schattenseiten</i> | <i>9</i> |
| <i>Exkurs: ungenutztes Potenzial im Rentenalter</i> | <i>13</i> |
| <i>Kapitel 2 Personalpolitik 55+ in Schweizer Unternehmen</i> | <i>14</i> |
| <i>Kapitel 3 Arbeitsmarkt vor Umwälzungen</i> | <i>20</i> |
| <i>Demografie der Erwerbsbevölkerung</i> | <i>21</i> |
| <i>Regulatorische Veränderungen</i> | <i>25</i> |
| <i>Methodik</i> | <i>28</i> |
| <i>Quellenverzeichnis</i> | <i>29</i> |
| <i>Endnoten</i> | <i>30</i> |

Kernaussagen und Einordnung der Ergebnisse

Allen Unkenrufen zum Trotz zeigt sich der Arbeitsmarkt für ältere Erwerbstätige mehrheitlich von der Sonnenseite. Ein stetig wachsender Anteil der 55- bis 64-Jährigen ist erwerbstätig und diese Altersgruppe macht einen immer grösseren Prozentsatz an allen Arbeitskräften aus. Ältere Erwerbstätige fühlen sich im Betrieb mehrheitlich wertgeschätzt, finanziell selbstbestimmt und sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden.

Dennoch gibt es Schattenseiten. Zwar ist die Erwerbslosenquote ab 55 etwas tiefer als jene in jüngeren Altersgruppen, da die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, mit zunehmendem Alter sinkt. Allerdings hat die Arbeitslosigkeit am Ende des Berufslebens schwerwiegendere Folgen. Verliert man den Job, sinken die Chancen nach 50, wieder eine neue oder eine gar vergleichbare Stelle zu finden. Dies hat nicht nur Einkommenseinbussen für die Zeit der Erwerbslosigkeit zur Folge, sondern oft auch eine verminderte finanzielle Selbstbestimmung im Ruhestand. Insgesamt scheiden gemäss unseren Schätzungen etwa 6% bis 7% der Bevölkerung *aufgrund fehlender Arbeitsnachfrage* zwischen dem 55. Altersjahr und dem ordentlichen Rentenalter unfreiwillig frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus.



Das ist zwar eine Minderheit und daher kein Indiz für eine breite und systematische Abdrängung älterer Erwerbstätiger in den unfreiwilligen Ruhestand. Aber die Zahl ist doch hoch genug, dass sich viele vor den Folgen eines Stellenverlusts am Ende des Berufslebens fürchten. Nur ein Viertel der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen rechnet z. B. damit, im Falle eines Jobverlusts wieder eine vergleichbare Stelle zu finden. Und dies hat politische Konsequenzen: Je sicherer der eigene Job wahrgenommen wird, desto grösser ist bei 55- bis 64-Jährigen die Zustimmung für eine allfällige Erhöhung des Rentenalters – und umgekehrt.

Vor diesem Hintergrund haben wir rund 740 Personalverantwortliche wie HR-Fachpersonen, Geschäftsleitungsmitglieder und weitere Führungskräfte zur Personalpolitik 55+ im Unternehmen befragt. Die Befragten sind gemäss eigener Aussage zwar mehrheitlich bereit, Personen ab 55 neu einzustellen, und fördern grossmehrheitlich keine Frühpensionierungen. Ausserdem geben sie mehrheitlich an, dass Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus im Betrieb möglich und nicht per se unerwünscht sei. 75% sagen, dass das Alter bei Stellenbewerbungen insgesamt keine Rolle spiele. Die Arbeitgebenden sehen ältere Bewerbende in Bezug auf Erfahrung, Fachkompetenz und Loyalität überwiegend im Vorteil gegenüber jüngeren.

Jedoch ist lediglich ein knappes Drittel der Arbeitgebenden bereit, Erwerbstätige im Rentenalter neu einzustellen. Sie ergreifen nur selten aktiv Massnahmen, um Mitarbeitende dazu zu bewegen, bis zum oder über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu bleiben. Zwar geben die befragten Arbeitgebenden mehrheitlich an, dass das Alter bei Stellenbewerbungen keine Rolle spiele. Aber immerhin 18% geben offen zu, jüngere Bewerbende zu bevorzugen – bei Neubesetzungen von administrativen Stellen beträgt dieser Wert gar 27%. Bezüglich Arbeitskosten, IT-Affinität oder Gesundheit sieht eine Mehrheit der Arbeitgebenden jüngere Bewerbende im Vorteil. Trotz der mehrheitlich geäusserten Bereitschaft, über 55-Jährige neu einzustellen, machen diese faktisch nur 7% aller Neueinstellungen aus – bei einem Anteil von 21% aller Erwerbstätigen. Diese Untervertretung



liegt zwar nicht nur in der Verantwortung der Arbeitgebenden, sondern auch daran, dass ältere Erwerbstätige nur selten bereit sind, die Stelle nochmals zu wechseln. Gleichwohl gilt das Zwischenfazit: Eine Mehrheit der Unternehmen betreibt entweder eine passive oder keine systematische Personalpolitik 55+.

Zu einem ähnlichen Schluss kam vor bereits fast zehn Jahren eine Studie im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen.¹ Die offenbar anhaltende Passivität der Unternehmen ist bemerkenswert, da über 55-Jährige trotzdem stärker auf dem Arbeitsmarkt präsent bzw. integriert sind als noch vor zehn Jahren. Diese Integration geschieht offensichtlich nicht *wegen*, sondern *trotz* der Personalpolitik 55+ vieler Arbeitgebenden. Erstaunlich ist deren Passivität aber auch vor dem Hintergrund des oft kolportierten Fachkräftemangels. Rund jedes dritte befragte Unternehmen gab an, unter Rekrutierungsschwierigkeiten zu leiden. Solche Arbeitgebenden betreiben aber keine aktivere Personalpolitik 55+ als jene, die keine ausgeprägten Knappheiten bei der Personalrekrutierung wahrnehmen. Zudem rechnet nur eine Minderheit damit, dass sich der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren aufgrund von Pensionierungen verschärfen wird.

Viele Unternehmen unterschätzen damit wohl den bevorstehenden demografischen Wandel des Arbeitsmarkts. Zwar wird davor schon länger gewarnt, richtig spürbar dürfte dieser Prozess aber erst in den nächsten Jahren werden: 2030 wird es etwa 30% mehr Pensionierungen geben als noch 2019 und 80% mehr als zur Jahrtausendwende. Gleichzeitig fehlt der Nachwuchs. Das Arbeitsangebot wächst bereits heute fast nur noch dank den über 55-Jährigen und dürfte im nächsten Jahrzehnt weniger als halb so stark zunehmen wie in der letzten Dekade. Die Wohnbevölkerung – ein grober Indikator für die Arbeitsnachfrage der Unternehmen – wird voraussichtlich schneller expandieren als das Arbeitsangebot. Entsprechend dürfte der Druck steigen, jegliches brach liegende Arbeitskräftepotenzial abzuschöpfen – also auch jenes der erwerbslosen, nicht erwerbstätigen oder unterbeschäftigten über 55-Jährigen. Ein bereits heute beobachtbares Indiz für diese These ist der Umstand, dass in den meisten OECD-Ländern die Arbeitsmarktteilnahme der über 55-Jährigen mit der zunehmenden demografischen Alterung steigt.

Der demografische Wandel des Arbeitsmarkts wird zwar nicht dazu führen, dass Arbeitslosigkeit unter älteren Erwerbspersonen verschwindet. Jedoch können viele ältere Arbeitslose dem Ruhestand finanziell künftig etwas zuversichtlicher entgegenblicken. So sind seit Juli 2021 Überbrückungsleistungen in Kraft, die verhindern sollen, dass ältere Erwerbslose, denen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt misslingt, in die Sozialhilfe abrutschen. Dies dürfte die finanzielle Selbstbestimmung vieler Betroffener verbessern. Dieses neue soziale Sicherheitsnetz ist zwar relativ grobmaschig geknüpft, könnte allenfalls da und dort kontraproduktive Fehlanreize schaffen und ist daher nicht ganz unumstritten. Es könnte aber auch beitragen, dass die Akzeptanz eines höheren Rentenalters zunimmt: Für fast die Hälfte jener 60% der befragten Erwerbstätigen zwischen 55 und 64, die eigentlich gegen ein höheres Rentenalter sind, würden solche Überbrückungsleistungen die Akzeptanz einer Rentenaltererhöhung vergrößern.

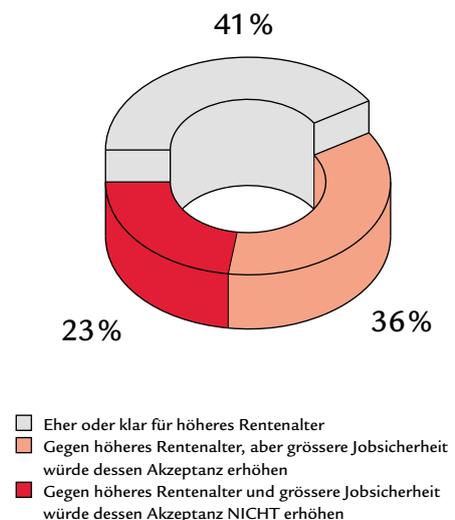
Prolog: Furcht vor Jobverlust und die Rentenalterdiskussion

In unserer im April 2021 veröffentlichten Studie «Länger leben – länger arbeiten?»² haben wir untersucht, wer im Kontext einer steigenden Lebenserwartung bereit ist, über das ordentliche Rentenalter zu arbeiten, und wer dies effektiv tut – selbstbestimmt oder aufgrund von Sachzwängen. Vereinfacht gesagt haben wir damit hauptsächlich das *Arbeitsangebot* angeschaut. Sollte «länger arbeiten» eine verbreitete Antwort auf «länger leben» sein, muss jedoch auch eine entsprechende *Arbeitsnachfrage* vorhanden sein. Anders ausgedrückt: Unternehmen müssen ältere Erwerbstätige tatsächlich auch bis zum heutigen Rentenalter beschäftigen – besser noch darüber hinaus – und auch neu einstellen.

Erwerbstätige ab 55 fühlen sich vom Unternehmen gut behandelt, fürchten sich aber vor den Folgen eines Stellenverlusts

Unsere Umfrage³ vom Herbst 2020 bei knapp 900 Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 zeigt, dass die meisten Unternehmen offenbar vieles richtig machen. Rund zwei Drittel der befragten älteren Erwerbstätigen stimmen den Aussagen klar zu, dass sie im Unternehmen wertgeschätzt sowie fair behandelt werden und mit der Arbeitssituation zufrieden sind. Zählt man noch jene dazu, die diesen Aussagen lediglich eher zustimmen, stiegen die Werte sogar auf über 80%. 77% fühlen sich finanziell (eher oder klar) selbstbestimmt. Immerhin noch 65% glauben (eher oder klar), dass ihre Stelle vor einem Jobabbau sicher ist. Jedoch stimmt nur ein Viertel (eher oder klar) der Aussage zu, dass bei einem Stellenverlust die Chancen intakt wären, wieder einen Job mit vergleichbarem Gehalt zu finden. 86% sind der Auffassung, dass viele Unternehmen junge gegenüber älteren Mitarbeitenden bevorzugen würden. Die Furcht vor den Konsequenzen eines Jobverlusts am Ende des Berufslebens ist also weit verbreitet.

Abb. 1: Mehr Jobsicherheit würde die Akzeptanz eines höheren Rentenalters vergrössern
Anteile befragte Erwerbstätige im Alter 55–64, n = 838



Quelle: Swiss Life-Umfrage

Rund 740 befragte Personalverantwortliche bei Schweizer Unternehmen (vgl. Kapitel 2 und Methodik) aus allen Branchen sind zwar mehrheitlich der Auffassung, dass ihr Unternehmen (84%) und ihre Branche (73%) die Verantwortung gegenüber älteren Mitarbeitenden wahrnehmen, räumen aber auch mehrheitlich ein, dass es für Personen ab 55 im Falle eines Stellenverlusts (eher) schwierig ist, eine neue Stelle zu finden (71%).

Grössere Jobsicherheit
führt zu stärkerer
Akzeptanz eines höheren
Rentenalters

In Diskussionen über ein allfällig höheres Rentenalter spielt das Argument der Jobsicherheit häufig eine Rolle – unabhängig davon, ob dieser Zusammenhang sachlich besteht oder nicht. Dies zeigt sich auch in unserer Umfrage unter den älteren Erwerbstätigen. Auf die Frage, ob man zur «Sanierung der vor Finanzierungslücken stehenden AHV» das Rentenalter allgemein erhöhen möchte, äusserten sich 41% der befragten 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen eher bis klar befürwortend, 59% ablehnend. Von jenen, die eine Erhöhung ablehnen, gaben aber knapp zwei Drittel an (d. h. insgesamt 36% aller Befragten, vgl. Abb. 1), dass eine höhere Jobsicherheit für Personen ab 55 die Akzeptanz eines höheren Rentenalters vergrössern würde. Oder noch direkter: Nur 30% der befragten Erwerbstätigen, die sich vor einem Jobabbau fürchten, befürworteten (eher oder klar) ein höheres Rentenalter, hingegen tun dies 46% jener, die ihren Job als sicher erachteten.⁴



1 *Arbeitsmarkt ab 55 – Sonnen- und Schattenseiten*



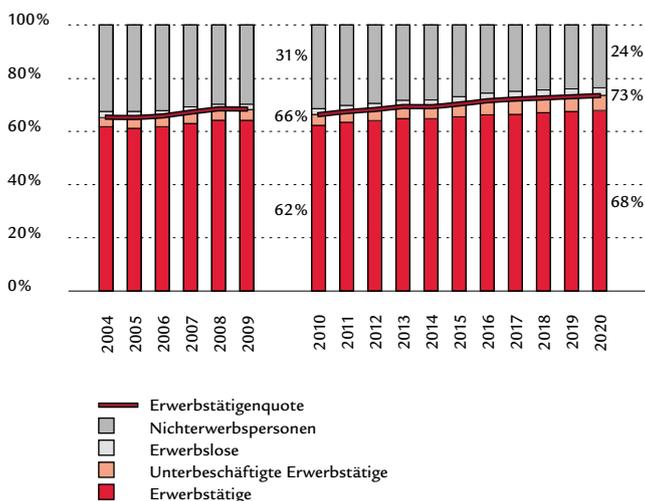
Doch wie aufnahmefähig ist der Arbeitsmarkt für Personen ab 55 effektiv? Was sind Fakten, welche Haltungen werden von (un)begründeter Furcht gespeist?

Noch nie waren über 55-Jährige so stark auf dem Arbeitsmarkt präsent wie heute

Abbildung 2 zeigt, dass ein immer grösserer Anteil der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung erwerbstätig ist – selbst unter Berücksichtigung eines leicht gestiegenen Anteils an Unterbeschäftigten (d. h. Personen, die arbeiten, aber gerne ein höheres Pensum hätten). Die Erwerbstätigenquote war selbst im Krisenjahr 2020 so hoch wie noch nie seit 2004.⁵ Der Anstieg ist insbesondere der Untergruppe der 60- bis 64-Jährigen zuzurechnen und allgemein den Frauen. Aber auch die Erwerbstätigenquote der Männer stieg ab 2010 leicht an.

Abb. 2: Immer grösserer Anteil der Personen zwischen 55 und 64 im Arbeitsmarkt

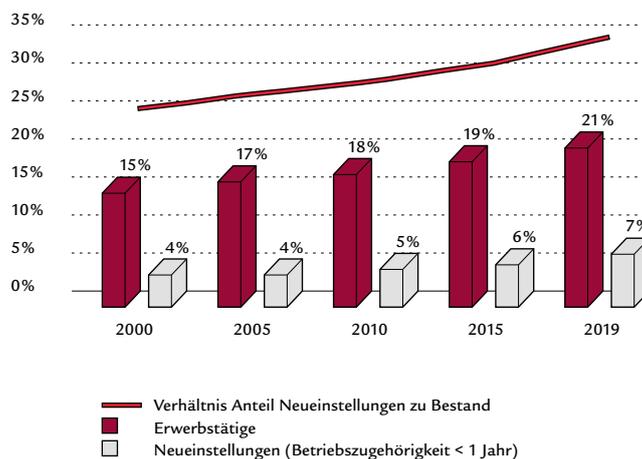
Anteile an Gesamtbevölkerung zwischen 55 und 64; aus statistischen Gründen sind Werte vor und nach 2010 nur bedingt miteinander vergleichbar



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Abb. 3: Erwerbstätige ab 55 gewinnen im Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung

Balken: Anteil der 55+-Jährigen an allen Altersgruppen
Linie: Verhältnis zwischen den Balken; aus statistischen Gründen sind Werte vor und nach 2010 nur bedingt miteinander vergleichbar



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Zusammen mit einem steigenden Bevölkerungsanteil der 55- bis 64-Jährigen («Babyboom-Generation») führte diese Entwicklung dazu, dass im Jahr 2019 21% aller Erwerbstätigen 55 Jahre oder älter waren – zur Jahrtausendwende lag dieser Wert erst bei 15% (vgl. Abb. 3). Im gleichen Zeitraum stieg auch der Anteil der über 55-Jährigen an allen Erwerbstätigen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von unter einem Jahr bzw. der Neueinstellungen von 4% auf 7% klar an. Besonders interessant: Die Untervertretung der Neueinstellungen von über 55-Jährigen im Vergleich zu deren Bestandsanteil – in der Abbildung als Verhältnis der beiden Anteile dargestellt – hat abgenommen. Zur Jahrtausendwende war in dieser Altersklasse der Anteil Neueinstellungen viermal kleiner als ihr Anteil am Bestand aller Erwerbstätigen. Heute ist der Anteil dreimal kleiner.

Auch ein erster oberflächlicher Blick auf die Erwerbslosenquote ab 55 gemäss ILO⁶ zeigt Positives: Sie lag in den letzten Jahren unter jener der unter 55-Jährigen (vgl. Abb. 4). Die tiefere Erwerbslosenquote rührt massgeblich daher, dass das Risiko, arbeitslos zu werden, bei 55- bis 64-Jährigen deutlich geringer ist als in jüngeren Altersgruppen – im Vergleich zu 25- bis 34-Jährigen z. B. halb so hoch, wie eine Analyse des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) kürzlich zeigte.⁷

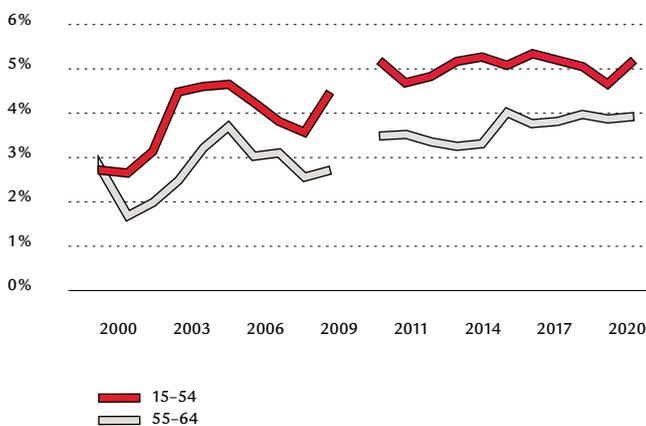
Ältere Erwerbstätige sind insgesamt also gut in den Arbeitsmarkt integriert. Ein systematisches, grossflächiges Abdrängen dieser Bevölkerungsgruppe aus dem Erwerbsleben lässt sich in den Daten nicht erkennen. Das in den letzten zehn Jahren stark gestiegene Arbeitsangebot dieser Altersgruppe wurde vom Arbeitsmarkt grossmehrheitlich aufgesogen. Für die meisten Erwerbstätigen ab 55 zeigt sich der Arbeitsmarkt demnach weitgehend freundlich. Doch es gibt auch die Schattenseiten.

Kleine Wahrscheinlichkeit, sowohl Stelle zu verlieren als auch wieder eine neue zu finden

Zwar ist die Wahrscheinlichkeit, nach 55 arbeitslos zu werden, deutlich kleiner als in jüngeren Jahren. Wenn man aber die Stelle verliert, ist es deutlich schwieriger, im Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Fast jede dritte arbeitslose Person ab 55 wird ausgesteuert, hingegen nur knapp jede fünfte unter 35, wie eine Analyse des SECO zeigt.⁸ Eine Mehrheit findet zwar auch nach einer Arbeitslosigkeit mit 50 oder 60 wieder eine Stelle, aber eine beträchtliche Minderheit scheidet endgültig aus dem Arbeitsmarkt aus: Wird jemand mit 50 arbeitslos, ist er oder sie gemäss einer kürzlich veröffentlichten Studie im Auftrag des SECO in den darauffolgenden Jahren wieder in mehr als 80% der Fälle erwerbstätig.⁹ Im Falle eines Stellenverlusts mit 60 liegt die Quote mit etwa 60% bereits klar tiefer.

Abb. 4: Erwerbslosenquote ab 55 immer noch tiefer als jene unter 55

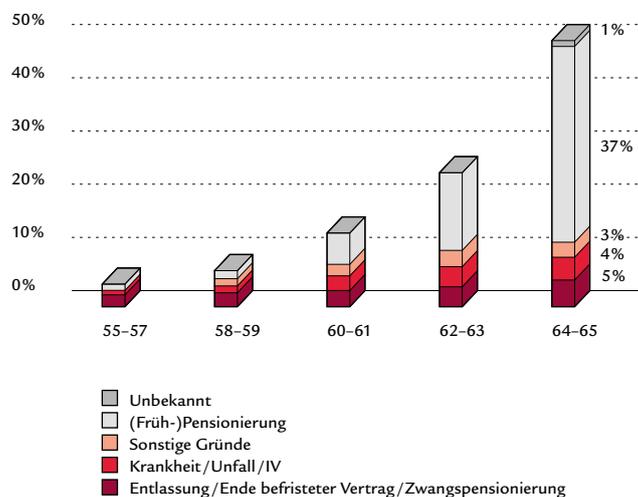
Erwerbslosenquote (ILO) nach Altersgruppe; aus statistischen Gründen sind Werte vor und nach 2010 nur bedingt miteinander vergleichbar



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Abb. 5: Mehr als jeder 20. hat den Arbeitsmarkt aufgrund Entlassung o. Ä. verlassen

Anteil nicht erwerbstätige Personen (die mit 55 erwerbstätig waren) an Gesamtbevölkerung der jeweiligen Altersgruppen; nach Hauptgrund für Verlassen des letzten Jobs; Durchschnitt 2015–2019



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Swiss Life

Ausserdem ist die Erwerbslosenquote ab 55 seit 2015 leicht angestiegen (vgl. Abb. 4). Kombiniert mit dem starken Wachstum der Erwerbsbevölkerung dieser Altersgruppe führte dies zu einem deutlichen Anstieg der absoluten Anzahl der Erwerbslosen ab 55. 2010 waren etwa 23 000 Personen ab 55 erwerbslos, was 11% aller Erwerbslosen ausmachte. Im Jahr 2020 lagen diese Werte bei knapp 37 000 bzw. gut 15%. Erwähnenswert ist ausserdem der Umstand, dass die Erwerbslosenquote ab 55 nicht in allen Branchen und Berufsgruppen gleich hoch ist. Sie lag zwischen 2015 und 2019 z. B. in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungs-, im Sozial- und im Gesundheitswesen durchschnittlich bei tiefen 1,7% und im Bereich der freiberuflichen

Dienstleistungen bei 3,4%. Die Quote im Handel (4,2%), in der Industrie und im Bau (je 5,0%) lag etwas, jene im Gastgewerbe (7,5%) deutlich über dem Durchschnitt.¹⁰

Fokus auf Erwerbs- oder Arbeitslosenquote unterschätzt Problematik

Es ist weiter zu beachten, dass die Erwerbslosenquote gemäss ILO nur bedingt geeignet ist, wenn man eine Aussage darüber machen möchte, welcher Anteil der Bevölkerung bis zum ordentlichen Rentenalter aufgrund von Entlassungen und unfreiwilligen (Früh-)Pensionierungen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden ist. Denn als erwerbslos gemäss ILO gelten nur Personen, die in letzter Zeit einen Job gesucht haben. Langzeiterwerbslose, die nach Jahren der Stellensuche desillusioniert damit aufgehört haben, fallen z. B. nicht darunter. Gleiches gilt für unfreiwillig Frühpensionierte. Um dieses statistische Problem zumindest teilweise zu beheben, schauten wir mithilfe einer vertieften Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) der Jahre 2015 bis 2019 an, was der (selbst-deklarierte) Grund für das Verlassen des letzten Jobs war. Konkret betrachten wir dazu nicht erwerbstätige 64- und 65-Jährige, die mit 55 erwerbstätig waren (vgl. Abb. 5). Von diesen haben 5% den letzten Job gemäss eigenen Angaben aufgrund einer Entlassung, einer Zwangspensionierung oder eines beendeten befristeten Arbeitsvertrags verlassen. Zudem ist noch zu berücksichtigen, dass schätzungsweise 0,5 Prozentpunkte der Gruppe «unbekannt» aus Abbildung 5 den Entlassenen hinzuzurechnen sind. Hinzu kommen etwa 1% aus betrieblichen Gründen «eher unfreiwillig» Frühpensionierte.¹¹ Insgesamt sind zwischen 55 und dem ordentlichen Rentenalter damit schätzungsweise 6% bis 7% der Bevölkerung aufgrund mangelnder Arbeitsnachfrage unfreiwillig frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden. Das ist zwar deutlich mehr, als die üblichen Zahlen zur Erwerbslosen- oder zur Arbeitslosenquote (Erstere gemäss ILO, Letztere gemäss SECO) implizieren – aber immer noch eine klare Minderheit.

Es gilt jedoch zu beachten, dass ein Stellenverlust am Ende der Erwerbskarriere selbst bei erfolgreichem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nachhaltige finanzielle Konsequenzen haben kann. Die oben erwähnte Studie des SECO zeigt, dass infolge einer Arbeitslosigkeit mit 50 oder 60 das Erwerbseinkommen pro Kopf stärker sinkt als die Erwerbstätigenquote, was heisst: Wird nach einer Arbeitslosigkeit ab 50 wieder eine Stelle gefunden, kommt diese im Durchschnitt mit z. T. deutlich tieferen Löhnen einher. Eine aktuelle Studie geht von Lohneinbussen von durchschnittlich zwischen 10% (55- bis 59-jährige Frauen) und bis zu 28% (60- bis 64-jährige Männer) aus.¹²

Stellenverlust und Arbeitslosigkeit nach 55 wirken sich u. U. stark negativ auf die Rentenhöhe aus

Verliert man am Ende des Erwerbslebens die Stelle, hat dies nicht nur auf die Zeit während und nach der Arbeitslosigkeit finanzielle Auswirkungen, sondern vielfach auch auf die künftige Rentenhöhe und damit auf die finanzielle Selbstbestimmung im Ruhestand, wie folgende vereinfachte Beispiele zeigen: Eine einjährige Arbeitslosigkeit mit 60 und einem Lohnrückgang von 20% bei einer erneuten Erwerbstätigkeit im Alter 61 bis 65 führt z. B. bei einem leicht überdurchschnittlichen Einkommen zu einer lebenslänglich um knapp 4% tieferen Rente aus den ersten beiden Säulen.¹³ Verliert diese Person ihre Stelle kurz vor dem 61. Geburtstag, findet nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurück und lässt sich mit 63 frühpensionieren, könnte die lebenslange Altersrente aus AHV und Pensionskasse¹⁴ gegenüber einer ununterbrochenen Erwerbstätigkeit um bis zu 18% sinken, lässt man allfällige Ergänzungs- und Überbrückungsleistungen¹⁵ ausser Acht.

Exkurs: ungenutztes Potenzial im Rentenalter

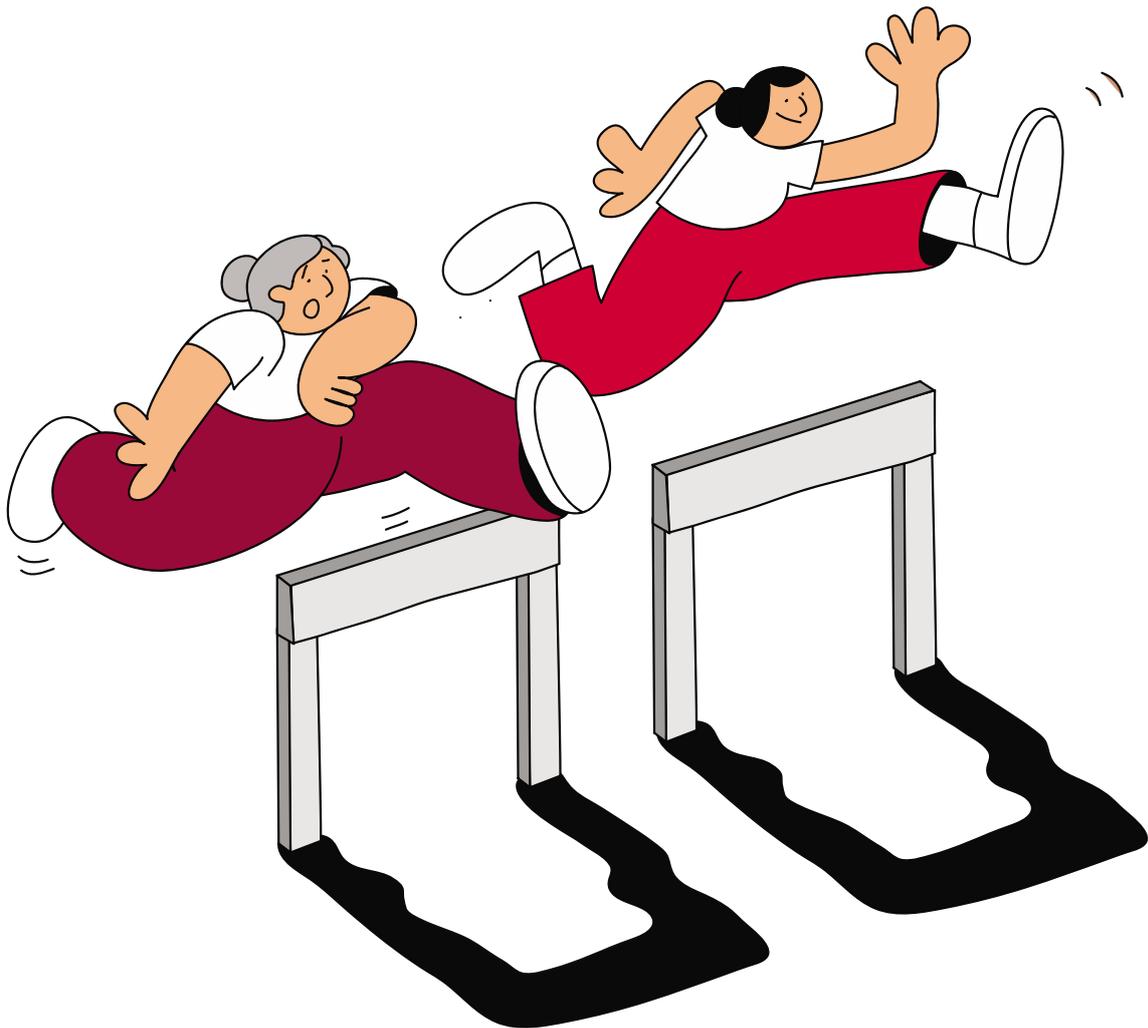
Im internationalen Vergleich weist die Schweiz in der Altersgruppe 55–64 eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung auf, ab 65 hingegen eine eher unterdurchschnittliche, wie wir bereits in unserer letzten Studie feststellten.¹⁶ Es zeigt sich auch, dass der erwerbstätige Anteil der Bevölkerung ab 65 tiefer ist als die von uns erhobene grundsätzliche Bereitschaft, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten. Besonders ausgeprägt ist dieses Missverhältnis bei Angestellten: Lediglich etwa ein Fünftel der Angestellten arbeitet über das ordentliche Rentenalter hinaus (Berechnungen basierend auf den BFS-SAKE-Daten), obwohl es sich 42% der von uns befragten Angestellten zwischen 55 und 64/65 grundsätzlich vorstellen könnten, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten.

Etwa 10% der Pensionierten zwischen 65 und 70 wären bereit, wieder zu arbeiten

Ähnlich sieht das Bild aus, wenn man die rückblickende Bereitschaft der 64-/65- bis 70-Jährigen betrachtet: Knapp ein Viertel dieser Gruppe arbeitet(e) im Rentenalter. Ein weiteres Drittel tut/tat dies nicht, wäre aber rückblickend gesehen unter gewissen Bedingungen bereit dazu gewesen, wie unsere Umfrage zeigt. Eine leicht anders gestellte Frage ist jene, ob Personen im ordentlichen Rentenalter *aktuell* bereit wären, wieder erwerbstätig zu werden. Hier hilft uns einmal mehr eine detaillierte Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS. Neben gut 20% bereits erwerbstätigen 65- bis 70-Jährigen wären etwa 10% der nicht erwerbstätigen Pensionierten grundsätzlich bereit, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

2

*Personalpolitik 55+
in Schweizer
Unternehmen*



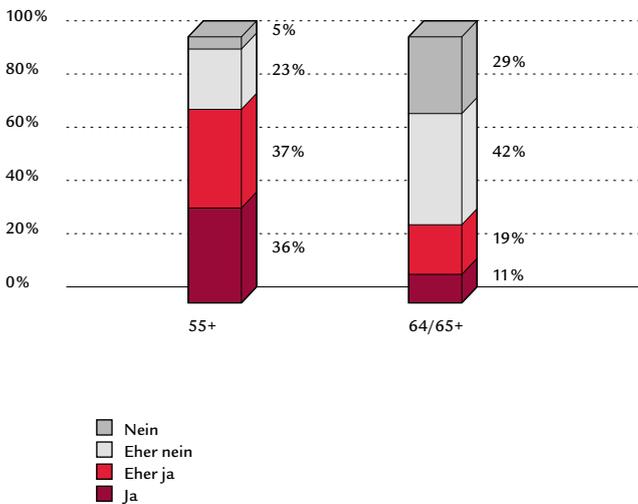
Vor dem Hintergrund der genannten Ergebnisse haben wir rund 740 Arbeitgebende zur Personalpolitik 55+ befragt. Konkret nahmen Geschäftsführerinnen, Geschäftsleitungsmitglieder, HR-Verantwortliche und sonstige Mitarbeitende mit Personalentscheidungsbefugnissen wie Abteilungs- und Teamleitende teil. Auch wenn in den Antworten daher nicht in jedem Fall zwingend die offizielle Personalpolitik des Unternehmens abgebildet wird (sondern z. B. die persönliche Rekrutierungspraxis einer Führungskraft¹⁷), sprechen wir nachfolgend der sprachlichen Einfachheit halber von befragten Arbeitgebenden oder Unternehmen.

Die meisten Unternehmen sind grundsätzlich bereit, Personen ab 55 einzustellen

Da für ältere Erwerbstätige die Herausforderung vor allem darin liegt, im Falle einer Entlassung wieder eine neue Stelle zu finden, möchten wir zuerst die Neueinstellungsbereitschaft der Unternehmen betrachten. Fast drei Viertel (72%) der befragten Arbeitgebenden sind grundsätzlich bereit, Personen ab 55 einzustellen (vgl. Abb. 6). Aus dieser geäußerten Bereitschaft lässt sich aber nicht unbedingt das faktische Einstellungsverhalten ableiten.

Abb. 6: Bereitschaft für Neueinstellungen 55+ vorhanden, von 64/65+ hingegen kaum

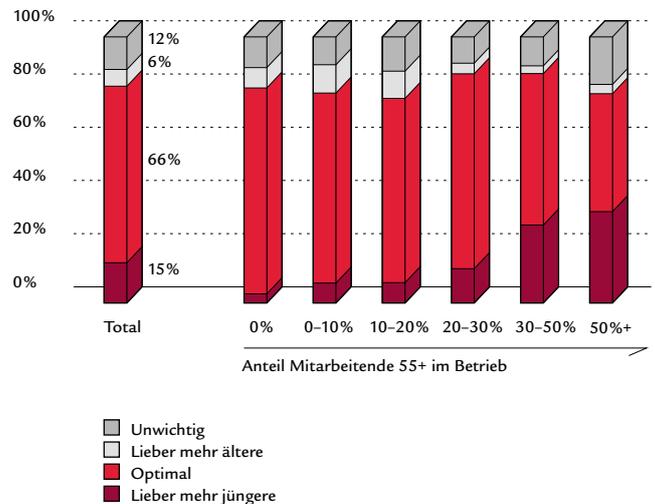
Anteil Antworten auf Frage, ob man es sich grundsätzlich vorstellen könne, neue Mitarbeitende ab Alter X einzustellen, n=711



Quelle: Swiss Life-Umfrage

Abb. 7: Altersmix wird mehrheitlich als optimal beurteilt – mit Präferenz für mehr jüngere Mitarbeitende in Firmen mit vielen älteren

Anteil Antworten auf Frage, wie man den Altersmix im Unternehmen am ehesten beurteilt, n=697



Quelle: Swiss Life-Umfrage

In Abbildung 3 haben wir gezeigt, dass 2019 lediglich 7% aller innerhalb eines Jahres neu eingestellten Erwerbstätigen über 55 Jahre alt waren, wohingegen sie 21% aller Erwerbstätigen ausmachten. Basierend auf unseren eigenen Daten aus der beruflichen Vorsorge lässt sich schätzen, dass im Zeitraum 2016–2019 schätzungsweise etwa 18% der Unternehmen Personen ab 55 eingestellt haben.¹⁸ Der tiefe Wert lässt sich zwar massgeblich damit erklären, dass viele kleine Unternehmen im Beobachtungszeitraum gar keine Mitarbeitende, egal welchen Alters, einstellten. Aber der Anteil der Unternehmen, die z. B. 35- bis 44-Jährige einstellten, ist mit 34% doppelt so hoch. Die tiefe Neueinstellungsrate von über 55-Jährigen liegt aber nicht nur im Einflussbereich der Unternehmen. Der Arbeitsmarkt ist ab einem gewissen Alter auch von der Angebotsseite (also von den Erwerbstätigen her) wenig dynamisch: So haben die von uns befragten älteren Erwerbstätigen wenig Lust, beruflich nochmals neue Ufer zu erkunden.

Von den 55- bis 57-Jährigen kann sich nur ein Fünftel gut vorstellen, vor der Pensionierung nochmals den Arbeitgebenden selbstbestimmt zu wechseln. Bei den 58- bis 60-Jährigen liegt die Quote noch bei 14%, danach sogar nur noch bei 7%.

Ab 65 stellen die wenigsten Unternehmen neu ein

Deutlich fällt das Verdikt der Arbeitgebenden mit Blick auf die Neueinstellungen ab dem ordentlichen Rentenalter aus. Nur knapp jedes dritte Unternehmen kann sich dies grundsätzlich vorstellen. Dies widerspiegelt sich auch in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des BFS: Knapp 1% aller Erwerbstätigen mit Betriebszugehörigkeitsdauer von weniger als einem Jahr war 2019 65 oder älter. Möchte eine bereits pensionierte Person wieder erwerbstätig werden, bleibt damit fast nur die Selbstständigkeit. Neuerdings entstehen mit Vermittlungsplattformen wie Rent a Rentner oder seniors@work neue Möglichkeiten für erwerbs-/arbeitswillige Senioren.

Eine grosse Mehrheit der befragten Arbeitgebenden beurteilt den Altersmix im Unternehmen als «optimal» oder «unwichtig», 6% hätten lieber mehr Ältere im Betrieb, 15% lieber mehr Jüngere. Wertet man diese Frage nach dem Anteil der über 55-Jährigen im Mitarbeiterbestand aus, zeigt sich aber ein klares Muster: Übersteigt ihr Anteil 20% bis 30%, wünschen sich die befragten Unternehmen häufiger jüngere Mitarbeitende (vgl. Abb. 7). Interessanterweise führt aber der Wunsch nach einem grösseren Anteil junger Mitarbeitender nicht zu einer abnehmenden grundsätzlichen Bereitschaft, über 55-Jährige einzustellen. Dies zeigt sich nicht nur in der Umfrage. Auch Daten unseres Versichertenbestands zeigen: Der Anteil der über 55-Jährigen im Unternehmen korreliert mit dem Anteil der Neueinstellungen nicht negativ, sondern *positiv*.¹⁹ D.h., Unternehmen mit einem hohen Anteil älterer Mitarbeitender stellen auch eher ältere Mitarbeitende ein.

Nur wenige ergreifen Massnahmen, um ältere Erwerbstätige möglichst lange im Betrieb zu halten

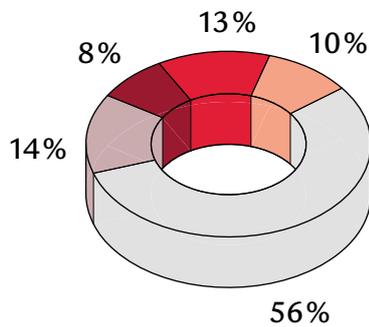
Wie steht es nun aber mit der Personalpolitik für bestehende ältere Mitarbeitende? Nur wenige Unternehmen versuchen gemäss eigenen Angaben den Pensionierungszeitpunkt ihrer Mitarbeitenden aktiv zu beeinflussen. Lediglich eine kleine Minderheit fördert aktiv die Beschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus (vgl. Abb. 8) und eine ebenso kleine Minderheit fördert aktiv Frühpensionierungen (vgl. Abb. 9). Die meisten Unternehmen nehmen diesbezüglich also eine passive Haltung ein.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass gemäss einer weiteren Frage nur ein Viertel der Unternehmen in den letzten Jahren konkrete Massnahmen ergriffen hat, damit sich Mitarbeitende nicht vorzeitig pensionieren lassen oder sogar über das Pensionsalter hinaus arbeiten. Dieser Anteil steigt zwar mit der Unternehmensgrösse, erreicht aber auch bei Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden lediglich 37%. Erstaunlicherweise besteht kein Zusammenhang mit einem allenfalls vorhandenen selbstdeklarierten Fachkräftemangel. D.h., Arbeitgebende mit Fachkräftemangel förderten das Arbeiten übers Rentenalter hinaus nicht häufiger als jene, die keinen Fachkräftemangel beklagen. Gleicher Nichtzusammenhang gilt im Hinblick auf eine (geförderte bzw. verhinderte) Frühpensionierung.²⁰

Unternehmen, die Massnahmen ergriffen haben, setzen vor allem auf nichtmonetäre Anreize wie die Möglichkeit, das Pensum zu reduzieren (38% systematisch, 49% ab und zu) oder die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten (31% systematisch, 52% ab und zu). Dies entspricht im Grosse und Ganzen den Präferenzen der Mitarbeitenden ab 55.²¹

Abb. 8: Erwerbstätigkeit im Rentenalter wird weder aktiv gefördert noch verhindert

Anteil Antworten auf Frage, welche Einstellung das Unternehmen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden über das ordentliche Rentenalter hinaus hat, n = 670

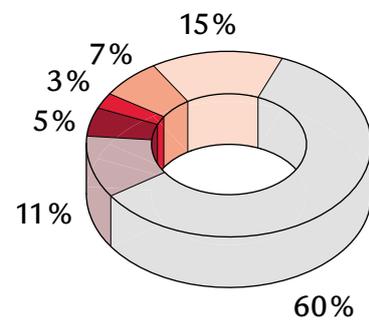


- Das ist bei uns nicht möglich
- Es ist möglich, wir raten aber MA* davon ab
- Es ist möglich, wir fördern es aber nicht
- Es ist erwünscht, wir fördern es aber nicht
- Wir fördern es aktiv

Quelle: Swiss Life-Umfrage; *Mitarbeitenden

Abb. 9: Frühpensionierungen werden weder aktiv gefördert noch verhindert

Anteil Antworten auf Frage, welche Einstellung das Unternehmen zur frühzeitigen Pensionierung von Mitarbeitenden hat, n = 670



- Das ist bei uns nicht möglich
- Wir ergreifen Massnahmen, dass MA* länger bleiben
- Eher unerwünscht, aber wir tun nichts aktiv dagegen
- Es ist möglich, wir fördern es aber nicht
- Es ist erwünscht, wir fördern es aber nicht
- Wir fördern frühzeitige Pensionierungen aktiv

Quelle: Swiss Life-Umfrage; *Mitarbeitende

Jene Unternehmen, die keine gezielten Massnahmen ergreifen, um ältere Mitarbeitende möglichst lange im Betrieb zu halten, nennen oft nichtmonetäre Gründe für ihre Passivität. Rund die Hälfte der Befragten gab eine reduzierte Belastbarkeit (28%), Flexibilität (25%), Leistungsfähigkeit (24%) und/oder Motivation (12%) von älteren Mitarbeitenden als Gründe an. Einige führen ihre Passivität aber auch auf den Umstand zurück, dass sie keine Mitarbeitenden vor der Pensionierung im Betrieb haben (27%). Nur sehr wenige ergreifen keine konkreten Massnahmen, weil sie schlechte Erfahrungen damit gemacht haben, ältere Mitarbeitende zu einem längeren Verbleib im Unternehmen zu bewegen (5%). Durchaus erstaunlich: Lediglich etwa ein Viertel gab explizit finanzielle Gründe an. Zwei weitere Resultate legen aber ein stärkeres Gewicht auf den Kostenpunkt.

Unternehmen betrachten Ältere als teuer, wenig technisch affin, aber erfahren und loyal

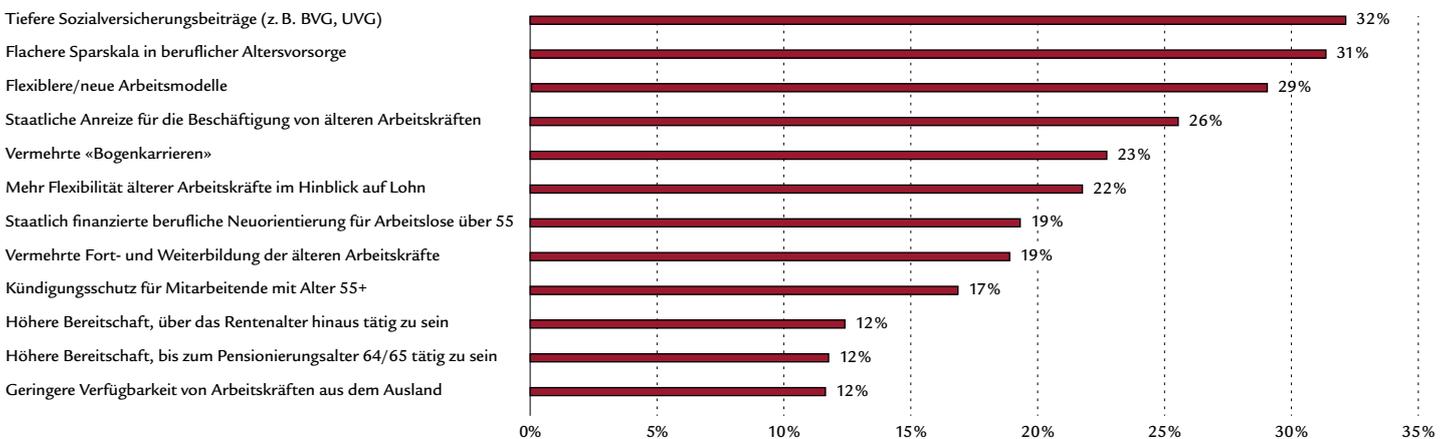
So wollten wir von den Arbeitgebenden wissen, was bei der Auswahl zwischen jüngeren und älteren (d. h. explizit über 55-jährigen) Stellenbewerbern für die eine oder die andere Gruppe spricht. Unternehmen sehen ältere Bewerbende besonders häufig im Hinblick auf «technische/IT-Kompetenz», «Gesamtkompensation», «Gesundheit», «Lohnforderungen» sowie in geringerem Ausmass bezüglich «Flexibilität» und «Belastbarkeit» im Nachteil gegenüber ihren jüngeren Mitbewerbern. Auf der anderen Seite sehen sie ältere Erwerbstätige in den Bereichen «Wissen/Erfahrung» grossmehrheitlich und in den Bereichen «Loyalität» sowie «Fachwissen» tendenziell im Vorteil. Fragt man nach einem Gesamturteil, geben 75% an, dass das Alter der Stellenbewerbern keine Rolle spiele. 18% bevorzugen

jüngere, 7% ältere Bewerbende. Dabei gibt es aber zwischen Funktionen und Berufen Unterschiede. Am ehesten werden ältere Bewerbende (17% ggü. 14% jüngere) bei Leitungsfunktionen bevorzugt. Bei Fachspezialisten überwiegt die Präferenz für jüngere (18%) gegenüber älteren (11%) Bewerbenden etwas und ist bei administrativem Personal – ganze 27% bevorzugen jüngere, lediglich 5% ältere – besonders ausgeprägt.

Wir wollten schliesslich wissen, welche Massnahmen in den Augen der Unternehmen die Arbeitsmarktchancen von älteren Erwerbstätigen am stärksten verbessern würden. Es sticht zwar nicht eine bestimmte Massnahme eindeutig heraus, wie Abbildung 10 zeigt. Tiefere Sozialversicherungsbeiträge oder eine flachere Sparskala in der beruflichen Altersvorsorge werden aber vergleichsweise häufig genannt (jeweils von etwa einem Drittel der Befragten). Daneben werden flexible Arbeitsmodelle oder Bogenkarrieren relativ oft erwähnt. Etwas überraschend sieht nur jedes fünfte Unternehmen eine verstärkte Weiterbildung der Arbeitskräfte als wichtige Massnahme.

Abb. 10: Kein Konsens darüber, welche Massnahmen die Arbeitsmarktchancen von Arbeitskräften 55+ erhöhen würden

Anteil Antworten auf Frage, welche Massnahmen die Arbeitsmarktchancen von Arbeitskräften 55+ in der eigenen Branche am ehesten erhöhen würden (max. vier Antworten wählbar); n = 740



Quelle: Swiss Life-Umfrage

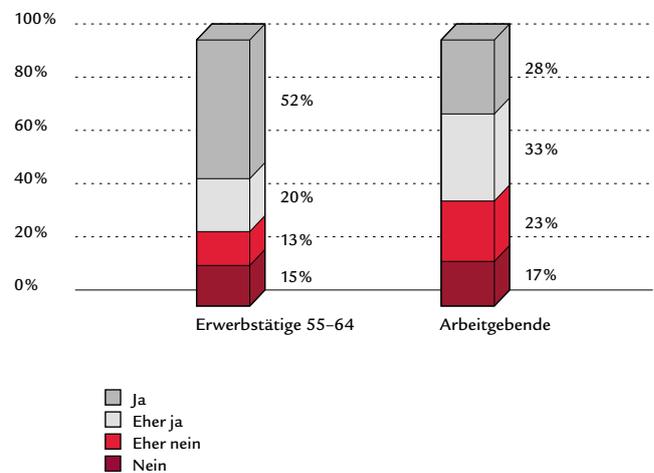
Arbeitgebende glauben, dass Erwerbstätige gar nicht länger arbeiten wollen

Wir haben die Arbeitgebenden auch zu ihrer Einschätzung befragt, ob Erwerbstätige überhaupt in der Lage und willens sind, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten. Die meisten Befragten sind mehrheitlich (35% klar, 28% eher) der Auffassung, das Mitarbeitende grundsätzlich gut in der Lage wären, bis 66 oder 67 zu arbeiten. Auf der anderen Seite sind die Befragten mehrheitlich (51% klar, 28% eher) der Auffassung, dass Arbeitnehmende gar nicht über das ordentliche Rentenalter arbeiten möchten. Und: Je stärker die Befragten dieser Auffassung sind, desto weniger sind sie bereit, Personen ab dem ordentlichen Rentenalter neu einzustellen.

Diese Wahrnehmung der Unternehmen steht im Widerspruch zu unserer Befragung bei 55- bis 70-jährigen (ehemaligen) Erwerbstätigen, die in fast der Hälfte der Fälle grundsätzlich bereit oder eher bereit (gewesen) wären, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten. Vor diesem Hintergrund ist das Resultat in Abbildung 11 zu interpretieren: Erwerbstätige vor dem ordentlichen Rentenalter sind häufiger der Auffassung, dass Unternehmen mehr Anreize schaffen sollten, damit Arbeiten nach 64/65 attraktiver wird, als die Arbeitgebenden selbst.

Abb. 11: Mehrheit der Erwerbstätigen möchte mehr Anreize zum Arbeiten im Rentenalter

Anteil Antworten auf Aussage, ob Unternehmen mehr Anreize schaffen sollten, damit Arbeiten nach 64/65 attraktiver wird. N = 647 (Arbeitgebende); 861 (Erwerbstätige)



Quelle: Swiss Life-Umfrage

3

Arbeitsmarkt vor Umwälzungen



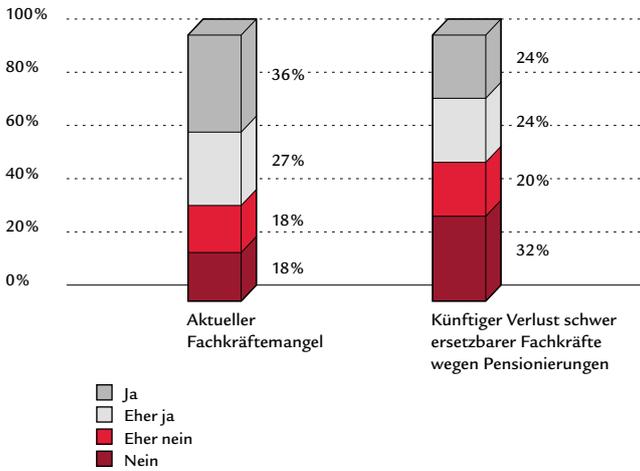
Der Blick in die Vergangenheit in Kapitel 1 hilft uns, den Arbeitsmarkt für ältere Erwerbspersonen zu verstehen. Die vergangenen Entwicklungen können aber nur bedingt in die Zukunft extrapoliert werden. Denn aufgrund demografischer und im geringeren Ausmass auch regulatorischer Veränderungen erfährt der Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren erhebliche Veränderungen.

Demografie der Erwerbsbevölkerung

Wie wir im Kapitel 2 zeigten, betreiben die meisten Arbeitgebenden keine bzw. eine passive Personalpolitik 55+. Dies scheint in zweierlei Hinsicht überraschend. Erstens deuten die realen Arbeitsmarktdaten auf eine wachsende Integration der Bevölkerung ab 55 in den Arbeitsmarkt hin. D. h., diese Integration geschieht offenbar nicht wegen, sondern trotz der Personalpolitik vieler Unternehmen. Zweitens steht die passive Personalpolitik im Widerspruch zur oft geäusserten Klage wegen Fachkräftemangels. Würde dieser tatsächlich so schwer wiegen, müssten nicht mehr Unternehmen aktiv versuchen, ältere Beschäftigte so lange wie möglich im Betrieb zu halten?

Abb. 12: Nur wenige rechnen mit Fachkräftemangel aufgrund von Pensionierungen

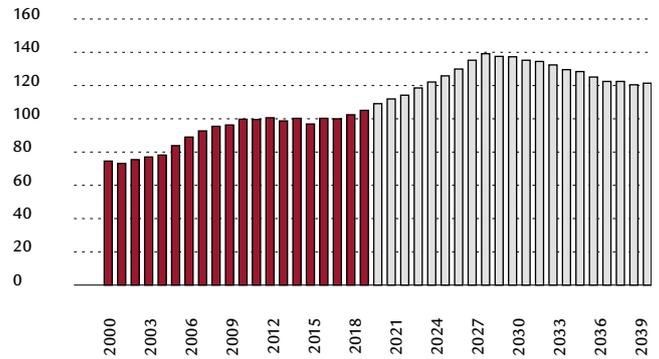
Anteil Antworten nach Frage; n = zwischen 688 und 695



Quelle: Swiss Life-Umfrage

Abb. 13: Pensionierungswelle der Babyboom-Generation nimmt Fahrt auf

Bevölkerung im Alter 64; Index, 2010 = 100; ab 2020 Projektionen BFS



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Unternehmen rechnen nicht mit Verschärfung des Fachkräftemangels

In der Umfrage gab etwa ein Drittel der Arbeitgebenden mit Nachdruck an, momentan Fachkräftemangel zu verspüren (vgl. Abb. 12). Das ist eine Größenordnung, die sich mit anderen Daten deckt und in den letzten Jahren weitgehend stabil geblieben ist (vgl. Abb. 16, Seite 26). Eher erstaunlich ist hingegen folgendes Resultat: Lediglich 24% glauben klar, dass sie in den nächsten Jahren durch Pensionierungen Fachkräfte verlieren, die nur schwer zu ersetzen sind (vgl. Abb. 12). Ebenso wenige glauben, dass deswegen ihrer Branche in den nächsten Jahren ein erheblicher Fachkräftemangel droht. Auch wenn die Fragen zum aktuellen und zum künftigen Fachkräftemangel im Wortlaut nicht gleich formuliert wurden, implizieren diese Resultate, dass die Arbeitgebenden mehrheitlich nicht mit einer Verschärfung des Fachkräftemangels bzw. weniger selbstbestimmten Personal- und Rekrutierungsentscheidungen rechnen. Damit dürften wohl viele die demografischen Veränderungen unterschätzen, welche in den nächsten Jahren aus zweierlei Gründen auf den Arbeitsmarkt zukommen.

Zahl der Pensionierungen dürfte um knapp ein Drittel zunehmen

Erstens wird der geburtenstärkste und letzte Teil der Babyboom-Generation in den nächsten etwa zehn Jahren in den Ruhestand gehen und danach folgen für einige Jahre weitere geburtenstarke Jahrgänge. Auch wenn nun schon lange von dieser anrollenden Pensionierungswelle gesprochen wird und diese im Zeitraum 2002–2010 in verminderter Form bereits eine Vorläuferin hatte, hat die volle Wucht dieses Prozesses eben erst begonnen und wird in den kommenden Jahren zunehmend spürbar (vgl. Abb. 13). Gegenüber 2019 dürfte die Zahl der Pensionierungen bis etwa 2030 um knapp 30% steigen, gegenüber der Jahrtausendwende gar um über 80%.

Zweitens fehlt zunehmend der Nachwuchs. Das Arbeitsangebot, d. h. die Zahl der Erwerbspersonen in Vollzeitäquivalenten (Erwerbstätige + Erwerbslose gemäss ILO), nahm zwischen 2005 und 2015 um hohe 1,5% pro Jahr zu, wobei unter 55-Jährige etwa zwei Drittel zum Wachstum beitragen (vgl. Abb. 14). Bereits zwischen 2015 und 2019 betrug das durchschnittliche Wachstum nur noch etwa 0,7% pro Jahr, wobei 90% von den über 55-Jährigen herrührten. Das Wachstum bei den unter 55-Jährigen brach 2016 förmlich ein und war 2018 sowie 2019 gar negativ. In Branchen wie der Industrie, dem Baugewerbe, dem Handel oder der öffentlichen Verwaltung wuchs in den letzten fünf Jahren praktisch nur noch die über 55-jährige Erwerbsbevölkerung. Gleiches gilt auf Berufsebene für Handwerks-, Dienstleistungs- oder Verkaufsberufe sowie allgemeine Bürokräfte.

Treffen die Projektionen des Bundesamts für Statistik ein, dürften sich diese beiden Entwicklungen verstärkt fortsetzen. Zwischen 2021 und 2025 soll das inländische Arbeitsangebot (inkl. Einwanderung, aber ohne Grenzgänger) noch lediglich um 0,5% pro Jahr wachsen – so langsam wie seit über 20 Jahren nicht mehr (vgl. Abb. 14). Und die Erwerbsbevölkerung wächst weiterhin beinahe nur ab dem 55. Altersjahr – aufgrund der oben dargestellten Pensionierungswelle jedoch auch in dieser Altersgruppe zunehmend langsamer als bisher. Ab etwa 2025 dreht sich die Entwicklung erneut. Das Wachstum der Erwerbsbevölkerung bleibt weiter tief, aber wird fast ausschliesslich bei den jüngeren Kohorten anfallen, während die Babyboom-Generation nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Das Arbeitsangebot wächst in der nächsten Dekade voraussichtlich langsamer als die Bevölkerung

Zentral ist nun: Gemäss den BFS-Referenzszenarien dürfte das Arbeitsangebot in den nächsten Jahren deutlich langsamer als die Bevölkerung wachsen (vgl. Abb. 14). Die Bevölkerungsentwicklung ist zwar nicht der einzige Treiber der Arbeitsnachfrage von Unternehmen²², ist aber ein wesentlicher Einflussfaktor, da eine wachsende Bevölkerung mehr personalintensive Dienstleistungen und auch im Inland produzierte Güter konsumiert. Der Vergleich der beiden Linien in Abbildung 14 zeigt, dass die Wachstumslücke zwischen Arbeitsangebot und Bevölkerungswachstum in den nächsten Jahren so gross ausfallen dürfte wie nie zuvor im letzten Vierteljahrhundert. Entsprechend ist davon auszugehen, dass es ohne Gegenmassnahmen zunehmend zu Personalknappheit kommt. Gemäss einem aktuellen Szenario der UBS könnte aufgrund dieser Lücke bis 2040 fast eine halbe Million Arbeitskräfte (in Vollzeitstellen) fehlen.²³

Welche Auswirkungen dies auf die Arbeitsmarktsituation von älteren Erwerbstätigen hat, ist nicht a priori klar. Unternehmen haben grundsätzlich viele Möglichkeiten, um auf eine zunehmende Personalknappheit zu reagieren. Darunter gehören neben der verstärkten Beschäftigung von älteren Erwerbstätigen die verstärkte Arbeitsmarkteteiligung von Frauen, die eigene Ausbildungstätigkeit z. B. in Form eines Lehrstellenangebots,

Rekrutierungen im Ausland sowie Produktivitätssteigerungen z. B. in Form von digitaler Automatisierung. Der enge Rahmen dieser Studie erlaubt keine vertiefte Diskussion dieser Substitutionsmöglichkeiten. Es lässt sich aber sagen, dass alle diese Kanäle bereits in der Vergangenheit genutzt wurden und dass sie bereits in den Szenarien des BFS implizit oder explizit berücksichtigt sind. So wird im BFS-Hauptzenario ein jährlicher Wanderungssaldo von etwa 50 000 bis 55 000 Personen bis 2030 angenommen – ein Wert, der etwa dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre entspricht. Generell könnte die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften zunehmend an gewisse Grenzen kommen, da das europäische Umfeld die gleiche demografische Entwicklung durchlebt wie die Schweiz – tendenziell einfach stärker und früher.²⁴ Zum Substitutionspotenzial der Digitalisierung sei auf die nachfolgende Textbox verwiesen.

Macht uns die Digitalisierung alle arbeitslos?

Eine oft geäusserte Befürchtung lautet, dass die Digitalisierung in den nächsten Jahrzehnten viele Arbeitsplätze vernichten wird. Dieser These folgt manchmal die rhetorische Frage, ob es denn vor diesem Hintergrund sinnvoll sei, Erwerbstätige bis zum ordentlichen Rentenalter oder gar darüber hinaus beschäftigen zu wollen.

Die Furcht vor den Folgen des technologischen Fortschritts für den Arbeitsmarkt ist alt. Bereits im 16. Jahrhundert lehnte die englische Königin Elisabeth I. ein Patent für eine Strickmaschine mit dem (Schein-)Argument ab, dass eine solche Erfindung bei Textilarbeiterinnen, ihren «armen Untertanen», Arbeitslosigkeit verursachen würde.²⁵ Obwohl später das 20. Jahrhundert eine vorher nie dagewesene technologische Entwicklung kannte, nahm in der Schweiz die Zahl der Erwerbstätigen um ein Vielfaches zu.²⁶

Technologie machte schon immer viele Jobs und ganze Berufszweige obsolet, lässt aber wiederum neue entstehen. Und bis anhin war der Saldo zumindest hierzulande klar positiv.

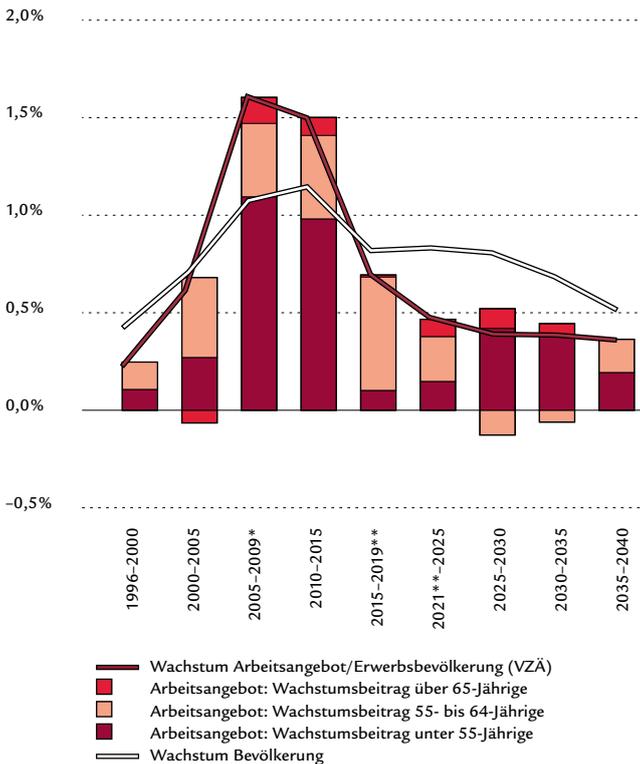
Trifft dies auch auf die sogenannte vierte industrielle Revolution der Digitalisierung zu bzw. lässt sich diese Bilanz auch auf die Zukunft projizieren? Letztlich wissen wir es nicht, da die Auswirkungen von technologischem Fortschritt kaum prognostizierbar sind. Bisherige Evidenz tendiert aber eher zu einer Bejahung dieser Frage: Eine kürzlich veröffentlichte länderübergreifende Studie der OECD deutet z. B. darauf hin, dass die Furcht vor der Digitalisierung übertrieben scheint. Insgesamt haben die Autoren keine Evidenz für eine grossflächige Nettoerhöhung von Stellen aufgrund von Automatisierungen gefunden.²⁷

Je älter die Bevölkerung, desto stärker sind 55- bis 64-Jährige OECD-weit im Arbeitsmarkt integriert

Der sich demografisch bedingt verschärfende Fachkräftemangel und die weiter alternde Erwerbsbevölkerung dürften also den Druck bei Unternehmen erhöhen, künftig verstärkt brachliegendes Arbeitsangebot auch von älteren Erwerbspersonen abzuschöpfen. Empirisch ist diese These zurzeit naturgemäss noch nicht prüfbar, aber es gibt bereits stützende Indizien aus der jüngsten Vergangenheit. So entwickelt sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-jährigen Männer²⁸ innerhalb der meisten OECD-Länder in den letzten Jahren erstaunlich parallel zum Altersquotienten (vgl. Abb. 15). Auch in der Altersgruppe 65–69 ist dieser Zusammenhang, wenn auch leicht abgeschwächt, beobachtbar. D. h., mit zunehmender demografischer Alterung nimmt die Arbeitsmarktintegration der über 55-Jährigen zu. Dieser Zusammenhang ist nicht zwingend kausal, d. h., die international steigende Arbeitsmarktintegration mag (auch) andere Gründe haben als die demografische Alterung, z. B. Erhöhungen des (Früh-)Rentenalters, die in verschiedenen Ländern teils gleichzeitig stattfanden. Eine kürzlich veröffentlichte Studie der OECD zeigt aber, dass die Demografie (bzw. die steigende Lebenserwartung) durchaus eine wichtige Rolle spielt.²⁹ Zwar ist in der Schweiz das Potenzial einer weiter steigenden Erwerbstätigenquote begrenzt, da sie im internationalen Vergleich schon heute hoch ist (zumindest in der Altersgruppe 55–64). Das Beispiel von Japan zeigt aber, dass durchaus noch eine gewisse Steigerung möglich ist (vgl. Abb. 15).

Abb. 14: Arbeitsangebot wächst praktisch nur noch ab 55 und in Zukunft langsamer als Bevölkerung

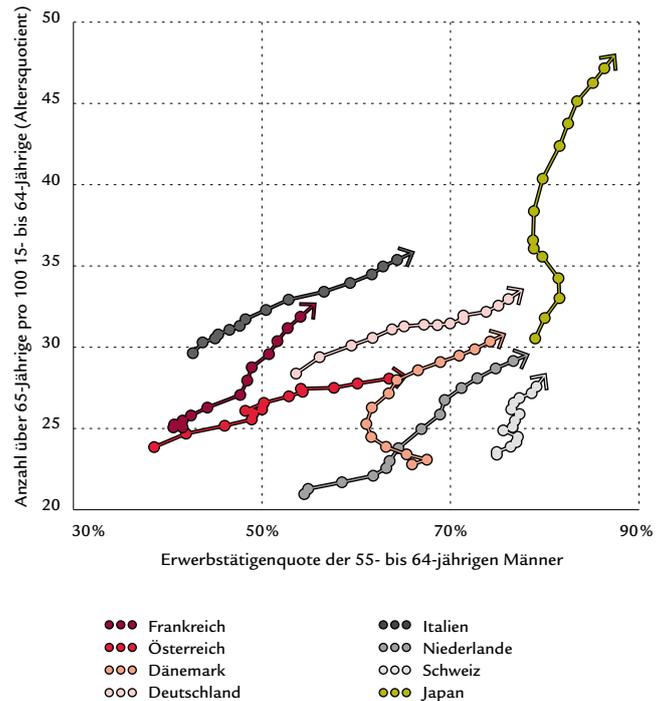
Linien: durchschnittliches jährliches Wachstum; Balken: Wachstumsbeiträge Arbeitsangebot; ab 2020 Szenarien BFS
 *Ausklammerung des Wachstums von 2010 ggü. 2009, da dieses aus statistischen Gründen potenziell verzerrt ist
 **Ausklammerung des aussergewöhnlichen Pandemiejahrs 2020



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Abb. 15: Demografische Alterung korreliert mit steigender Arbeitsmarktbeitragung der 55- bis 64-Jährigen

Zusammenhang Altersquotient (vertikale Achse) mit Erwerbstätigenquote (horizontale Achse) 2005–2018 in ausgewählten OECD-Ländern; jeder Punkt steht für ein Jahr; Pfeilrichtung entspricht der zeitlichen Dimension



Quelle: OECD, Swiss Life

Vor dem Hintergrund der Feststellungen aus dem Prologkapitel stellt sich zudem die Frage, ob sich die hier beschriebenen Entwicklungen auch senkend auf die Arbeitslosenquote älterer Erwerbspersonen auswirken könnten. Tatsächlich gibt es – wenn auch statistisch eher schwache – Indizien in diese Richtung: So erhebt das Bundesamt für Statistik seit 2004 einen Indikator zu Rekrutierungsschwierigkeiten. Dieser Indikator korreliert stark negativ mit der Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen (vgl. Abb. 16, Seite 26). D. h.: Nimmt der allgemeine Fachkräftemangel zu, sinkt unmittelbar die Arbeitslosenquote der älteren Erwerbsbevölkerung.³⁰ Interessant wird diese Beobachtung in Kombination mit der nachfolgenden: In Abbildung 13 ist ersichtlich, dass es bereits zwischen 2002 und 2010 eine kleinere Pensionierungswelle gab, da in der Schweiz den eigentlichen Babyboom-Jahrgängen (1946–1964) einige geburtenstarke Jahrgänge vorgelagert sind. Dieser Umstand ist insofern spannend, als diese «kleine Pensionierungswelle» der Nullerjahre zeitlich mit einem markanten Anstieg der Rekrutierungsschwierigkeiten (vgl. Abb. 16) korrespondiert. Auch hier gilt: Korrelation bedeutet nicht zwingend Kausalität, insbesondere da im gleichen Zeitraum die Wirtschaft – und damit der Personalbedarf – stark wuchs. Trotzdem ist dies ein Indiz dafür, dass die eben anlaufende «grosse Pensionierungswelle» tatsächlich zu einer Verstärkung des Fachkräftemangels führen und sich womöglich auch etwas senkend auf die Arbeitslosenquote 55+ auswirken könnte.

Regulatorische Veränderungen

Neben den demografischen Megatrends werden künftig verschiedene regulatorische Anpassungen einen Einfluss auf die Situation der Erwerbsbevölkerung ab 55 haben. So ist im Rahmen der anstehenden Reform der 2. Säule unter anderem geplant, die Altersstaffelung der Beitragssätze fürs Alterssparen abzufachen. Heute beträgt der Beitragssatz ab 55 18%, jener für 25- bis 34-Jährige z. B. nur 7%. Immer wieder wird kolportiert, dass diese mit dem Alter ansteigende Sparstaffelung in der 2. Säule der Arbeitsmarktfähigkeit älterer Erwerbstätiger abträglich sei – so auch von einem beträchtlichen Teil der von uns befragten Unternehmen (vgl. Abb. 11), obwohl diese These bisher von mehreren Studien infrage gestellt wurde.³¹ Künftig lägen diese Werte gemäss dem zum Redaktionsschluss vorliegenden Reformentwurf mit 14% (für die Altersgruppe 45–64) bzw. 9% (20–44) näher beieinander als heute. Nimmt man die erwähnte Auffassung der befragten Arbeitgebenden zum Nennwert (vgl. Abb. 11), müsste diese Anpassung der Sparsätze die relative Attraktivität älterer Erwerbstätiger erhöhen.

Abflachung der BVG-Sparstaffelung hätte nur begrenzt Auswirkungen

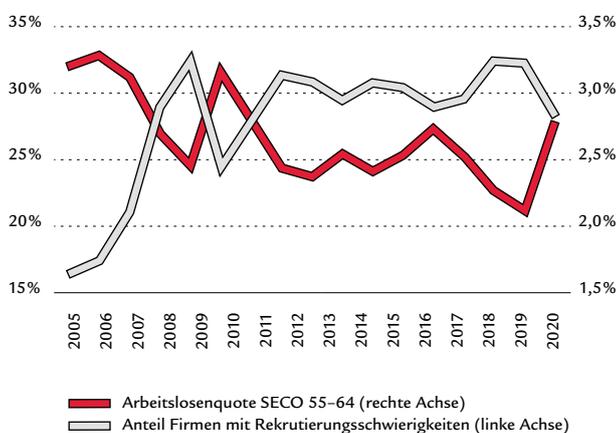
Der Effekt der angeglichenen Sparsätze dürfte aber begrenzt bleiben. Dies lässt neben den erwähnten Studien ein (vereinfachender) Blick auf die altersgruppenspezifischen Arbeitskosten erwarten.³² So sind die durchschnittlichen Arbeitskosten der 55- bis 64-Jährigen grob geschätzt um 30% höher als jene der 25- bis 34-Jährigen. Mit der Reform würden diese Unterschiede um lediglich 0,5 bis 2 Prozentpunkte sinken, sofern die Sozialversicherungskosten effektiv hälftig von Unternehmen und Arbeitnehmenden getragen werden.³³ Weshalb ist dieser Effekt so gering? Weil ein Grossteil der Arbeitskostenunterschiede zwischen den Altersgruppen nicht von den höheren BVG-Sätzen stammt, sondern vor allem von den höheren Bruttolöhnen der älteren Erwerbstätigen.

Trotz des demografischen Drucks auf den Arbeitsmarkt und der geplanten Reform der beruflichen Vorsorge wird es aber auch künftig ältere Arbeitslose geben. Und auch künftig wird in aller Voraussicht ein Teil dieser Personen nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurückfinden. Denn selbst wenn Unternehmen händeringend nach Personal suchen, kommen auch künftig nicht alle Bewerbenden in Frage, weil da und dort das Profil der Stelle sich zu stark von jenem des oder der Bewerbenden unterscheidet. Und gewisse Branchen und Berufe werden sich auch künftig in einem Strukturwandel befinden, der zu einer sinkenden Arbeitsnachfrage führt. Allerdings präsentiert sich die Situation für ältere Arbeitslose ab 2021 potenziell etwas günstiger als in der Vergangenheit.

Wichtigster Grund hierfür: Per Juli 2021 wurden sogenannte Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose eingeführt. Personen, die ab 58 ihre Stelle verlieren und nach 60 ausgesteuert werden, können bis zur Pensionierung statt Sozialhilfe neu eine Überbrückungsleistung beantragen, sofern sie gewisse Kriterien erfüllen.³⁴ Die Überbrückungsleistungen stellen einen von sieben Bausteinen eines Massnahmenpakets dar, welches das inländische Arbeitskräftepotenzial fördern soll. Es werden jedoch nicht alle Personen, die ab 58 ihre Stelle verlieren und keine neue mehr finden, eine solche Rente erhalten. Die zu erfüllenden Kriterien sorgen dafür, dass nur rund ein Drittel der ausgesteuerten Erwerbslosen bezugsberechtigt ist, wie eine Analyse im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen schätzt.³⁵ Diese Studie geht umgekehrt davon aus, dass unerwünschte Anreize zu vermehrten Entlassungen seitens Arbeitsgeber oder Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden zwar nicht auszuschliessen sind, mengenmässig aber nicht ins Gewicht fallen dürften. Falls solche unerwünschten Nebenwirkungen tatsächlich die Ausnahme bleiben (was sich noch zeigen muss), stellen die Überbrückungsleistungen trotz eingeschränktem Empfängerkreis eine Verbesserung der sozialen Absicherung älterer Erwerbsloser dar.

Abb. 16: Nehmen Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen zu, sinkt die Arbeitslosigkeit ab 55

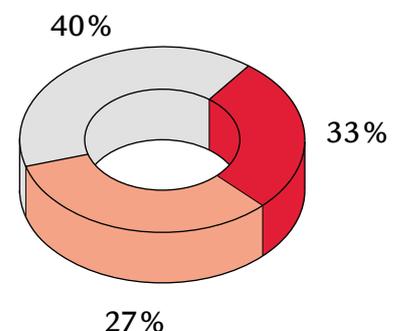
Linke Achse: Anteil Unternehmen (beschäftigungsgewichtet), welche qualifizierte Arbeitskräfte schwer oder nicht gefunden haben
 Rechte Achse: Arbeitslosenquote 55–64 gemäss SECO



Quelle: Bundesamt für Statistik, SECO, Swiss Life

Abb. 17: Überbrückungsleistungen könnten zu mehr Akzeptanz eines höheren Rentenalters führen

Anteile befragte Erwerbstätige im Alter 55–64, n=800



Quelle: Swiss Life-Umfrage

Überbrückungsleistung
erhöht allenfalls
Bereitschaft für höheres
Rentenalter

Die Überbrückungsrente und das dazugehörige Massnahmenpaket zielten gemäss Bundesrat und Sozialpartner zwar explizit darauf ab, die Akzeptanz der Personenfreizügigkeit mit der EU in der Bevölkerung zu sichern.³⁶ Nun könnten die Überbrückungsleistungen aber auch in einem anderen Feld politische Wirkung erzielen: Möglicherweise fördern sie die Akzeptanz eines höheren Rentenalters. Dies impliziert zumindest ein Ergebnis unserer Umfrage bei 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen. Von den Befragten befürworten zwar nur etwa 40% eine Rentenerhöhung eher oder klar (vgl. Abb. 17 und auch Prolog). Ein zusätzliches Viertel der Befragten gab aber an, dass die Einführung einer Überbrückungsrente³⁷ die Akzeptanz eines höheren Rentenalters vergrössern würde (vgl. Abb. 17).

Die vorliegende Studie greift auf verschiedene Datenquellen zurück, unter anderem auf eine repräsentative Online-Umfrage bei knapp 1500 Erwerbstätigen und Pensionierten, die im Oktober 2020 durchgeführt wurde. Mehr zur Methodik dieser Umfrage ist in der bereits zitierten Swiss Life-Studie (vgl. Endnote 2) zu finden – ebenso zu hier punktuell verwendeten Einzeldatensätzen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik.

Zusätzlich zur Erwerbstätigenbefragung führte das Marktforschungsinstitut ValueQuest GmbH in der zweiten Oktoberhälfte 2020 eine für die Deutsch- und die Westschweiz repräsentative Befragung von HR-Entscheidungsträgern und -trägerinnen im Rahmen von zwei Online-Panels durch. Teilgenommen haben 740 HR-(Mit-)Verantwortliche von Unternehmen mit mindestens vier Mitarbeitenden. Insbesondere Klein- und Mittelunternehmen sind gegenüber Kleinstunternehmen damit übervertreten, was angesichts des Untersuchungsgegenstands (Personalpolitik) auch sinnvoll ist. Der Anteil der Branchen entspricht in den meisten Fällen relativ gut ihrer tatsächlichen Verteilung. Etwas untervertreten sind der Handel, freiberufliche Dienstleistungsbranchen und das Gastgewerbe. Etwas übervertreten dagegen sind die öffentliche Verwaltung und das Bildungswesen sowie das verarbeitende Gewerbe. Die in der Studie abgebildeten Berechnungen wurden durch die Autoren von Swiss Life durchgeführt. Der Fragebogen wurde von den Autoren von Swiss Life in Zusammenarbeit mit ValueQuest entwickelt.

Studien und Publikationen

Acemoglu, D. & Robinson, J. (2012): Why nations fail: the origins of power, prosperity, and poverty. Hrsg.: Random House Digital. pp. 182–183.

Carnazzi Weber, S.; Christen, A. & Mendelin, T. (2017): Erfolgsfaktoren für Schweizer KMU 2017 – Strategien gegen den Fachkräftemangel. Hrsg.: Credit Suisse AG.

Carnazzi Weber, S., Christen, A., Hunziker, T. & Mendelin, T. (2018): Arbeitswelt der Zukunft – Chancen und Risiken. NAB Regionalstudie Aargau 2018. Hrsg.: Neue Aargauer Bank.

Christen, A. (2021): Länger leben – länger arbeiten? Pensioniert und doch berufstätig: Zahlen, Fakten und Wünsche rund um den Altersrücktritt. Hrsg.: Swiss Life AG.

Degen, K. (2021): Erwerbs- und Einkommensbiografien von älteren Stellensuchenden. Eine Teilstudie des Projekts «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende». Hrsg.: Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOS).

Georgieff, A. & Milanez, A. (2021): What happened to jobs at high risk of automation? Hrsg.: OECD.

Geppert, C. et al. (2019): Labour supply of older people in advanced economies: the impact of changes to statutory retirement ages. OECD Economics Department Working Papers No. 1554. Hrsg.: OECD.

Hevenstone, D. & Neuenschwander, P. (2020): BVG: Altersunabhängige Beitragssätze gegen Altersdiskriminierung? Soziale Sicherheit CHSS 1/2020: 64–69.

Kaiser, B., Siegenthaler, M. & Möhr, T. (2020): «Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 14. Hrsg.: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Rudin, M. et al. / Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG (2019): Anreize sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen von Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose. Hrsg.: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Sheldon, G. & Cueni, D. (2011): Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. WWZ Forschungsbericht 2011/06 (B-103), Basel.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2019): Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlagen für die nationale Konferenz vom 3. Mai 2019.

Trageser, J., Hammer, S. & Fliedner, J./INFRAS (2012): Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Hrsg.: Bundesamt für Sozialversicherungen.

UBS (2021): UBS Outlook Schweiz – 3. Quartal 2021. Hrsg.: UBS AG.

Externe Datengrundlagen

Bundesamt für Statistik (2020):
– Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE – Einzeldatenjahressätze 2015–2019

Bundesamt für Statistik (2021) – diverse Standardtabellen und Datensätze bezogen via www.bfs.admin.ch:

- Beschäftigungsstatistik BESTA
- Bevölkerungsszenarien 2020
- Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE
- Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE
- SECO – Arbeitslosenstatistik
- Statistik der Bevölkerung und der Haushalte STATPOP
- Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes ESPOP
- Szenarien zur Erwerbsbevölkerung SZE-EB

OECD (2021) – diverse Datensätze bezogen via <https://stats.oecd.org>

- 1 Trageser, Hammer & Fliedner (2012)
- 2 Christen (2021)
- 3 Zur Methodik vgl. Christen (2021). Insgesamt wurden knapp 1500 Personen befragt, knapp 600 davon waren 65 bis 70 Jahre alt.
- 4 Wenig überraschend ist die Zustimmungsrate bei Erwerbslosen mit 16% nochmals deutlich tiefer.
- 5 2004 wurde als Ausgangspunkt gewählt, da es das erste Jahr ist, für welches Informationen zur Unterbeschäftigung vorliegen.
- 6 Als erwerbslos gemäss ILO gelten Personen, die im Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, in den vier Wochen zuvor aber aktiv eine Arbeit gesucht haben und die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar waren. Arbeitslose gemäss SECO sind jene Personen, die bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet sind. Die SECO-Zahlen sind zeitnäher und genauer (Vollerhebung, keine Stichprobe) als die vom BFS gemäss ILO erhobenen, aber weniger umfassend. So enthalten sie keine ausgesteuerten Personen.
- 7 SECO (2019)
- 8 SECO (2019)
- 9 Kaiser, Siegenthaler & Möhr (2020)
- 10 Bundesamt für Statistik, Syntheseerhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM), eigene Auswertung
- 11 Dabei handelt es sich um jene im Rahmen der SAKE Befragten, die einerseits angaben, aufgrund von Restrukturierungen oder Betriebsschliessungen eher unfreiwillig frühpensioniert worden zu sein. Gleichzeitig gaben sie andererseits an, den letzten Job *nicht* aufgrund einer Entlassung, einer Zwangspensionierung oder eines beendeten befristeten Arbeitsvertrags verlassen zu haben. Die Werte zu den unfreiwillig Frühpensionierten sind nicht in der Abbildung 5 enthalten, da sie nur für die Jahre 2015 und 2019 verfügbar sind und aufgrund dieser reduzierten Stichprobengrösse nur eine grobe Schätzung darstellen.
- 12 Die Zahlen beziehen sich auf Stellensuchende der Ostschweiz sowie der Kantone Aargau, Zug und Zürich (Degen, 2021). Der Lohnvergleich bezieht sich auf jeweils gleichaltrige Erwerbstätige, welche später ebenfalls Stellensuchende wurden.
- 13 Vereinfachendes Beispiel einer nicht verheirateten Person mit einem durchschnittlichen Lebensinkommen von knapp CHF 93 000 und ansonsten voller Erwerbskarriere in einem BVG-nahen Vorsorgeplan. Während der Arbeitslosigkeit findet kein Alterssparen in der Pensionskasse statt – und auch kein nachträglicher Einkauf, um diese Lücke zu schliessen.
- 14 Um nach einem solchen Stellenverlust eine Altersrente aus der 2. Säule zu erhalten, muss die Person innerhalb einer bestimmten Frist nach der Kündigung die freiwillige Weiterversicherung nach Art. 47a BVG beantragen. Ansonsten wird das angesparte PK-Guthaben an eine Freizügigkeitseinrichtung, aus der später keine Altersrente, sondern «nur» das Kapital fällig wird, oder die Auffangeinrichtung übertragen. Art. 47a BVG ist seit Anfang 2021 in Kraft und dürfte noch nicht breit bekannt sein. Diese Gesetzesänderung stellt gegenüber der bisherigen Regelung eine Verbesserung der finanziellen Situation im Falle eines endgültigen Erwerbsaustritts als Folge einer Kündigung dar.
- 15 Gleiche Annahmen wie in Endnote 13 plus Kürzung des Umwandlungssatzes um 0,2% pro Jahr Frühpensionierung, d. h. 0,4% insgesamt. Falls diese Person Anspruch auf Überbrückungsleistungen hätte (vgl. Endnote 34), würde sie sich vermutlich nicht früh-, sondern ordentlich pensionieren lassen. Dies hätte deutlich geringere Renteneinbussen zur Folge – in unserem Beispiel 7,5% statt 17%.
- 16 Christen (2021)
- 17 Die befragten Personalentscheidungsträger stehen zwar repräsentativ für den jeweiligen Arbeitgeber. So wurden in der Umfrage die Fragen meist explizit so formuliert, dass sie *aus Perspektive* des Unternehmens zu beantworten waren. Aber natürlich spielen auch persönliche Präferenzen der Befragten eine Rolle. Knapp 60% können es sich z. B. eher oder klar vorstellen, selbst über das ordentliche Rentenalter erwerbstätig zu bleiben. Jene, die sich dies vorstellen können, signalisieren tendenziell häufiger die grundsätzliche Bereitschaft, Personen ab dem ordentlichen Rentenalter neu einzustellen.
- 18 Berechnungen basierend auf rund 23 000 Verträgen (approximativ für Unternehmen) mit 250 000 aktiven Versicherten und knapp 100 000 Neueinstellungen im Zeitraum 2016–2019. Eine Person wird als neu eingestellt gezählt, wenn sie am Anfang des entsprechenden Jahres noch nicht im Bestand war, am Ende aber schon.
- 19 Berücksichtigt wurden in dieser Analyse nur Unternehmen, welche im Zeitraum 2016–2019 mindestens fünf Neueinstellungen (egal welchen Alters) tätigten.
- 20 Bereits 2012 kam eine Studie im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen zum Schluss, dass nur wenige Unternehmen aktiv Massnahmen ergreifen, um ältere Erwerbstätige im Betrieb zu halten. Ausserdem war schon damals das Halten von älteren Mitarbeitenden eher eine zweitrangige Strategie, um an Fachkräfte zu kommen (Trageser, Hammer & Fliedner; 2012). 2017 zeigte eine Studie von Credit Suisse, dass Arbeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus eine vergleichsweise selten verfolgte Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs darstellt. Die Bedeutung dieser Strategie war aber in jenen Unternehmen grösser, die einen hohen Zusatzbedarf aufgrund von künftigen Pensionierungen erwarteten (Carnazzi Weber, Christen & Mendelin; 2017) – ein Zusammenhang, der in unserer Umfrage nicht repliziert werden kann.
- 21 Christen (2021)
- 22 Besonders in der stark exportorientierten Schweiz ist die ausländische Nachfrageentwicklung sehr wichtig. Aber Exportbranchen sind in der Regel weniger personalintensiv (z. B. Pharmaindustrie), im Gegensatz zu weitgehend binnenorientierten Branchen (z. B. Gesundheitswesen). Grob geschätzt dürften über drei Viertel der Beschäftigten in vornehmlich binnenorientierten Branchen arbeiten.
- 23 UBS (2021)
- 24 So rechnet die OECD für Deutschland (–8%) und Italien (–5%) im Zeitraum 2018 bis 2030 mit einem relativ deutlichen Rückgang der Bevölkerung zwischen 20 und 64 und für Frankreich mit einer Stagnation.
- 25 Acemoglu & Robinson (2012)
- 26 Vgl. dazu ausführlicher Carnazzi Weber et al. (2018).
- 27 Georgieff & Milanez (2021)
- 28 Frauen wurden in der Analyse ausgeklammert, da ihre Erwerbstätigenquote zwar ebenfalls stark anstieg, aber auch aufgrund sich gleichzeitig verändernder Geschlechterrollen. Um eine statistisch nur schwer auseinanderhaltbare Vermengung der beiden Effekte (Geschlechterrollen und demografische Alterung) zu verhindern, beschränkt sich die Analyse daher auf Männer.
- 29 Geppert et al. (2019)
- 30 Dieser Zusammenhang gilt aber nur für die Arbeitslosenquote gemäss SECO, nicht aber für die Erwerbslosenquote nach ILO (vgl. Endnote 6 für Erklärung des Unterschieds). Dies bedeutet womöglich, dass zwar arbeitslose ältere Erwerbspersonen von einer Zunahme des Fachkräftemangels profitieren, nicht aber z. B. Ausgesteuerte. Es sind aber auch andere Gründe denkbar. Diese Diskrepanz kann im Rahmen der Studie nicht vertieft untersucht werden und bietet sich für weiterführende Forschungsprojekte an.
- 31 Sheldon & Cueni (2011) sowie Hevenstone & Neuenschwander (2020)
- 32 Berücksichtigt sind Bruttolöhne (BFS 2021, Lohnstrukturerhebung 2018) plus die wichtigsten Lohnnebenkosten sowie ein grob geschätzter monetärer Kostenwert für Absenzen aufgrund von Ferien und Krankheit (BFS 2021, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung). Natürlich ist das eine massiv vereinfachte Darstellung: Personen ab 55 besetzen typischerweise andere Positionen und Berufe als Personen unter 35, was bereits einen Teil der Lohndifferenzen erklären dürfte.
- 33 In dieser einfach gehaltenen Rechnung wird nicht berücksichtigt, dass – je nach Arbeitsmarktsituation – die effektive Traglast der BVG-Beiträge nicht zwingend paritätisch sein muss, d. h. sie effektiv – via Bruttolohn – über- oder unterhältig von den Arbeitnehmenden getragen werden könnten.
- 34 Folgende Kriterien müssen unter anderem erfüllt sein:
- insgesamt 20 AHV-Beitragsjahre, wovon mindestens fünf nach dem 50. Altersjahr, mit einem jährlichen Mindesteinkommen in der Höhe der BVG-Eintrittsschwelle
 - weniger als CHF 50 000 (Einzelperson) bzw. CHF 100 000 (Ehepaare) Vermögen
 - kein Anspruch auf eine IV-Rente und kein Vorbezug der Altersrente der AHV
- 35 Rudin et al. (2019). Die genannte Schätzung beruht auf einem Vorentwurf des Gesetzes. Die finale Version sieht insbesondere tiefere Freigrenzen für das Vermögen vor.
- 36 <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75606.html>
- 37 Genauer Wortlaut der zu beurteilenden Aussage: «Die Einführung einer Überbrückungsrente für Arbeitslose ab 60, die das Abrutschen in die Sozialhilfe verhindern soll, würde die Akzeptanz eines höheren Rentenalters vergrössern.»

