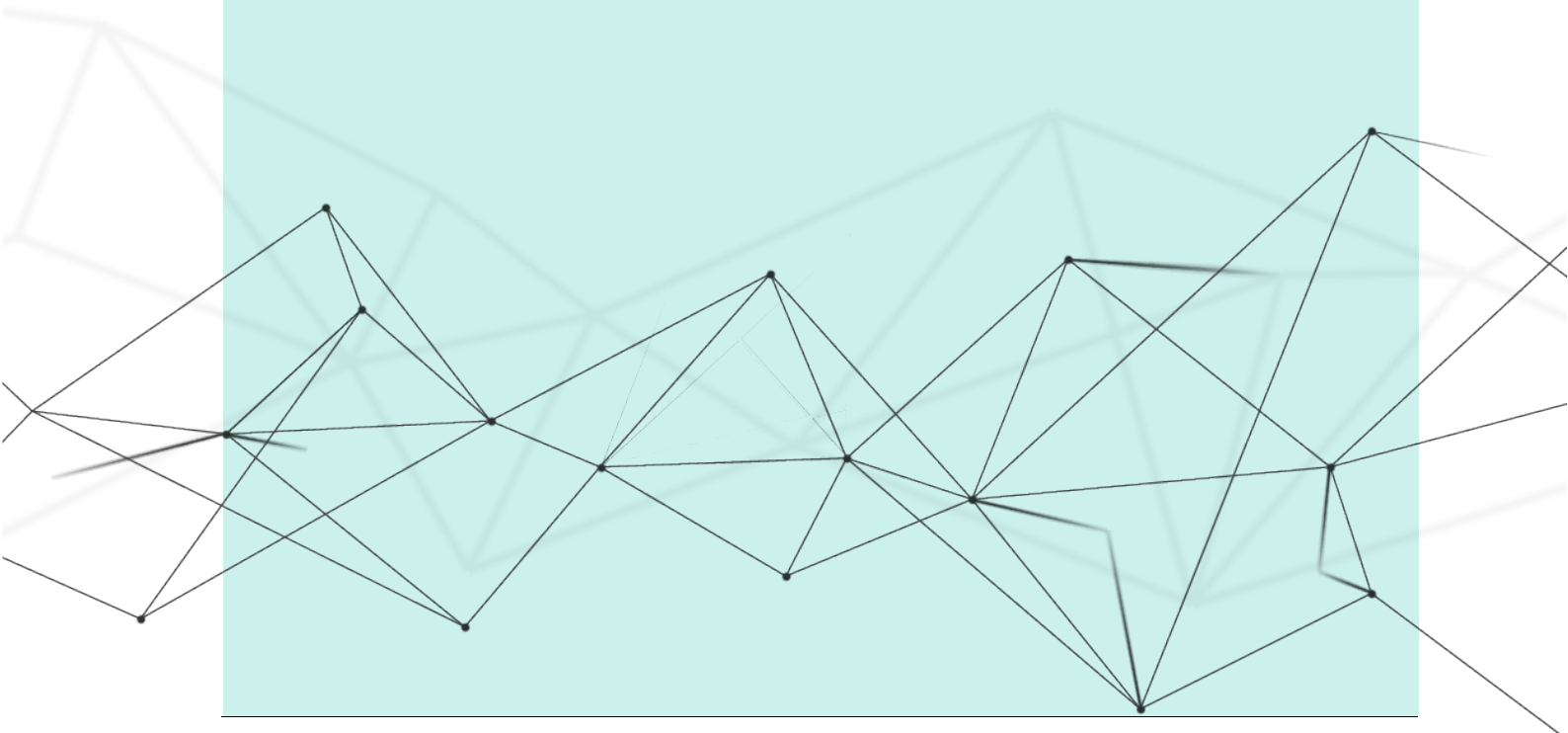




Arbeitsmarktstudie | Februar 2020

# Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus





In der Publikationsreihe «Grundlagen für die Wirtschaftspolitik» veröffentlicht das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO Studien und Arbeitspapiere, welche wirtschaftspolitische Fragen im weiteren Sinne erörtern.

#### **Herausgeber**

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36, 3003 Bern  
Tel. +41 58 469 60 22  
[wp-sekretariat@seco.admin.ch](mailto:wp-sekretariat@seco.admin.ch)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

#### **Online**

[www.seco.admin.ch/studien](http://www.seco.admin.ch/studien)

#### **Autoren**

Mirjam Suri, Miriam Frey, Adrian Wüest und Michael Morlok  
BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG  
Aeschengraben 9, 4051 Basel

#### **Zitierweise**

Mirjam Suri, Miriam Frey, Adrian Wüest und Michael Morlok (2020): «Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 13. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.

#### **Anmerkungen**

Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.

Der vorliegende Text gibt die Auffassung der Autoren wieder. Diese muss nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers übereinstimmen.

---

# Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus

## Zusammenfassung

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat BSS Volkswirtschaftliche Beratung beauftragt, die Erwerbstätigkeit von Personen im Rentenalter in der Schweiz zu analysieren und Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus zu diskutieren. Die Option der Erhöhung des ordentlichen Rentenalters wird in der vorliegenden Studie ausgeklammert.

Eine Analyse der aktuellen Situation zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz zeigt auf, dass ein Potenzial zur Steigerung vorhanden ist: Nur ein kleiner Teil (12%) der Personen im Alter von 65 Jahren und älter ist noch erwerbstätig und davon sind es viele in Teilzeittätigkeiten. Sowohl eine Ausdehnung als auch eine Intensivierung der Erwerbstätigkeit scheinen entsprechend möglich. Dies bestätigt der internationale Vergleich, der aufzeigt, dass die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter im OECD-Durchschnitt höher liegt. Anhand von drei Szenarien wird die Grössenordnung des Potenzials zur Steigerung der Erwerbstätigkeit in der Schweiz im Rentenalter eingeschätzt. Aus der Einschätzung ergibt sich eine Bandbreite zwischen 12'000 und 108'000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten. Zur Einordnung: Die Erwerbstätigkeit der 65 bis 74-Jährigen entspricht aktuell rund 74'000 Vollzeitäquivalenten.

Grundsätzlich ist zur Förderung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter eine breite Palette an Massnahmen denkbar, die an verschiedenen Motivations- und Hinderungsfaktoren ansetzen. Aus unserer Sicht erscheint es vielversprechend, verschiedene Massnahmen zu kombinieren. Beachtet werden muss, dass sich die Möglichkeiten zur Umsetzung der Massnahmen sowie das Potenzial einer weiteren Erwerbstätigkeit zwischen den Branchen und Betriebsgrössen unterscheiden können.

Drei ausgewählte Massnahmenbündel wurden hinsichtlich ihres Potenzials näher beleuchtet: Reduktion der Lohnnebenkosten für Erwerbstätige über dem ordentlichen Rentenalter, reduzierte Besteuerung von Erwerbseinkommen im Rentenalter sowie Massnahmen zur Veränderung der Norm. Hinsichtlich der ersten beiden Massnahmenbündel ist festzuhalten, dass sie unseres Erachtens ein Potenzial zur Steigerung der Erwerbstätigkeit enthalten. Allerdings ist nicht zu erwarten, dass das oben genannte geschätzte Potenzial durch sie vollumfänglich realisiert werden kann. Die Abschaffung von Sozialversicherungsbeiträgen bei einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter scheint auch unabhängig vom Potenzial gerechtfertigt, wenn Personen im Rentenalter von diesen Leistungen nicht mehr profitieren. Dies ist bei AHV/IV/EO-Beiträgen der Fall. Eine alternative Massnahme wäre, AHV-Beiträge auch im Rentenalter als rentenverbessernd auszugestalten. Unserer Einschätzung nach ist für eine Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter zentral, dass ein Kulturwandel stattfindet. Erreicht werden könnte dies durch ein Massnahmenbündel aus Sensibilisierung, betrieblichen Massnahmen und der Aufhebung des fixen Rentenalters. Gelingt es, sowohl die Bevölkerung als auch die Arbeitgeber vermehrt für eine weitere Erwerbstätigkeit zu sensibilisieren und durch eine Aufhebung des fixen Rentenalters zu einer bewussten Entscheidung zu zwingen, hätte dies potentiell grosse Auswirkungen, welche durch begleitende Massnahmen noch verstärkt werden könnten.

---

# Travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite

## Résumé

La présente étude a été réalisée par le bureau BSS Volkswirtschaftliche Beratung, sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Elle porte sur la question du maintien d'une activité professionnelle au-delà de l'âge ordinaire de la retraite et sur les différentes mesures susceptibles d'encourager une telle pratique. À noter que le relèvement de l'âge de la retraite est exclu du champ d'investigation.

L'état des lieux dressé par les auteurs révèle un potentiel d'amélioration : parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus, seules 12 % exercent encore une activité professionnelle, le plus souvent à temps partiel. Augmenter le nombre de retraités encore actifs professionnellement mais aussi leur taux d'activité semble donc un objectif réaliste, d'autant qu'en comparaison internationale, la part des personnes exerçant une activité au-delà de l'âge de la retraite en Suisse s'avère inférieure à la moyenne des pays de l'OCDE. Le potentiel d'augmentation du volume de l'emploi après l'âge de la retraite, évalué par les auteurs sur la base de trois scénarios, se situe ainsi dans une fourchette comprise entre 12 000 à 108 000 équivalents plein temps (EPT) supplémentaires. À titre indicatif, le nombre d'EPT dans la tranche d'âge 65-74 ans s'élève actuellement à 74 000.

Le maintien de l'activité professionnelle au-delà de l'âge ordinaire de la retraite peut être favorisé à l'aide d'une large palette de mesures axées sur différents facteurs d'incitation et de facilitation. De l'avis des auteurs, la solution la plus efficace consisterait à combiner plusieurs approches, sachant que les possibilités de mise en œuvre et le potentiel de prolongement de la vie professionnelle au-delà de l'âge de la retraite peuvent varier en fonction du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

Trois séries de mesures sont analysées plus en détail sous l'angle de leur potentiel : réduction des charges salariales pour les personnes actives au-delà de l'âge de la retraite, baisse de l'imposition des revenus d'une activité lucrative pour cette même catégorie de personnes et actions visant à faire évoluer les mentalités. Si les deux premiers leviers sont susceptibles d'avoir un effet positif sur l'activité, ils ne suffiraient cependant pas à concrétiser tout le potentiel d'amélioration identifié par les auteurs. Cela dit, une suppression des cotisations sociales après l'âge de la retraite semblerait se justifier pour des assurances qui ne bénéficient plus aux personnes concernées, ce qui est le cas des cotisations AVS/AI/APG. Une autre manière de résoudre ce problème serait de continuer à prendre en compte les cotisations AVS versées après l'âge de la retraite dans le calcul des rentes. L'étude conclut toutefois que l'augmentation de l'activité passe avant tout par un changement des mentalités, qui peut être favorisé par un ensemble de mesures alliant sensibilisation, aménagements consentis par les entreprises et abandon de la retraite à âge fixe. Si l'idée de poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite s'imposait au sein de la population comme auprès des employeurs et faisait l'objet d'une décision individuelle réfléchie dans un contexte de suppression de la retraite à âge fixe, les effets pourraient s'avérer considérables et être encore renforcés par des mesures d'accompagnement.

---

# Proseguimento dell'attività lucrativa oltre l'età legale di pensionamento

## Riassunto

La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha incaricato la società di consulenza *BSS Volkswirtschaftliche Beratung* di analizzare la situazione relativa all'esercizio di un'attività lucrativa da parte dei pensionati in Svizzera e di discutere misure per promuoverne l'occupazione. Nel presente studio non viene considerata l'opzione di un aumento dell'età legale di pensionamento.

Da un'analisi della situazione attuale in Svizzera emerge un potenziale di aumento dell'attività lucrativa dei pensionati: solo una piccola parte degli over 65 è infatti ancora attiva (12 %), spesso soltanto a tempo parziale. Sembra dunque possibile sia incentivare più persone a lavorare, sia far sì che chi già lavora aumenti il proprio grado di occupazione, come confermato da un confronto internazionale: in media nell'OCSE il tasso di attività professionale dopo il pensionamento è infatti più elevato. Nel presente studio viene stimato il potenziale di aumento sulla base di tre scenari. Ne risulta un numero compreso tra 12 000 e 108 000 ulteriori equivalenti a tempo pieno. A titolo di paragone, al momento per la fascia 65-74 anni si contano 74 000 equivalenti a tempo pieno.

Per promuovere l'esercizio di un'attività lucrativa oltre il pensionamento vi è una vasta gamma di possibili misure incentrate sia su fattori che fungono da stimolo, sia su possibili deterrenti. Si ritiene che combinare misure diverse sia una via promettente. È necessario tenere conto del fatto che le possibilità per attuare le misure e il potenziale di aumento possono variare in base al settore e alla grandezza delle imprese.

Nel presente studio sono stati illustrati nel dettaglio, sotto il profilo del potenziale di aumento dell'attività lucrativa dei pensionati, tre pacchetti di misure: la riduzione dei costi salariali accessori, la riduzione dell'imposizione del reddito da un'attività lucrativa e le misure per favorire un cambiamento culturale. Si ritiene che attuando i primi due pacchetti l'attività lucrativa possa aumentare, tuttavia non ci si aspetta che raggiunga il numero di ulteriori equivalenti a tempo pieno riportato in precedenza. Dato che in ogni caso i pensionati non beneficiano più dei contributi sociali (AVS/AI/IPG), il fatto di abolirne il versamento risulta giustificato indipendentemente dai risultati raggiungibili. Una misura alternativa sarebbe fare in modo che i contributi AVS versati dopo il pensionamento portino a un aumento della rendita. Si ritiene tuttavia di fondamentale importanza un cambiamento culturale, che potrebbe essere raggiunto combinando misure di sensibilizzazione, misure aziendali e l'abolizione di un'età di pensionamento fissa. Sensibilizzare maggiormente la popolazione e i datori di lavoro a favore del proseguimento dell'attività lucrativa e portarli a effettuare scelte consapevoli abolendo un'età di pensionamento fissa potrebbe avere un notevole impatto, da rafforzare ulteriormente tramite misure di accompagnamento.

---

# Employment beyond the statutory retirement age

## Summary

The State Secretariat for Economic Affairs (SECO) has commissioned BSS Economic Consultants to analyse the employment of people beyond retirement age in Switzerland and to discuss measures to promote employment beyond the statutory retirement age. The option of raising the statutory retirement age is excluded from the present study.

An analysis of the current situation regarding employment above retirement age in Switzerland shows that there is potential for an increase: Only a small proportion (12%) of people aged 65 and over hold a paid job, many of which part-time. Both an expansion and an intensification of employment thus seem possible. An international comparison supports this view, showing that in the OECD, labour force participation above retirement age is higher on average. We put forth three scenarios for Switzerland to estimate the magnitude of the potential for increasing employment above retirement age. The estimated results range between 12,000 and 108,000 additional full-time equivalents. In comparison, the current employment of 65 to 74 year-olds corresponds to roughly 74,000 full-time equivalents.

A wide range of measures to promote employment beyond retirement age is generally conceivable, based on various incentivizing and disincentivizing factors. In our view, a combination of different measures seems promising. Notably, the possibilities for implementing the measures and the potential for further employment can vary across sectors and company size.

We examine the potential of three particular bundles of measures in more detail: reduction of non-wage labour costs for employees above the statutory retirement age, reduced taxation of earned income above the statutory retirement age, and measures to change the prevailing norms. We reckon that the first two bundles have potential for increasing employment. On their own, however, they are unlikely to fully realise the aforementioned estimated potential. Abolishing social security contributions in case of employment above retirement age appears to be justified irrespective of the potential as long as workers at this age can't benefit from their contributions. This is the case with AHV/IV/EO contributions (old-age and survivors' insurance, invalidity insurance, and loss of earnings compensation). Alternatively, AHV contributions could be redesigned as pension-enhancing even after statutory retirement age. In our view, a cultural change is crucial to increasing employment beyond retirement age. This could be accomplished through a bundle of measures consisting of raising awareness, corporate measures, and the abolition of the fixed retirement age. Making both the population and employers more receptive to continued employment and forcing them to make a conscious decision through the abolition of the fixed retirement age could potentially have a major impact. Accompanying measures could reinforce this effect further.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Vorgehen</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
3.1. Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz.....	3
3.2. Internationaler Vergleich.....	7
3.3. Motivations- und Hinderungsgründe .....	8
<b>4. Analyse des Potenzials</b> .....	<b>14</b>
<b>5. Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter</b> .....	<b>20</b>
5.1. Übersicht Massnahmen .....	20
5.2. Beschrieb und Analyse der Massnahmengruppen .....	23
5.2.1. Unbeabsichtigte Nebeneffekte .....	23
5.2.2. Monetäre Massnahmen für Arbeitnehmer/innen.....	25
5.2.3. Nicht-monetäre Massnahmen für Arbeitnehmer/innen.....	32
5.2.4. Monetäre Massnahmen für Arbeitgeber .....	37
5.2.5. Nicht-monetäre Massnahmen für Arbeitgeber.....	40
5.2.6. Betriebliche Massnahmen .....	41
5.3. Vertiefende Betrachtung ausgewählter Massnahmen .....	44
<b>6. Schlussfolgerungen</b> .....	<b>56</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>58</b>
Anhang 1: Datenquellen.....	58
Anhang 2: Rechtliche Rahmenbedingungen Schweiz .....	59
Anhang 3: Vertiefende Ist-Analyse .....	63
Anhang 4: Massnahmenbewertung.....	75
Anhang 5: Ergänzende Massnahmenbeschriebe.....	80
Anhang 6: Detaillierte Informationen Simulation Steuerbelastung.....	93
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>96</b>

## Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
AN	Arbeitnehmer
BFS	Bundesamt für Statistik
BIP	Bruttoinlandprodukt
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Berufliche Vorsorge
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BVV	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
CHF	Schweizer Franken
EL	Ergänzungsleistungen
ESTV	Eidgenössische Steuerverwaltung
Eurostat	Europäische Statistiken
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
IV	Invalidenversicherung
JPY	Yen
KRW	Südkoreanischer Won
KTG	Krankentaggeld
NZD	Neuseeland-Dollar
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SESAM	Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VZÄ	Vollzeitäquivalent



## 1. Einleitung

Durch den demografischen Wandel nimmt der Anteil der älteren Bevölkerung in der Schweiz kontinuierlich zu. Bevölkerungsstarke Jahrgänge nähern sich dem Pensionsalter, was mit verschiedenen Herausforderungen verbunden ist. Besonders relevant sind dabei der drohende Fachkräftemangel sowie die Sicherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Alterssicherung.<sup>1</sup>

Wäre die Erwerbstätigkeit im Rentenalter höher, könnten diese Risiken geschmälert werden.<sup>2</sup> Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat BSS Volkswirtschaftliche Beratung beauftragt, die Erwerbstätigkeit von Personen im Rentenalter<sup>3</sup> in der Schweiz näher zu untersuchen. Ziel ist es, einerseits Erkenntnisse zur aktuellen Erwerbsbeteiligung im Rentenalter in der Schweiz sowie im internationalen Vergleich zu gewinnen und andererseits eine Auslegeordnung von möglichen Massnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Rentenalter zu erarbeiten. Im Fokus soll die Förderung der freiwilligen längeren Erwerbsbeteiligung stehen, die Option der Erhöhung des ordentlichen Rentenalters wird in der vorliegenden Studie ausgeklammert. Ziel der Massnahmen ist, die Rahmenbedingungen zu optimieren, so dass das brachliegende Potenzial an Arbeitskräften bei Personen im Rentenalter, die gesund und grundsätzlich zur Erwerbstätigkeit motiviert sind, vermehrt aktiviert werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen sowohl Arbeitsangebot als auch Arbeitsnachfrage berücksichtigt werden. Basierend auf dieser Auslegeordnung soll zudem abgeschätzt werden, wie gross das Potenzial ausgewählter Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit ist.

Nachfolgend wird zunächst das Vorgehen der Studie dargelegt (Kapitel 2) und weiter die Situation der Erwerbstätigen im Rentenalter beleuchtet (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird das Potenzial zur Steigerung der Erwerbstätigkeit anhand von Szenarien eingeschätzt. In Kapitel 5 werden die identifizierten Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit dargestellt und beurteilt, bevor in Kapitel 6 abschliessende Schlussfolgerungen aus den Erkenntnissen gezogen werden.

---

<sup>1</sup> Zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz siehe z.B. Föllmi et al. (2019), Kaiser et al. (2019), Bill-Körber und Eichler (2019).

<sup>2</sup> Dass ein Interesse zur vermehrten Förderung der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus besteht, verdeutlichen auch politische Vorstösse: Mit einem Postulat, das am 20. Juni 2019 angenommen wurde, wird der Bundesrat aufgefordert, einen Bericht mit möglichen Lösungsvarianten zu erarbeiten (Postulat Hegglin 19.3172). Ähnliche Fragen stellte auch P. Bischof mit der Interpellation "Erwerbsarbeit über das Rentenalter hinaus attraktiv machen" (19.3407).

<sup>3</sup> Wenn nachfolgend von Erwerbstätigkeit im Rentenalter gesprochen wird, ist damit eine Erwerbstätigkeit nach 64/65 Jahren gemeint, d.h. eine Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus.

## 2. Vorgehen

Zur Beantwortung der Fragestellung tragen drei methodische Elemente bei: eine Datenanalyse, eine Literaturanalyse sowie die Ermittlung des Potenzials ausgewählter Massnahmen.

*Ist-Analyse mittels Datenanalyse*<sup>4</sup>: Zielsetzung dieses Schrittes ist in erster Linie einen Einblick in die aktuelle Situation der Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz zu erlangen. Neben der Frage, wie viele Personen in welchen Tätigkeiten im Rentenalter arbeiten, ist dabei auch von Interesse, welche Charakteristika diese Personen aufweisen. Um die Ergebnisse für die Schweiz im internationalen Kontext einordnen zu können, wurden zudem internationale Datenquellen hinzugezogen.

*Analyse von Massnahmen*: Ziel der Literaturanalyse war in erster Linie die Identifikation, Beschreibung, Kategorisierung und Bewertung von Massnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie – soweit vorhanden – Analysen zu ihrer Wirksamkeit. Ergänzend wurden verschiedene Fachpersonen, die sich mit der Thematik auseinandergesetzt haben, kontaktiert und angefragt, ob ihnen weitere Massnahmen resp. Literatur bekannt sind.<sup>5</sup> In einem weiteren Schritt wurden basierend auf den Erkenntnissen aus den Daten- und Literaturanalysen fünf Länder identifiziert, welche genauer betrachtet wurden: Korea, Japan, Schweden, Neuseeland und Deutschland.<sup>6</sup> Neben der vertieften Dokumentenanalyse wurden zudem Länderverantwortliche der OECD kontaktiert, mit der Frage, ob ihnen weitere umgesetzte Massnahmen oder diskutierte Vorschläge bekannt sind. Insgesamt wurden 106 Studien gesichtet.

*Ermittlung des Potenzials*: Ziel dieses Arbeitsschrittes war es, die Auswirkungen der Massnahmen auf die Erwerbstätigkeit der Personen im Rentenalter in der Schweiz einzuschätzen. Neben einer übergeordneten Einschätzung des Potenzials zur Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter wurden spezifische Analysen für drei ausgewählte Massnahmenbündel vorgenommen.

---

<sup>4</sup> Es wurden einerseits Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS), insbesondere die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), und andererseits Daten von Eurostat sowie der OECD beigezogen. Mehr Informationen zu den verwendeten Datenquellen finden sich im Anhang.

<sup>5</sup> Angefragt wurden Prof. Dr. Christoph Schaltegger, Prof. Dr. Dr. Monika Bütler, Prof. Dr. Reiner Eichenberger, Prof. Dr. Martina Zölch und Dipl. Psych. Cosima Dorsewagen.

<sup>6</sup> Kriterien für die Auswahl waren insb. Hinweise auf eine höhere Erwerbsbeteiligung im Rentenalter, Hinweise auf innovative Massnahmen in der Literatur sowie eine gewisse Vergleichbarkeit zur Schweiz (z.B. bzgl. Lebenserwartung, Arbeitslosenquote). Zusätzlich sollte noch ein Nachbarland näher betrachtet werden, hierfür wurde Deutschland ausgewählt.

### 3. Ausgangslage

Im nachfolgenden Kapitel werden zentrale Aspekte zur aktuellen Situation hinsichtlich der Erwerbstätigkeit im Alter in der Schweiz und im internationalen Vergleich beleuchtet. Weiter werden die Motivations- und Hinderungsgründe einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter thematisiert.

Eine vertiefende Sicht auf die Erwerbstätigkeit in der Schweiz und im Ausland, die Charakteristika der Erwerbstätigen sowie die relevanten rechtlichen Bestimmungen in der Schweiz finden sich im Anhang.

#### **Exkurs: Begrifflichkeiten**

Zwischen dem Austritt aus dem Arbeitsmarkt und dem Beginn des Leistungsbezugs der Altersvorsorge ist zu unterscheiden, da diese beiden Ereignisse nicht zur gleichen Zeit eintreten müssen. So kann jemand beispielsweise früh – etwa vor dem ordentlichen Rentenalter – aus dem Arbeitsmarkt austreten, ohne jedoch bereits eine Leistung der Altersvorsorge zu beziehen. Ebenso kann jemand im Rentenalter, d.h. über dem ordentlichen Rentenalter von 64/65, weiter erwerbstätig sein (spät austreten) und bereits eine Rentenleistung beziehen. Im vorliegenden Bericht wird auf Personengruppen aus Arbeitsmarktsicht mit Begriffen wie "Erwerbstätige im Rentenalter" resp. "frühzeitig Ausgetretene" Bezug genommen. Unabhängig davon ist der Leistungsbezug, auf welchen im vorliegenden Bericht mit Begriffen wie "Spätpensionierte" oder "Frühpensionierte" Bezug genommen wird.

#### **3.1. Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz**

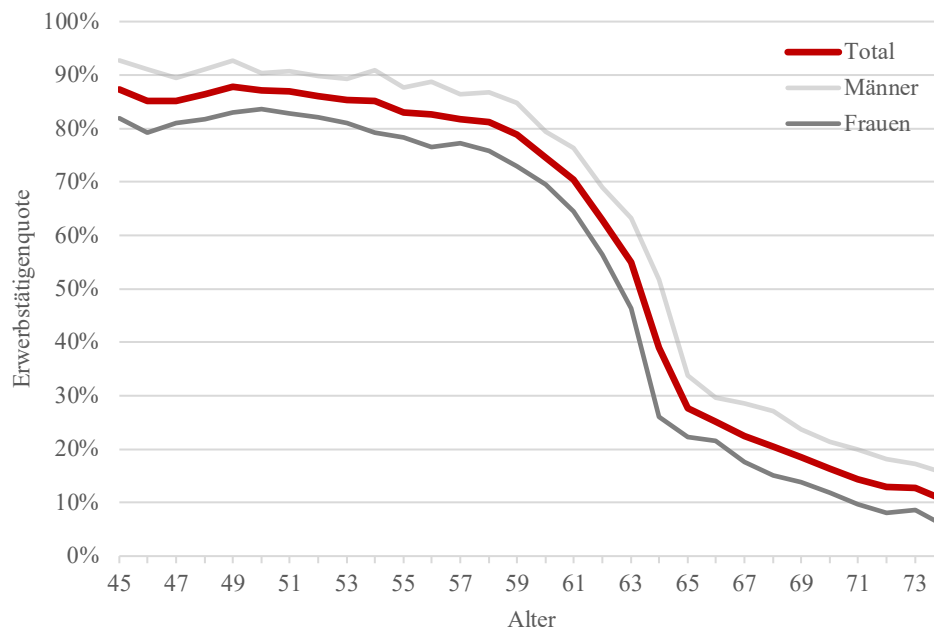
Auswertungen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) verdeutlichen, dass die Erwerbsbeteiligung in der Schweiz mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters rapide abnimmt. Während im Alter von 55-64 die Erwerbstätigenquote 2018 noch bei 73% liegt, sinkt sie bei den über 65-Jährigen auf 12%. Werden nur die 65 bis 74-Jährigen betrachtet, liegt die Erwerbstätigenquote bei knapp 19%. Eine detailliertere Altersauswertung (siehe Abbildung 1) verdeutlicht, dass der Abwärtstrend ungefähr im Alter von 58 Jahren beginnt (dem Mindestalter für den Bezug einer Rente aus der 2. Säule), bis zum ordentlichen Rentenalter steiler wird und danach wiederum etwas abflacht.

Die Zahlen zeigen zudem, dass die Erwerbstätigenquote sich nach Geschlechtern unterscheidet<sup>7</sup>: Neben dem Umstand, dass Frauen weniger häufig erwerbstätig sind als Männer, zeigt sich auch hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung über das Rentenalter hinaus eine Differenz: Während im Alter von 55 Jahren rund 80% der Frauen und rund 90% der Männer erwerbstätig sind, sind es im Alter von 70 Jahren bei den Frauen noch 12%, bei den Männern 21%.

---

<sup>7</sup> Hinweise zu Unterschieden nach weiteren Merkmalen (zwischen Berufshauptgruppen und Branchen) finden sich in Anhang 3.

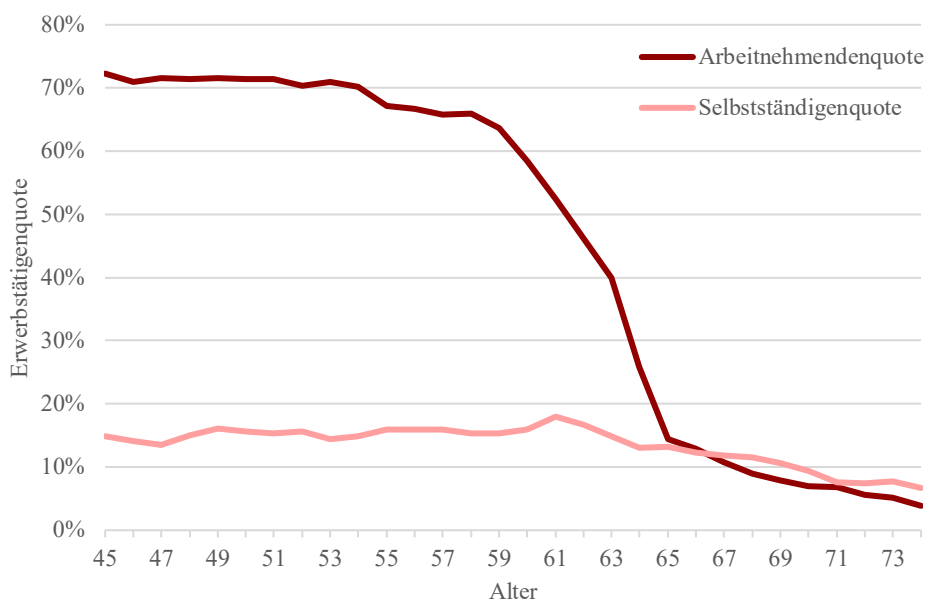
Abbildung 1 Erwerbstätigenquote nach Alter (45-74) 2016-2018



Quelle: Eigene Auswertung, SAKE-Daten 2016- 2018. Als Erwerbstätige gelten Personen, die während der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben, oder die trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz (infolge Krankheit o.ä.) weiterhin eine Beschäftigung als Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmende hatten, oder die unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben.

In Bezug auf den Erwerbsstatus zeigt sich, dass ab ungefähr 60 Jahren der Anteil der Arbeitnehmenden an der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe stark abnimmt, während der Rückgang der Selbstständigenquote (Anzahl Selbstständige an der Gesamtbevölkerung) rund um das ordentliche Rentenalter schwach ist (siehe Abbildung 2). So sinkt die Arbeitnehmendenquote von 71% im Alter von 50 Jahren auf 7% im Alter von 70 Jahren, während die Selbstständigenquote von 16% lediglich auf 9% sinkt. Damit sind in diesem Alter mehr Personen selbstständig als angestellt. Selbstständige bleiben somit bereits heute zu einem sehr grossen Anteil über das Rentenalter hinaus erwerbstätig. Allerdings ist auch denkbar, dass frühere Arbeitnehmende sich im Rentenalter noch selbstständig machen (z.B. mit Verwaltungsrats- oder Beratungsmandaten) und es entsprechend zu einer Verschiebung kommt. Bei jenen, welche zuvor bereits selbstständig waren, mag es sehr heterogene Gründe für die weitere Erwerbstätigkeit geben: So kann es sein, dass einige die Weiterarbeit aufgrund geringer Renten anstreben oder keine Nachfolge für den Betrieb gefunden werden kann. Auf der anderen Seite dürften die Hürden für eine Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus (und zum erwünschten Beschäftigungsgrad) für Selbstständige kleiner sein als bei Arbeitnehmenden.

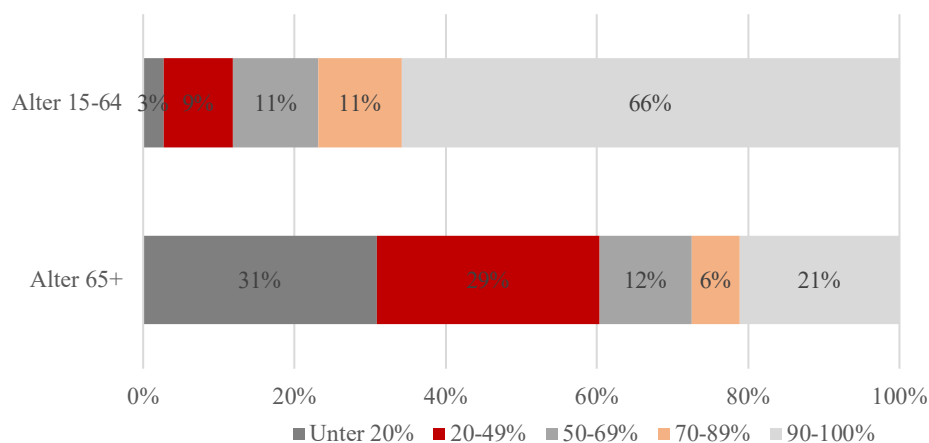
Abbildung 2 Erwerbstätigenquote nach Erwerbsstatus und Alter (45-74) 2016-2018



Quelle: Eigene Auswertung, SAKE-Daten 2016-2018. Mitarbeitende Familienmitglieder wurden zu den Selbstständigen gezählt.

Beschäftigungsgrad (für weitere Informationen zu diesem Thema vgl. Anhang 3): Über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätige Personen sind in der Schweiz zu einem grossen Anteil teilzeitbeschäftigt.<sup>8</sup>

Abbildung 3 Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Personen für die Altersgruppen 15 bis 64 Jahre sowie 65 Jahre und älter



Quelle: Eigene Darstellung. Auswertung des BFS, SAKE-Daten 2018.

<sup>8</sup> Auswertungen des BFS, SAKE Daten Jahr 2018.

60% der Erwerbstätigen 65+ arbeiten mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50%. Bei der Altersklasse 15 bis 64 Jahre fallen hingegen nur 12% in diese Kategorie. Während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von 50-89% bei einem ähnlichen Niveau liegt, zeigt sich die grösste Veränderung bei den Vollzeitbeschäftigten (90-100%): Während bei den 15 bis 64-Jährigen 66% aller Erwerbstätigen in diese Kategorie fallen, sind es bei den Erwerbstätigen über 65 Jahren lediglich noch 21%. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen liegt über alle Altersgruppen hinweg deutlich höher als jener der Männer.

Bei den Arbeitszeitmodellen zeigt sich, dass Erwerbstätige 65+ häufiger in flexiblen Modellen tätig sind als andere Altersgruppen: Während bei den 55 bis 64-Jährigen rund 10% in Arbeitsmodellen ohne formale Vorgaben tätig sind, sind es bei den über 65-Jährigen rund 45%.

Leistungen der Altersvorsorge: 94% der Erwerbstätigen im Alter von 65 bis 70 Jahren beziehen eine AHV-Rente, 42% beziehen eine Altersrente der Pensionskasse. Bei den Nichterwerbstätigen sind es jeweils lediglich wenig mehr: 97% mit AHV-Rente, 56% mit Pensionskassenrente.<sup>9</sup> Dass AHV-Renten nur wenig aufgeschoben werden, zeigen auch weitere Auswertungen anhand der SESAM-Daten (2018): 88% der AHV-Altersrenten werden ab dem gesetzlichen Rentenalter bezogen, 10% sind vorbezogene Renten und lediglich 1% der Renten werden aufgeschoben.

Ausbildungsniveau und Einkommen: Es zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Erwerbstätigen über 65 Jahren und den Erwerbstätigen aller Altersgruppen. Da das Ausbildungsniveau insgesamt gestiegen ist, also Personen über 65 Jahren tendenziell ein tieferes Ausbildungsniveau als Personen unter 65 haben, besteht jedoch die Vermutung, dass über 65-jährige Personen mit einer im Vergleich zu ihrer Altersgruppe hohen Ausbildung eher erwerbstätig sind. Im Vergleich zur Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen zeigt sich ein leichter Anstieg des Anteils Personen mit Ausbildung auf Tertiärstufe. Unter den Personen über 65 Jahren in der Schweiz ist der Anteil jener mit Tertiärausbildung bei den Erwerbstätigen mit 43% merklich höher als bei den Nichterwerbstätigen (22%).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Eigene Auswertung, SAKE Daten Jahr 2015. Die Angaben zur beruflichen Vorsorge beziehen sich jeweils ausschliesslich auf Rentenleistungen, nicht aber auf Kapitalbezüge.

<sup>10</sup> Wahrendorf et al. (2016) zeigen auf, dass erwerbstätige Personen im Rentenalter in Europa tendenziell ein höheres Ausbildungsniveau haben als Nichterwerbstätige. Dorn und Souza-Poza (2005) konnten im Hinblick auf frühzeitige Erwerbsaustritte keine signifikanten Auswirkungen eines hohen Ausbildungsniveaus finden. Hingegen zeigen sie auf, dass die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Erwerbsaustritts mit steigendem Einkommen zunimmt, wobei sich die Entwicklung an einem bestimmten Punkt wieder umkehrt: Personen mit tiefen sowie mit hohen Einkommen haben entsprechend die geringste Wahrscheinlichkeit, frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszutreten. Trageser et al. (2012) zeigen, dass mit steigendem persönlichem Nettoeinkommen die Wahrscheinlichkeit auf eine Erwerbstätigkeit von Personen vor (58-63/64 Jahre) und nach (64/65-70 Jahre) dem ordentlichen Rentenalter steigt. Börsch-Supan et al. (2015) kommen wiederum für Deutschland zum Schluss, dass es sowohl sehr wohlhabende als auch sehr einkommensschwache Personen im Rentenalter gibt, die erwerbstätig sind und dass je nach Gruppe die finanziellen oder die ideellen Motive zur Erwerbstätigkeit überwiegen.

Hinsichtlich des Gesundheitszustands (siehe Anhang 3) zeigt sich bei einer Auswertung der SAKE 2018, dass erwerbstätige Personen im Rentenalter ihren Gesundheitszustand mehrheitlich als gut oder sehr gut einschätzen (86%). Ein Vergleich mit der Einschätzung der Nichterwerbspersonen verdeutlicht, dass diese ihren Gesundheitszustand insgesamt zwar als etwas schlechter erachten, aber ebenfalls eine Mehrheit (70%) den eigenen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut beschreibt.

### 3.2. Internationaler Vergleich

Die Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen von 18.6% liegt in der Schweiz unterhalb des OECD-Durchschnitt von 21.9%. Dies steht etwas im Gegensatz zur vergleichsweise hohen Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen in der Schweiz (80.1% im Gegensatz zu 68.5% im OECD-Durchschnitt).<sup>11</sup> Während also die Erwerbstätigkeit vor dem Rentenalter in der Schweiz überdurchschnittlich hoch ist, reduziert sie sich mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters stärker als in anderen Ländern. Innerhalb von Europa liegt die Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen in der Schweiz nach Island, Estland und Norwegen dennoch unter den Spitzenreitern. Die höchsten Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen weisen Korea und Japan mit rund 40% aus.<sup>12</sup> Zu beachten ist jedoch, dass bei einigen Ländern, insbesondere Island, das ordentliche Rentenalter über 65 Jahren liegt.<sup>13</sup> Zudem muss bedacht werden, dass Unterschiede hinsichtlich der finanziellen Absicherung im Alter bestehen und in einigen Ländern vermehrt armutsgefährdete Personen in weitere Erwerbstätigkeit gedrängt werden.<sup>14</sup>

Ein aktueller Bericht der OECD (2019a) zeigt, dass sich die Erwerbsquote der 65 bis 69-Jährigen in der Schweiz im Zeitraum von 2008 bis 2018 zwar erhöht hat, diese Veränderung aber in einigen anderen Ländern noch stärker war, so dass die Steigerung unter dem OECD-Durchschnitt liegt. Betrachtet man die Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen im Verlauf der Jahre 1991 bis 2018, zeigt sich, dass die Schweiz zwar eine eher hohe Erwerbstätigenquote zu Beginn der Zeitreihe hatte. Während die Quote in der Schweiz abnahm, stieg sie aber in anderen Ländern an.

---

<sup>11</sup> OECD, Daten Jahr 2018, stats.oecd.org, Dataset: LFS by sex and age – indicators, employment/population ratio, Age 15 to 64.

<sup>12</sup> OECD, Daten Jahr 2018, stats.oecd.org, Dataset: LFS by sex and age – indicators, employment/population ratio, Age 65-69, 70-74.

<sup>13</sup> Das ordentliche Rentenalter liegt in Island und Norwegen bei 67 Jahren, in Japan bei 65 und in Korea bei 61 Jahren.

<sup>14</sup> Beispielsweise liegen in Korea die Einkommen der 65+ in Prozent des Einkommens der Gesamtbevölkerung mit 68.8% deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 87.6%. Zudem beträgt der Anteil an Personen mit weniger als der Hälfte des verfügbaren Medianhaushaltseinkommen bei den 66+ vergleichsweise hohe 44%. In der OECD liegt dieser Wert im Durchschnitt bei 14%. In Korea herrscht demnach eine grosse Altersarmut (Daten 2016, OECD Pensions at a Glance, Income and poverty of older people).

Ungefähr seit der Jahrtausendwende liegt die Erwerbstätigenquote der Schweiz unter dem OECD-Durchschnitt.

Unter den Erwerbstätigen über 65 Jahren weist die Schweiz mit 81.3% die höchste Teilzeitbeschäftigungsquote<sup>15</sup> in Europa auf<sup>16</sup>. Länder mit ebenfalls hoher Teilzeitbeschäftigung bei den über 65-Jährigen sind die Niederlande, Österreich und Deutschland, während Länder wie Bulgarien, Nordmazedonien und Griechenland eine sehr tiefe Teilzeitbeschäftigung aufweisen. Die Schweiz gehört jedoch nicht nur bei dieser Altersgruppe zu den Spitzenreitern der Teilzeitbeschäftigung: Bei den 15 bis 64-Jährigen belegt die Schweiz – nach den Niederlanden – Platz 2 mit 37%. Weitere Rückschlüsse könnte eine Analyse der Verteilung der Pensen geben.

Dabei scheint es relevant, einen Blick auf die Geschlechterunterschiede zu werfen: Für die Altersgruppe 65+ liegen in der Schweiz sowohl Männer als auch Frauen rund 25 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt.<sup>17</sup> Allerdings ist zu beachten, dass über die Altersgruppe 15-64 Männer in der Schweiz deutlich näher am EU-Durchschnitt liegen als Frauen.<sup>18</sup> Entsprechend deuten diese Angaben darauf hin, dass die Teilzeitbeschäftigung bei Männern über 65 Jahren überproportional zunimmt.

Betrachtet man grundlegende Indikatoren zum Gesundheitszustand im internationalen Vergleich, zeigt sich, dass grundsätzlich eine höhere Erwerbstätigkeit im Alter in der Schweiz denkbar wäre: Die Lebenserwartung liegt in der Schweiz mit 83.6 Jahren auf dem zweiten Platz nach Japan.<sup>19</sup> Auch die wahrgenommene Gesundheit im Alter über 65 Jahren ist in der Schweiz mit 66% mit gutem oder sehr gutem Gesundheitszustand relativ hoch, wird aber noch übertroffen von Neuseeland, Kanada, den Vereinigten Staaten, Australien, Norwegen und Irland.<sup>20</sup> Angesichts dieser Ergebnisse scheint das Potenzial an grundsätzlich gesunden Arbeitskräften im Rentenalter im internationalen Vergleich eher hoch zu sein.

### 3.3. Motivations- und Hinderungsgründe

Wie die oben aufgeführten Auswertungen zeigen, gibt es in der Schweiz grundsätzlich ein Potenzial, mehr Personen im Rentenalter im Arbeitsmarkt zu erhalten resp. den Umfang ihrer Erwerbsbeteiligung zu steigern. Um dieses Potenzial auch nutzen

---

<sup>15</sup> Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung.

<sup>16</sup> Eurostat, Daten Jahr 2018 Teilzeitbeschäftigung, [appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq\\_eppga&lang=de](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq_eppga&lang=de).

<sup>17</sup> Frauen Schweiz: 89.8%, EU (28): 64.1%; Männer Schweiz: 75.6%, EU (28): 49.8%. Eurostat Daten Jahr 2018, [appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq\\_eppga&lang=de](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq_eppga&lang=de), Teilzeitbeschäftigung.

<sup>18</sup> Frauen Schweiz: 60.9%, EU (28): 31.3%; Männer Schweiz: 16.7%, EU (28): 8.7%. Eurostat Daten Jahr 2018, [appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq\\_eppga&lang=de](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq_eppga&lang=de), Teilzeitbeschäftigung.

<sup>19</sup> OECD, Daten Jahr 2017, [stats.oecd.org](https://stats.oecd.org), Life expectancy at birth.

<sup>20</sup> Wobei die ersten vier aufgeführten Länder die Information anhand einer anderen Methodologie erheben. OECD, Daten Jahr 2017, [stats.oecd.org](https://stats.oecd.org), Perceived health status by age and gender.



zu können resp. geeignete Massnahmen zu dessen Nutzung zu identifizieren, gilt es, die Einflussfaktoren für die (Nicht-)Erwerbstätigkeit dieser Gruppe besser zu verstehen. Die Einflussfaktoren lassen sich dabei unterscheiden:

Motivations- vs. Hinderungsfaktoren:

- Motivationsfaktoren: Was bringt erwerbstätige Personen im Rentenalter dazu, ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen?
- Hinderungsfaktoren: Was hindert nichterwerbstätige Personen daran? Die Hinderungsfaktoren können dabei das Gegenteil der Motivationsfaktoren sein. Sie gehen aber darüber hinaus (z.B. Betreuungsaufgaben).

Faktoren für Arbeitgeber vs. Faktoren für Arbeitnehmer/innen:

- Arbeitnehmer/innen: persönliche Situation der Person im Rentenalter
- Arbeitgeber: Anreize für Unternehmen resp. Kultur in Unternehmen

Monetäre vs. nicht-monetäre Faktoren:

- Monetäre Faktoren: finanzielle Gründe für oder gegen eine Erwerbstätigkeit
- Nicht-monetäre Faktoren: weitere Gründe

Voraussetzungen vs. Motivations-/Hinderungsfaktoren (Push- und Pull-Faktoren):

- Wer kann länger arbeiten? Dazu zählen Faktoren, welche als Voraussetzung einer längeren Erwerbstätigkeit zu interpretieren sind. Vielleicht die wichtigste Voraussetzung stellt die gesundheitliche Situation dar. Auch die Frage, ob es eine Arbeitsstelle, also Arbeitsnachfrage, gibt, zählt dazu. Werden Personen unfreiwillig frühpensioniert oder ihnen von Seiten der Arbeitgeber keine Möglichkeit zur Weiterarbeit nach dem Rentenalter geboten, ist eine gesteigerte Erwerbstätigkeit unabhängig von der Motivation nicht möglich.
- Wer will länger arbeiten? Die zweite Gruppe an Faktoren beinhaltet Gründe resp. Anreize, aufgrund derer diejenigen Personen, welche länger arbeiten können, dies auch tun möchten. Beispiele dafür sind eine erfüllende Tätigkeit.

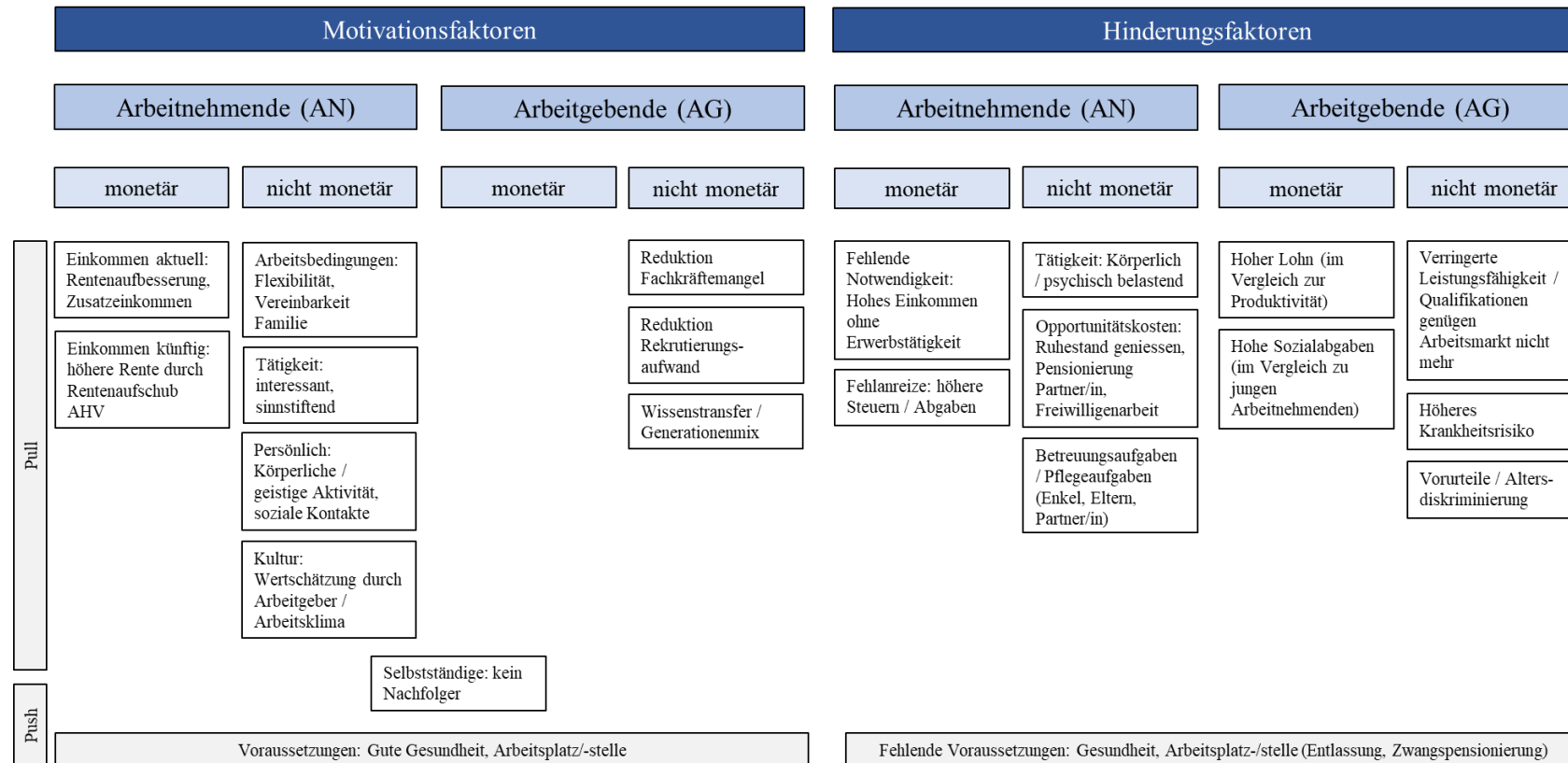
Die später diskutierten Massnahmen können bei beiden Gruppen ansetzen: Die erste Gruppe beschreibt das Potenzial, die zweite deren Realisierung.<sup>21</sup>

Nachfolgende Grafik stellt einen Überblick zu den Einflussfaktoren dar.

---

<sup>21</sup> Die Abgrenzung ist dabei nicht immer eindeutig. So würde z.B. die Möglichkeit für eine erwerbstätige Person auch nach ihrer Pensionierung ihre Stelle zu behalten zur ersten Gruppe zählen. Wenn die Arbeitsbedingungen allerdings sehr ungünstig sind, wird sie dies kaum wollen.

Abbildung 4 Motivations- und Hinderungsfaktoren



Es stellt sich nun die Frage, welche dieser Einflussfaktoren für die Entscheidung für resp. gegen eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter am bedeutendsten sind. Nur wenn die nachfolgend besprochenen Massnahmen bei relevanten Einflussfaktoren ansetzen, haben sie das Potenzial, die Erwerbstätigkeit positiv zu beeinflussen. Die nachfolgenden Ausführungen geben Einblicke in die in der Literatur thematisierten Einflussfaktoren, bilden die breite Literatur aber nicht umfassend ab.

Bei *Arbeitnehmer/innen* stehen die nicht-monetären Einflussfaktoren tendenziell im Vordergrund. So gaben in einer Studie im Auftrag des BSV zwischen 75% und 90% der erwerbstätigen Personen über dem ordentlichen AHV-Rentenalter an, dass eine interessante Arbeit, die Vereinbarkeit zwischen Familie / Beruf sowie ein gutes Arbeitsklima sie zur weiteren Erwerbstätigkeit motiviere (Trageser et al., 2012). In Börsch-Supan et al. (2015) nennen 95% der befragten Erwerbstätigen im Rentenalter in Deutschland die interessante Arbeit als Grund für die weitere Erwerbstätigkeit, gefolgt von den sozialen Kontakten und der geistigen Aktivität (je ca. 90%). Eine Befragung von erwerbstätigen Personen mit Altersrente in Deutschland ergibt ähnliche Ergebnisse: Jeweils über 90% der Befragten gaben an, dass Spass an der Arbeit und Kontakt zu anderen Personen Gründe für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter seien (Anger et al., 2018). Auch eine in der Schweiz durchgeführte Befragung von Deloitte (2018) bestätigt dies: Bei den über 55-Jährigen wurde eine sinnstiftende Arbeit als grösster Motivationsfaktor für die Arbeit genannt (über alle Altersgruppen hinweg stand der Faktor nur auf Rang 5). In Bezug auf die finanziellen Motive deuten die Ergebnisse darauf hin, dass monetäre Faktoren für einen Teil der Erwerbstätigen neben weiteren Faktoren eine (zentrale) Rolle spielen, für andere hingegen eine (deutlich) untergeordnete. Insgesamt ist der Faktor von mittlerer Bedeutung: In der Befragung (Trageser et al., 2012) nannten 28% der Männer und 42% der Frauen, die über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind, den Grund, dass sie auf zusätzliches Einkommen angewiesen sind (während wie zuvor erwähnt bis zu 90% nicht-monetäre Gründe nannten). Die Aussicht auf höhere Rentenleistungen (AHV und Pensionskasse) durch den Aufschieben wurde lediglich von 2 resp. 3% der bereits im Rentenalter Erwerbstätigen genannt. In Börsch-Supan et al. (2015) und in Anger et al. (2018) waren es mit 73% resp. 72% der Befragten mehr Personen, die finanzielle Aspekte wie "Geld verdienen" nannten (allerdings sind die Ergebnisse aus Deutschland, zudem lagen die Werte immer noch substanziell tiefer als bei den oben genannten nicht-monetären Gründen). Da sich die Befragungen an Personen richteten, die trotz der aktuell wenig ausgeprägten finanziellen Anreize bereits erwerbstätig sind, mag ein Selektionseffekt entstehen, durch welchen der Einfluss von monetären Faktoren unterschätzt wird.

Börsch-Supan et al. (2015) zeigt für Deutschland zudem auf, dass sich die antizipierten Hinderungsgründe in Bezug auf eine verlängerte Erwerbstätigkeit je nach finanzieller Situation unterscheiden: Personen unterhalb der Rentenalters, die antizipieren, dass sie im Alter auf finanzielle Unterstützung angewiesen sein werden, nennen als

Hauptgrund gegen eine (zukünftige) Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus gesundheitliche Probleme. Dagegen nennen Personen, die nicht mit der Notwendigkeit von finanziellen Zuwendungen im Alter rechnen, als Hauptgrund, dass sie sich im Ruhestand lieber anderen Dingen widmen möchten. Während also Personen mit hohen Einkommen nicht-monetäre Hinderungsfaktoren am stärksten gewichten, steht bei Personen mit geringen Einkommen die Gesundheit als Hinderungsgrund im Vordergrund.

Bei den *Arbeitgebern* stellt sich ebenfalls die Frage, welche Motivations- und Hinderungsfaktoren für die Arbeitsnachfrage von Personen im Rentenalter relevant sind. Insbesondere bei einem Fachkräftemangel ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber eine starke Motivation haben, Arbeitnehmer/innen auch über das Rentenalter hinaus zu beschäftigen.<sup>22</sup> Gemäss einer Befragung stellen die monetären Faktoren für die Arbeitgeber für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen insgesamt betrachtet einen relevanten Faktor dar. Knapp die Hälfte der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren keine Personen über 58 Jahren neu eingestellt hatten, gaben an, dass ältere Arbeitnehmer/innen für das Unternehmen teurer seien (wobei unklar ist, auf welche Faktoren wie beispielsweise das Lohnniveau oder die Lohnnebenkosten diese Einschätzung zurückzuführen ist). Ein höheres Krankheitsrisiko nannte etwa ein Drittel als Grund gegen eine Beschäftigung bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus, gleiches gilt für eine verringerte Leistungsfähigkeit / fehlende Qualifikationen (Trageser et al., 2012). Aspekte, die mit der Kultur des Unternehmens zusammenhängen, nahmen ebenfalls einen grossen Platz ein. So lautete die meistgenannte Antwort, weshalb keine über 58-jährigen Personen angestellt wurden, dass andere Bewerber/innen zur Verfügung standen. Die Aussage, dass die Einstellung älterer Personen nicht der Personalpolitik entspreche, gaben etwa 30% an (d.h. sie gaben an, dass dieser Grund zutreffend oder eher zutreffend sei).

Viele Faktoren, welche für die Arbeitnehmer/innen von Bedeutung sind (z.B. gutes Arbeitsklima, gute Arbeitsbedingungen), können durch die Arbeitgeber beeinflusst werden. Massnahmen, welche beim Arbeitgeber ansetzen (Arbeitsnachfrage), führen somit indirekt zu relevanten Anreizen bei den Arbeitnehmer/innen (Arbeitsangebot).

Die SAKE erlaubt weiter einen Einblick in die Hinderungsfaktoren, der wiederum verdeutlicht, dass beide Seiten – Arbeitnehmende und Arbeitgeber – einen massgeblichen Einfluss haben. Erfragt werden die Gründe für einen frühzeitigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt.<sup>23</sup> Diese mögen sich zwar etwas von den Gründen für oder gegen

---

<sup>22</sup> Möglicherweise gibt es jedoch Hinderungsfaktoren, die im Rahmen der vorliegenden Studie nicht vollständig geklärt werden können. Denn angesichts der in einigen Bereichen bereits angespannten Fachkräftesituation wäre zu erwarten, dass sich Arbeitgeber in diesen Bereichen bereits heute intensiv um ältere Arbeitnehmende bemühen.

<sup>23</sup> SAKE Daten 2015 Modul Soziale Sicherheit, Anzahl Personen 1'717. Anteil der Personen an allen Frühausgetretenen, die den jeweiligen Grund nannten: keine Lust / Notwendigkeit 17%; Umstrukturie-

eine Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus unterscheiden, dennoch können die Beweggründe auch für diesen Bereich Hinweise geben. 40% der Personen brachten als Hauptgrund eine freiwillige Entscheidung aus persönlichen Gründen gegen die Erwerbstätigkeit an (z.B. keine Lust, konnte es sich finanziell leisten, familiäre Verpflichtungen). 21% gaben einen Grund an, der seitens Arbeitgeber initiiert war (Betriebsschliessungen / Umstrukturierungen). 16% nannten gesundheitliche Gründe (Unfall, Krankheit, Invalidität). Daneben wurden noch weitere Gründe genannt. Ein Viertel der frühausgetretenen Personen über 58 Jahren gibt an, dass der erfolgte frühe Arbeitsmarktaustritt eher unfreiwillig war. In diesen Fällen war somit die Arbeitsnachfrage nicht gegeben, welche für eine weitere Erwerbstätigkeit Voraussetzung wäre. Eine neue Arbeitsstelle zu finden, ist für Personen in diesem Alter schwieriger als bei jüngeren Stellensuchenden. Unklar bleibt, ob hinsichtlich der Art der Unternehmen, welche häufiger frühpensionieren, Unterschiede bestehen. Dies verdeutlicht, dass stets beide Perspektiven berücksichtigt und sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber Anreize geschaffen werden müssen, da sowohl Arbeitsangebot als auch -nachfrage vorhanden sein müssen. Dass die Motivation der Arbeitnehmenden alleine nicht ausreicht, um die Erwerbstätigkeit im Rentenalter zu steigern, zeigt auch eine aktuelle Befragung von Deloitte (2019): Dabei gaben zwar 40% der 50 bis 64-jährigen Erwerbspersonen an, gerne über das Rentenalter hinaus arbeiten zu wollen, allerdings geht nur ein vergleichsweise kleiner Anteil der Personen, die diesen Wunsch hegen, davon aus, dass sie auch effektiv länger arbeiten werden.<sup>24</sup> In der Studie wird diese Diskrepanz mit dem verankerten Rentenalter begründet, aufgrund dessen die Befragten davon ausgehen, dass sie mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters den Arbeitsmarkt verlassen müssen. Weiter mögen sich hier fehlende Erfahrungen mit weiterarbeitenden Arbeitskolleg/innen widerspiegeln. Von den bereits pensionierten Personen gaben denn auch 29% an, dass der Arbeitgeber sie trotz Wunsch nicht weiterbeschäftigen wollte / konnte.

---

rung (Stellenabbau etc.) 17%; Unfall / Krankheit 14%; konnte es sich finanziell leisten 10%, attraktives Angebot 6%, Betriebsschliessung 4%, familiäre Verpflichtungen 5%, zu alt für den Job 3%, Invalidität (2%), Aufnahme selbstständige Tätigkeit (1%), steuerliche Gründe X, andere Gründe 20%. (Zahl): Basierend auf weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. X: Basierend auf weniger als 5 Beobachtungen. Die Resultate werden aus Gründen des Datenschutzes nicht aufgeführt.

<sup>24</sup> Von jenen Personen, die gerne im Rentenalter Vollzeit weiterarbeiten würden, gehen 43% davon aus, dass sie das auch effektiv tun werden. Von den Personen, die im Rentenalter gerne Teilzeit arbeiten würden, sind es 28%.

## 4. Analyse des Potenzials

Es stellt sich die Frage, welches Potenzial zur Steigerung der Erwerbstätigkeit durch die Mobilisierung von Personen im Rentenalter es in der Schweiz hat. In diesem Kapitel soll das grundsätzliche Potenzial zur Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter anhand von verschiedenen Gedankenexperimenten eingeschätzt werden. Das heisst, es wird aufgezeigt, welche Wirkung eine Massnahme mit maximalem Effekt auf das Arbeitsangebot haben könnte. Wir fokussieren dabei auf das Potenzial des Arbeitsangebots, dies vor dem Hintergrund, dass mit dem demografischen Wandel vermehrt nicht die ganze Arbeitsnachfrage abgedeckt werden kann und damit in dieser Hinsicht grundsätzlich ein Bedarf besteht. Selbstverständlich ist es aus anderen Gründen resp. für bestimmte Berufsgruppen, Branchen oder Regionen möglich, dass das Potenzial an Arbeitsangebot nicht ausgeschöpft wird, da keine ausreichende Nachfrage besteht.

Ein theoretisches Maximum des Potenzials ergibt sich aus der Anzahl Personen im Rentenalter: 2018 umfasste die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz 1.58 Mio. Personen im Alter von 65 Jahren oder älter.<sup>25</sup> Da aber bereits vor Erreichen des Rentenalters nicht all diese Personen erwerbstätig sind und mit steigendem Alter zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Einschränkungen zunehmen, handelt es sich dabei um ein nie voll realisierbares Potenzial.

Für die Einschätzung des Potenzials an Arbeitsangebot werden drei verschiedene Szenarien betrachtet. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass sich hinsichtlich der frühzeitigen Austritte aus dem Arbeitsmarkt keine Unterschiede zum Status quo ergeben. Zunächst wird das Potenzial eingeschätzt, wenn es gelänge, dass die Erwerbstätigkeit in der Schweiz unmittelbar vor Rentenalter weitergeführt wird bis ins Alter von 74 Jahren (Szenario 1). Danach wird betrachtet, welche Steigerung der Erwerbstätigkeit möglich wäre, wenn wir die Erwerbsbeteiligung in anderen Ländern auf die Schweiz übertragen (Szenario 2). Durch den Umstand, dass diese Erwerbsbeteiligung in anderen Ländern effektiv erreicht wurde, handelt es sich u.E. um ein grundsätzlich realistisches Szenario. Zudem wird betrachtet, wie viele Personen bereits aktuell bereit wären, ihre Erwerbstätigkeit zu steigern und damit gewissermassen leicht zu realisierendes Potenzial sein sollten (Szenario 3).

### *Szenario 1: Weiterführung der Erwerbstätigkeit wie vor dem Rentenalter*

In diesem Abschnitt soll das Potenzial einer gesteigerten Erwerbstätigkeit anhand der Annahme eingeschätzt werden, dass sämtliche Personen im Alter von 65 bis 74 Jahren in gleichem Ausmass erwerbstätig sind, wie Personen kurz vor Erreichen des ordentli-

---

<sup>25</sup> Hier und auch nachfolgend wird jeweils vereinfachend auf die untere Altersgrenze auf 65 Jahre gesetzt, auch wenn für Frauen grundsätzlich von 64 Jahren ausgegangen werden müsste. Da es sich jedoch ohnehin lediglich um grobe Einschätzungen handelt, ist diese Vereinfachung u.E. zulässig.

chen Rentenalters mit 63 Jahren. Dabei wird lediglich die Gruppe der 65 bis 74-Jährigen betrachtet, da davon auszugehen ist, dass einerseits innerhalb dieser Gruppe das grösste Potenzial für eine weitere Erwerbstätigkeit liegt und dass andererseits die nachfolgend getroffenen Annahmen zur Weiterbeschäftigung mit steigendem Alter unrealistischer werden. Die Altersgruppe 65 bis 74 Jahre umfasste gemäss STATPOP 2018 826'000 Personen.<sup>26</sup>

Für die Einschätzung des Potenzials bei Weiterführung sind zwei Aspekte zu berücksichtigen: Einerseits die bereits Erwerbstätigen, welche ihren Beschäftigungsgrad noch aufstocken könnten und andererseits die Nichterwerbstätigen, welche zusätzlich in den Arbeitsmarkt eintreten resp. darin verbleiben könnten.

*Bereits Erwerbstätige 65 bis 74-Jährige:* In der Altersgruppe 65 bis 74 Jahren betrug die Erwerbstätigenquote 2018 18.8%<sup>27</sup>, was rund 155'000 erwerbstätigen Personen entspricht. Anhand der Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) nach Alter (BFS)<sup>28</sup> kann berechnet werden, dass es sich dabei um rund 74'000 VZÄ handelt.

Anhand der Erwerbsquote in VZÄ kann weiter der durchschnittliche Beschäftigungsgrad ermittelt werden. Dieser lag im Jahresdurchschnitt 2015-2017 im Alter von 63 Jahren, also kurz vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters bei 80.8%. Für die Altersgruppe 65 bis 74 Jahre beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad noch 47.4%.

Gehen wir somit davon aus, dass sämtliche Erwerbstätige dieser Altersklasse (155'000) ihr Erwerbsspensum erhöhen auf das Niveau im Alter von 63 Jahren, also im selben Umfang erwerbstätig bleiben, erhöht sich ihr Pensum um 33 Prozentpunkte. Dies würde einer Steigerung um 52'000 VZÄ entsprechen.

*Aktuell Nichterwerbstätige 65 bis 74-Jährige:* Wie bereits festgehalten, waren 2018 18.8% oder rund 155'000 Personen in dieser Altersklasse erwerbstätig. Im Alter von 63 Jahren, also kurz vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters, beträgt die Erwerbstätigenquote 57%. Gelingt es, die Erwerbstätigkeit der 65 bis 74-Jährigen auf diese Quote anzuheben, würden 316'000 zusätzliche Erwerbstätige resultieren. Geht man für diese Gruppe wiederum von einem Beschäftigungsgrad von 81% aus, entspricht dies 255'000 Vollzeitbeschäftigten. Gehen wir alternativ davon aus, dass diese neu erwerbstätige Gruppe mit einem Beschäftigungsgrad von 47% tätig ist, was dem aktuellen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der Erwerbstätigen im Alter 65 bis 74 Jahren entspricht, ergibt sich ein zusätzliches Potenzial von 150'000 VZÄ.

---

<sup>26</sup> Aufgrund des demografischen Wandels wird die Anzahl der Personen in dieser Altersgruppe in den kommenden Jahren zunehmen. Das BFS geht für das Jahr 2035 von rund 1.2 Mio. 65 bis 74-Jähriger aus. Siehe zu dieser Entwicklung auch den Abschnitt am Ende dieses Kapitels.

<sup>27</sup> Eigene Auswertung, SAKE Daten 2018.

<sup>28</sup> Berechnet anhand der Jahresdurchschnittswerte 2015-2017.

Tabelle 1 Weiterführung der Erwerbstätigkeit wie vor dem Rentenalter

	Erwerbstätige 65-74 Jahre	Nichterwerbspersonen 65-74 Jahre
Anzahl Erwerbstätige aktuell	155'000	0
VZÄ aktuell	74'000	0
Anzahl Erwerbstätige zusätzlich	0	316'000 <sup>29</sup>
VZÄ zusätzlich	Erhöhung Pensum auf 81%: 155'000 * 81% = 125'000 VZÄ Zusätzliche VZÄ (Differenz zu aktuell): 52'000	Unter Annahme, dass wiederum alle Pensum 81%: 255'000 VZÄ (316'000*81%) Variante: Annahme Pensum 47%: 150'000 VZÄ

Insgesamt würde das Potenzial zur Steigerung der Erwerbstätigkeit der 65 bis 74-Jährigen bei der Annahme der Weiterführung der Erwerbstätigkeit wie vor dem Rentenalter somit je nach Variante bei rund 200'000 bis 300'000 VZÄ liegen, wobei der Grossteil auf die Mobilisierung der Nichterwerbspersonen zurückzuführen ist.

Aus verschiedenen Gründen handelt es sich hierbei jedoch um ein theoretisches Szenario, welches in Realität nicht erreichbar scheint. Zum einen ist eine stetige Erwerbstätigenquote bis ins Alter von 74 Jahren in Realität kaum zu erreichen, insbesondere da die Gründe gegen eine Erwerbstätigkeit zunehmen können. Beachtet werden muss, dass insbesondere gesundheitliche Faktoren limitierend sein können und dieses Potenzial schmälern. Zudem bräuchte es für die Realisierung dieses maximalen Arbeitsangebots auch eine entsprechende Arbeitsnachfrage seitens der Arbeitgeber. Diese wird in dieser groben Annäherung des Potenzials nicht als limitierender Faktor eingeschätzt.

#### *Szenario 2: Angleichung an andere Länder*

Als weiteres mögliches Szenario wird zunächst die Angleichung der Erwerbstätigenquote an den OECD-Durchschnitt in Betracht gezogen. Zudem wird mit Neuseeland noch ein Land miteinbezogen, das eine Erwerbstätigenquote deutlich über dem OECD Durchschnitt aufweist (aber mit einem ordentlichen Rentenalter von 65 Jahren in dieser Hinsicht vergleichbar ist).

Gemäss Daten der OECD liegt die Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen 2018 in der Schweiz bei 19%, im OECD-Durchschnitt bei 22% und in Neuseeland bei 35%. Gelingt eine Angleichung der Erwerbstätigenquote an die höhere Quote gemäss

<sup>29</sup> Insgesamt Personen in dieser Altersgruppe 2018: 826'000. Bei einer Erwerbstätigenquote von 57% = 471'000 Erwerbstätige. Aktuell Erwerbstätige: 155'000. Differenz: 316'000.



OECD-Durchschnitt, würde dies je nach Annahmen bezüglich dem Beschäftigungsgrad<sup>30</sup> in 12'000 bis 21'000 zusätzlichen VZÄ resultieren. Gelingt in Anlehnung an Neuseeland eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote wären es je nach Pensum rund 63'000 bis 108'000 zusätzliche VZÄ.

Tabelle 2 Angleichung Erwerbstätigenquote 65-74-Jährige international<sup>31</sup>

	<b>Basis: Schweiz</b>	<b>Angleichung OECD-Durchschnitt</b>	<b>Angleichung Neuseeland</b>
Erwerbstätigenquote	19%	22%	35%
Anzahl Erwerbstätige	155'000	181'000 Zusätzlich: 26'000	288'000 Zusätzlich: 133'000
VZÄ zusätzlich	-	Variante 1 Pensum 81%: 21'000 Variante 2 Pensum 47%: 12'000	Variante 1 Pensum 81%: 108'000 Variante 2 Pensum 47%: 63'000

### Szenario 3: Bereitschaft zur Erwerbssteigerung

In der SAKE wird erhoben, ob Nichterwerbspersonen gerne berufstätig wären und ob Erwerbstätige gerne mehr Stunden arbeiten würden. Betrachten wir diese Angaben für die Altersgruppe 65 Jahre und älter, gibt dies Hinweise auf ein Potenzial, das möglicherweise leicht realisiert werden könnte. Diese Personen scheinen grundsätzlich interessiert an einer Erwerbstätigkeit resp. einer intensivierten Erwerbstätigkeit. Bedacht werden muss jedoch, dass neben der Motivation noch andere Hinderungsgründe bestehen mögen, insbesondere ist dabei an die (evtl. fehlende) passende Arbeitsnachfrage zu denken.

- *Bereits Erwerbstätige:* Eine Auswertung des BFS zeigt, dass 2018 in der Altersgruppe 65+ 19'000 erwerbstätige Personen (1% dieser Bevölkerungsgruppe) angaben, dass sie gerne mehr arbeiten würden.
- *Nichterwerbspersonen:* Die Auswertung des BFS ermittelt in der Altersgruppe 65 Jahre und älter im Jahr 2018 46'000 potenzielle zusätzliche Arbeitskräfte, was 3% der Bevölkerung 65+ entspricht. Dabei handelt es sich um Nichterwerbspersonen, die gerne berufstätig wären, in den nächsten zwei Wochen für eine Arbeit verfügbar wären, aber nicht aktiv nach Arbeit suchen.<sup>32</sup>

Diese Angaben können in Relation zum zuvor in Szenario 1 berechneten hohen Potenzial gesetzt werden: Von den 155'000 aktuell erwerbstätigen Personen, welche gemäss der Szenario 1 - Berechnung ihren Beschäftigungsgrad steigern sollten, sind

<sup>30</sup> Verwendet werden wiederum ein Beschäftigungsgrad von 47% gemäss dem aktuellen Pensum der 65-74-Jährigen sowie ein Beschäftigungsgrad von 81% gemäss dem Pensum von Personen im Alter von 63 Jahren (siehe vorangehender Abschnitt).

<sup>31</sup> Bei den Berechnungen kann es aufgrund von Rundungsdifferenzen zu Abweichungen kommen.

<sup>32</sup> Erwerbslose, also Personen ohne Erwerbstätigkeit, welche aktiv nach einer Arbeit suchen, sind in dieser Altersgruppe nur sehr vereinzelt in der SAKE erfasst.

rund 12% bereits daran interessiert, dies zu tun. Bei den Nichterwerbspersonen sind es rund 15% der 316'000 zusätzlichen Erwerbstätigen gemäss der Berechnung, welche bereits aktuell an einer Erwerbstätigkeit interessiert wären. Werden diese 12 bis 15% auf die potentiellen zusätzlichen VZÄ gemäss der Berechnung des Szenario 1 angewendet, ergibt sich eine Spannweite zwischen 29'000 und 44'000 VZÄ, die mutmasslich vergleichsweise leicht zu erreichen wären.<sup>33</sup>

Mittels einer Befragung untersuchte auch eine Studie von Deloitte (2019)<sup>34</sup> die Bereitschaft über das Rentenalter hinaus zu arbeiten: Dabei zeigt sich, dass 40% der befragten Erwerbspersonen gerne länger arbeiten würden, davon der Grossteil in einem Teilzeitpensum. Da gegenwärtig bereits knapp 20% der Personen zwischen 65 und 74 Jahren erwerbstätig sind, würde die vollständige Ausschöpfung dieses Potenzials ungefähr einer Verdoppelung der Erwerbsbeteiligung gleichkommen. Allerdings zeigt die Studie auch, dass lediglich 12 bis 17% der befragten Erwerbspersonen davon ausgehen, dass sie über das Rentenalter hinaus arbeiten werden. Bei einer ähnlichen Fragestellung im Rahmen der SAKE geben 7% der Männer und 12% der Frauen an, dass ihr voraussichtliches Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt höher als das ordentliche Rentenalter sein wird.<sup>35</sup> Damit geht gar ein geringerer Anteil von einer weiteren Erwerbstätigkeit aus als mit der aktuellen Erwerbstätigenquote bereits erreicht wird. Aufgrund des hypothetischen Charakters dieser Befragungen vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters wird das Szenario auf die zuvor dargelegten Angaben der SAKE von Personen im Rentenalter abgestützt.

#### *Übersicht übergeordnete Einschätzung Potenzial*

Zusammenfassend schätzen wir die obere Grenze des Potenzials der Erwerbssteigerung der 65 bis 74-Jährigen auf einen Bereich von 200'000 bis 300'000 VZÄ (Szenario 1) – dies im Vergleich zu 74'000 VZÄ, welche aktuell in dieser Altersgruppe erreicht werden. Wie bereits dargelegt, handelt es sich dabei jedoch um eine kaum erreichbare Obergrenze. Realistischere Annäherungen führen zu einem zusätzlichen Potenzial zwischen 12'000 bis 108'000 VZÄ (Szenario 2 und 3). Zur Einordnung: 2018 waren in der Schweiz ca. 3.9 Mio. VZÄ beschäftigt.

---

<sup>33</sup> Berechnung: 12% der 52'000 zusätzlichen VZÄ durch bereits Erwerbstätige plus 15% der 150'000 bis 255'000 zusätzlichen VZÄ durch zuvor Nichterwerbstätige.

<sup>34</sup> Befragt wurden 1'000 in der Schweiz wohnhafte Personen im Alter zwischen 50 und 70 Jahren.

<sup>35</sup> Befragt wurden dabei Personen im Alter von 55 bis 63/64 Jahre, die noch nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind, mehr Ausführungen dazu in Anhang 3. SAKE Daten 2015.

Tabelle 3 Übersicht übergeordnete Einschätzung Potenzial

	Zusätzliches Potenzial in VZÄ
<b>Szenario 1: Weiterführung der Erwerbstätigkeit wie vor dem Rentenalter</b>	200'000 bis 300'000
<b>Szenario 2a: Potenzial bei Angleichung an OECD-Durchschnitt</b>	12'000 bis 21'000
<b>Szenario 2b: Potenzial bei Angleichung an Neuseeland</b>	63'000 bis 108'000
<b>Szenario 3: Potenzial bereits Interessierte</b>	29'000 bis 44'000

Weiter bietet es sich in diesem Zusammenhang an, einen Blick auf die demografische Entwicklung zu werfen: Das BFS geht für das Jahr 2045 von einer Zunahme der Bevölkerung, aber von einer Abnahme der Bruttoerwerbsquote aus. Annäherungsweise 531'000 VZÄ stünden anteilmässig gemäss diesen Einschätzungen 2045 dem Arbeitsmarkt weniger zur Verfügung.<sup>36</sup> Durch den demografischen Wandel steigt der Anteil der Personen im Alter von 65 Jahren oder mehr. Übertragen wir die Einschätzung der oberen Grenze des Potenzials gemäss Szenario 1 auf diese erhöhte Anzahl Personen im Rentenalter, erhöht sich das zusätzliche Potenzial für 2045 auf rund 340'000 bis 510'000 VZÄ.<sup>37</sup> Um sämtliche wegfallenden Erwerbspersonen durch zusätzliche Arbeitskräfte im Rentenalter zu ersetzen, müsste somit das Potenzial gemäss Szenario 1 komplett ausgeschöpft werden. Betrachtet man die untere Grenze der Bandbreite der Potenzialeinschätzungen (wiederum übertragen auf die erhöhte Anzahl an Personen im Rentenalter), könnten rund 4% des Ersatzbedarfs an Erwerbspersonen mit der Realisierung dieses Potenzials abgedeckt werden.

<sup>36</sup> Das BFS schätzt für das Jahr 2045 eine Bruttoerwerbsquote (gemessen an der Gesamtbevölkerung) von 52%, was einer Erwerbsbevölkerung von 5.3 Mio. Personen entspricht ([www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/szenarien-erwerbsbevoelkerung.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/szenarien-erwerbsbevoelkerung.html)). 2015 lag die Bruttoerwerbsquote bei 58%, was einer Erwerbsbevölkerung von 4.9 Mio. gleichkam. Gemessen an der Bevölkerung gemäss dem Referenzszenario 2045 (rund 10.2 Mio.), wären die 6 Prozentpunkte Unterschied in der Bruttoerwerbsquote rund 611'000 Personen. In den Bevölkerungsszenarien geht das BFS von einem leicht erhöhten durchschnittlichen Beschäftigungsgrad für 2045 im Vergleich zu 2015 aus. Die 611'000 Personen würden somit 531'000 VZÄ entsprechen, welche anteilmässig weniger am Arbeitsmarkt teilnehmen.

<sup>37</sup> Für das Jahr 2045 wird die Bevölkerung in der Altersgruppe 65+ auf 2.7 Mio. geschätzt. Passen wir annäherungsweise das oben aufgeführte Potenzial gemäss Szenario 1 auf dieses Bevölkerungswachstum an, läge das zusätzliche Potenzial 2045 bei rund 340'000 bis 510'000 VZÄ (Berechnet wurde der Anteil VZÄ an der Gesamtbevölkerung über 65 Jahren. Dieser Anteil wurde auf die geschätzte Gesamtbevölkerung 2045 übertragen). Die untere Grenze der Potenzialeinschätzung von 12'000 zusätzlichen VZÄ würden gemäss dieser Annäherung bis 2045 auf rund 20'000 VZÄ anwachsen.

## 5. Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter

### 5.1. Übersicht Massnahmen

Die Massnahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter können an verschiedenen Motivations- und Hinderungsfaktoren ansetzen (s.o.). Gemäss OECD (2019a) sind im Hinblick auf die Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen drei Aspekte zu berücksichtigen, welche sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber betreffen: Zum einen braucht es "incentives", also Anreize für ältere Arbeitnehmende für eine weitere Erwerbstätigkeit und einen späten Arbeitsmarktaustritt. Weiter spielt die "employability" eine wichtige Rolle, also die Frage, ob jemand über die für die weitere Erwerbstätigkeit erforderlichen Qualifikationen verfügt. Drittens braucht es "opportunities", indem jene Personen, die gerne arbeiten möchten, auch von Seiten der Arbeitgeber die Möglichkeit dazu erhalten. In diesem Sinne müssen Anreize für die Arbeitgeber geschaffen werden.<sup>38</sup>

Die vielfältigen Massnahmen lassen sich des Weiteren nach den nachfolgenden Kriterien unterscheiden (wobei die Unterscheidung nicht immer trennscharf gezogen werden kann):

Staatliche vs. betriebliche Massnahmen:

- Staatliche Massnahmen: Diese Massnahmen beinhalten Anreize, die der Staat schaffen kann.
- Betriebliche Massnahmen: Unabhängig von staatlichen Massnahmen können betriebliche Massnahmen die Erhöhung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter fördern. Diese werden unabhängig vom Staat entwickelt; möglicherweise kann der Staat deren Erarbeitung oder Verbreitung unterstützen.

Massnahmen für Arbeitgeber vs. Massnahmen für Arbeitnehmer/innen:

- Arbeitnehmer/innen: Erhöhung des Arbeitsangebots, indem mehr Personen im Rentenalter erwerbstätig sein möchten.
- Arbeitgeber: Erhöhung der Arbeitsnachfrage, indem mehr Arbeitgeber Arbeitsplätze für Personen im Rentenalter erhalten / zur Verfügung stellen. Es besteht ein Zusammenhang zwischen staatlichen Massnahmen, welche sich an Betriebe richten und betrieblichen Massnahmen: Gelingt es, über staatliche Massnahmen die Anreize für Unternehmen zu stärken, besteht ihrerseits ein grösseres Interesse an der Umsetzung von betrieblichen Massnahmen.

Monetäre vs. nicht-monetäre Massnahmen:

---

<sup>38</sup> Gemäss dem Vergleich der OECD (2019a) ist die Schweiz insbesondere im Bereich der "employability" stark, während in den anderen beiden Aspekten etwas Nachholbedarf besteht.

- Monetäre Massnahmen: finanzielle Anreize für eine Erwerbstätigkeit (wobei auf Seiten der Arbeitnehmer/innen beachtet werden muss, dass die Wahl des Rentenalters selbst den grössten finanziellen Effekt mit sich bringt). Die Betrachtung der Motivations- und Hinderungsgründe zeigte, dass monetäre Faktoren für Arbeitgeber im Vordergrund stehen.
- Nicht-monetäre Massnahmen: nicht-finanzielle Anreize. Für Arbeitnehmer/innen stehen oft nicht-monetäre Motivationsgründe im Vordergrund. Diese können durch staatliche Massnahmen nur bedingt adressiert werden. Staatliche Massnahmen bezwecken vielmehr die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. Sie können zudem indirekt einen Einfluss auf nicht-monetäre Faktoren haben, indem sie Arbeitgeber dazu bringen, ihrerseits mit betrieblichen Massnahmen nicht-monetäre Elemente zu optimieren.

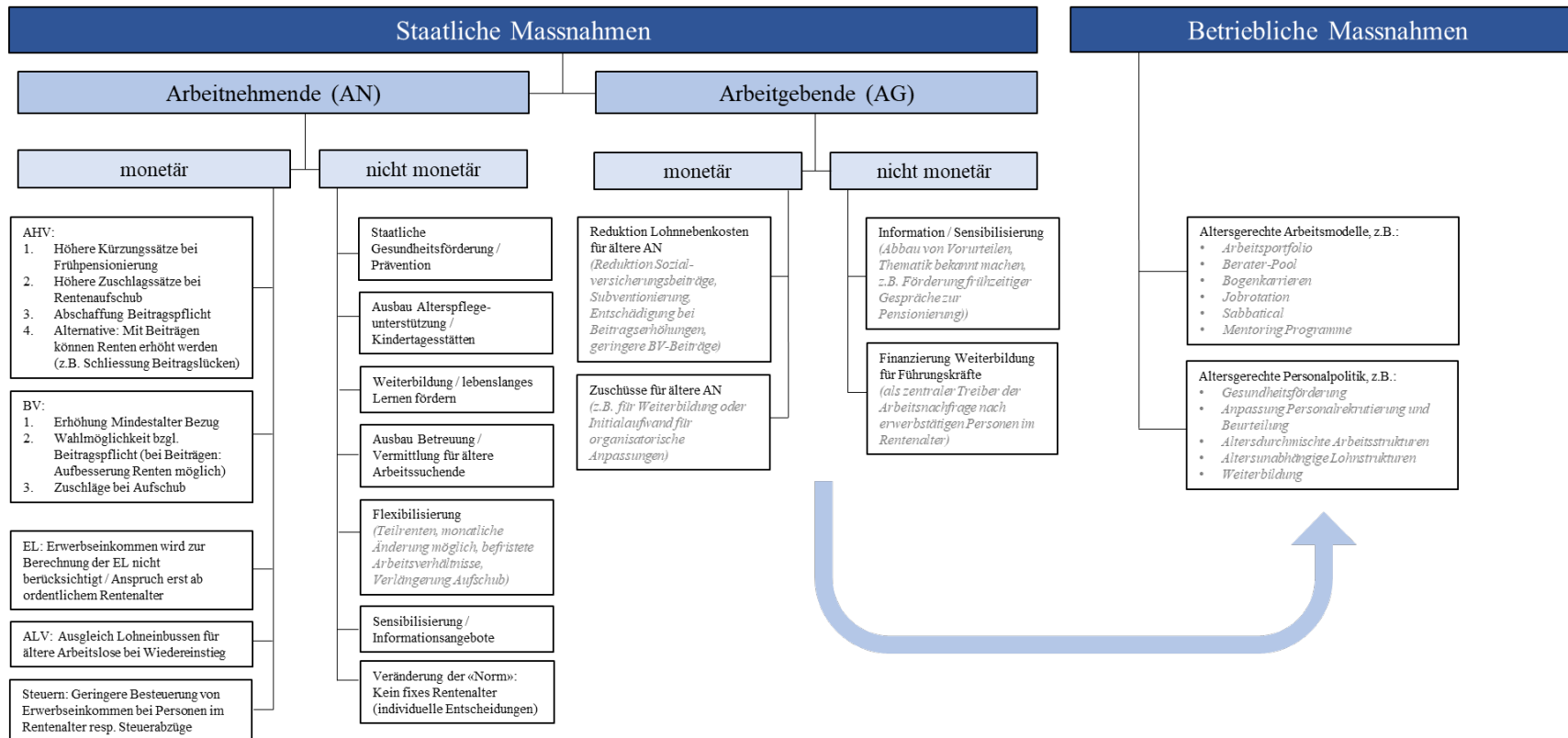
Massnahmen zur Erhöhung des Potenzials vs. Massnahmen zur Realisierung:

- Erhöhung Potenzial: Dazu zählen Massnahmen, welche die Anzahl Personen, die grundsätzlich arbeiten könnten, erhöhen. Ein Beispiel ist die Gesundheitsförderung. Ebenfalls in diese Kategorie fällt die Reduktion von frühzeitigem Arbeitsmarktaustritten: Wenn mehr Personen bis zum Rentenalter erwerbstätig sind, steigt die Anzahl an Personen, welche mit geeigneten Anreizen allenfalls für eine Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus gewonnen werden könnten. Es handelt sich damit nicht um direkte Massnahmen zur Steigerung zur Erwerbstätigkeit, sondern um mittelbare Instrumente, mit welchen versucht wird, den potentiellen Personenkreis zu erhöhen.
- Realisierung des Potenzials: Die zweite Gruppe an Massnahmen beinhaltet Anreize, dass diejenigen Personen, welche länger arbeiten können, dies auch tun. Hier werden direkt Anreize gesetzt, die Erwerbstätigkeit im Rentenalter zu erhöhen. Beispiel dafür sind flexible Arbeitsbedingungen.

Es ist somit eine Vielfalt noch Anknüpfungspunkten der Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter denkbar. Je nach Massnahme mögen unterschiedliche Zielgruppen (z.B. unterschiedliche Betriebsgrösse bei Arbeitgebern oder unterschiedliche sozioökonomische Gruppe bei den Arbeitnehmer/innen) unterschiedlich stark auf eine Massnahme ansprechen.

Nachfolgende Grafik stellt einen Überblick zu den Massnahmen dar. Im nachfolgenden Kapitel werden sie erläutert.

Abbildung 5 Übersicht Massnahmen



## 5.2. Beschrieb und Analyse der Massnahmengruppen

Nachfolgend werden die Massnahmen differenziert nach Ansatz (monetär, nicht-monetär) und Zielgruppe (Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen) kurz erläutert. Im Anhang findet sich zu jeder Massnahme resp. Massnahmengruppe eine tabellarische Übersicht mit ergänzenden Informationen zur Ausgestaltung und den Erfahrungen im In- und Ausland. Explizit ausgeklammert werden Massnahmen zur Erhöhung des ordentlichen Rentenalters<sup>39</sup> sowie Massnahmen, die das Rentenniveau reduzieren. Dies vor dem Hintergrund, dass es im Rahmen dieser Studie darum geht, die Rahmenbedingungen zu verbessern für jene, die grundsätzlich zur weiteren Erwerbstätigkeit motiviert und gesundheitlich dazu in der Lage dazu sind.

Von diesen Einschränkungen abgesehen, wurden alle identifizierten Optionen in die Auslegeordnung aufgenommen – unabhängig von unerwünschten Nebeneffekten, ihrer politischen Machbarkeit und ihrem Potenzial. Anhand von fünf Kriterien nahm BSS in einem weiteren Schritt eine Beurteilung der Massnahmen vor. Es handelt sich dabei nicht Erkenntnisse basierend auf einer vertieften Analyse des Potenzials, sondern um eine grobe Bewertung seitens der Autor/innen, welche u.a. als Grundlage für die Auswahl der vertieft betrachteten Massnahmen verwendet wurde (siehe Kapitel 5.3. ). Beachtet wurden dabei die Grösse der Zielgruppe, die Richtung der Anreize, das Ausmass der Anreizwirkung, unerwünschte Wirkungen sowie das Ausmass des staatlichen Eingriffs. Anhand dieser Kriterien, welche somit sowohl das Potenzial als auch potentiell problematische Nebeneffekte erfassen, gelangen wir zu einer Einschätzung, welche Massnahmen aus unserer Sicht potentiell erfolgsversprechend sind (grün), welche nicht erfolgsversprechend sind (rot) sowie eine mittlere Kategorie (gelb). Nach jedem Teilkapitel wird eine Übersichtstabelle mit der Bewertung aufgeführt sowie relevante Aspekte im Text hervorgehoben. Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen wurden lediglich Besonderheiten hervorgehoben. Es ist davon auszugehen, dass alle Massnahmen einen gewissen Umsetzungsaufwand und damit verbundene Kosten mit sich bringen. Zudem findet sich im Anhang 4 die genauere Aufstellung zur Einschätzung der fünf Kriterien.

Mit der Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter insgesamt, d.h. unabhängig davon, wie / mit welcher Massnahme dies erfolgt, könnten unbeabsichtigte Nebenwirkungen einhergehen, auf diese wird nun nachfolgend zunächst eingegangen.

### 5.2.1. Unbeabsichtigte Nebeneffekte

Neben dem eigentlichen Ziel der Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Personen im Rentenalter ist es denkbar, dass die Massnahmen auch andere Auswirkungen mit sich

---

<sup>39</sup> Unter Massnahmen zur Erhöhung des Rentenalters werden auch Modelle einer Lebensarbeitszeit verstanden.

bringen. Teilweise ergeben sich diese spezifisch im Hinblick auf einzelne Massnahmen. In diesem Fall werden sie in den nachfolgenden Massnahmenbeschrieben jeweils skizziert (und auch in die Bewertung miteinbezogen). Des Weiteren gibt es jedoch auch nicht intendierte Auswirkungen, die alle Massnahmen betreffen. Kurz zusammengefasst lassen sich folgende unbeabsichtigten Auswirkungen darstellen:

- **Verdrängungseffekte:** Wenn mehr Personen im Rentenalter erwerbstätig sind, ist es möglich, dass dadurch jüngere Personen schwieriger den Einstieg in den Arbeitsmarkt finden resp. mehr Schwierigkeiten haben, bei einer Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle zu finden. Allerdings ist unklar, ob es zu einem solchen Verdrängungseffekt kommt oder ob die zusätzlichen Arbeitskräfte die Arbeitsmarktsituation verbessern und damit die Arbeitsnachfrage ebenfalls gesteigert wird.<sup>40</sup> Insgesamt betrachtet ist die Arbeitslosenquote sehr tief und zahlreiche Massnahmen zur Verringerung des Fachkräftemangels (insb. aufgrund der demografischen Entwicklung) lassen Verdrängungseffekte auch bei einer statischen Sicht nicht als problematisch erscheinen. Zudem wird der angesichts des demografischen Wandels erwartete Mangel an Arbeitskräften die Bedeutung von Verdrängungseffekte noch weiter verringern. Allerdings kann es auf einzelne Branchen oder Regionen bezogen durchaus dazu kommen.
- **Mitnahmeeffekte:** Hohe Mitnahmeeffekte sagen aus, dass eine staatliche Förderung (z.B. Finanzierung) getätigt wird, obwohl ein grosser Teil der Nutznießer/innen auch ohne diese Finanzierung das geförderte Verhalten gezeigt hätte. Mitnahmeeffekte treten insb. dann auf, wenn der Anreiz indirekt ausgestaltet ist (z.B. Steuerabzüge), der Effekt klein ist (z.B. geringer Beitrag) oder die Zielgruppe "falsch" definiert ist (d.h. sich insb. Personen von der Massnahme angesprochen fühlen, welche das Verhalten sowieso gezeigt hätten). Werden beispielsweise Weiterbildungen finanziell unterstützt, indem sie steuerlich abgezogen werden können, ist davon auszugehen, dass nahezu alle Personen, welche profitieren, sich unabhängig von der Finanzierung auch für die Weiterbildung entschieden hätten (Wolter, 2008; Dohmen, 2003).
- **Substitutionseffekte:** Einer der Hinderungsfaktoren für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter ist das Ausüben von freiwilligen Tätigkeiten resp. informeller Arbeit (s.o.). Wenn die Arbeitsanreize substanziell gesteigert werden, ist davon auszugehen, dass neu erwerbstätige Personen die Freiwilligenarbeit nicht resp. nicht im gleichen Ausmass weiterhin ausüben würden. Dieser Effekt ist unabhängig von der Massnahme und wird umso stärker, je besser das Ziel einer hohen Erwerbsbeteiligung erreicht werden kann. Das heisst, Erwerbstätigkeit und Freiwilligenarbeit können Zielkonflikte darstellen. Wie in Anhang 3 dargestellt, sind aktuell Erwerbstätige im Rentenalter sogar aktiver als Nichterwerbstätige, insofern stellt

---

<sup>40</sup> In einer Studie zur Zuwanderung konnten kaum Verdrängungseffekte festgestellt werden (Favre et al., 2013). Ein historisches Beispiel ist die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen, welche nicht zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit führte. Eine andere Studie kommt hingegen zum Schluss, dass durch Stellenvermittlungen vielfach andere Stellensuchende verdrängt werden (Crépon et al. 2012).



sich die Frage, ob nennenswerte Substitutionseffekte zu erwarten wären. Allerdings muss beachtet werden, dass aktuell viele dieser Personen lediglich in kleinen Teilzeitgraden beschäftigt sind. Bei einer substanziellen Erhöhung des Beschäftigungsgrads könnten sich durchaus gewisse Substitutionseffekten ergeben.

Neben diesen unbeabsichtigten negativen Effekten gibt es aber auch positive Nebeneffekte. So zeigen z.B. Bauer und Eichenberger (2018) auf, dass die Kausalität zwischen Gesundheitszustand und Erwerbstätigkeit auch umgekehrt wirkt: Ein gesenktes Rentenalter und damit der frühere Austritt aus dem Arbeitsmarkt haben negative Folgen für die Gesundheit. Entsprechend kann sich auch eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter positiv auf den Gesundheitszustand der erwerbstätigen Person auswirken.

### 5.2.2. Monetäre Massnahmen für Arbeitnehmer/innen

Monetäre Massnahmen verändern die finanzielle Situation der Arbeitnehmer/innen. Diese Massnahmen können die AHV, die berufliche Vorsorge (BV) oder weitere Sozialversicherungen resp. auch die Steuern betreffen. Die Wirkung unterscheidet sich dabei nach dem Zeitpunkt, in der sie realisiert werden kann, d.h. verbessert sich die finanzielle Situation aktuell oder zukünftig? Weiter können die Massnahmen beim Potenzial der erwerbstätigen Personen ansetzen, also indirekt wirken, (finanzielle Anreize für die Erwerbstätigkeit bis zum ordentlichen Rentenalter, d.h. Reduktion von frühzeitigem Arbeitsmarktaustritten) oder bei dessen Realisierung, also unmittelbar (finanzielle Anreize für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter).

Erhöhung des Potenzials (indirekte Massnahmen, zielen auf Erhöhung der Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter ab):

*Massnahme AHV: Erhöhung Kürzungssätze<sup>41</sup>.* Wenn die Rentenkürzungen bei einer Frühpensionierung hoch sind, entscheiden sich weniger Personen für die Frühpensionierung und einen frühzeitigen Erwerbsaustritt, als wenn die Abschläge gering sind. Entsprechend bleibt bis zum Zeitpunkt des ordentlichen Rentenalters eine höhere Anzahl Personen erwerbstätig, wodurch das Potenzial der auch nach dem Rentenalter erwerbstätigen Personen zunimmt. Es ist davon auszugehen, dass solche Anreize angesichts der Höhe der AHV-Rente insbesondere für Personen mit geringen Einkommen resp. Rücklagen relevant sind und insgesamt eine eher untergeordnete Rolle spielen.<sup>42</sup> Um wirksame Anreize gegen eine Frühpensionierung resp. einen frühen Erwerbsaustritt zu schaffen, müssten die

---

<sup>41</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018), Trageser et al. (2012), Schelbert (2006), OECD (2013), Lalive et al. (2017), Berkel und Börsch-Supan (2004).

<sup>42</sup> Bei Personen, die aufgrund ihrer finanziellen Lage Anspruch auf EL haben, hat eine Veränderung der Kürzungssätze hingegen keinen Effekt.

Kürzungen über die versicherungsmathematisch neutrale Ausgestaltung hinausgehen.<sup>43</sup> Aktuell liegen die Abschlagssätze in der Schweiz etwas über der Berechnung, welche ein versicherungsmathematisch neutrales Ergebnis bedeuten würde, d.h. die Anreize zur Frühpensionierung sind geringer. Diese würden mit der aktuellen Reform AHV 21 geändert (siehe Anhang 2). In mehreren Ländern (Deutschland, Lettland und Österreich) werden hingegen solche Anreize bewusst gesetzt und es gibt im Fall eines Vorbezugs deutliche Abschläge (OECD, 2018c).

- *Massnahme BV<sup>44</sup>*: Aktuell stimmen die Mindestaltersgrenzen BV und AHV für den Rentenbezug nicht überein (diejenige des BVG liegt bei 58 Jahren, wobei die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen auch höhere Mindestaltersgrenzen vorsehen können). Wenn das Mindestalter des Bezugs von Altersleistungen der beruflichen Vorsorge angehoben und mit dem der AHV harmonisiert würde, würden die Möglichkeiten einer Frühpensionierung vermindert und es gilt die gleiche Argumentation wie oben: Weniger Frühpensionierungen bedeutet eine grössere Anzahl potenziell erwerbstätiger Personen im Rentenalter. Fraglich ist, wie gross das damit verbundene Potenzial der Erwerbstätigkeit im Rentenalter ist: Es ist zu vermuten, dass sich Personen, die einen derart frühen Rentenbezug in Betracht ziehen können, weiterhin zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Leistungsbezugs pensionieren lassen und aus dem Arbeitsmarkt austreten und somit eher die Erwerbstätigkeit vor dem ordentlichen Rentenalter gesteigert würde.
- *Massnahme EL<sup>45</sup>*: Wenn sich Personen mit einem Anspruch auf EL frühpensionieren lassen, kann die reduzierte Rente über die EL kompensiert werden. Würde die EL-Anspruchsberechtigung nur ab dem ordentlichen Rentenalter der AHV gewährt, wäre dies nicht der Fall. Allerdings können damit Implikationen verbunden sein, die aus sozialpolitischer Sicht problematisch sind, da Personen mit geringen Einkommen in ihrer Wahlfreiheit eingeschränkt werden, was insbesondere dann kritisch zu beurteilen ist, wenn die Frühpensionierung und der Arbeitsmarktaustritt beispielweise aus gesundheitlichen Gründen erfolgt.
- *Massnahme ALV<sup>46</sup>*: Ältere Personen verlieren ihre Stelle weniger häufig als jüngere Personen. Wenn sie aber arbeitslos sind, dauert es im Durchschnitt deutlich länger, bis sie wieder eine Beschäftigung finden. Gelingt dies bis zum Rentenalter nicht, ist es wenig wahrscheinlich, dass sie danach noch erwerbstätig werden. Wenn der Wiedereinstieg vor dem ordentlichen Rentenalter mehr gefördert würde, würde sich die Anzahl potenziell erwerbstätiger Personen im Rentenalter

---

<sup>43</sup> Die AHV 21 sieht vorübergehend ebenfalls eine Anpassung der Kürzungssätze vor: Diese sollen für Frauen bestimmter Jahrgänge als Ausgleichsmassnahme für das erhöhte Rentenalter reduziert werden, so dass für diese Gruppe Frühpensionierungen (z.B. im Alter von 64 Jahren gemäss dem aktuellen ordentlichen Rentenalter) weniger starke Einbussen bedeuten.

<sup>44</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018), Trageser et al. (2012), OECD (2018c), BSV (2014), BSV (2019b), Bütler und Engler (2007), Aeberhardt (2008), Bischofberger (2014), OECD (2019c).

<sup>45</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018), Europäische Kommission (2012).

<sup>46</sup> Vgl. Homrighausen (2018), Dorn und Sousa-Poza (2010), Europäische Kommission (2012).

also erhöhen. Eine mögliche Massnahme wäre es, einem älteren Arbeitnehmenden nach einer Arbeitslosigkeit allfällige Lohneinbussen zu finanzieren. Dies wäre jedoch mit substanziellen Fehlanreizen und unbeabsichtigten Auswirkungen verbunden. So würden z.B. Stellensuchende oberhalb einer bestimmten Altersgrenze gegenüber jüngeren Stellensuchenden deutlich privilegiert. Da es sich lediglich um eine vergleichsweise kleine Zielgruppe handelt, wäre der Effekt zudem begrenzt. Im Frühjahr 2019 entschied der Bundesrat verschiedene Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.<sup>47</sup> Diese richten sich teilweise explizit an ältere Arbeitslose, indem deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beispielsweise mittels eines Impulsprogramms gefördert werden soll.

Realisierung des Potenzials (setzen unmittelbar Anreize zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter) – aktuelle Einkommenssituation:

- *Massnahme AHV<sup>48</sup>*: Abschaffung der Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter / Reduktion der Beiträge<sup>49</sup>: Aktuell sind erwerbstätige Personen im Rentenalter (unabhängig vom Leistungsbezug) über einem Freibetrag AHV-beitragspflichtig, können ihre Rente dadurch aber nicht mehr erhöhen. Wenn die AHV-Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter aufgehoben würde, würde sich das verfügbare Einkommen entsprechend erhöhen; die Erwerbstätigkeit lohnt sich aus finanzieller Sicht mehr. Anmerkung: Für IV und EO gilt ähnliches: Die Beitragspflicht besteht weiterhin, ein Anspruch auf die Leistungen besteht jedoch nicht mehr. Anders ist es hingegen bei der ALV, dort sind Personen im Rentenalter nicht beitragspflichtig.<sup>50</sup> Eine Aufhebung der Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter liesse sich damit begründen, dass die Personen von den Leistungen (AHV/IV/EO) nicht mehr profitieren, wie es auch bei der ALV der Fall ist. Von der Abschaffung der Beitragspflicht im Rentenalter würden sämtliche Erwerbstätige profitieren, wobei die Einkommenserhöhung bei Personen mit geringen Einkommen stärker ins Gewicht fiele. Alternativ könnte der Freibetrag erhöht oder die Beiträge reduziert werden, was jedoch einen geringeren Effekt haben würde. In Deutschland sind Erwerbseinkommen nach Erreichen der Regelaltersgrenze von Beiträgen zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Regel befreit, aber seit 2017 können Arbeitnehmer freiwillig weiter in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und damit ihre Rente erhöhen (Anger et al., 2018).
- *Massnahme AHV<sup>51</sup>*: Frühzeitige Reduktion der AHV-Beiträge bei Zusage der Erwerbstätigkeit im Rentenalter: Weiter wäre es auch möglich, die Beiträge bereits

---

<sup>47</sup> [www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html](http://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html)

<sup>48</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018), Ifo (2018), OECD (2019c).

<sup>49</sup> D.h. über dem ordentlichen Rentenalter.

<sup>50</sup> Bei der BV ist dies i.d.R. auch nicht der Fall.

<sup>51</sup> Vgl. Eichenberger und Bauer (2017).

vor dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters zu reduzieren, sofern sich die erwerbstätige Person dafür entscheidet, auch nach Erreichen des Rentenalters weiterhin erwerbstätig zu sein. Dadurch könnten bereits zu einem früheren Zeitpunkt, z.B. im Alter von 50 Jahren, die Beiträge gesenkt und das verfügbare Einkommen erhöht werden. Fraglich ist, inwiefern durchgesetzt werden kann, dass der frühere Entscheid später umgesetzt wird<sup>52</sup> resp. wie mit Fällen umgegangen wird, bei denen zum Zeitpunkt des ordentlichen Rentenalters gesundheitliche Gründe eine Weiterarbeit erschweren oder keine Stelle zur Verfügung steht.

- *Massnahme Steuern*<sup>53</sup>: Wenn Erwerbseinkommen nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters nicht oder reduziert besteuert würden, würde sich die Erwerbstätigkeit aus finanzieller Sicht mehr lohnen. Operationalisiert werden könnte eine tiefere Besteuerung auch mit einem Steuerabzug, den erwerbstätige Personen im Rentenalter erhalten. Um auch bei geringem Einkommen einen Anreiz zu schaffen, wären auch Steuergutschriften denkbar. Schliesslich bestände auch die Möglichkeit, den Progressionseffekt aus dem Zusammenspiel von steuerbarem Erwerbseinkommen und übrigem steuerbarem Einkommen (insbesondere Altersrenten) zu beseitigen, indem nur der jeweils höhere Teilbetrag, d.h. das Erwerbseinkommen oder das übrige Einkommen, statt das gesamte steuerbare Einkommen satzbestimmend wäre. Das gesamte Einkommen würde sodann mit diesem reduzierten Satz belastet. Der mögliche Effekt dieser Massnahme hängt u.E. stark von ihrer Ausgestaltung ab. Die OECD (2018c) und die Europäische Kommission (2012) nennen steuerliche Massnahmen als adäquates Mittel zur Förderung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Schweden führte 2007 eine steuerliche Begünstigung (Steuergutschrift) auf Erwerbseinkommen von Arbeitnehmer/innen über 65 Jahren ein. Dies führte in Schweden zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote um 1.5 Prozentpunkte bei den betroffenen Arbeitnehmern/innen (Laun, 2012). Zu beachten ist jedoch, dass die Anpassung mit einer Reduktion der Lohnnebenkosten kombiniert wurde (siehe ausführlicher nachfolgend in Kapitel 5.3. ).
- *Massnahme EL*<sup>54</sup>: Aktuell wird das Erwerbseinkommen bei einem Bezug von EL zu 67% an die Berechnung der EL angerechnet. Würde man darauf verzichten, gäbe es einen Anreiz für EL-Bezüger/innen, weiterhin zu arbeiten resp. es würde kein Anreiz bestehen, dies nicht zu tun. Einschränkend muss erwähnt werden, dass im Vergleich zur Gesamtheit der möglichen Erwerbstätigen im Rentenalter jene Personen mit EL-Bezug lediglich einen Teil ausmachen. Ein unerwünschter Nebeneffekt resultiert, wenn EL-Beziehende dadurch ein höheres verfügbares Einkommen haben als Personen, deren Einkommen knapp über der EL-Anspruchsgrenze liegt. Solche Schwelleneffekte sind problematisch und sollten soweit möglich abgebaut werden. Zudem widerspricht eine fehlende Berücksich-

---

<sup>52</sup> Denkbar wäre, dass bei fehlender Erwerbstätigkeit im Rentenalter Leistungen gekürzt würden.

<sup>53</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018), OECD (2018c), Eichenberger und Bauer (2017), Europäische Kommission (2012), Laun (2012), Laun und Palme, (2017), Laun (2017).

<sup>54</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018).

tigung des Erwerbseinkommens der Kernlegitimation der EL als bedarfsabhängiger Leistung, welche sich aus der Berechnung von Ausgaben und Einnahmen ergibt.

Realisierung des Potenzials (setzen unmittelbar Anreize zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter) – künftige Einkommenssituation:

- *Massnahme AHV: Erhöhung der Zuschlagssätze*<sup>55</sup>. Bei einem Rentenaufschub wird die zukünftige Rente durch Zuschlagssätze erhöht. Erfolgt der Zuschlag versicherungsmathematisch neutral, gibt es grundsätzlich keine Anreize für oder gegen eine längere Erwerbstätigkeit. Sind sie höher, wird ein Anreiz geschaffen. Aktuell liegen die Zuschläge in der Schweiz etwas über der versicherungsmathematischen Berechnung. Mit der Reform AHV 21 soll dies angepasst werden, was in niedrigeren Zuschlägen und damit einer Aufhebung der diesbezüglichen Anreize zur weiteren Erwerbstätigkeit resultieren würde.<sup>56</sup> Um einen nennenswerten Effekt zu erzielen, müssten die Zuschläge wohl deutlich höher sein als in der neutralen Form, da die Erhöhung der AHV-Rente für das Individuum ansonsten nicht stark ins Gewicht fällt. Die Zuschläge bei einer weiteren Erwerbstätigkeit gehen in Estland, Island, Korea und insbesondere in Japan und Portugal über das versicherungsmathematische Niveau hinaus und bringen somit einen deutlichen Anreiz mit sich (OECD, 2018c). Die OECD schätzt im OECD-Durchschnitt einen Zuschlag von 5.5% pro aufgeschobenem Jahr als versicherungsmathematisch neutral ein (OECD 2019a). In Korea wird der Aufschub mit Zuschlägen von 7.2% pro Jahr belohnt, in Island mit 6%. Japan kennt einen Zuschlag von 8.7% pro Jahr. Die weiterhin zu leistenden Beiträge werden dem angesparten Altersguthaben angerechnet. Damit steigert sich die Rente für ein zusätzliches Jahr um 11.5%.<sup>57</sup> Auch Portugal kennt hohe Zuschläge: Je nach Anzahl der Beitragsjahre betragen diese bis zu 12% pro Jahr.
- *Massnahme AHV: Rentenbildende Beiträge*<sup>58</sup>. Eine zweite Möglichkeit, die künftigen Renten zu erhöhen, ist dann gegeben, wenn während der verlängerten Erwerbstätigkeit die Rente aufgebessert werden kann. Relevant ist dies, wenn Beitragslücken bestehen oder wenn der Maximalbetrag noch nicht erreicht ist. Gemäss einer Auswertung der SESAM-Daten 2018 lag das massgebliche durchschnittliche Jahreseinkommen 2018 bei rund 80% der Personen, welche eine AHV-Rente beziehen, unter dem Maximalbetrag für eine Einzelperson von CHF 85'320. Diese Personen hätten (eventuell) von rentenbildenden Beiträgen profitieren können. Allerdings ist zu beachten, dass bei Verheirateten durch die Anrechnung der massgeblichen Einkommen der Plafond eher erreicht wird: 57% der

---

<sup>55</sup> Vgl. OECD (2018c), OECD (2017a), Brown (2013), Brinch et al. (2015).

<sup>56</sup> Der Erhöhungssatz beträgt heute bei einem Jahr Aufschub 5.2% bis zu 31.5% bei einem Aufschub von fünf Jahren. Diese Sätze sollen mit AHV 21 angepasst werden auf 4.3% für ein Jahr bis zu 25.7% für einen Aufschub von fünf Jahren.

<sup>57</sup> Quellen: [www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Japan.pdf](http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Japan.pdf).

<sup>58</sup> Vgl. Schaltegger et al. (2018), BSV (2014), BSV (2019b).

verheirateten Paaren, bei denen beide eine Altersrente beziehen, erhalten die Maximalrente (BSV, 2019c). Aktuell besteht zwar die Beitragspflicht; allfällige Lücken können aber nicht geschlossen werden. Die Reform AHV 21 sieht vor, dass mit den Beiträgen im Rentenalter sowohl Beitragslücken geschlossen, wie auch das massgebliche Jahreseinkommen verbessert werden kann. Anmerkung: Diese Massnahme stellt eine Alternative zur Aufhebung der Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter dar oder müsste als freiwillige Option ausgestaltet sein. Im Gegensatz zur Abschaffung der Beitragspflicht wäre der Anteil der Personen, die profitieren, eingeschränkt und die Effekte für die Arbeitnehmer/innen nicht beim gegenwärtigen, sondern bei zukünftigen Einkommen spürbar. International kennt z.B. Norwegen die rentenaufbessernden Beiträge nach Erreichen des Rentenalters. Auch in Deutschland kann mit freiwilligen Beiträgen in die Rentenversicherung die Rente erhöht werden (vgl. oben).

- *Massnahme BV Beiträge*<sup>59</sup>: Eine ähnliche Argumentation gilt für die 2. Säule. Gesetzlich besteht aktuell keine Beitragspflicht im Rentenalter und auch die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen sehen i.d.R. davon ab. Je nach Pensionskasse kann jedoch ein Rentenaufschub erfolgen und bei weiterer Erwerbstätigkeit weitere Beiträge einbezahlt werden (wodurch die Rentenhöhe steigt). Wenn es für alle Pensionskassen verpflichtend wäre, diese Möglichkeit rentenaufbessernder Beiträge anzubieten, hätten die Arbeitnehmer/innen die Wahl, ob sie ihre Rente erhöhen oder auf weitere Beiträge verzichten möchten. Profitieren könnten von dieser Massnahme jene Personen, deren Vorsorgeeinrichtungen aktuell keine Option zur weiteren Rentenerhöhung vorsehen.
- *Massnahme Rentenaufschub in der beruflichen Vorsorge*<sup>60</sup>: Die Option, durch einen Aufschub des Leistungsbezugs bei weiterer Erwerbstätigkeit den Rentenbeitrag zu erhöhen, steht aktuell fast 80% der versicherten Personen offen (Botschaft AHV 21). Die Gewährung dieser Möglichkeit könnte als verbindlich für alle Vorsorgeeinrichtungen erklärt werden. Zuschläge beim Aufschub sind jedoch nur dann ein wirksamer Anreiz, wenn sie über ein versicherungsmathematisch neutrales Mass hinaus ausgestaltet sind. Dies würde jedoch dem Prinzip der individuellen Äquivalenz zwischen Leistung und Gegenleistung der zweiten Säule widersprechen.

---

<sup>59</sup> Vgl. Aeberhardt (2008).

<sup>60</sup> Vgl. BSV (2019b), OECD (2019c).

Tabelle 4 Monetäre Massnahmen, Arbeitnehmer/innen

Massnahme	AHV					BV			EL		ALV: Finanzierung Lohn-einbussen	Steuern: Reduzierte Besteuerung Erwerbseinkommen	
	Erhöhung Abschlags-sätze	Erhöhung Zuschlags-sätze	Abschaffung Beitrags-pflicht im Rentenalter (ggf. auch IV/EO)	Frühzei-tige Reduktion bei Zu-sage	Rentenbil-dende Beiträge (Alternative Ab-schaffung Beiträge)	Anhebung Mindestalter	Rentenbil-dende Bei-träge	Zuschläge bei Auf-schub	Keine An-rechnung Erwerbseinkommen	Erst An-spruch ab dem ordentlichen Rentenalter			
Zielgruppe (Fokus)	Relevant v.a. bei Personen mit geringem Einkommen					Massgebliches Einkommen unter Plafond oder Beitragslücken	Personen, die sich frühpens-ionieren lassen	Personen bei PK, welche die Option aktuell nicht haben	Personen bei PK, welche die Option aktuell nicht haben	Bezüger/innen von EL		Arbeitssu-chende	Personen, deren Einkommen steuerlich belastet wird
Wirkungsansatz	Potenzial (indirekt)	Realisie-rung (künftiges Einkommen)	Realisierung (aktuelles Einkommen)	Realisie-rung (Einkommen vor Rentenalter)	Realisierung (künftiges Einkommen)	Potenzial (indirekt)	Realisierung (künftiges Einkommen)	Realisie-rung (künftiges Einkommen)	Realisie-rung (aktuelles Einkommen)	Potenzial (indirekt)	Potenzial (indirekt)	Realisierung (aktuelles Einkommen)	
Beabsichtigte Wirkung	Frühpens-ionierungen werden weniger attraktiv.	Künftige Rente erhöht sich.	Verfügbares Einkommen erhöht sich.	Einkommen erhöht sich frühzeitig.	Künftige Rente erhöht sich.	Frühpens-ionierungen werden weniger attraktiv.	Künftige Rente erhöht sich.	Künftige Rente kann sich erhöhen	Erwerbstä-tigkeit wird attraktiver; verfügbares Einkommen erhöht sich.	Keine Kompensation der Frühpens-ionierung durch EL	Stellensu-chende finden rascher eine Stelle; mehr Personen im Arbeitsmarkt.	Verfügbares Einkommen erhöht sich.	
Problematik	Versicherungsmathematische Berechnung: Keine Anreize; Höhere Zu- und Abschläge: Abweichung von einer neutralen Berechnung		Geringere Einnahmen der AHV	Durchset-zung / Vollzug schwierig	Keine (ggf. et-was höhere Ausgaben der AHV)	Fraglich, ob Erwerbstätigkeit im Rentenalter gesteigert werden kann	Ggf. Konflikte AG / AN (unterschiedliche Interessen)	Wider-spricht dem System der 2. Säule	Besserstel-lung Bezü-ger EL im Vergleich Nicht-EL	Benachtei-ligung Personen mit geringem Einkommen	Benachtei-ligung anderer Stellensuchen-der; gewichtiger staatlicher Eingriff	Mitnahmeeffekte, Steuer-einbussen, Effekt stark abhängig von Ausgestaltung	
Bewertung BSS	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■ / ■	

### 5.2.3. Nicht-monetäre Massnahmen für Arbeitnehmer/innen

Unter nicht-monetären Massnahmen für Arbeitnehmer/innen werden Massnahmen verstanden, welche die finanzielle Situation der Arbeitnehmer/innen nicht verändern, aber die Voraussetzungen schaffen, dass Arbeitnehmer/innen länger erwerbstätig sein können und Anreize dazu setzen, dass sie das auch möchten.

Die Voraussetzungen, dass Arbeitnehmer/innen länger erwerbstätig sein können, werden durch folgende Massnahmen beeinflusst (Erhöhung des Potenzials):

- *Gesundheitsförderung / Prävention*<sup>61</sup>: Diese Massnahmen beeinflussen den vielleicht wichtigsten Push-Faktor, die gesundheitliche Situation. Die Gesundheitsförderung kann staatlich organisiert und/oder finanziert sein; alternativ kann auch die betriebliche Gesundheitsförderung unterstützt werden. Einschränkend ist zu erwähnen, dass in diesem Bereich nur beschränkte Einflussmöglichkeiten gegeben sind, da viele andere Faktoren ebenfalls einen Einfluss auf den Gesundheitszustand haben. Im Bereich der Gesundheitsprävention kann als Beispiel Japan hervorgehoben werden: seit 2015 sind Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten zu einem "Stress Check System" verpflichtet, wodurch insbesondere psychische Belastungen reduziert und die Arbeitsbedingungen insgesamt verbessert werden sollen (OECD, 2019a).
- *Ausbau Alterspflege und Kindertagesstätten*<sup>62</sup>: Die zweite Gruppe der Massnahmen beeinflusst ebenfalls die Möglichkeit von Personen im Rentenalter, erwerbstätig zu sein. Im Unterschied zur oben genannten Massnahme geht es aber nicht um die Person selbst, sondern um Personen in deren Umfeld. Wenn die Person im Rentenalter Betreuungsaufgaben (für Partner/in, Eltern, Enkelkinder) nachkommt, hat sie möglicherweise nicht die zeitlichen Kapazitäten resp. persönlichen Ressourcen, um erwerbstätig zu sein. Die Betreuung Angehöriger kann individuellen Präferenzen entsprechen. Es kann aber auch sein, dass die Person die Betreuungsaufgaben nicht (nur) freiwillig übernimmt, sondern aufgrund eines fehlenden Angebots. So ist denkbar, dass Eltern die Betreuung von Enkelkindern übernehmen, weil Plätze in Kindertagesstätten fehlen. Wenn Personen ihren Partner/ihre Partnerin pflegen resp. betreuen, könnte eine Erwerbstätigkeit zudem möglicherweise als Ausgleich zur Pflege für die Personen sogar von hoher Bedeutung sein. Dazu müssen (finanzierbare) Angebote für die Betreuung zur Verfügung stehen. In der Schweiz laufen aktuell mehrere Projekte zur verbesserten Unterstützung von pflegenden Angehörigen.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Vgl. Börsch-Supan et al. (2015), Bauer und Eichenberger (2018), Europäische Kommission (2012).

<sup>62</sup> Vgl. OECD (2018a).

<sup>63</sup> Siehe z.B: [www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html](http://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html)



- *Weiterbildung*<sup>64</sup>: Der dritte Punkt, welcher die Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit positiv beeinflussen kann, setzt an den Qualifikationen an. Einer der Gründe, die aus Arbeitgebersicht gegen eine längere Erwerbstätigkeit sprechen, sind fehlende Kompetenzen der älteren Erwerbstätigen. Diese könnten durch Weiterbildung weiterentwickelt werden. Ein Nebeneffekt: Ältere Erwerbstätige, die eine Weiterbildung absolvieren können, erfahren einerseits die Wertschätzung – die "Investition" – des Arbeitgebers in sie und möchten die neuen Kenntnisse wahrscheinlich auch im Arbeitsalltag anwenden. Zwei Faktoren, welche zudem wiederum die Motivation der Arbeitnehmenden stärken. Das heisst, die Massnahme beinhaltet neben der Erhöhung des Potenzials auch ein Element der Realisierung. Das Potenzial ist hingegen evtl. nur beschränkt vorhanden, da in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern Weiterbildungen bereits stark unterstützt werden (OECD, 2019a). Allerdings mag es Personengruppen, Berufsgruppen und Branchen geben, in denen Weiterbildungen noch zu wenig gefördert werden. Zudem besteht ein hohes Risiko von Mitnahmeeffekten. Erwähnt werden kann weiter ein Beispiel aus Deutschland: Mit "WeGebAU" werden Weiterbildungen gefördert, indem für Arbeitgeber von bereits beschäftigten oder neu eingestellten geringqualifizierten Arbeitnehmer/innen über 45 Jahren für eine Weiterbildung Lohnzuschüsse und die Kosten für die Weiterbildung teilweise übernommen werden.<sup>65</sup>
- *Vermittlung älterer Arbeitssuchender (indirekte Massnahme)*<sup>66</sup>: Wenn eine bessere Integration von älteren Personen auf Arbeitssuche (vor dem Rentenalter) gelingt (z.B. durch individuelle Beratung, Kurse, arbeitsmarktliche Massnahmen), erhöht dies die Anzahl Personen, die für eine Erwerbstätigkeit nach Eintritt ins Rentenalter potenziell verfügbar sind. In der Schweiz bestehen bereits diverse arbeitsmarktliche Massnahmen, welche auf ältere Arbeitssuchende ausgerichtet sind (Egger, Dreher & Partner AG, 2019). Ungewiss ist, inwiefern dadurch ggf. andere Stellensuchende benachteiligt oder sogar verdrängt werden.

Mit den oben genannten Massnahmen lässt sich das Potenzial von erwerbstätigen Personen erhöhen. Wie viele davon tatsächlich erwerbstätig sind, hängt dann davon ab, inwieweit sich dieses Potenzial realisieren lässt. Folgende Massnahmen begünstigen eine hohe Realisierung:

- *Flexibilisierung*<sup>67</sup>: Diese Massnahmengruppe beinhaltet eine höhere Flexibilisierung in Bezug auf den Zeitraum des Austritts (z.B. ein Rentenaufschub bis 75

<sup>64</sup> Vgl. Trageser et al. (2012), Fouarge und Schils (2009), Cavapozzi et al. (2015), Belloni et al. (2015), Egger et al (2017), Sonnet et al. (2014), OECD (2015), Höpflinger (2005), OECD (2019c).

<sup>65</sup> Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen [www.arbeitsagentur.de/vor-ort/elmshorn/Weiterbildung+Geringqualifizierter+und+besch%C3%A4ftigter+%C3%84lterer+in+Unternehmen](http://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/elmshorn/Weiterbildung+Geringqualifizierter+und+besch%C3%A4ftigter+%C3%84lterer+in+Unternehmen)

<sup>66</sup> Vgl. Homrighausen (2018), OECD (2014), Aeberhardt (2008), Europäische Kommission (2012), OECD (2019a).

<sup>67</sup> Vgl. Börsch-Supan et al. (2015), Schaltegger (2018), Trageser et al. (2012), BSV (2019b), Hermansen (2015), OECD (2015), Höpflinger et al. (2006), Marti et al. (2007), Bischofberger (2014), Börsch-Supan (2017), Vidlund (2017).

Jahre), das Erwerbsspensum (z.B. stufenloser Bezug eines Teils der Rente, so dass auch Personen mit eher tieferen Einkommen einer (Teilzeit-)Beschäftigung nachgehen können) und die Dauer (z.B. monatliche Entscheidung). Aktuell kann die AHV-Rente um maximal zwei Jahre vorbezogen und um maximal fünf Jahre aufgeschoben werden. Auch in der beruflichen Vorsorge können Renten vorbezogen oder aufgeschoben werden. Die Möglichkeit einer Teilrente gibt es in der Schweiz momentan nicht, resp. im Fall der beruflichen Vorsorge lediglich, wenn die Vorsorgeeinrichtungen dies vorsehen. Der aktuellste Reformvorschlag sieht die Einführung von Teilrenten (AHV und BV) vor. Zudem könnte die Vorbezugsdauer in Monatsschritten festgelegt werden (BSV, 2019b). Mit dieser Änderung würde eine grössere Flexibilisierung eingeführt. Auch weitere z.B. arbeitsrechtliche Massnahmen wie die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse (die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge für diese Altersgruppe unbeschränkt aneinanderreihen zu können) zählen zur Flexibilisierung.<sup>68</sup> Ein Risiko dieser Massnahmengruppe besteht darin, dass unklar ist, in welche Richtung sich die Individuen entscheiden. Entsprechend können die Effekte in beide Richtungen gehen: Sowohl hin zu einem früheren als auch zu einem späteren Erwerbsaustritt. Empirisch zeigt sich gemäss einer Meta-Studie kein eindeutiger Effekt einer Flexibilisierung. Der Grund: Die Erwerbsbeteiligung nimmt zwar zu, aber das Erwerbsspensum, d.h. die wöchentlichen Arbeitsstunden nehmen eher ab (Börsch-Supan, 2017).

International kennen viele Länder in Europa, wie beispielsweise Deutschland oder auch die skandinavischen Länder<sup>69</sup>, bereits eine Flexibilisierung mit Teilrenten.<sup>70</sup> In Deutschland bestand im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung seit 1997 die Möglichkeit, eine Teilrente von 33%, 50% oder 75% zu beziehen. Durch das Flexirentengesetz 2017 kann die Teilrente stufenlos ab 10% bezogen werden (Anger et al., 2018).

- *Information und Sensibilisierung*<sup>71</sup>: Zur Information zählt die Bekanntmachung der Möglichkeit einer längeren Erwerbstätigkeit. Ziel der Sensibilisierung ist die Kultur von Gesellschaft und Unternehmen dahingehend offener zu gestalten, dass eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter nicht mehr als Ausnahme, sondern als eine von mehreren möglichen Optionen betrachtet wird. In Bezug auf die Information / Sensibilisierung scheint in verschiedenen Ländern grundsätzlich zudem Handlungsbedarf vorhanden. Denn z.B. Barslund (2015) stellt in Dänemark ein spätes

---

<sup>68</sup> Solche sog. Kettenarbeitsverträge sind grundsätzlich verboten, sofern keine sachlichen Gründe für einen befristeten Arbeitsvertrag vorliegen (z.B. Gelegenheitsarbeiter und Arbeitnehmende, die sich selbst nur kurz binden wollen). Es ist jedoch nicht klar, inwieweit diese Möglichkeit bekannt ist und welchen Aufwand dies mit sich bringt.

<sup>69</sup> In Schweden ist ein Teilrentenbezug zu 25%, 50% und 75% möglich.

<sup>70</sup> Die Teilrente wurde zu Beginn oft mit einer Hinzuverdienstgrenze versehen, d.h. dass bei einem Vorbezug der Rente geregelt wurde, wieviel ein Rentenbezieher hinzuverdienen darf, ohne dass sich dies auf die Höhe der Rente auswirkt. Diese wird in den aktuellsten Reformen in diesen Ländern jedoch teilweise abgeschafft.

<sup>71</sup> Vgl. Egger et al. (2007), OECD (2014), Sonnet et al. (2014), Weiss und Ilmarinen (2006), OECD (2015), Barslund (2015), Bischofberger (2014), Europäische Kommission (2012), Ifo (2018).

Auseinandersetzen von Erwerbstätigkeit und Rente fest und schlägt frühzeitige Informationsangebote vor. Weitere Studien weisen – auch für die Schweiz – ebenfalls auf die Wichtigkeit einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit dem Thema Rente und Arbeit hin und fordert Informationsangebote für ältere Arbeitnehmer/innen (OECD 2015, Deloitte 2019).

- *Aufhebung des fixen Rentenalters*<sup>72</sup>: In eine ähnliche Richtung wie die Flexibilisierung und die Sensibilisierung geht der Vorschlag, dass auf ein fixes Rentenalter verzichtet wird und ein Renteneintrittskorridor aufgezeigt wird. Verschiedene Studienergebnisse zeigen auf, dass Personen stark auf den sog. Default reagieren. Dies bedeutet, dass wenn ein "Standardwert" wie z.B. das Rentenalter 64/65 gesetzt wird, die Menschen dies i.d.R. nicht aktiv anpassen (selbst wenn der Aufwand dafür gering ist). Würde das ordentliche Rentenalter aufgehoben, wären die Individuen gezwungen, sich aktiv damit auseinanderzusetzen, welche Option sie bevorzugen. Dies würde es begünstigen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen die individuelle Lösung gemeinsam besprechen. Rein rechnerisch ändert sich nichts: Mit 64/65 würde die übliche Rente bezogen, davor eine tiefere, danach eine höhere. Bei der Umsetzung müssten Beitragspflichten und Leistungsberechtigungen auch bei ergänzenden Sozialversicherungssystem wie z.B. der Arbeitslosenversicherung geklärt werden. Schaltegger (2018) betont denn auch die Bedeutung des Default-Effekts des ordentlichen und des frühestmöglichen Rentenalters. Verschiedene Länder in Europa wie zum Beispiel, Schweden<sup>73</sup>, Dänemark und Norwegen haben ein fixes Rentenalter bereits abgeschafft (OECD, (2014); OECD, (2015)).

---

<sup>72</sup> Vgl. van Rooij und Teppa (2014), Schaltegger et al. (2018), Lalive et al. (2017), OECD (2015), OECD (2014), Deloitte (2019).

<sup>73</sup> Der Alterskorridor in Schweden reicht 2019 von 61 bis 67 Jahre, wobei sich die Rentenberechnung am Referenzalter 65 orientiert. D.h. der Arbeitgeber hat erst bei Arbeitnehmenden über 67 Jahren das Recht, eine Pensionierung zu verlangen (hingegen können 67-Jährige und jüngere Arbeitnehmende nicht ohne Grund entlassen werden). Der Alterskorridor wird sich künftig gegen ein höheres Alter verschieben: Ab 2020 gilt ein Renteneintrittskorridor von 62 bis 68 Jahren ([www.riksdagen.se/en/news/2019/okt/17/higher-age-limits-in-the-pensions-system-and-a-benchmark-age-for-pensions/](http://www.riksdagen.se/en/news/2019/okt/17/higher-age-limits-in-the-pensions-system-and-a-benchmark-age-for-pensions/)).

Tabelle 5 Nicht-monetäre Massnahmen Arbeitnehmer/innen

Massnahme	Gesundheitsförderung / Prävention	Alterspflege / Kindertagesstätten	Weiterbildung	Vermittlung ältere Arbeitssuchende	Flexibilisierung	Sensibilisierung / Information	Aufhebung des fixen Rentenalter
Zielgruppe (Fokus)	Personen in Tätigkeiten, die körperlich / psychisch stark belasten	Personen mit Betreuungsaufgaben	Alle	Arbeitssuchende	Alle	Alle	Alle
Wirkungsansatz	Erhöhung Potenzial (indirekt)	Erhöhung Potenzial / Realisierung	Erhöhung Potenzial / Realisierung	Erhöhung Potenzial (indirekt)	Erhöhung Realisierung	Erhöhung Realisierung	Erhöhung Realisierung
Beabsichtigte Wirkung	Ein guter Gesundheitszustand auch im Alter reduziert das Arbeitshindernis deutlich (grosser Hinderungsfaktor) und führt zu einer höheren Anzahl erwerbstätigen Personen.	Ältere Arbeitnehmer, die neben der Erwerbstätigkeit noch Angehörige pflegen oder Kinder betreuen, werden entlastet. Dadurch können die Kapazitäten für eine Erwerbstätigkeit eingesetzt werden.	Durch Weiterbildung steigt die Attraktivität älterer Arbeitnehmenden für Unternehmen. Die Personen wollen die Fähigkeiten einbringen. Die Erwerbstätigkeit im Rentenalter nimmt zu.	Eine auf ältere Arbeitslose spezialisierte Betreuung / Arbeitsvermittlung könnte die Integration fördern und die Anzahl potenziell erwerbstätiger Personen im Rentenalter steigt.	Personen und Arbeitgeber verpflichten sich weniger lang; Wahlmöglichkeit steigt. Dadurch wird die Erwerbstätigkeit für mehr Personen interessant.	Durch die Sensibilisierung ändert sich die "Kultur".	Es gibt keinen Standardfall / Standardalter mehr für den Erwerbsaustritt; individuelle Lösung wird im Einzelfall gesucht (wodurch Personen länger arbeiten als wenn sie dies proaktiv ansprechen müssen).
Problematik	Begrenzte Einflussmöglichkeiten, fragile Zielerreichung	evtl. steigen Kosten insgesamt	Hohe Mitnahmeeffekte	Mögliche Benachteiligung anderer Stellensuchender (Verdrängungseffekte)	Evtl. steigen Teilzeitarbeit / Frühpensionierungen deutlich an, so dass Nettoeffekt negativ ist. Notwendigkeit von entsprechenden Angeboten auf Arbeitsmarkt.	Keine (evtl. begrenzte Einflussmöglichkeiten)	Evtl. sinkt Rentenalter auch durch fehlende Norm
Bewertung BSS	■	■	■	■	■	■	■ / ■ / ■

#### 5.2.4. Monetäre Massnahmen für Arbeitgeber

Monetäre Massnahmen für Arbeitgeber verändern resp. reduzieren die Kosten für Unternehmen, die Personen im Rentenalter beschäftigen. Dies kann mittels zweier Varianten erfolgen:

- *Reduktion der Lohnnebenkosten*<sup>74</sup>: Analog zur Abschaffung der Beitragspflicht bezüglich der 1. Säule (AHV/IV/EO) bei den Arbeitnehmer/innen im Rentenalter ist dieser Vorschlag auch für die Arbeitgeber relevant. Für die Lohnnebenkosten sind neben der AHV noch weitere Elemente wichtig, insb. die Unfallversicherung und die IV. Für den Arbeitgeber weiter relevant ist die Lohnfortzahlung bei Krankheit, d.h. die Krankentaggelder (KTG).<sup>75</sup> Neben einer Abschaffung der Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter ist es je nach Sozialversicherung auch denkbar, dass der Staat die Lohnnebenkosten oder einen Teil davon übernimmt. Eine weitere Massnahme in diesem Zusammenhang ist die Entschädigung für Beitragserhöhungen: Für Unternehmen mit einer Krankentaggeldversicherung erhöhen sich die Beiträge nach Arbeitsausfällen teils substanziell. Ältere Personen weisen dabei ein höheres Risiko auf.<sup>76</sup> Damit Betriebe hierbei finanziell unterstützt werden könnten, wäre denkbar, dass der Staat allfällige Beitragserhöhungen aufgrund von Arbeitsausfällen von Personen im Rentenalter übernimmt. Eine Herausforderung dabei mag sein, dass verschiedene Faktoren die Berechnung der Beiträge beeinflussen und somit der zu übernehmende Betrag schwierig zu eruieren ist. Eine ähnliche Möglichkeit besteht aktuell bereits in einem anderen Bereich, nämlich der Invalidenversicherung.<sup>77</sup> Durch eine altersneutrale Ausgestaltung der Altersgutschriften der BV-Beiträge, resp. eine Senkung dieser für ältere Arbeitnehmer/innen vor dem Rentenalter würden die Lohnnebenkosten für diese Altersgruppe reduziert und der Arbeitgeber entsprechend weniger belastet, was sich wiederum auf die Weiterbeschäftigung vor dem Rentenalter und damit auf das Potenzial auswirken kann (indirekte Massnahme). Jedoch verfügen viele Vorsorgeeinrichtungen bereits über einen Spielraum hinsichtlich der Erhebung der Beiträge und können entsprechend einwirken. Der neue Reformvorschlag der Sozialpartner, welcher sich aktuell in der Vernehmlassung befindet, sieht eine

---

<sup>74</sup> Vgl. Bütler und Engler (2007), Höpflinger et al. (2006), Laun (2012), Laun und Palme (2017), Laun (2017), Europäische Kommission (2012).

<sup>75</sup> Die Beiträge an die ALV hingegen nicht, da Arbeitnehmer/innen im Rentenalter nicht beitragspflichtig sind (sie profitieren von den Leistungen auch nicht). Dies gilt grundsätzlich auch für die BV. Bei der BV werden nach Erreichen des Rentenalters i.d.R. keine Beiträge mehr bezahlt.

<sup>76</sup> Gemäss den Statistiken des BFS beträgt die Quote der gesundheitsbedingten Absenzen bei Vollzeitarbeitnehmenden in Altersgruppe 55-64 Jahre 4.1% und liegt damit merklich über dem Durchschnitt von 3.1%. Zudem liegt auch die durchschnittliche Dauer der Absenz bei dieser Altersgruppe höher als bei anderen Altersgruppen. Siehe: [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb-erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.assetdetail.10447770.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb-erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.assetdetail.10447770.html).

<sup>77</sup> Unter bestimmten Bedingungen richtet die IV Arbeitgebern bei Arbeitsausfällen von Personen, die im Rahmen der IV vermittelt wurden, eine Entschädigung für Beitragserhöhungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge und der Krankentaggeldversicherung aus.

Senkung der Altersgutschriften für ältere Personen vor. Die Unterstützung von Arbeitgebern ist auch international ein Thema. Schweden hat im Rahmen der Reform 2007 die Sozialabgaben der Arbeitgeber für Arbeitnehmer/innen über 65 Jahren von 26.37% auf 10.21% gesenkt (Laun und Palme, 2017). Mehr Informationen dazu finden sich im Exkurs in Kapitel 5.3. .

- *Direkte Zuschüsse*<sup>78</sup>: Die Beschäftigung und Einstellung von Arbeitnehmer/innen im Rentenalter wird vom Staat mittels Zuschüssen unterstützt. Motiviert werden kann dies beispielsweise damit, dass für ältere Arbeitnehmer/innen vermehrt Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungskosten resultieren, ggf. Investitionen in ein altersgerechtes Arbeiten erfolgen und sich Umstellungsaufwände ergeben (z.B. neue Arbeitsteilung, neue Funktionen, neue Zusammenarbeit). Allerdings besteht ein hohes Risiko von Mitnahmeeffekten.<sup>79</sup> Zudem haben Zuschüsse eine Signalwirkung dahingehend, dass ältere Arbeitnehmer/innen effektiv weniger produktiv sind. Zudem erscheint fraglich, ob im Fall von direkten Zuschüssen nicht eher andere Gruppen von Erwerbspersonen vor Erreichen des Rentenalters berücksichtigt werden sollten. Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei direkten Zuschüssen um gewichtige staatliche Eingriffe handelt.

---

<sup>78</sup> Vgl. Boockmann (2015), Trageser et al. (2012), Europäische Kommission (2012).

<sup>79</sup> Boockmann (2015) kommt für Lohnzuschüsse für ältere Arbeitnehmende (allerdings nicht im Rentenalter) zum Schluss, dass nur geringe positive Effekte gefunden werden können, da die unterstützte Erwerbstätigkeit schlicht die nichtunterstützte ersetzt.

Tabelle 6 Monetäre Massnahmen Arbeitgeber

Massnahme	Reduktion Lohnnebenkosten				Direkte Zuschüsse für Arbeitnehmende im Rentenalter
	Abschaffung / Reduktion Sozialversicherungsbeiträge für Erwerbstätige im Rentenalter (AHV/IV/EO)	Subventionierung Beitragspflicht UVG, Lohnfortzahlung bei Krankheit (KTG)	Entschädigung bei Beitragserhöhungen Krankentaggeldversicherung	Altersneutrale Ausgestaltung der Altersgutschriften	
Zielgruppe (Fokus)	Alle	Alle, bei kleinen Unternehmen wahrscheinlich relevanter (da eine ältere Person Kosten stärker beeinflusst)		Alle	Alle
Wirkungsansatz	Lohnnebenkosten werden reduziert, dadurch werden Kosten für Arbeitgeber geringer und deren (Weiter-)Beschäftigung lohnt sich mehr			Die Beiträge für ältere Arbeitnehmende (<64/65) werden reduziert, die Kosten für den Arbeitgeber sind geringer und ältere Arbeitnehmende bleiben eher beschäftigt.	Allfällige zusätzliche Kosten können finanziert werden, dadurch wird (Weiter-)Beschäftigung günstiger
Beabsichtigte Wirkung	Sinkende Kosten führen zu einer höheren Arbeitsnachfrage			Ältere Arbeitnehmende bleiben bis zum Erreichen des Rentenalters erwerbstätig, was das Potenzial für weitere Erwerbstätigkeit erhöht (indirekt)	Kostenneutralität führt zu einer höheren Arbeitsnachfrage, zudem direkter finanzieller Anreiz
Problematik	Verdrängungseffekt, Einnahmen der AHV/IV sinken	Verdrängungseffekt, Kosten	Evtl. Aufwand	Höhere Beiträge für jüngere Arbeitnehmende, hohe Umstellungskosten.	Mitnahmeeffekte, Aufwand, Signalwirkung, dass ältere Arbeitnehmer/innen mehr Aufwand mit sich bringen, Verdrängungseffekt (von jüngeren Personen)
Bewertung BSS	■	■	■	■	■

### 5.2.5. Nicht-monetäre Massnahmen für Arbeitgeber

Nicht-monetäre Massnahmen für Arbeitgeber verändern deren Kosten nicht, setzen aber dennoch Anreize für die Einstellung resp. Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter:

- *Information und Sensibilisierung*<sup>80</sup>: Eine ähnliche Massnahme wie bei den Arbeitnehmer/innen ist für die Arbeitgeber denkbar (in der Praxis würde diese Massnahme wahrscheinlich gleichzeitig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen durchgeführt werden). Das Ziel ist einerseits, die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bekannt zu machen und andererseits, allfällige Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen zu verringern. Mittels der Verbreitung von Best Practice Beispielen könnte der Staat auch bei der Umsetzung von altersgerechten Tätigkeiten unterstützen. Die Europäische Kommission (2012) schlägt Informationskampagnen zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz vor. Dass diese Thematik auch in der Schweiz relevant ist, zeigen Studienergebnisse. So sind Stereotypen und Vorurteile bezüglich Alter und Arbeit seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmenden verbreitet und können sich auf das Verhalten der Arbeitgeber auswirken (Hille et al., 2019).
- *Weiterbildung*<sup>81</sup>: Ausgehend davon, dass die Personalpolitik für die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung (wird dies überhaupt diskutiert? wann? welche Angebote werden gemacht?) sehr relevant ist, wäre es denkbar, HR-Fachleuten resp. Führungskräften von Unternehmen (kostenlose) Weiterbildungen zur Frage anzubieten, wie sie Personen nach dem Rentenalter weiter beschäftigen können. Dabei sind zwei Schwerpunkte vorstellbar: Einerseits geht es konkret um Arbeitsmodelle (dabei spielt die Branche wahrscheinlich eine Rolle, weshalb denkbar wäre, dass Branchenverbände vom Staat entsprechend damit beauftragt resp. finanziert würden). Andererseits wäre es möglicherweise auch sinnvoll, branchenübergreifende Themen wie gesetzliche Regelung und konkretes Vorgehen aufzuzeigen. Die Studie von Jansen et al. (2019) zeigt die wichtige Rolle von Vorgesetzten bezüglich der Wahl eines flexiblen Arbeitsmodelles im Rentenalter. Der wichtigste Faktor dabei ist die frühzeitige Kontaktaufnahme und Thematisierung durch den Vorgesetzten. Einschränkend ist anzumerken, dass ein staatlicher Eingriff in diesem Bereich die Frage nach Weiterbildungen in anderen Bereichen wie z.B. der Integration von Menschen mit Behinderungen aufwirft.

---

<sup>80</sup> Vgl. Engler et al. (2016), OECD (2014), Sonnet et al. (2014), Schelbert (2006), Weiss und Ilmarinen (2006), Höpflinger et al. (2006), Bischofberger (2014), Jansen et al. (2019), Europäische Kommission (2012), Hille et al. (2019).

<sup>81</sup> Vgl. OECD (2015), Egger et al. (2007), Sonnet et al. (2014), Höpflinger (2013), Fouarge und Schils (2009), Bischofberger (2014), Europäische Kommission (2012).



Ein Land, das diese Massnahmen durchführt, ist Finnland. So betreibt Finnland im Rahmen des nationalen Programms für ältere Arbeitskräfte spezielle Sensibilisierungsprogramme für Arbeitgeber und spezielle Ausbildungsprogramme für Führungskräfte (Weiss und Ilmarinen, 2006).

Tabelle 7 Nicht-monetäre Massnahmen Arbeitgeber

Massnahme	Information / Sensibilisierung	Weiterbildung Arbeitgeber
Zielgruppe (Fokus)	Alle	Alle
Wirkungsansatz	Thematik wird bekannt; Vorurteile werden abgebaut	Staatlich geförderte Weiterbildungen für Arbeitgeber; Arbeitgeber sprechen Thematik frühzeitig an und identifizieren gemeinsam mit Arbeitnehmer/innen individuelle Lösungen; Angebote im Betrieb sind vorhanden
Beabsichtigte Wirkung	Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung wird von Arbeitgeber aktiv angesprochen, dadurch steigt Anzahl der länger erwerbstätigen Personen.	Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung wird von Arbeitgeber aktiv angesprochen und Möglichkeiten im Betrieb werden aufgezeigt, dadurch steigt Anzahl der länger erwerbstätigen Personen.
Problematik	Keine	Verdrängung von betrieblicher Weiterbildung; Staatlicher Eingriff gewichtet das Thema höher als andere personalpolitische Themen.
Bewertung BSS	■	■

### 5.2.6. Betriebliche Massnahmen

Schliesslich sind auch betriebliche Massnahmen möglich, die nicht vom Staat, sondern von den Betrieben erarbeitet werden. Der Staat kann dies unterstützen, indem er solche Möglichkeiten verbreitet (z.B. über Best Practices und Veranstaltungen), wie es in Kapitel 5.2.5. erläutert ist. Zudem besteht ein Zusammenhang zwischen staatlichen Massnahmen, welche sich an Betriebe richten und betrieblichen Massnahmen: Gelingt es über staatliche Massnahmen, die Anreize für Unternehmen zu stärken, besteht ihrerseits ein grösseres Interesse an der Umsetzung von betrieblichen Massnahmen.

Bei den betrieblichen Massnahmen sind zwei Massnahmenbündel relevant:

- *Altersgerechte Arbeitsmodelle*<sup>82</sup>: Damit sind Möglichkeiten gemeint, welche die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmer/innen für beide Seiten (Arbeitgeber / Arbeitnehmer/innen) interessant machen. Beispiele sind die Möglichkeit der Abgabe von Verantwortung (Bogenkarrieren), die Anpassung des Jobs an die eigene Motivation und Stärken (Job Crafting), Mentoringprogramme, eine höhere

<sup>82</sup> Vgl. Fleischmann (2019), Trageser et al. (2012), FHS St. Gallen (2014), Engler et al (2016), Bütler und Engler (2007), Zölch (2014a), Hille et al. (2019), Börsch-Supan et al. (2007), Ifo (2018), Europäische Kommission (2012), Höpflinger (2013), Deloitte (2019), Cahill et al. (2015) .

Zeitsouveränität oder Jobrotation. Bei Letzterer handelt es sich um eine Massnahme, die bereits während der gesamten Laufbahn beachtet werden sollte, da so sowohl die Qualifikation als auch die Motivation erhöht werden kann.

Weiter hervorzuheben ist beispielsweise das Modell "Arbeitsportfolio", bei welchen bisherige Tätigkeiten teilweise durch Aufgaben wie Mentoring, Coaching, Beratung oder Projektarbeit ergänzt und angereichert werden. Dies gibt einerseits den erfahrenen Arbeitnehmenden die Möglichkeit, ihr Wissen sinnstiftend einzusetzen, was sich motivierend auswirken kann. In einer Befragung gaben 66% an, dass sie über das Rentenalter hinaus arbeiten würden, hätten sie die Option eines Arbeitsportfolios (Fleischmann, 2019). Zum anderen profitiert auch das Unternehmen durch den Wissenstransfer.

Eine weitere Option sind Sabbaticals: Auszeiten können Lebenszufriedenheit, Gesundheit und Produktivität positiv beeinflussen. In einer Befragung gaben 35% an, dass sie mit Auszeiten über das Rentenalter hinaus weiterarbeiten würden (Fleischmann, 2019). Die Auszeiten können einerseits bereits vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters gewährt werden. So können private Wünsche bereits dann realisiert werden und die Bereitschaft, später noch etwas länger zu arbeiten, kann sich erhöhen. Zum anderen sind auch Auszeiten während der Erwerbstätigkeit im Rentenalter denkbar, um einerseits längere Erholungsphasen zu haben und zugleich punktuell über mehr Zeit für die persönlichen Interessen zu verfügen. Empirisch konnten Cahill et al. (2015) einen positiven Zusammenhang zwischen betrieblichen Flexibilisierungsmassnahmen (erhöhte Flexibilität hinsichtlich Zeitplan, Stundenanzahl und Arbeitsort) und einer verlängerten Erwerbstätigkeit feststellen.

- *Altersgerechte Personalpolitik*<sup>83</sup>: Eine altersgerechte Personalpolitik beinhaltet Angebote von altersgerechten Arbeitsmodellen, geht aber darüber hinaus. Es geht darum, dass die Thematik in allen Aspekten berücksichtigt wird, z.B. Anpassungen bei der Personalrekrutierung, altersunabhängige Lohnstrukturen<sup>84</sup>, Gesundheitsförderung, Weiterbildungen. Insgesamt ist damit gemeint, dass im Unternehmen eine Kultur gefördert wird, welche keine Altersvorurteile beinhaltet, sondern ältere Arbeitnehmer/innen wertschätzt und deren Beschäftigung fördern möchte.

Betriebliche Massnahmen sind in der Schweiz punktuell bereits ein Thema wie folgendes Beispiel zeigt: Swissem hat vier Handlungsbereiche zur Förderung der Weiterbeschäftigung von Personen über 50 Jahren definiert, wobei sich einer konkret auf die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters bezieht. Diese beinhalten u.a. Best Practices, Vorschläge zu horizontalen Karrieren (ältere Arbeitnehmer/innen

---

<sup>83</sup> Vgl. Trageser et al. (2012), Höpflinger (2013), Zölch (2014a), Kres (2006), Weiss und Ilmarinen (2006), Hille et al. (2019), Höpflinger (2005), Steinmann (2008), Ellwart (2012), Höpflinger et al. (2006), Deloitte (2019).

<sup>84</sup> Die OECD (2019c) hebt den in der Schweiz ausgeprägten Zusammenhang zwischen (Dienst-)Alter und Lohn hervor. Dadurch steigen die Kosten bei älteren Arbeitnehmenden für die Arbeitgeber, was die Chancen auf (Weiter-)Beschäftigung verringern kann.

sollten vermehrt in Teams arbeiten und ihr Wissen weitergeben, was teilweise mit einer Reduktion von Verantwortung und Führungsaufgaben verbunden ist), sowie den Bereich Gesundheitsmanagement.<sup>85</sup> Fleischmann (2019) kommt jedoch zum Schluss, dass Unternehmen noch nicht ausreichend auf die Erfordernisse älterer Arbeitnehmer/innen eingestellt sind. Neben der Bereitstellung von Angeboten wie spezifischen Arbeitsmodellen müsse weiter darauf geachtet werden, bereits während der gesamten Laufbahn eine gute und aktive Personalpolitik zu verfolgen. Andernfalls entstünden Frustration und ein Gefühl der fehlenden Wertschätzung, insbesondere durch den Eindruck, nicht ernst genommen zu werden. Diese schlage sich merklich auf die Motivation, weiter erwerbstätig zu sein, nieder.

International bestehen auch Beispiele, wie entsprechende Initiativen gefördert werden können: In Deutschland haben sich Unternehmen zum "Demographie Netzwerk" zusammengeschlossen und thematisieren Fragen, die sich Unternehmen angesichts der alternden Belegschaft stellen. Dabei werden Best-Practices-Beispiele ausgetauscht und mit dem deutschen Demographie-Preis herausragende Unternehmen gekürt. In Japan zeichnet die Regierung 100 Betriebe aus, welche sich durch ein besonderes gutes Diversity Management auszeichnen, wobei insbesondere auch Aspekte hinsichtlich des Umgangs mit älteren Mitarbeitenden berücksichtigt werden (OECD, 2019).

Tabelle 8 Betriebliche Massnahmen

Massnahme	Altersgerechte Arbeitsmodelle	Altersgerechte Personalpolitik
Zielgruppe (Fokus)	Alle, insb. für Branchen mit einem Fachkräftemangel relevant	Alle, insb. für Branchen mit einem Fachkräftemangel relevant
Wirkungsansatz	Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung werden geschaffen	Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung werden geschaffen, Kultur im Unternehmen ändert sich, Wertschätzung älterer Arbeitnehmer/innen steigt
Beabsichtigte Wirkung	Anzahl länger erwerbstätiger Personen steigt durch Aktivität Arbeitgeber	Anzahl länger erwerbstätiger Personen steigt durch Aktivität Arbeitgeber
Problematik	Möglicherweise interessante Tätigkeiten werden älteren Arbeitnehmer/innen zugeteilt; für jüngere Personen verbleiben anstrengendere oder weniger interessante Tätigkeiten.	Fokus möglicherweise zu stark auf ältere Arbeitnehmer/innen gesetzt, wodurch jüngere Personen evtl. benachteiligt werden.
Bewertung BSS	■	■

<sup>85</sup> Quelle: Swissmem 2019, [www.swissmem.ch/de/industrie-politik/fachkraefte/dienstleistungen/aeltere-mitarbeitende.html](http://www.swissmem.ch/de/industrie-politik/fachkraefte/dienstleistungen/aeltere-mitarbeitende.html).

### 5.3. Vertiefende Betrachtung ausgewählter Massnahmen

#### *Auswahl der Massnahmen*

Basierend auf der vorangehenden Auslegeordnung der Massnahmen stellt sich die Frage, welche Massnahmen resp. welche Massnahmenbündel von besonderem Interesse sein könnten. Diese werden nachfolgend hinsichtlich ihres Potenzials vertieft betrachtet. Die Auswahl der drei Massnahmenbündel erfolgte in Absprache mit der Begleitgruppe und orientierte sich hauptsächlich an der von BSS vorgenommenen Bewertung. Folgende drei Massnahmenbündel werden nachfolgend näher betrachtet:

- Eine erste Gruppe zielt auf die *Reduktion der Lohnnebenkosten* ab. Die Massnahmen beinhalten finanzielle Anreize und setzen bei Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen an, wobei monetäre Faktoren insb. bei Arbeitgebern als wichtig einzuschätzen sind. Bei den Arbeitnehmer/innen ist davon auszugehen, dass ihre Reaktion auf solche Anreize insbesondere von ihrer finanziellen Situation abhängig ist.
- Zweitens wird die *reduzierte Besteuerung von Erwerbseinkommen im Rentenalter* betrachtet. Das Potenzial ist dabei u.E. stark abhängig von der Ausgestaltung, da die Auswirkungen der steuerlichen Begünstigungen je nach Einkommenssituation unterschiedlich ausfallen können.
- Das dritte Massnahmenbündel bezieht sich auf Massnahmen, welche eine *Veränderung der Norm* bestreben. U.E. bildet ein solcher Kulturwandel die Voraussetzung für die Zielerreichung einer höheren Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Dazu zählt, dass in Wirtschaft und Gesellschaft der Ruhestand mit 64/65 nicht mehr als "Standardfall" angeschaut wird, sondern als eine von verschiedenen Möglichkeiten. Massnahmen dazu sind Information, Sensibilisierung und die Aufhebung des fixen Rentenalters. Durch die Sensibilisierung sollen auch vermehrt betriebliche Massnahmen (z.B. spezifische Arbeitsmodelle) angestossen werden.

#### *Reduktion Lohnnebenkosten*

Durch reduzierte Lohnnebenkosten entstehen sowohl für die Erwerbstätigen als auch für die Arbeitgeber monetäre Anreize, die sich sofort auswirken.<sup>86</sup> Reduktionen der Lohnnebenkosten haben für den Arbeitgeber den Vorteil, dass sie allfällige Einbussen in der Produktivität zumindest teilweise kompensieren können. Gleichzeitig entste-

---

<sup>86</sup> Gemäss der Literatur ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge stark bis vollständig auf die Löhne der Arbeitnehmer/innen abwälzen, diese also den Grossteil der Belastung tragen (Sheldon und Cueni, 2011). Entsprechend halten diese Studien fest, dass Veränderungen der Lohnnebenkosten nur geringe Auswirkungen auf das Verhalten der Arbeitgeber resp. die Arbeitsnachfrage haben. U.E. ist davon auszugehen, dass im Fall der Abschaffung der AHV/IV/EO-Beitragspflicht im Rentenalter auch die Arbeitgeber von Anreizen profitieren: Es ist zu erwarten, dass eine Mehrheit der Erwerbstätigen im Rentenalter in einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis verbleibt, entsprechend dürften auch hinsichtlich des Lohns bereits klare Vereinbarungen bestehen, so dass der Arbeitgeber von seinem Anteil der eingesparten Lohnbeiträge profitiert (selbst wenn diese ursprünglich mehrheitlich auf das Lohnniveau übertragen wurden).

hen dadurch jedoch keine Nachteile für die Arbeitnehmer/innen und auch eine negative Signalwirkung ist kaum zu erwarten, da die Reduktion durch die wegfallenden Bezugsmöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen begründet ist. Ein Nachteil der Reduktion der Lohnnebenkosten resultiert aus den Mindereinnahmen für AHV/IV/EO.

Wie in Kapitel 5.2. dargelegt, bestehen unterschiedliche Varianten zur Reduktion der Lohnnebenkosten. Wir fokussieren nachfolgend auf Optionen zur Reduktion der Lohnbeiträge für AHV, IV und EO. Die Abschaffung der Beitragspflicht stellt das Maximum der Reduktion dar und ist daher als Szenario zu betrachten. Ebenfalls denkbar wäre eine anteilmässige Reduktion, also eine Senkung des Beitragssatzes. Die Umsetzung einer anteilmässigen Reduktion scheint angesichts dem aktuellen Modell mit einem Freibetrag eher unwahrscheinlich, weshalb als zweites Szenario für die Reduktion der Lohnnebenkosten eine Erhöhung des Freibetrags betrachtet wurde. Dafür wurde von einer deutlichen Erhöhung des Freibetrags, der aktuell bei 16'800 CHF im Jahr liegt, auf den Median des Bruttoerwerbseinkommen für Arbeitnehmende<sup>87</sup> von 68'000 CHF ausgegangen. Dieser Wert definiert zugleich das mittlere von drei Einkommen, welche betrachtet wurden. Die Bruttoerwerbseinkommen orientieren sich dabei bewusst an den Einkommen aller Erwerbstätigen, also ungeachtet der Tatsache, dass viele Personen, die über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind, teilzeitbeschäftigt sind. Dies vor dem Hintergrund, dass eine gesteigerte Erwerbstätigkeit ja gerade das Ziel der besprochenen Massnahmen ist.

Der Beitragssatz für AHV/IV/EO liegt 2019<sup>88</sup> insgesamt bei 10.25% des Bruttolohns (Nettolohn plus Arbeitnehmerbeitrag), wobei je 5.125% auf Arbeitnehmende und Arbeitgeber entfallen. Für selbstständigerwerbende Personen beträgt der Beitragssatz 2019 insgesamt 9.65%<sup>89</sup> auf dem Einkommen vor Abzug der Beiträge.

---

<sup>87</sup> Median Bruttoerwerbseinkommen für Arbeitnehmende; Angabe BFS, basierend auf SAKE 2018. [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html)

<sup>88</sup> Für das Jahr 2020 wird der Beitragssatz auf 10.55% erhöht. Für Selbstständigerwerbe ab einem Einkommen von 56'900 CHF erhöht sich der Satz auf 9.95%.

<sup>89</sup> Für Jahreseinkommen von weniger als 56'900 CHF gilt ein tieferer Beitragssatz.

Tabelle 9 Beispielberechnung Reduktion Lohnnebenkosten (AHV/IV/EO) in CHF und pro Jahr (Beiträge Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber)

Massnahme	Tiefes Erwerbseinkommen 30'000 CHF	Mittleres Erwerbseinkommen 68'000 CHF <sup>90</sup>	Hohes Erwerbseinkommen 100'000 CHF
Basis: Heutige jährl. Beiträge	1'353	5'248	8'528
Höhe jährl. Beiträge Variante: Erhöhung Freibetrag auf Höhe Medianlohn	0	0	3'280
Höhe jährl. Beiträge Variante: Abschaffung Beitragspflicht	0	0	0

Aktuell profitieren insbesondere Teilzeitarbeitende mit tiefen Beschäftigungsgrad von der Beitragsbefreiung, da ihre geringen Einkommen zu einem relevanten Teil durch den Freibetrag abgedeckt werden. Von einer Abschaffung der Beitragspflicht profitieren alle Gruppen. Die eingesparten Beträge pro Jahr, im Fall des mittleren Erwerbseinkommens beispielsweise 5'248 CHF, entfallen je zur Hälfte auf Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber. Durch die Reduktion der Lohnnebenkosten wird das effektiv verfügbare Erwerbseinkommen gesteigert.

#### Exkurs: Steuergutschrift und Reduktion Lohnnebenkosten in Schweden 2007

Da Schweden Massnahmen aus zwei der vertieft analysierten Massnahmenbündel umsetzte, kann diese Kombination näher betrachtet werden. Schweden führte 2007 gleichzeitig zwei Massnahmen, die sich an über 65-Jährige richteten, ein mit dem Ziel, die Erwerbstätigkeit im Rentenalter zu steigern: Eingeführt wurde eine Steuergutschrift, unabhängig vom Umfang des Einkommens, auf Erwerbseinkommen für Arbeitnehmer/innen. Diese Steuergutschrift war für Personen über 65 Jahren deutlich höher als für andere Altersgruppen. Andere Einkommen waren nicht von der Steuergutschrift erfasst. Die Steuergutschrift ist abhängig vom Erwerbseinkommen, dem Grundabzug und dem Einkommenssteuersatz der Gemeinde. Durch die Steuergutschrift konnte die Steuer bis Null reduziert werden, eine Auszahlung darüber hinaus war hingegen nicht möglich. Gleichzeitig wurden die Sozialabgaben für Arbeitnehmende über 65 Jahren von 26.37% auf 10.21% gesenkt, womit die Nachfrage nach älteren Arbeitnehmenden gestärkt werden sollte (Laun und Palme, 2017). Die eingesparten Kosten für die Arbeitgeber sollten beispielweise für Einbussen in der Produktivität entschädigen. Bereits zuvor waren die Sozialabgaben für diese Altersgruppe reduziert im Vergleich zu Personen unter 65 Jahren (32.42% für Angestellte und 30.71% für Selbstständige), da der Zugang zu den so finanzierten Leistungen wie Arbeitslosenversicherung oder Krankentaggelder über 65 Jahren nicht oder nur teilweise gegeben war. Mit der Reform wurden die Abgaben auf die Abgaben im Bereich der Altersvorsorge reduziert (Laun 2017).

<sup>90</sup> Median Bruttoerwerbseinkommen für Arbeitnehmende; Angabe BFS, basierend auf SAKE 2018. [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html)

Eine erste Untersuchung (mit Daten bis 2009) kommt zum Schluss, dass die Reform eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote um 1.5 Prozentpunkte bei den betroffenen Arbeitnehmer/innen im Jahr nach ihrem 65. Geburtstag bewirkte. Dieser Anstieg vermochte die Steuermindereinnahmen jedoch nicht zu kompensieren (Laun, 2012). Eine spätere Studie mit Daten bis 2010 kommt zum Schluss, dass die Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Alter von 65 rund 4 Prozentpunkte betrug (Laun 2017).

Wird diese Erhöhung um 1.5 bis 4 Prozentpunkte auf die Schweiz übertragen, resultiert eine Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen von 20.3 bis 22.8%. Dies entspricht rund 6'000 bis 16'000 zusätzlichen VZÄ.<sup>91</sup>

### *Reduzierte Besteuerung von Erwerbseinkommen im Rentenalter*

Mit einer reduzierten Besteuerung von Erwerbseinkommen über dem ordentlichen Rentenalter können grundsätzlich Anreize für alle Erwerbstätigen geschaffen werden, deren Einkommen durch die Steuern belastet wird.<sup>92</sup> Anreize für eine gesteigerte Erwerbstätigkeit über eine Veränderung der Besteuerung können auf verschiedene Weise gesetzt werden. Nachfolgend werden wir folgende Optionen diskutieren (welche sich jeweils ausschliesslich auf Personen über dem ordentlichen Rentenalter beziehen):

- **Teileinkünfteverfahren:** Es wird ein Teilbesteuerungsmass definiert, so dass ein Teil des Erwerbseinkommens nicht versteuert werden muss. Somit reduziert sich das insgesamt zu versteuernde Einkommen. Würde ein Teilbesteuerungsmass von 0% gewählt, käme dies einer vollständigen Steuerbefreiung des Erwerbseinkommens gleich. Für die nachfolgenden Beispielberechnungen wurde ein Teilbesteuerungsmass von 0.7 gewählt.
- **Teilsatzverfahren:** Auch beim Teilsatzverfahren wird ein Teilbesteuerungsmass definiert. Der massgebliche Steuersatz für das Erwerbseinkommen wird um diesen prozentualen Anteil reduziert, während das weitere Einkommen mit dem Steuersatz des gesamten Einkommens versteuert wird. Da der Steuersatz auf das weitere Einkommen (insb. Renteneinkommen) vor der Teilbesteuerung bestimmt wird, enthält dieses Verfahren anders als das Teileinkünfteverfahren einen Progressionsvorbehalt. Für die nachfolgenden Beispielberechnungen wurde ein Teilbesteuerungsmass von 0.6 gewählt.
- **Steuergutschrift bei Erwerbstätigkeit:** Vom geschuldeten Steuerbetrag wird ein fixer Betrag abgezogen, sofern eine Erwerbstätigkeit besteht. Übersteigt die Gutschrift den Steuerbetrag, erfolgt eine Auszahlung der Differenz, sofern keine Plafonierung vorgenommen wird. Bei der praktischen Umsetzung müsste wohl ein

---

<sup>91</sup> Berechnet mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 47%.

<sup>92</sup> Über alle Altersgruppen hinweg beträgt der Anteil der steuerpflichtigen natürlichen Personen in der Schweiz, welche keine Steuerlast trifft, knapp 30% (ESTV Steuerstatistik 2018, Angabe für 2015). Es ist jedoch anzunehmen, dass nur wenige dieser Personen erwerbstätige Rentner/innen sind, einerseits da nur wenige dieser Personen noch Steuerabzüge für Kinder geltend machen können und andererseits, da mit einem kombinierten Einkommen aus Rente und Erwerbstätigkeit relativ rasch die entsprechenden Einkommensschwelle überschritten werden.

Mindesterwerbseinkommen als Erfordernis für die Steuergutschrift definiert werden, da ansonsten der Anreiz gross wäre, sich mit einem sehr geringen Beschäftigungsgrad zu betätigen. Für die nachfolgenden Beispielberechnungen wurde eine Steuergutschrift in der Höhe von 5'000 CHF verwendet.

- Höheres Einkommen ist satzbestimmend: Jeweils der höhere Teilbetrag (Erwerbseinkommen oder übriges Einkommen) ist satzbestimmend. Das gesamte Einkommen wird zu diesem reduzierten Satz besteuert.

Nachfolgend soll anhand einer Modellberechnung aufgezeigt werden, welche Anreize für eine einzelne Person resultieren. Es muss beachtet werden, dass für diese Berechnungen Annahmen zur Ausgestaltung getroffen werden mussten (siehe oben). Werden andere Annahmen getroffen, beispielsweise ein anderes Teilbesteuerungsmass verwendet, können die Auswirkungen deutlich abweichen.

Für das Beispiel wird von einer alleinstehenden Person ausgegangen<sup>93</sup>, welche neben dem Erwerbseinkommen sowohl eine AHV-Rente als auch eine Rente der beruflichen Vorsorge bezieht. Je nach Familienkonstellation und Einkommenssituation der Ehepartnerin oder des Ehepartners sowie nach Höhe des eigenen Renten- und Erwerbseinkommens können sich die Auswirkungen der entsprechenden Massnahmen deutlich unterscheiden. Ziel ist es hier, einen beispielhaften Einblick zu geben.

Bei der Einschätzung wurden drei unterschiedliche Einkommenshöhen berücksichtigt. Angesichts des Ziels der gesteigerten Erwerbstätigkeit orientiert sich das Erwerbseinkommen nicht am aktuellen Erwerbseinkommen dieser Altersgruppe, sondern am Bruttoerwerbseinkommen für Arbeitnehmende in der Schweiz. Angelehnt daran werden drei Einkommensszenarien abgebildet.<sup>94</sup> Für das Renteneinkommen werden das 1. Quartil, der Median sowie das 3. Quartil der Höhe einer neuen Altersrente (AHV und berufliche Vorsorge) für die Einschätzung miteinbezogen.<sup>95</sup> Vereinfachend wurden lediglich Szenarien betrachtet, in denen sowohl Erwerbseinkommen als auch Renteneinkommen tief, mittel resp. hoch sind. In Realität sind hier vielfältige Kombinationen denkbar, z.B. eine Person mit hohem Lohnniveau, langer Erwerbskarriere und entsprechend hohem Renteneinkommen, welche im Rentenalter jedoch nur noch mit einem geringen Beschäftigungsgrad tätig ist.

---

<sup>93</sup> Das Abstellen auf die Steuerbelastung für alleinstehende Rentner/innen führt zu einer leichten Überschätzung der tatsächlichen durchschnittlichen Steuerbelastung.

<sup>94</sup> Die mittlere Einkommensgruppe entspricht dem Median Bruttoerwerbseinkommen für Arbeitnehmende; Angabe BFS, basierend auf SAKE 2018. [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html)

<sup>95</sup> Renteneinkommen: 1. Quartil, Median sowie 3. Quartil des Gesamtbetrags pro Person der Bezüger/innen einer neuen Altersrente sowohl der AHV als auch der beruflichen Vorsorge (Pensionskassen und Freizügigkeitseinrichtungen), provisorische Daten des Jahres 2017, BFS, Neurentenstatistik.



Für den vorliegenden Bericht erstellte die ESTV Simulationen zu den Belastungsvergleichen zwischen dem Status quo und den vier Reformmöglichkeiten.<sup>96</sup> Die Belastungsvergleiche wurden für die drei Fälle (tiefes, mittleres und hohes Einkommen) jeweils in einem Kantonshauptort mit tiefer (Stans), mittlerer (St. Gallen) und hoher Steuerbelastung (Neuchâtel) durchgeführt.<sup>97</sup>

Berechnet wurden jeweils:

- Total Steuer (Bund, Kanton, Gemeinde)
- Durchschnittssteuerbelastung auf dem gesamten Einkommen
- Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen
- Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen
- Verfügbares Einkommen
- Verfügbares Erwerbseinkommen

Die Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen kann für die Einschätzung der Auswirkungen auf die Stunden der bereits Erwerbstätigen genutzt werden (lohnt es sich, eine Stunde mehr zu arbeiten?). Dagegen kann die Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen für den Partizipationsentscheid herbeigezogen werden. Für die beispielhafte Darstellung der Auswirkungen für eine Einzelperson weisen wir jedoch nachfolgend vereinfachend die Veränderung des verfügbaren Einkommens aus.<sup>98</sup> Die Übersicht zu den zusammenfassenden Simulationen der ESTV findet sich im Anhang 6 und umfasst auch die Berechnungen bei tiefer (Stans) und hoher Steuerbelastung (Neuchâtel).

---

<sup>96</sup> Wir danken Herrn Martin Daepf (ESTV) für die Berechnungen sowie die wertvollen ergänzenden Informationen.

<sup>97</sup> Die Kantonsauswahl gründet u.a. auf dem Umstand, dass Kantone mit Besonderheiten wie z.B. einem Mieterabzug nicht berücksichtigt werden sollten.

<sup>98</sup> Alternativ könnte auch die Veränderung des Erwerbseinkommens betrachtet werden. Unseres Erachtens ist jedoch zu erwarten, dass bei den individuellen Entscheidungen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit auch die Höhe des Renteneinkommens einen Einfluss hat. Erhöht sich das jährliche Erwerbseinkommen z.B. um 2'000 CHF, ist der Effekt bei einem Einkommen von 50'000 anders als bei einem Einkommen von 150'000 CHF.

Tabelle 10 Simulation Veränderung des verfügbaren Einkommens, alleinstehende Person. Beispiel St. Gallen (mittlere Steuerbelastung)

Prozentuale Erhöhung des verfügbaren Jahreseinkommens gegenüber Basis	Tiefes Einkommen 61'670 CHF (Erwerb 30'000 CHF + Rente 31'670 CHF)	Mittleres Einkommen 109'715 CHF (Erwerb 68'000 CHF + Rente 41'715 CHF)	Hohes Einkommen 153'995 CHF (Erwerb 100'000 CHF + Rente 53'995 CHF)
Basis: Verfügbares Einkommen bei heutiger Besteuerung	51'541 CHF	83'112 CHF	110'686 CHF
Variante 1: Teileinkünfteverfahren für Erwerbseinkommen (Teilbesteuerungsmass: 0.7)	4.1%	7.6%	9.2%
Variante 2: Teilsatzverfahren für Erwerbseinkommen (Teilbesteuerungsmass: 0.6)	3.5%	7.1%	9.1%
Variante 3: Steuergutschrift von 5'000 CHF bei Erwerbstätigkeit	9.7%	6.0%	4.5%
Variante 4: Höheres Einkommen ist satzbestimmend	7.3%	6.5%	6.1%

*Hinweis: Aufgeführt sind Bruttoeinkommen. Abgezogen wurden AHV/IV/EO-Beiträge. Zudem wurden für die Simulation steuerrechtliche Abzüge vom Erwerbseinkommen (Berufsauslagen) sowie vom Renteneinkommen (Beiträge an Personenversicherungen sowie Zinsen von Sparkapitalien und weitere kantonsspezifische Abzüge) berücksichtigt.*

Die Simulation verdeutlicht, dass tiefe Einkommen v.a. bei der Variante "Steuergutschrift" im Vergleich zu den anderen Einkommensgruppen stärker profitieren. Im Gegensatz dazu ergibt sich beim Teileinkünfteverfahren und beim Teilsatzverfahren für die hohen Einkommen die grösste Ersparnis.

Durch die Steuerreduktion wird das effektiv verfügbare Einkommen der Erwerbstätigen somit je nach Variante und Einkommensgruppe um 3.5 bis 9.7% gesteigert. Diese Auswirkungen sind jedoch stark von den getroffenen Annahmen zur Ausgestaltung abhängig.

#### **Exkurs: Arbeitsangebotselastizität**

Nachfolgend wird ein kurzer Einblick in die Literatur zur Arbeitsangebotselastizität von älteren Arbeitnehmer/innen gegeben, eine vertiefende und umfassende Analyse war im Rahmen der vorliegenden Studie nicht möglich.

Inwiefern sich das Arbeitsangebot im Falle einer Erhöhung des Lohnes verändert, hängt von der Stärke zweier gegenläufiger Effekte ab. Der Einkommenseffekt beschreibt den Umstand, dass das Arbeitsangebot zurückgeht, da die Person mit weniger Arbeit denselben Lohn und damit denselben Konsum haben kann. Auf der anderen Seite steht der Substitutionseffekt, der beschreibt, dass das Arbeitsangebot zunimmt, da der erhöhte Lohnsatz den Konsum eines grösseren Warenkorbes ermöglicht, wodurch die Opportunitätskosten der Freizeit zugenommen haben. Der Nettoeffekt einer Lohnveränderung auf das Arbeitsangebot hängt somit davon ab, welcher Effekt dominiert. Studien zeigen, dass bei tiefen Einkommen tendenziell der Substitutionseffekt dominiert, also das Arbeitsangebot zunimmt, während

bei hohen Einkommen der Einkommenseffekt dominiert.<sup>99</sup> So halten z.B. Mastrogiacomo et al. (2017) für alleinstehende Personen im ersten Lohnquartil eine um Faktor vier erhöhte Arbeitsangebotselastizität im Vergleich zum vierten Lohnquartil fest. Empirische Studien zeigen zudem auf, dass Männer tendenziell eine geringere Lohnelastizität haben als Frauen, wobei dies in erster Linie für verheiratete Frauen gilt.<sup>100</sup> Ecoplan (2019) geht für die Schweiz für die Haupterwerbsperson in Paarhaushalten und Alleinstehende bei einer Erhöhung des Nettolohns von einer gesamten Arbeitsangebotselastizität von 0.1 aus, bei Partner/innen in Paarhaushalten ohne Kinder von 1. Morger (2015) ermittelt anhand einer Literaturstudie bei Männern und alleinstehenden Frauen für die Schweiz eine geringe Arbeitsangebotselastizität von 0 bis 0.1. Dies bedeutet, dass eine Zunahme des Nettolohnes um 1% mit einer Erhöhung des Beschäftigungsvolumens von 0 bis 0.1% einhergehen würde. Die extensive Elastizität ist grundsätzlich elastischer als die intensive: D.h. die Entscheidung, überhaupt erwerbstätig zu sein (Partizipationselastizität), ist elastischer als jene in Bezug auf die Anzahl der Stunden (Stundenelastizität).<sup>101</sup> Die gesamte Arbeitsangebotselastizität ist die Summe von Stundenelastizität und Partizipationselastizität.

Weiter zeigen Studien, dass ältere Personen tendenziell eine höhere Lohnelastizität aufweisen als jüngere.<sup>102</sup> Jüngere Menschen sind häufiger bereits erwerbstätig und dies in höheren Beschäftigungsgraden. Ältere Personen sind häufiger nicht mehr zwingend auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen und haben entsprechend mehr Flexibilität in ihren Entscheidungen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung. Schmidt und Sevak (2008) schätzen für Personen im Alter von 70 bis 84 Jahren in den USA eine Arbeitsangebotselastizität von 0.5 bei einer Lohnerhöhung.<sup>103</sup> French und Jones (2010) ermitteln – ebenfalls für die USA – anhand eines Lebenszyklusmodell<sup>104</sup> eine Arbeitsangebotselastizität von 0.06 bei permanenten Lohnerhöhungen für Personen im Alter von 60 Jahren.<sup>105</sup> Schmidt und Sevak (2008) untersuchten weiter die Effekte von Steueranreizen und ermittelten dort im Hinblick auf das verfügbare Einkommen nach den Steuern eine Elastizität der Erwerbsquote von 0.75 bei Männern und 1.14 bei Frauen.<sup>106</sup> Laun (2017) ermittelt anhand eines Quasiexperiments in Bezug auf eine Steuerreform in Schweden für Personen im Alter von 65 Jahren eine Partizipationselastizität von 0.22. Laun (2017) zeigt weiter auf, dass die ermittelte Partizipationselastizität älterer Personen in erster Linie auf tiefe und mittlere Einkommen zurückzuführen ist. Für Personen im höchsten Einkommensquintil zeigen sich keine signifikanten Effekte. Zudem reagieren Selbstständige weniger als Arbeitnehmende, wobei dieser Unterschied statistisch nicht signifikant ist.

---

<sup>99</sup> Siehe auch Keuschnigg (2016).

<sup>100</sup> z.B. Wahlen und Reichling (2015), Ever et al. (2008), Morger (2015), Keuschnigg (2016).

<sup>101</sup> Morger (2015).

<sup>102</sup> z.B. French und Jones (2010), Wahlen und Reichling (2015).

<sup>103</sup> Die Arbeitsangebotselastizität ist dabei vollständig auf den Partizipationseffekt zurückzuführen, hinsichtlich des Stundeneffekts wurde keine Veränderung festgestellt.

<sup>104</sup> Siehe Morger (2015) für Erläuterungen zu verschiedenen Schätztechniken.

<sup>105</sup> Berechnet wurden die Auswirkungen einer prozentualen Lohnerhöhung auf die Arbeitsstunden, wobei jedoch auch der Partizipationseffekt mitberücksichtigt wurde.

<sup>106</sup> Wiederum wurden keine Auswirkungen auf die Stundenelastizität festgestellt.

Hinsichtlich einer Lohnerhöhung gehen wir somit von einer Arbeitsangebotselastizität bis zu 0.5 aus. Bei einer Erhöhung des verfügbaren Einkommens nach Steuerabzug ist mit höheren Effekten zu rechnen, da hier die Erhöhung vollumfänglich den Arbeitenden zu Gute kommt. Schmidt und Sevak (2008) untersuchten auch diesen Effekt und ermitteln damit eine Elastizität von 0.95 (Mittelwert Frauen und Männer).

Diese Werte sind mit vielen Unsicherheiten verbunden, da sie aus anderen nationalen Kontexten stammen, nicht genau die anvisierte Zielgruppe erfassen und auf etwas ältere Daten zurückgehen. Annäherungsweise können die Auswirkungen der Reduktion der Lohnnebenkosten und der Besteuerung anhand dieser Elastizitäten kalkuliert werden. Es handelt sich dabei um grobe Schätzungen. Belastbare Aussagen wären hingegen lediglich mit vertieften Recherchen und darauf basierenden Annahmen (potentiell) möglich.

Durch die Reduktion der Lohnnebenkosten wird das Einkommen für die Arbeitnehmer/innen um bis zu 3% gesteigert.<sup>107</sup> Gehen wir von einer Arbeitsangebotselastizität für ältere Personen von bis zu 0.5 aus, würde sich entsprechend die Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe um 1.5% steigern. Übernehmen wir die aktuelle Erwerbsbeteiligung der 65 bis 74-Jährigen von rund 74'000 VZÄ, würde dies eine Steigerung um bis zu 1'000 VZÄ bedeuten. Durch die Steuerreduktion wird das effektiv verfügbare Einkommen der Erwerbstätigen je nach Variante und Einkommensgruppe um bis zu 10% gesteigert. Diese Auswirkungen sind jedoch stark von den getroffenen Annahmen zur Ausgestaltung abhängig. Gehen wir von einer Arbeitsangebotselastizität von bis zu 0.95 bei einer 1%-Erhöhung des verfügbaren Einkommens aus, resultiert daraus eine Schätzung der Steigerung der Erwerbstätigkeit um bis zu 9.2%. Verwenden wir wiederum die aktuelle Erwerbsbeteiligung der 65 bis 74-Jährigen von rund 74'000 VZÄ, würde dies eine Steigerung um bis zu 7'000 VZÄ bedeuten.

### *Massnahmen zur Veränderung der Norm / Aufhebung des fixen Rentenalters*

Als drittes Massnahmenpaket wird eine Variante diskutiert, welche keine direkten Anreize setzt, aber möglicherweise grosse Implikationen mit sich bringt. Ausgangspunkt ist, dass mit dem gesetzlichen Rentenalter (64/65 Jahre) ein "offizielles" Alter des Übertritts von der Erwerbstätigkeit in die Rente festgelegt wird. Auch wenn es die Möglichkeit eines früheren Ruhestands resp. einer weiteren Erwerbstätigkeit gibt, wird das ordentliche Rentenalter als "Norm" wahrgenommen.<sup>108</sup>

Dies zeigt beispielsweise die von Lalive et al. (2017) untersuchte Erhöhung des Rentenalters für Frauen von 62 auf 64 Jahre. Parallel zur Erhöhung wurde für den Vorbezug ein Abschlag von 3.4% für die ersten Jahrgänge festgelegt. Danach, d.h. für die späteren Jahrgänge, wurde der Satz auf 6.8% erhöht. Bei einer vollständig rationalen Entscheidung würde eine Frühpensionierung dann gewählt, wenn diese sich für ein Individuum auch bei einem Abschlag von 3.4% oder 6.8% noch lohnt (unter der An-

---

<sup>107</sup> Dabei wurden dieselben Renteneinkommen wie bei der reduzierten Besteuerung berücksichtigt (siehe vorangehender Abschnitt).

<sup>108</sup> Siehe auch Deloitte (2019).

nahme, dass die Arbeitsstelle weiterhin vorhanden ist und auch keine gesundheitlichen oder weiteren Gründe gegen eine Erwerbstätigkeit sprechen würden). Da der Abschlag von 3.4% unter dem versicherungsmathematisch neutralen Wert liegt, wäre zu erwarten, dass sich relativ viele Personen frühpensionieren lassen, während die Verdopplung des Abschlags auf den versicherungsmathematisch neutralen Satz diesen Anteil deutlich reduziert. In der Praxis bestätigt sich dies allerdings nicht: Bei der Erhöhung des Rentenalters (mit attraktivem Satz) schoben die meisten Personen den Rentenbezug auf (im Durchschnitt 7-8 Monate), bei Verdopplung des Satzes wurde ein geringerer Effekt beobachtet. Ähnliche Ergebnisse zeigt Seibold (2017).

Erklärt werden kann dies durch verschiedene Faktoren:

- Ein vom Gesetzgeber definiertes Rentenalter wird als "Empfehlung" wahrgenommen (vgl. z.B. McKenzie et al. (2006)).
- Ein vom Gesetzgeber definiertes Rentenalter stellt die gesellschaftliche Norm dar (d.h. andere Personen gehen auch zu diesem Zeitpunkt in Rente). Dies zeigen beispielsweise Vermeer et al. (2014), indem sie schätzen, dass eine Erhöhung des Renteneintritts des sozialen Umfelds um 1 Jahr zur Steigerung des eigenen Renteneintritts um durchschnittlich 3 Monate führt.
- Arbeitsverhältnisse werden "automatisch" auf das Rentenalter hin beendet; eine Weiterbeschäftigung müsste aktiv angesprochen werden, d.h. von der "Standardvariante" müsste abgewichen werden. Wie wichtig ein solcher "Default" ist, zeigen die Erkenntnisse der Verhaltensökonomie (prominente Beispiele sind etwa die Organspende und Pläne für die Rentenvorsorge). In diesen Situationen zeigt sich, dass eine "Standardvariante", auch wenn man problemlos davon abweichen könnte, sehr häufig beibehalten wird – unabhängig davon, *wie* dieser Standard festgelegt ist.<sup>109</sup>

Diese Faktoren führen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite dazu, dass das ordentliche Rentenalter "in den Köpfen verankert ist". Um dies zu ändern, könnte der Staat an verschiedenen Punkten ansetzen:

- *Aufhebung ordentliches Rentenalter*: Die aus unserer Sicht potenziell wirksamste Massnahme stellt die Aufhebung des gesetzlichen Rentenalters dar, da sie an allen oben genannten Faktoren ansetzt. In Schweden, Norwegen und Kanada wurde das gesetzliche Rentenalter bereits aufgehoben.<sup>110</sup> Es gilt neu ein "Alterskorridor". Dieser liegt in Schweden zwischen 61 und 67, in Norwegen zwischen 62 und 75. Wenn jemand länger arbeitet, erhält er mehr Rente, bei einem früheren Erwerbsaustritt weniger. Entsprechend gilt auch in diesen Ländern ein Referenzrentenalter, das für die Berechnung der Rentenleistungen (Zu-/Abschläge) gilt,

<sup>109</sup> Zu dieser Thematik gibt es eine Vielzahl an Studien. Verwiesen sei auf Thaler und Sunstein (2010).

<sup>110</sup> Anmerkung: In Kanada erfolgte dies vor dem Hintergrund der Altersdiskriminierung im Jahr 1982 (Canadian Charter of Rights and Freedoms). Vgl. dazu z.B. Weder, R. und Bentele, R. (2019).

kommuniziert wird jedoch der Alterskorridor. Entsprechend ist in der Gesellschaft kein fixes Rentenalter verankert und die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind "gezwungen", über den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts zu sprechen.<sup>111</sup>

- *Information und Sensibilisierung*: Unterstützt werden könnte die oben genannte Massnahme u.E. durch Informationsmassnahmen, insbesondere zu erfolgversprechenden Arbeitsmodellen (Good Practice). Denn ein Alterskorridor beinhaltet auch die Möglichkeit, dass das Rentenalter sinkt, indem z.B. das minimale Rentenalter als "Norm" wahrgenommen wird. Diesem Aspekt sollte entgegengewirkt werden. Gelingt es zudem, Arbeitgeber stärker zu sensibilisieren, so dass diese selber mit betrieblichen Massnahmen die Anreize für eine weitere Erwerbstätigkeit für die Arbeitnehmer/innen verstärken, erhöht sich der Effekt merklich. Anmerkung: Grundsätzlich ist es auch möglich, die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgeber ohne eine Änderung in Bezug auf das Rentenalter vorzunehmen. Aufgrund der oben genannten Einflussfaktoren erachten wir jedoch das Potenzial dieser Massnahme als deutlich geringer.
- *Arbeitsvertrag*: Die Massnahme setzt beim dritten Erklärungselement – der "automatischen" Beendigung der Arbeitsverhältnisse zum ordentlichen Rentenalter – an. Indem Arbeitsverhältnisse grundsätzlich unbefristet ausgestaltet würden, könnte dieser "Automatismus" durchbrochen werden. Aktuell ist der Arbeitsvertrag gemäss OR zwar nicht automatisch auf das Rentenalter befristet. Häufig besteht aber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag eine entsprechende Vereinbarung. Für Angestellte der Bundesverwaltung etwa endet das unbefristete Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 10 Abs. 1 Bundespersonalgesetz). Eine Weiterarbeit ist in diesem Fall nur mit einem neuen Arbeitsvertrag und auf entsprechende aktive Initiative von Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber möglich. Anders beispielsweise im Kanton Nidwalden: Angestellte der Verwaltung im Kanton Nidwalden, die über das Rentenalter hinaus arbeiten möchten, können dies mit dem neuen Personalgesetz, das seit dem 1.1.2019 in Kraft ist, tun.<sup>112</sup> Der Umstand, dass die Weiterbeschäftigung im Rentenalter trotz der teils bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnissen wenig verbreitet ist, lässt vermuten, dass auch in diesen Fällen der Standardfall 64/65 stark verankert ist. Entsprechend bedarf es auch hier ergänzender Massnahmen.

In Grossbritannien gilt eine restriktivere Regelung: Arbeitgeber können ihre Beschäftigten nicht aufgrund ihres Alters entlassen. Auslöser dafür war das EU-

---

<sup>111</sup> Anmerkung: Eine Analogie dazu stellt der Bereich der Organspenden dar: Anstelle der Modelle opt-in (aktive Zustimmung) oder opt-out (aktiver Widerspruch) schlägt die nationale Ethikkommission in der Schweiz ein sog. Erklärungsmodell vor: Es gibt keinen "Default", sondern jede Person soll sich entscheiden. Vgl. hierzu Nationale Ethikkommission (2019).

<sup>112</sup> Art. 72a: *Die Anstellung kann im gegenseitigen Einvernehmen über das ordentliche Pensionsalter bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden. [...] Die Anstellungsinstanz und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter haben sich spätestens sechs Monate vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters schriftlich über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu einigen.*

Verbot der Altersdiskriminierung. Bei der Einführung im Jahr 2006 waren Ausnahmen möglich (so waren Aufhebungen des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Rentenalters möglich, wenn ein bestimmtes Verfahren eingehalten wurde). Einige Jahre später wurde dies aber verschärft: Arbeitgeber sollten ältere Arbeitnehmer nicht mehr zwangsweise in den Ruhestand schicken können, wenn sie das Rentenalter erreicht haben. Umgekehrt haben die Personen aber das Recht, mit 65 Jahren pensioniert zu werden.<sup>113</sup> Ein Blick in die Zahlen zeigt eine Veränderung: Die Erwerbstätigkeit zwischen 2000 und 2014 in Grossbritannien der über 65-Jährigen verdoppelte sich (von rund 5% auf 10%, Daten der OECD). Inwieweit dies kausal auf die Regelung zurückzuführen ist, kann im Rahmen der vorliegenden Analyse nicht beantwortet werden. Anmerkung: Die Regelung von Grossbritannien ist u.E. sehr restriktiv und weist nicht-intendierte Wirkungen auf (der Handlungsspielraum des Arbeitgebers wird deutlich eingeschränkt und ggf. besteht ein Anreiz, Arbeitnehmenden bereits vor Erreichen dieses kritischen Alters zu kündigen oder ältere Personen nicht einzustellen). Sie ist daher sicherlich nicht grundsätzlich zu empfehlen. Interessant ist aus unserer Sicht dennoch der Ansatz der ursprünglichen Regelung, welche zwar weiterhin Handlungsspielraum beim Arbeitgeber belässt, den "Default" jedoch anders setzt.

Die Abschätzung der Wirkung dieses Massnahmenpakets ist schwierig, da vieles noch nicht bestimmt ist. Knüpft man jedoch an die Analyse von Lalive et al. (2017) an, kann man zum ersten Punkt (Einfluss des "offiziellen" Rentenalters) zumindest eine grobe Einschätzung machen. Die Autoren erklären die Ergebnisse mit einem Modell, bei welchem ein Teil der Frauen sich aktiv verhält (d.h. Entscheidung basierend auf Präferenzen und weiteren Faktoren) und ein Teil passiv (d.h. Entscheidung basierend auf dem "offiziellen" Rentenalter). Der Anteil der passiven Individuen wird von den Autoren auf 30% geschätzt. Eine ähnliche Grössenordnung weisen die Ergebnisse von Seibold (2017) für Deutschland auf, der einen Anteil von 15-24% angibt.<sup>114</sup> Das heisst: Rund 15-30% würden ihren Entscheid zum Rentenalter potenziell dadurch ändern, dass dieses anders (oder gar nicht) kommuniziert würde – in welche Richtung wäre dabei grundsätzlich offen. Sollten die erwünschten Zielsetzungen erreicht werden, wären Massnahmen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen u.E. nötig.

---

<sup>113</sup> Vgl. Wachter (2011).

<sup>114</sup> Berechnung: ca. 30% treten beim gesetzlichen Rentenalter aus, davon sind 50% bis 80% auf den "Referenz-Effekt" zurückzuführen.

## 6. Schlussfolgerungen

Die Analyse der aktuellen Situation zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz zeigt auf, dass ein Potenzial zur Steigerung vorhanden ist: Nur ein kleiner Teil (12%) der Personen im Alter von 65 Jahren und älter ist noch erwerbstätig und davon sind es viele in Teilzeittätigkeiten. Sowohl eine Ausdehnung als auch eine Intensivierung der Erwerbstätigkeit scheinen entsprechend möglich. Dies bestätigt auch der internationale Vergleich, der aufzeigt, dass die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter im OECD-Durchschnitt höher liegt. Durch den demografischen Wandel nimmt der Anteil der älteren Bevölkerung in der Schweiz zu und der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften steigt. Insofern scheint es wichtig, das vorhandene Potenzial der zusätzlichen Erwerbstätigkeit bei Personen im Rentenalter zu aktivieren.

Grundsätzlich ist zur Förderung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter eine breite Palette an Massnahmen denkbar. Diese setzen an unterschiedlichen Punkten an, indem sie sich beispielsweise an Arbeitgeber oder an Arbeitnehmer/innen richten, finanzielle oder nicht-finanzielle Massnahmen beinhalten resp. unterschiedliche Zielgruppen ansprechen. Entsprechend scheint es vielversprechend, verschiedene Massnahmen zu kombinieren. Zudem muss berücksichtigt werden, dass Massnahmen auch nachfolgende Effekte mit sich ziehen können, welche an sich nicht anvisiert wurden. Gelingt es z.B., Arbeitgebern das Potenzial von Arbeitnehmenden im Rentenalter verstärkt aufzuzeigen resp. ihnen dahingehende Anreize zu setzen, werden sich diese wiederum bemühen, ihrerseits Anreize für die Arbeitnehmenden zu setzen, indem sie beispielsweise geeignete Arbeitsmodelle ermöglichen. Beachtet werden muss, dass sich die Möglichkeiten zur Umsetzung der Massnahmen sowie das Potenzial einer weiteren Erwerbstätigkeit zwischen den Branchen und Betriebsgrössen unterscheiden können: So bestehen beispielsweise Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeiten von Teilzeittätigkeiten, der körperlichen Belastung sowie in der Möglichkeit spezifische altersgerechte Arbeitsmodelle anzubieten. Ebenso mögen je nach Charakteristika der Arbeitnehmer/innen Unterschiede in den Auswirkungen der Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit auftreten. Eine vertiefende Untersuchung, bei welchen Massnahmen für welche Zielgruppe mit positiven Auswirkungen zu rechnen ist, konnte im Rahmen der vorliegenden Studie nicht geleistet werden, wäre jedoch eine wichtige Fragestellung für weiterführende Analysen.

Übergeordnet erachten wir ein Potenzial von 12'000 bis 108'000 zusätzlichen VZÄ als eine realistische Einschätzung. Zur Einordnung: Die Erwerbstätigkeit dieser Altersgruppe entspricht aktuell rund 74'000 VZÄ. Hinsichtlich der konkreten Massnahmen ist u.E. die Reduktion der Lohnnebenkosten hervorzuheben. Mit der Abschaffung der AHV/IV/EO-Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter können finanzielle Anreize sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmer/innen gesetzt werden. Allerdings ist das Potenzial begrenzt auf die Höhe der aktuell geforderten Beiträge. Die Abschaffung von Sozialversicherungsbeiträgen bei einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter scheint auch unabhängig vom Potenzial gerechtfertigt, wenn Personen im Rentenalter von diesen Leistungen nicht mehr profitieren. Dies ist bei



AHV/IV/EO-Beiträge der Fall. Eine alternative Massnahme wäre, AHV-Beiträge auch im Rentenalter als rentenverbessernd auszugestalten. Da die Abschaffung der Beiträge auch losgelöst vom Interesse, Anreize für eine weitere Erwerbstätigkeit zu setzen, begründet werden kann, können in diesem Fall auch Mitnahmeeffekte als unproblematisch erachtet werden. Zu beachten ist andererseits, dass mit dieser Massnahme Mindereinnahmen für AHV/IV/EO einhergehen würden und insofern für das finanzielle Gleichgewicht der Alterssicherung lediglich negative Auswirkungen entstehen. Die ebenfalls vertieft analysierten Reduktionen der Steuerbelastung können bei grosszügiger Ausgestaltung substantielle Anreize für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter setzen.

Unseres Erachtens ist es für die Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter zentral, dass ein Kulturwandel stattfindet. Gelingt es nicht, die vorhandenen, eher starren, Vorstellungen des Rentenalters aufzuweichen und damit das Bewusstsein für die Option der weiteren Erwerbstätigkeit zu stärken, dürften auch die beschriebenen Massnahmen nur eingeschränkte Effekte zeigen. Gelingt es hingegen, die Bevölkerung und die Arbeitgeber vermehrt zu sensibilisieren und durch eine Aufhebung des fixen Rentenalters zu einer bewussten Entscheidung in Bezug auf den Erwerbsaustritt zu zwingen, hätte dies u.E. potentiell grosse Auswirkungen, welche durch begleitende Massnahmen noch verstärkt werden könnten. Es muss beachtet werden, dass die Entwicklung bei einer Aufhebung des fixen Rentenalters grundsätzlich in beide Richtungen erfolgen könnte. Umso wichtiger erscheint es, ergänzend betriebliche Massnahmen zu fördern und den Bereich der Information und Sensibilisierung zu stärken, um eine Entwicklung in die gewünschte Richtung zu begünstigen. Sobald eine kritische Masse von Personen erreicht ist, welche sich im Rentenalter für eine Erwerbstätigkeit entscheiden, kann angenommen werden, dass die Fixierung auf das Rentenalter 64/65 noch stärker aus den Köpfen verschwindet und eine weitere Erwerbstätigkeit sich immer stärker ausbreitet. Massnahmen, die auf einen solchen Kulturwandel abzielen, haben u.E. zudem den grossen Vorteil gegenüber anderen Massnahmen, dass durch die Massnahme grundsätzlich niemand benachteiligt und niemand in eine weitere Erwerbstätigkeit gedrängt wird.

## Anhang

### Anhang 1: Datenquellen

- Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ist eine seit 1991 jährlich durchgeführte Personenbefragung des Bundesamtes für Statistik (BFS). Jährlich werden 126'000 Interviews geführt (wobei die Stichprobengrösse vor 2009 noch deutlich geringer war). Das Hauptziel ist die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung. Für die vorliegende Thematik besonders relevant ist das Zusatzmodul "Soziale Sicherheit", welches alle 3-4 Jahre durchgeführt wird (letztmals 2015) und Informationen zu (Früh-)Rentnerinnen und Rentnern zur Verfügung stellt. Für die vorliegende Studie wurde mehrheitlich auf Auswertungen des BFS zurückgegriffen; punktuell wurden ergänzende eigene deskriptive Auswertungen vorgenommen.
- Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM) ist eine seit 1999 bestehende Datenquelle des BFS. Sie basiert auf einer jährlichen Verknüpfung von Daten aus der SAKE mit Informationen aus verschiedenen Sozialversicherungsregistern (Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV, Invalidenversicherung IV, Ergänzungsleistungen EL, Arbeitslosenversicherung ALV). Auch für diese Datenquelle wurde mehrheitlich auf bestehende Auswertungen des BFS zurückgegriffen und punktuell ergänzende Berechnungen vorgenommen.
- Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) setzt sich für die Produktion von international vergleichbaren Statistiken ein. Genutzt wurden Indikatoren der Labour Force Statistics sowie Pensions at a Glance 2017 Statistics.
- Eurostat: Europäische Statistiken – auch zum Arbeitsmarkt – werden durch Eurostat erstellt, welches Teil der Europäischen Kommission ist. Eurostat arbeitet mit den EU-Mitgliedsstaaten sowie gewissen Drittstaaten, darunter der Schweiz, zusammen.

## Anhang 2: Rechtliche Rahmenbedingungen Schweiz

In diesem Kapitel werden einleitend die aktuell geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Altersvorsorge erläutert<sup>115</sup> und der jüngste Reformvorschlag thematisiert. Verschiedene Aspekte wie Beitragssätze oder Maximalbeträge werden regelmässig angepasst, nachfolgend ist jeweils der 2019 geltende Stand aufgeführt.

*Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV):* Die AHV hat als Teil der 1. Säule der Schweizer Alterssicherung das Ziel, den Grundbedarf im Alter zu decken. Grundsätzlich sind sämtliche Personen, die in der Schweiz leben oder arbeiten, in der AHV versichert. Erwerbstätige leisten ab dem 17. Altersjahr und Nichterwerbstätige ab dem 20. Altersjahr bis zum Erreichen des Rentenalters oder bei weitergehender Erwerbstätigkeit auch darüber hinaus AHV-Beiträge. Auch Erwerbstätige im Rentenalter bezahlen also AHV-Beiträge, allerdings nur auf Einkommen über dem Freibetrag von CHF 16'800 im Jahr (CHF 1'400 pro Monat). Die AHV-Beiträge von 8.4%<sup>116</sup> des Lohnes werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber entrichtet, bei Nichterwerbstätigen beträgt der Beitrag je nach Vermögen mindestens CHF 482. Die Beiträge der Selbstständigerwerbenden variieren zwischen 4.2 und 7.8%<sup>117</sup> – je nach Höhe des Einkommens. Bei Ehepaaren gilt die Beitragspflicht eines Partners als erfüllt, falls die Beiträge des anderen Partners den doppelten Mindestbeitrag übersteigen. Für eine Vollrente sind 44 Beitragsjahre erforderlich. Anspruch auf eine Altersrente haben Frauen ab dem 64. und Männer ab dem 65. Altersjahr. Die AHV-Vollrente zum Zeitpunkt des ordentlichen Rentenalters beträgt 2019 CHF 1'185 bis maximal CHF 2'370. Bei Ehepaaren gilt für die Summe beider Renten eine obere Grenze von 150% der maximalen Rente, also CHF 3'555. Die Renten werden in der Regel alle zwei Jahre an die Lohn- und Preisentwicklung angepasst. Der Rentenbezug kann um ein oder zwei Jahre vorgezogen oder um mind. ein bis maximal fünf Jahre aufgeschoben werden (der Aufschub ist nach einem Jahr monatlich möglich). Bei einem Rentenvorbezug von einem Jahr wird die Altersrente um 6.8% gekürzt, bei zwei Jahren um 13.6%. Bei einem Aufschub wird die Rente um 5.2% nach einem Jahr bis maximal um 31.5% nach fünf Jahren erhöht (Stand 2019).

Wenn das Renteneinkommen nicht zur Existenzsicherung ausreicht, helfen ausserdem Ergänzungsleistungen (EL), den nötigen Lebensbedarf zu decken.

*Berufliche Vorsorge (BV):* Die BV als 2. Säule dient als Ergänzung zur AHV und soll die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards in einer angemessenen Weise erlauben. Die berufliche Vorsorge ist für alle Arbeitnehmer/innen, welche bei einem Arbeitgeber jährlich mindestens CHF 21'330 verdienen, obligatorisch. Im obligatori-

---

<sup>115</sup> Die entsprechenden Informationen wurden aus der Publikation des BSV "Die schweizerische Altersvorsorge" übernommen.

<sup>116</sup> Für 2020 erhöht sich der AHV-Lohnbeitrag auf 8.7%.

<sup>117</sup> Für 2020 erhöhen sich die Beiträge auf bis zu 8.1%.

schen Bereich ist ein Jahreseinkommen bis CHF 85'320 zu versichern. Die Pensionskassen können zudem vorsehen, höhere oder tiefere Einkommen zu versichern (sog. überobligatorischer Bereich). Die Altersgutschriften sind altersabhängig und betragen mindestens 7% (25–34 Jahre), 10% (35–44 Jahre), 15% (45–54 Jahre) und 18% (55–65 Jahre) des Lohnes gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Der Zins auf dem Altersguthaben darf in der obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht unter dem vom Bundesrat festgelegten Mindestzins liegen (1% für das Jahr 2019). Die Vorsorgeeinrichtungen sind grundsätzlich frei in der Ausgestaltung der Beiträge, um die Altersgutschriften zu finanzieren. Das BVG gibt einzig vor, dass die Beiträge des Arbeitgebers mindestens gleich gross sein müssen wie die gesamten Beiträge aller Arbeitnehmenden. Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters besteht bei weiterer Erwerbstätigkeit gesetzlich keine Pflicht, weiter Beiträge zu entrichten. Allerdings kann das Reglement der Vorsorgeeinrichtung auch über das Rentenalter hinausgehende Beiträge für Erwerbstätige vorsehen. Der Mindestumwandlungssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge beträgt 2019 6.8%. Das bedeutet, dass die jährliche Rente mindestens 6.8% des Altersguthabens beträgt. Zahlreiche Vorsorgeeinrichtungen sehen in ihren Reglementen einen flexiblen Altersrücktritt vor (BSV, 2017a). Das gesetzliche Mindestalter für den Altersrücktritt liegt nach der Vollendung des 58. Altersjahres (6. Abschnitt, Art. 1i Verordnung BVV 2), die Vorsorgeeinrichtungen können aber auch höhere Altersgrenzen für die Pensionierung vorsehen.<sup>118</sup>

*Private Vorsorge:* Neben der staatlichen AHV und der beruflichen Vorsorge besteht die freiwillige Möglichkeit, eine steuerlich geförderte Säule 3a aufzubauen. Dabei können Arbeitnehmer/innen, die einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, pro Jahr bis maximal CHF 6'826 (2019) einzahlen und von den Einkommenssteuern abziehen. Selbstständige ohne 2. Säule dürfen bis 20% des Erwerbseinkommens, jedoch maximal CHF 34'128 (2019) von den Einkommensteuern abziehen. Beiträge dürfen bis fünf Jahre nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters der AHV geleistet werden. Das angesparte Vermögen bleibt, bis auf gewisse Ausnahmen, bis zur Pensionierung gesperrt und wird danach ausbezahlt. Die Leistungen der Säule 3a können frühestens fünf Jahre vor und spätestens fünf Jahre nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters der AHV ausgerichtet werden.

---

<sup>118</sup> So legen 36% der Vorsorgeeinrichtungen für Frauen das reglementarische Referenz-Rücktrittsalter auf 65 Jahre fest, auch wenn das ordentliche Rentenalter bei der AHV bei 64 Jahren liegt (Swisscanto 2019).

*Reformbestrebungen*<sup>119</sup>

*AHV 21*<sup>120</sup>: Nach dem Scheitern AV2020-Reform (siehe nachfolgend) im Jahr 2017, mit welcher die 1. und 2. Säule gemeinsam reformiert werden sollte, wird nun versucht, die beiden Säulen separat zu reformieren. Das Ziel der Reform AHV 21, deren Inkrafttreten auf 2022 geplant ist, ist es, die AHV-Renten zu sichern, das aktuelle Rentenniveau zu erhalten und die Finanzen der AHV zu stabilisieren. Die dafür vorgesehenen Massnahmen knüpfen an die AV2020 an. Im August 2019 hat der Bundesrat die Botschaft für die Reform AHV 21 verabschiedet. Einerseits sieht die AHV 21 eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters (neu: Referenzalter) für Frauen auf 65 Jahre vor. Das Referenzalter soll über vier Jahre um jeweils drei Monate pro Jahr angehoben werden. Zum Ausgleich gelten für Frauen der Übergangsgeneration reduzierte Kürzungssätze bei einem Rentenvorbezug sowie eine vorteilhaftere Rentenformel bei einem Rentenbezug ab 65. Weiter soll der Rentenbezug flexibler gestaltbar werden. Neu wäre ein Rentenbezug zwischen 62 bis 70 Jahren möglich (d.h. anstelle von zwei Jahren wäre neu ein Vorbezug über drei Jahre möglich). Die Rentenvorbezug- und -aufschubsätze werden neu berechnet und an die Lebenserwartung angepasst. Dadurch werden sich beide Sätze reduzieren, was auch Auswirkungen hinsichtlich der Anreize zur Frühpensionierung sowie des Aufschubs hat. Die Rente kann neu auch teilweise vorgezogen oder aufgeschoben werden. Der Vorbezug kann auf Monatsbasis festgelegt werden. Weiter sind Anreizmassnahmen zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach 65 Jahren vorgesehen. Wie bisher gilt bei der Weiterführung einer Erwerbstätigkeit ein Freibetrag von 16'800 CHF pro Jahr, auf den keine AHV-Beiträge entrichtet werden müssen. Die geleisteten AHV-Beiträge bei einem Rentenaufschub können durch die Schliessung von Beitragslücken oder durch die Erhöhung des durchschnittlichen Einkommens zur Aufbesserung der Rente bis zur Maximalrente verwendet werden. Die Harmonisierung des Referenzalters bei 65 Jahren und das Recht auf Vorbezug und Aufschub sowie auf Teilbezug der Altersrente sollen auch in der beruflichen Vorsorge gelten. Zur Finanzierung der AHV 21 wird die Mehrwertsteuer proportional um 0.7 Prozentpunkte (Normalsatz um 0.7 Prozentpunkte, reduzierter Satz um 0.2 Prozentpunkte, Hotelleriesatz um 0.3 Prozentpunkte) angehoben.

Ergänzend wurden die Dachorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden nach dem Scheitern der AV2020 vom Bundesrat beauftragt, eine Vorlage für eine Reform der beruflichen Vorsorge auszuarbeiten. Im Juli 2019 wurde eine entsprechende Vorlage vorgestellt, welche jedoch nicht von allen Sozialpartnern getragen

---

<sup>119</sup> Auch andere Reformen könnten potentiell Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit im Rentenalter haben. Zu nennen ist hier beispielsweise der Vorschlag einer Überbrückungsleistung für Personen, welche nach dem 60. Altersjahr ausgesteuert werden (aktuell in der Vernehmlassung). Denkbar ist dabei u.a., dass Arbeitgeber weniger Hemmungen hätten, ältere Arbeitnehmende zu entlassen.

<sup>120</sup> Quelle: [www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-75705.html](http://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-75705.html)

wird. Der Bundesrat hat diesen Vorschlag am 13. Dezember 2019 in die Vernehmlassung gegeben. Gemäss dem Vorschlag soll der Mindestumwandlungssatz im obligatorischen Bereich von 6.8% auf 6% sinken. Dafür wird der Koordinationsabzug halbiert, damit auch Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen oder einem Teilzeitpensum die Möglichkeit einer 2. Säule nutzen können. Durch eine Beitragserhöhung für alle Versicherten um 0.5 Prozentpunkte soll das Rentenniveau der Übergangsgeneration mittels Rentenzuschlags aufgefangen werden. Weiter werden die Altersgutschriften für jüngere Arbeitnehmende erhöht und für ältere Arbeitnehmende gesenkt. Die neuen Gutschriften betragen 9% (25-44 Jahre) und 14% (45-65 Jahre) des BVG-pflichtigen Lohns. Des Weiteren werden die Zuschüsse für Arbeitgeber mit ungünstigen Altersstrukturen abgeschafft.

*Altersvorsorge 2020:* Durch die im Jahr 2017 abgelehnte AV2020 Reform<sup>121</sup> sollte die 1. und 2. Säule gleichzeitig reformiert werden. Ziel war es, die AHV finanziell zu stabilisieren und gleichzeitig das Rentenniveau zu erhalten. Das Rentenalter für Frauen hätte auf 65 Jahre erhöht werden sollen. Weiter sah die Reform eine Flexibilisierung des Rentenalters vor. Der Rentenbezug sollte zwischen 62 bis 70 Jahre möglich sein. Dieser Rahmen sollte auch, mit gewissen Ausnahmen, für die 2. Säule gelten und zu einer Harmonisierung der 1. und 2. Säule führen. Weiter sollte auch ein Teilrentenbezug möglich werden. Die Kürzungs- und Zuschlagssätze wären an die aktuelle Lebenserwartung angepasst worden, was zu einer Reduktion geführt hätte. Für erwerbstätige Rentner/innen wäre der Freibetrag abgeschafft worden, dafür wäre eine einmalige Neuberechnung der Rente vorgesehen gewesen. Weiter war eine Erhöhung der AHV-Rente um CHF 70 pro Monat, die Erhöhung des Plafonds für Ehepaare auf 155% sowie eine Beitragserhöhung um 0.3 Prozentpunkte enthalten. Zur Finanzierung der AV 2020 wäre eine Mehrwertsteuererhöhung von 0.6 Prozentpunkten vorgesehen gewesen. Bezüglich der beruflichen Vorsorge war neben der Harmonisierung des Referenzalters auch eine Reduktion des Umwandlungssatzes auf 6% vorgesehen. Zur Erhöhung des Altersguthabens war eine Senkung und Flexibilisierung des Koordinationsabzugs auf 40% des Jahreslohnes bei einem Mindestbetrag der minimalen AHV-Rente und einem Maximalbetrag von dreiviertel der maximalen AHV-Rente geplant. Weiter sollten die Beiträge für die 35 bis 54-Jährigen um 1% steigen.

---

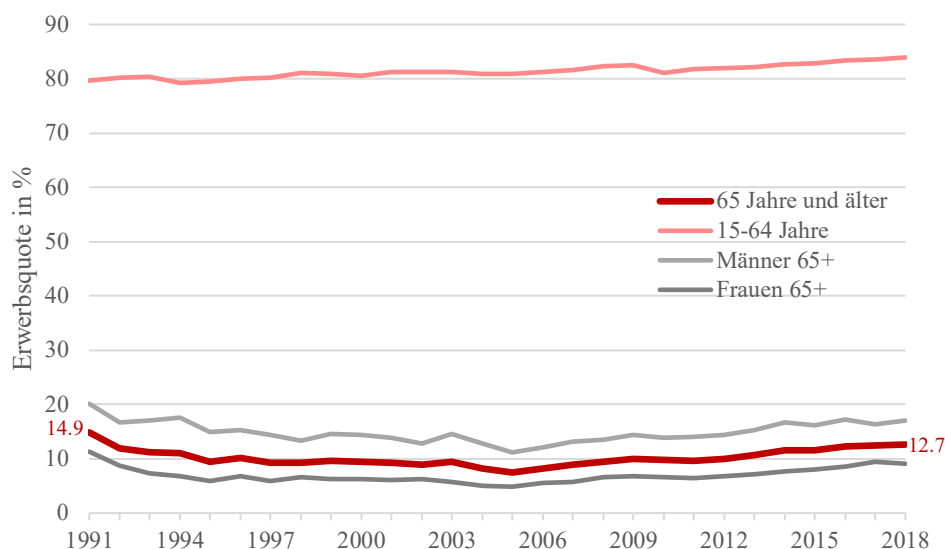
<sup>121</sup> Quelle: [www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/altersvorsorge2020/vorlage.html](http://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/altersvorsorge2020/vorlage.html)

### Anhang 3: Vertiefende Ist-Analyse

#### Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz kann auch über den Verlauf der Zeit betrachtet werden:

Abbildung 6 Erwerbsquote im Verlauf der Zeit (1991-2018)



Quelle: Eigene Darstellung, rot ergänzt sind die Datenpunkte 1991 und 2018 für die Gruppe 65 Jahre und älter. Auswertung des BFS, SAKE-Daten. Durch eine Veränderung der Datenerhebung der SAKE kommt es zu einem Bruch in der Zeitreihe zwischen 2009 und 2010. 2001 und 2005 wurde zudem das ordentliche Rentenalters der Frauen erhöht.

Dabei zeigt sich, dass die Erwerbsquote<sup>122</sup> der Personen im Rentenalter nach Beginn der Datenreihe (1991) abnahm und seit 2005 wieder ansteigt, ohne aber das Niveau von 1991 wieder zu erreichen. Auch die Erwerbsquote der 15 bis 64-Jährigen, welche das jeweils zukünftige Potenzial für die Erwerbstätigkeit im Alter bilden, hat sich in diesem Zeitraum erhöht. Eine Auswertung des BFS<sup>123</sup> zum durchschnittlichen Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt verdeutlicht ein ähnliches Bild: 2018 lag dieses bei 65.5 Jahren, was nach dem Jahr 2017 dem höchsten Wert seit Beginn der Erfassung 1992 entspricht. Der tiefste Wert wurde im Jahr 2006 erreicht. Der Wert erscheint zunächst relativ hoch, was jedoch dem Umstand geschuldet ist, dass lediglich

<sup>122</sup> Im Gegensatz zur zuvor ausgewiesenen Erwerbstätigenquote erfasst die Erwerbsquote auch erwerbslose Personen. Es davon auszugehen, dass diese Differenzierung in der untersuchten Altersgruppe kaum zu Unterschieden führt.

<sup>123</sup> Quelle: [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.html)

Austritte im Alter zwischen 58 und 75 Jahren berücksichtigt werden, resp. davon ausgegangen wird, dass sämtliche Austritte in diesem Zeitraum stattfinden (siehe auch nachfolgenden Exkurs). Zudem wird wie auch bei der in Abbildung 1 (Kapitel 3.1.) dargestellten Erwerbstätigenquote bereits ab einer Stunde entlohnter Arbeit pro Woche von einer Erwerbstätigkeit ausgegangen. Als Alternativen berechnet das BFS daher noch zwei weitere Werte: Erstens die tatsächlichen Arbeitsmarktaustritte plus jene Erwerbstätige, die ihren Beschäftigungsgrad innerhalb eines Jahres von 20% oder mehr auf weniger als 20% reduziert haben. Daraus resultiert ein durchschnittliches Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt von 64.7 Jahren. Zweitens die tatsächlichen Arbeitsmarktaustritte plus jene Erwerbstätige, die ihren Beschäftigungsgrad innerhalb eines Jahres von 50% oder mehr auf weniger als 50% reduziert haben, was ein durchschnittliches Austrittsalter von 63.8 Jahren ergibt.

**Exkurs: Erwerbsaustrittsalter**

Das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt kann auf unterschiedliche Arten berechnet werden. Das BFS berechnet den Indikator anhand des gewichteten mittleren Alters beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt, d.h. wenn eine Person ihren Status zwischen zwei SAKE-Interviews von Erwerbsperson zu Nichterwerbsperson wechselte. Weitere Erläuterungen finden sich auf der BFS-Homepage.<sup>124</sup> Eurostat hingegen berechnete das Erwerbsaustrittsalter nach einem anderen Modell, allerdings wird dieser Indikator heute wegen Unschärfen nicht mehr verwendet. Vertiefende Informationen zum Berechnungsmodell finden sich in der Studie von Kolly (2012), in welcher das Eurostat-Modell bevorzugt wird. Vergleicht man die Berechnungen, wird deutlich, dass der Grossteil der Abweichung der Zahlen auf die unterschiedlich definierten Altersgrenzen zurückzuführen ist: Berechnen wir das Erwerbsaustrittsalter der Männer nach dem Eurostat-Modell, aber mit derselben Altersgruppe wie bei der BFS-Berechnung (58 bis 75 Jahre), liegt das Ergebnis für den Zeitraum 2016-2018 mit 65.4 sehr nahe an der Berechnung des BFS. Wird hingegen wie bei Eurostat die Gruppe der 50 bis 70-jährigen Männer betrachtet, ergibt sich für die Jahre 2016-2018 ein Erwerbsaustrittsalter von 63.8. Unabhängig von der Berechnungsmethode muss folglich bedacht werden, dass bei der Berechnung des Erwerbsaustrittsalter stets nur eine gewisse Altersgruppe betrachtet wird und sich bei einer Anpassung dieser Gruppe grössere Unterschiede ergeben können.

Frühpensionierungen resp. frühzeitige Austritte aus dem Arbeitsmarkt sind zwar nicht Gegenstand der vorliegenden Studie, da sie aber sozusagen das Gegengewicht der Erwerbstätigkeit im Rentenalter bilden, lohnt es sich, auch auf diesen Aspekt kurz einzugehen. Eine Auswertung des BFS<sup>125</sup> anhand der SAKE der Jahre 2015-2017 legt dar, dass die Quote der Personen, die frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten

---

<sup>124</sup> [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.html).

<sup>125</sup> Quelle: [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/erwerbstaetigkeit-ruhestand.html)



sind (Anzahl Frühausgetretene<sup>126</sup> geteilt durch die Anzahl Personen, die mind. bis zum vollendeten 50. Altersjahr erwerbstätig waren), ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter bei den Männern bei 40% liegt, bei den Frauen bei 35%. Die Quote der frühzeitigen Austritte ist für beide Geschlechter gegenüber der Erhebungsperiode 2006-2009 deutlich rückläufig (damals lag sie für Männer bei 47%, bei Frauen bei 43%).

Hinsichtlich der Frühpensionierung resp. den frühzeitigen Austritten aus dem Arbeitsmarkt zeigen sich Unterschiede bezüglich des Erwerbsstatus: Selbstständigerwerbende waren ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter dreimal weniger häufig aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten (14%) als Arbeitnehmende (43%). Weiter zeigen sich grosse Unterschiede in Bezug auf die Wirtschaftsabschnitte: am höchsten ist die Frühaustrittsquote in den Wirtschaftsabschnitten "Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Öffentliche Verwaltung", am tiefsten im Wirtschaftsabschnitten "Land- und Forstwirtschaft". Von jenen Personen, welche bereits bis zu 5 Jahren vor Erreichen des Rentenalters mindestens aus einer Säule des Alterssicherungssystems eine Leistung beziehen (unabhängig von einer allfälligen Erwerbstätigkeit), beziehen lediglich 14% die AHV-Rente<sup>127</sup> vorzeitig, während viele den vorzeitigen Ruhestand über die berufliche Vorsorge finanzieren (74%).<sup>128</sup> Allerdings ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass der Vorbezug der AHV-Rente auch maximal zwei Jahre vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters möglich ist.

Im Rahmen der SAKE werden noch nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgetretene Personen im Alter von 55 bis 63/64 Jahren gefragt, was ihr voraussichtliches Alter beim Eintritt in den Ruhestand sein wird: 66% der Frauen sowie 57% der Männer haben vor, zum Zeitpunkt des Eintritts ins ordentliche Rentenalter in den Ruhestand zu treten.<sup>129</sup> Lediglich 7% der Männer geben an, über das Rentenalter hinaus arbeiten zu wollen. Bei den Frauen sind dies 12%, wobei davon eine überragende Mehrheit ein Rentenalter 65 für sich sieht und damit evtl. auf erwartete künftige politische Entwicklungen zur Angleichung des Rentenalters anspielt oder aufgrund eines höheren Rentenalters gemäss dem Reglement der beruflichen Vorsorge von einer längeren Erwerbstätigkeit ausgeht. Wobei beachtet werden muss, dass es sich dabei um eine

---

<sup>126</sup> Gemäss dem Arbeitsmarktansatz. Als Frühausgetretene gelten Personen, die folgende Kriterien erfüllen: a) sie haben das ordentliche (gesetzliche) Rentenalter noch nicht erreicht, b) sie waren mindestens bis zum vollendeten 50. Altersjahr erwerbstätig, üben aber keine Erwerbstätigkeit mehr aus, c) sie geben als Grund für die Nichterwerbstätigkeit Pensionierung/Ruhestand, Invalidität oder Gesundheit an.

<sup>127</sup> Für die AHV-Rente sind nur Personen bis zu 2 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter berücksichtigt.

<sup>128</sup> Quelle: Auswertung des BFS, SAKE Daten Jahr 2015, [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berichterstattung-altersvorsorge/indikatoren-altersvorsorge/zugang-system-alterssicherung.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berichterstattung-altersvorsorge/indikatoren-altersvorsorge/zugang-system-alterssicherung.html)

<sup>129</sup> Eigene Auswertung, SAKE-Daten Jahr 2015.

Prognose der befragten Personen handelt. Der effektive Zeitpunkt des Erwerbsaustritts mag davon abweichen.

### *Art der Erwerbstätigkeit im Rentenalter*

Beschäftigungsgrad: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Verlauf der Zeit erhöht: Im Zeitraum 1991 bis 1994 war noch rund ein Drittel der Erwerbstätigen vollzeitbeschäftigt und lediglich ungefähr die Hälfte mit einem Pensum unter 50% teilzeitbeschäftigt. Grosse Differenzen zeigen sich diesbezüglich bei den Geschlechtern<sup>130</sup>: Bei den Männern sind über alle Altersklassen hinweg lediglich 6% mit einem Beschäftigungsgrad unter 50% tätig, dieser Anteil steigert sich aber bei der Gruppe 65 Jahre und älter auf 54%. Bei den Frauen hingegen ist ein deutlich grösserer Anteil über alle Altersklassen hinweg unter 50% teilzeiterwerbstätig (23%). Die 17 Prozentpunkte Unterschied zwischen Männern und Frauen verändern sich bei der Gruppe der über 64-Jährigen nicht: Hier sind 71% der Frauen mit einem Pensum unter 50% beschäftigt. Während somit grundsätzlich der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutlich höher liegt, zeigen sich mit Blick auf die Erwerbstätigkeit nach dem Rentenalter keine weiteren Verschiebungen.

Arbeitszeitmodelle und Betriebe: Bei den Arbeitszeitmodellen zeigt sich eine deutliche Verschiebung hin zu flexibleren Modellen: Während in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre noch 70% in Modellen mit fixen Arbeitszeiten oder Blockzeiten beschäftigt sind, sind es bei den über 65-Jährigen noch rund 45%. Dagegen nehmen Arbeitsmodelle ohne formale Vorgaben deutlich zu (von rund 10% bei den 55-64-Jährigen zu rund 45% bei den 65-Jährigen). Die Gruppe der über 64-jährigen Arbeitnehmenden ist im Vergleich zu anderen Altersgruppen am häufigsten in Arbeitsverhältnissen auf Abruf. Dies mag u.U. auch einen Hinweis darauf geben, weshalb Selbstständigen tendenziell länger im Arbeitsmarkt verbleiben: Sie haben grundsätzlich mehr Flexibilität, während entsprechende Stellen bei Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber angeboten werden müssen. Andererseits besteht von Seiten der Arbeitgeber eventuell auch ein Bedürfnis, Arbeitnehmende, welche zuvor ein fixes Arbeitszeitmodell hatten über das Rentenalter hinaus flexibler, beispielsweise als Springer, einzusetzen.

Weiter zeigt sich, dass Arbeitnehmende über 64 Jahren deutlich häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten als die Altersgruppe 55-64 (BFS, 2019). Der Grossteil – rund 85% – der Erwerbstätigen mit 65 Jahren oder mehr ist seit mindestens fünf Jahren im entsprechenden Betrieb tätig. Allerdings ist der entsprechende Anteil auch bei den 55 bis 64-Jährigen bereits bei 80%. Erwerbstätige im Rentenalter arbeiten überdurchschnittlich häufig in kleinen Betrieben: Knapp 60% sind in Unternehmen tätig, in denen bis zu vier Personen tätig sind, während dies über alle Altersklassen

---

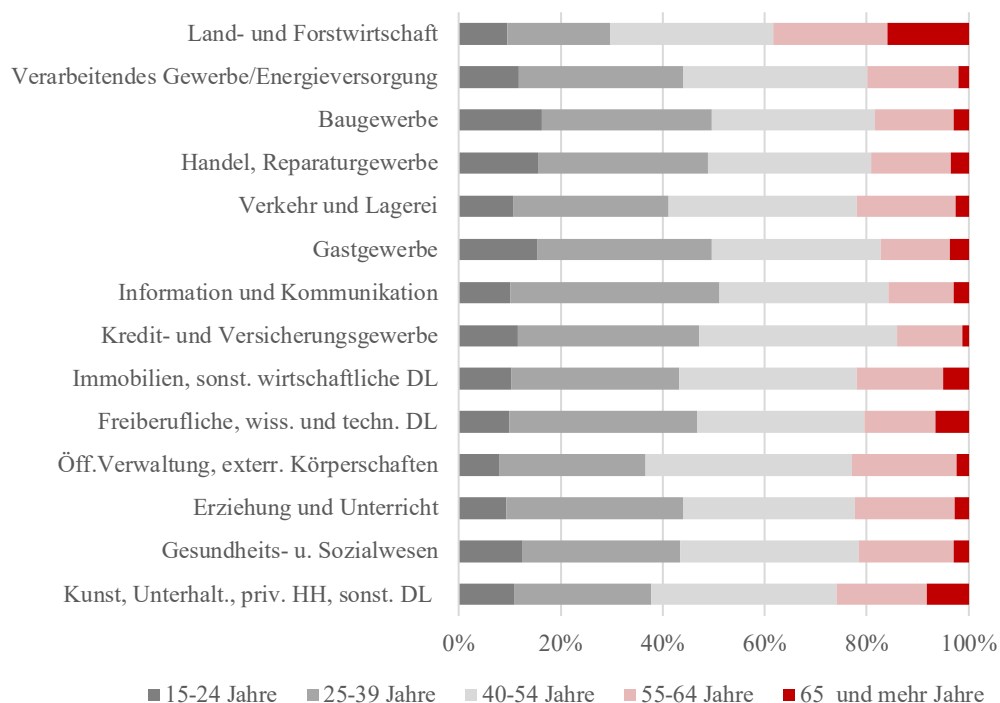
<sup>130</sup> Auswertung des BFS, SAKE-Daten 2018

hinweg nur bei 20% der Erwerbstätigen der Fall ist. Dieser Umstand lässt sich zumindest teilweise durch den höheren Anteil der Selbstständigerwerbenden erklären, die in der Berechnung inkludiert sind.

### *Charakteristika der erwerbstätigen Personen im Rentenalter*

Berufshauptgruppen und Branchen: Verschiedene SAKE-Auswertungen des BFS (basierend auf dem Jahr 2018) lassen eine Charakterisierung der interessierenden Personengruppe und ihrer Erwerbstätigkeit zu: Hinsichtlich der Berufshauptgruppen steigt bei den Erwerbstätigen der Altersgruppe 65+ im Vergleich zu den 55 bis 65-Jährigen der Anteil der Personen in akademischen Berufen, Land- und Forstwirtschaft sowie Hilfsarbeitskräfte. Hingegen sinkt der Anteil der Techniker/innen sowie der Handwerksberufe und den jeweils verwandten Berufen. Dies deutet darauf hin, dass einerseits Personen aus Berufsgruppen mit höherem sowie solche mit tieferem Anforderungsprofil stärker in die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter integriert sind. Mit Blick auf die Wirtschaftsabschnitte zeigt sich, dass überdurchschnittlich viele Erwerbstätige über 65 Jahren in folgenden Bereichen tätig sind: Land- und Forstwirtschaft; Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen. Damit handelt es sich um Bereiche, in denen einerseits die Selbstständigkeit tendenziell weiter verbreitet ist als in anderen Bereichen und in denen zudem eine Teilzeitbeschäftigung eher ausgeübt werden dürfte als in anderen Branchen.

Abbildung 7 Anteil Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitt und Altersgruppe



Quelle: Eigene Darstellung. Auswertung des BFS, SAKE-Daten 2018.

Die Darstellung verdeutlicht auch, in welchen Wirtschaftsabschnitten viele Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren tätig sind. In diesen Bereichen fallen in den kommenden Jahren im Fall des Arbeitsmarktaustritts zum Zeitpunkt des ordentlichen Rentenalters viele Erwerbstätige weg, entsprechend dürfte in diesen Bereichen der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften gross sein. Dies betrifft neben der Land- und Forstwirtschaft die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, die öffentliche Verwaltung sowie Verkehr und Lagerei. In jenen Wirtschaftsabschnitten, in welchen gemäss des BSS Fachkräfteindex der grösste Bedarf an Fachkräften herrscht, werden aktuell (noch) wenige ältere Personen beschäftigt. Dies betrifft v.a. die Branchen "Information und Kommunikation", "Baugewerbe" und "Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren".<sup>131</sup> Allerdings muss auch beachtet werden, dass in diesen Branchen aus verschiedenen Gründen möglicherweise das Potenzial für den Einsatz von Personen im Rentenalter eingeschränkt ist: Einerseits handelt es sich um Bereiche, welche häufig physisch hohe Anforderungen mit sich bringen, andererseits sind Personen im Rentenalter eventuell weniger in Berufen im Bereich Information und Kommunikation ausgebildet. Dieser Bereich wandelt sich zudem sehr schnell, so dass laufende Weiterbildungen erforderlich sind, um die Qualifikation aktuell zu halten.

Erwerbseinkommen: Beim Erwerbseinkommen zeigen sich grosse Unterschiede bei den Erwerbstätigen kurz vor und kurz nach Erreichen des Rentenalters: Während Personen bis fünf Jahre vor Erreichen des AHV-Alters noch ein jährliches Medianerwerbseinkommen von 64'800 CHF (ohne Altersvorsorgeleistungen) und 54'000 CHF (mit Altersvorsorgeleistungsbezug) verdienen, sind es bei den Personen nach Erreichen der AHV-Rentenalters, welche mindestens eine Leistung des Alterssicherungssystems beziehen noch rund 24'000 CHF.<sup>132</sup> Dieser Reduktion des Erwerbseinkommen ist vermutlich zu einem grossen Teil auf den häufig reduzierten Beschäftigungsgrad zurückzuführen.

Gemäss SESAM-Daten (2018) werden 88% der AHV-Altersrenten ab dem gesetzlichen Rentenalter bezogen, 10% sind vorbezogene Renten und lediglich 1% der Renten wurden aufgeschoben. Der AHV-Rentenvorbezug ist für ein oder zwei Jahre möglich; Gut die Hälfte der Personen, die die AHV-Rente vorbezogen, entscheidet sich für ein Jahr Vorbezug.<sup>133</sup> Von der kleinen Gruppe der Personen, die die Rente aufschoben, entscheidet sich rund ein Drittel für den minimalen Aufschub eines Jahres. Gemäss Trageser et al. (2012) haben von den erwerbstätigen Personen über 65, die

---

<sup>131</sup> BSS Fachkräfteindex 2017. Datenquellen: SAKE (BFS), AVAM (SECO) und jobagent.ch. Weitere Informationen auf [www.bss-basel.ch/de/fachkraefteindex](http://www.bss-basel.ch/de/fachkraefteindex).

<sup>132</sup> Auswertung des BFS, SAKE Daten Jahr 2015.

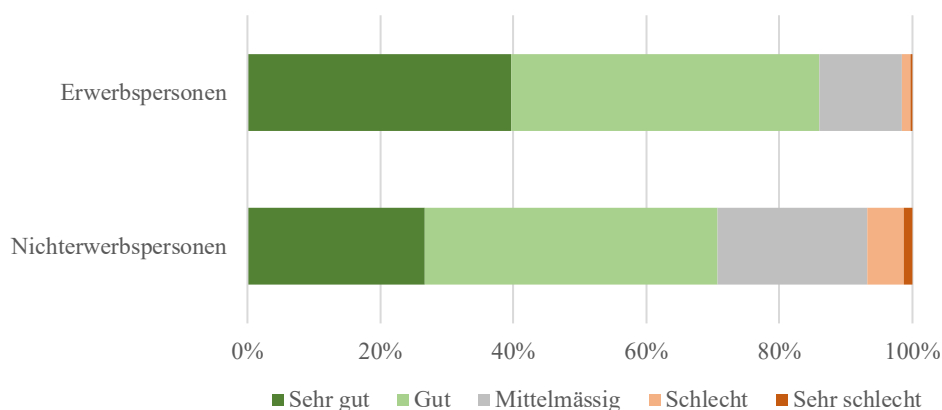
<sup>133</sup> Eigene Auswertung, SESAM Daten Jahr 2018.

keine Alterssicherungsleistungen beziehen, rund 20% keinen Anspruch auf Altersvorsorgeleistungen, weil sie nie in das Altersvorsorgesystem der Schweiz einbezahlt haben, während der Rest die Rente einfach aufschiebt.

Auswertungen des BFS zeigen, dass 2017 fast jede zweite Person beim ersten Leistungsbezug aus der beruflichen Vorsorge das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht hat.<sup>134</sup> Zudem zeigen sich Unterschiede in der Höhe der Leistungen der beruflichen Vorsorge: Männer, die das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren bei ihrem Erstbezug nicht erreicht hatten, erhielten die höchsten Renten (CHF 3'009), gefolgt von den Männern, die bei ihrem Erstbezug älter als 65 Jahre alt waren (CHF 2'144). Mit CHF 1'809 am tiefsten sind die Altersrenten der 65-jährigen Neubezüger (jeweils Mediane pro Monat). Dasselbe Muster zeigt sich auch bei den Frauen.<sup>135</sup>

Gesundheitszustand: Es stellt sich weiter die Frage, wie sich erwerbstätige Personen im Rentenalter von nichterwerbstätigen Personen im Rentenalter unterscheiden. Die Zahlen bestätigen die Erwartung, dass Erwerbspersonen ihren Gesundheitszustand mehrheitlich als (sehr) gut und im Vergleich zu Nichterwerbspersonen als besser einschätzen. Allerdings geben auch bei den Nichterwerbspersonen rund 70% der Personen an, dass ihr Gesundheitszustand gut oder sehr gut sei.

Abbildung 8 Gesundheitszustand nach Arbeitsmarktstatus im Alter von 65 bis 74 Jahren



Quelle: Eigene Auswertung, SAKE Daten 2016, 2017, 2018. Anzahl Erwerbspersonen über alle Jahre: 4'622; Anzahl Nichterwerbspersonen über alle Jahre: 20'214.

<sup>134</sup> Dies gilt sowohl für den Rentenbezug (Männer 49%, Frauen 43%) als auch für den Kapitalbezug (Männer 44%, Frauen 44%). Quelle: Medienmitteilung BFS 2.5.2019: Neurentenstatistik 2017, Grosse Unterschiede zwischen Frauen und Männer bei den Leistungen aus der 2. Säule.

<sup>135</sup> Medienmitteilung BFS 2.5.2019: Neurentenstatistik 2017, Grosse Unterschiede zwischen Frauen und Männer bei den Leistungen aus der 2. Säule.

Zivilstand / Situation des Partners: Hinsichtlich des Zivilstands in der Altersgruppe 65-74 zeigen sich bei einer deskriptiven Auswertung über die Jahre 2016-2018 keine grossen Unterschiede<sup>136</sup>: Während bei den Erwerbspersonen vier Prozentpunkte mehr verheiratet / in einer eingetragenen Partnerschaft sind als bei den Nichterwerbspersonen, sind bei Letzteren leicht mehr Personen geschieden oder verwitwet. Mehrere Studien zeigen jedoch auf, dass die Erwerbstätigkeit des Partners / der Partnerin die eigene Erwerbstätigkeit im Rentenalter positiv beeinflusst, wobei es sich hier auch um multivariante Analysen handelt, welche den Zusammenhang auf den Einfluss weiterer Faktoren kontrollierten.<sup>137</sup>

Freiwilligenarbeit: Die Altersgruppe 64/65-74 engagiert sich überdurchschnittlich häufig in informeller Freiwilligenarbeit: rund 43% leisteten 2016 unbezahlte Arbeit, während es in anderen Altersgruppen lediglich 23 bis 38% sind. Gut die Hälfte der Personen, die in diesem Alter informelle Freiwilligenarbeit ausserhalb des Haushaltes leisten, betreuen Kinder. Auch bei der institutionalisierten Freiwilligenarbeit liegt diese Altersgruppe – wenn auch nur knapp – an der Spitze. Auffällig ist jedoch, dass sich innerhalb dieser Altersgruppe Erwerbspersonen mit 30% (institutionalisiert) resp. 45% (informell) leicht mehr freiwillig engagieren als Nichterwerbspersonen (20% resp. 43%). Allerdings muss hier wiederum bedacht werden, dass 60% der Erwerbstätigen im Rentenalter einen Beschäftigungsgrad unter 50% haben und entsprechend auch neben der Erwerbstätigkeit noch ausreichend Zeit für freiwilliges Engagement bleibt.

### *Internationaler Vergleich*

*Ordentliches Rentenalter:* Noch 2016 platzierte sich die Schweiz, mit einem ordentlichen Rentenalter von 65 Jahren für Männer und 64 Jahren für Frauen, über dem Durchschnitt der OECD-Länder. Doch etliche Länder werden die Altersgrenze für die ordentliche Rente im Verlauf der folgenden Jahre erhöhen oder haben diese bereits angehoben. Bezüglich des zukünftigen ordentlichen Rentenalters bei einer im Alter von 20 Jahren beginnenden Berufslaufbahn im Jahr 2016 wird die Schweiz laut der OECD<sup>138</sup> unter dem Durchschnitt aufzufinden sein.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> Hingegen zeigte eine Befragung in Deutschland, dass Frauen, die in einem gemeinsamen Haushalt mit einem Partner leben, eine geringere Erwerbstätigenquote aufweisen als alleinstehende Frauen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass eher ein zusätzlicher Verdienst notwendig ist oder ein stärkeres Bedürfnis besteht, ausserhalb des Haushaltes einer Aufgabe nachzugehen (Anger et al. 2018).

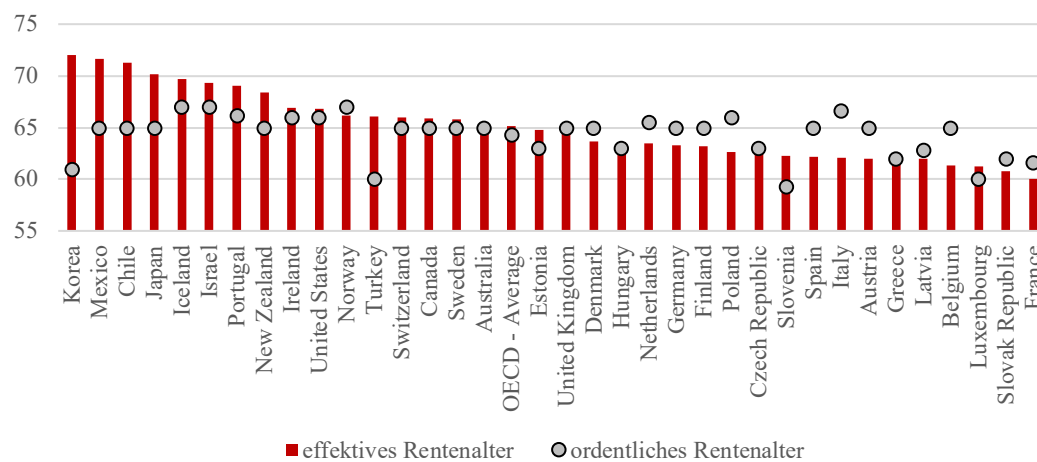
<sup>137</sup> Vgl. z.B. Trageser et al. 2012; Börsch-Supan et al. 2015; Dorn und Souza-Poza 2005, Warendorf et al. 2016.

<sup>138</sup> OECD, Daten Jahr 2016, stats.oecd.org, Dataset: Pensions at a Glance, Current retirement ages for a person who entered the labour force at age 20.

<sup>139</sup> Da einige Länder das Rentenalter an die Lebenserwartung knüpfen (Dänemark, Finnland, Italien, Holland, Portugal und Slowakische Republik) simuliert die OECD das zukünftige Rentenalter.

*Effektives Rentenalter:* Entscheidender als das ordentliche Rentenalter ist im vorliegenden Kontext jedoch der Zeitpunkt des effektiven Erwerbsaustritts. In der Schweiz liegt das effektive Rentenalter, mit 65.7 Jahren für Männer und 64.3 Jahren für Frauen, leicht über dem ordentlichen Rentenalter (siehe dazu auch die Ausführungen im Kapitel der Erwerbstätigkeit in der Schweiz)<sup>140</sup>.

Abbildung 9 OECD effektives und ordentliches Rentenalter



Quelle: OECD, Daten Jahr 2016, <https://stats.oecd.org>, Dataset: Pensions at a Glance, Effective labour market exit age.

Dass das effektive Rentenalter leicht über dem ordentlichen liegt, entspricht auch dem OECD-Durchschnitt. Diese Differenz wird mehrheitlich durch die sehr hohen effektiven Rentenalter in Korea, Mexico, Japan und Chile beeinflusst (effektives Rentenalter um die 70 Jahre oder darüber).<sup>141</sup> Umgekehrt ist die Situation in Österreich, Spanien, Belgien, Polen und Italien, in welchen das effektive Rentenalter deutlich unter

<sup>140</sup> OECD, Daten Jahr 2012-2017, stats.oecd.org, Dataset: Pensions at a Glance, Effective labour market exit age. Die Berechnung der OECD basiert auf Erwerbsquoten von 5-Jahres-Altersklassen im 5-jährigen Rhythmus anhand von unabhängigen Stichproben (keine Längsschnittsanalysen von Personen), siehe auch weitere Erläuterungen der OECD. Betrachtet werden Erwerbsaustritte zwischen 40 und 80 Jahren. Wiederum genügt eine Stunde bezahlter Arbeit pro Woche um als erwerbstätig zu gelten.

<sup>141</sup> Die Einkommen der 65+ in Prozent des Einkommens der Gesamtbevölkerung in Korea liegen mit 68.8% deutlich unter dem OECD Durchschnitt von 87.6%. Zudem beträgt der Anteil an Personen mit weniger als der Hälfte des verfügbaren Medianhaushaltseinkommen bei den 65+ vergleichsweise hohe 45.7%. Viele Personen in Korea sind demnach von Altersarmut bedroht. In Chile und Mexico stehen den älteren Arbeitnehmer/innen durch die sehr verbreitete informelle Beschäftigung lediglich sehr niedrige Rentenleistungen zur Verfügung (OECD, 2018c), wobei zu vermuten ist, dass auch die informelle Tätigkeit zumindest teilweise im Alter weitergeführt wird. Gemäss OECD (2018c) verschwindet beim Ausschluss dieser drei Länder die Differenz von ordentlichem und effektivem Rentenalter für Männer und für Frauen ergibt sich sogar ein leicht niedrigeres effektives Rentenalter im Vergleich zum ordentlichen Rentenalter (OECD, 2018c, p. 62).

dem ordentlichen Rentenalter liegt<sup>142</sup>. Das effektive Rentenalter liegt in der Schweiz über dem OECD-Durchschnitt und ebenfalls deutlich über jenem der Nachbarländer. Während das effektive Rentenalter somit über dem OECD-Durchschnitt liegt, ist die Erwerbstätigenquote der über 65-Jährigen in der Schweiz unterdurchschnittlich, was darauf hindeutet, dass jene Personen, die erwerbstätig sind, es tendenziell auch länger bleiben.

Die Erwerbstätigenquote (siehe Abbildung 10) der 65 bis 74-Jährigen von 18.6% liegt in der Schweiz unterhalb des OECD-Durchschnitt von 21.9%. Dies steht etwas im Gegensatz zur vergleichsweise hohen Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen in der Schweiz (80.1%).<sup>143</sup> Zu beachten ist jedoch, dass bei einigen Ländern, insbesondere Island, das ordentliche Rentenalter über 65 Jahren liegt.

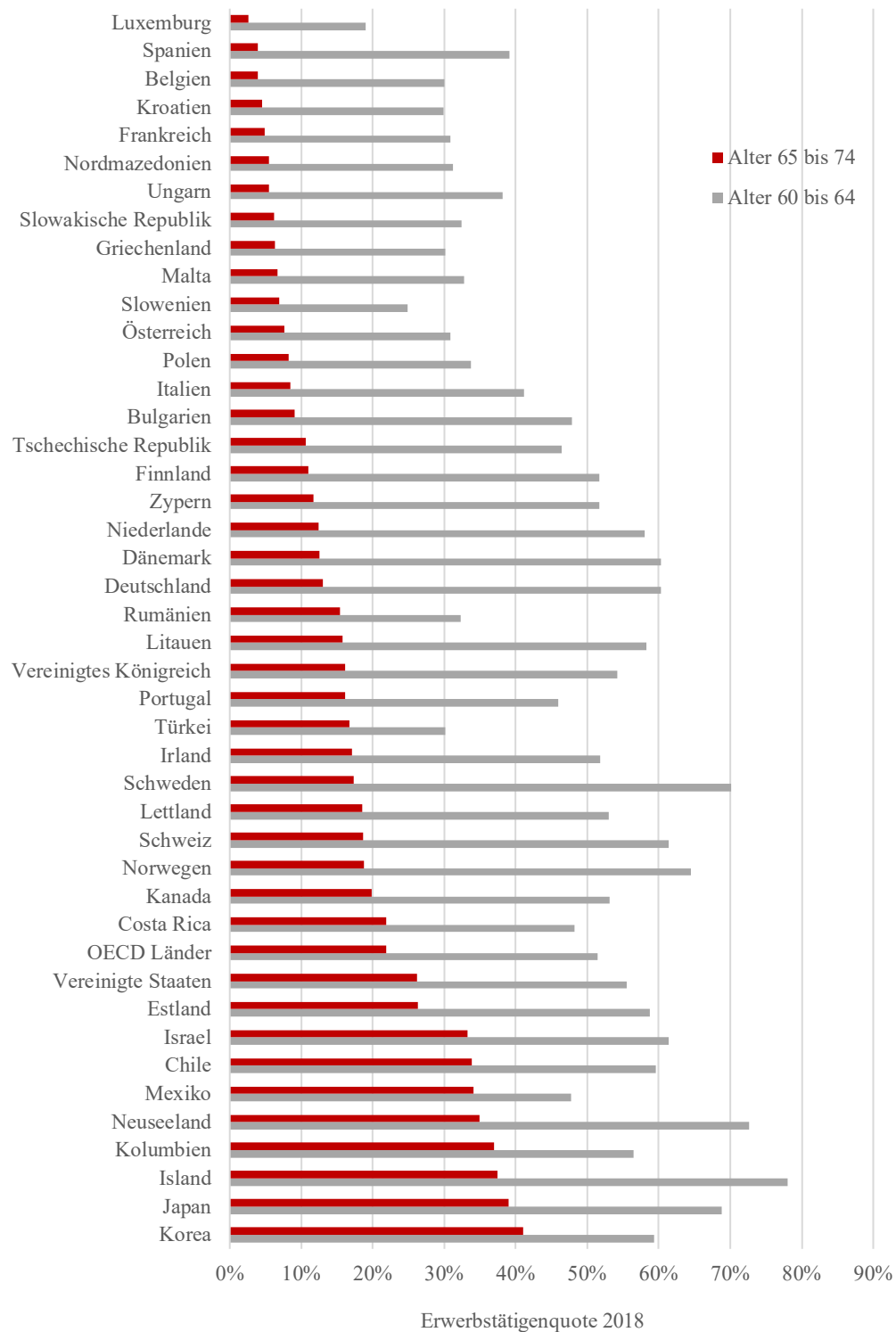
---

<sup>142</sup> OECD, Daten Jahr 2016, stats.oecd.org, Dataset: Pensions at a Glance, Effective labour market exit age.

<sup>143</sup> OECD, Daten Jahr 2018, stats.oecd.org, Dataset: LFS by sex and age – indicators, employment/population ratio, Age 15 to 64.



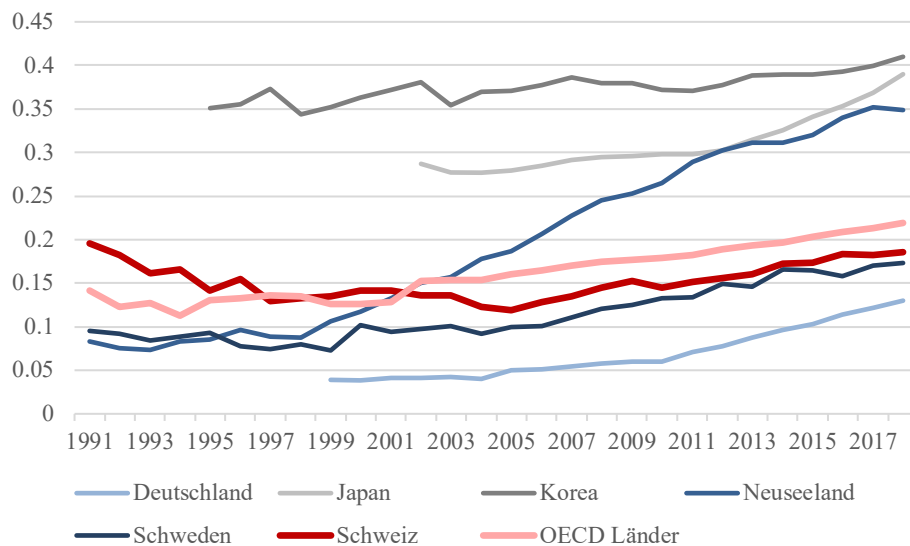
Abbildung 10 Erwerbstätigenquote nach Ländern



Quelle: OECD, Daten Jahr 2018, <https://stats.oecd.org>, Dataset: LFS by sex and age – indicators, employment/population ratio, eigene Darstellung

Betrachtet man die Erwerbstätigenquote der 65 bis 74-Jährigen in den ausgewählten Ländern über den Verlauf der Zeit, zeigt sich, dass die Schweiz zwar eine eher hohe Erwerbstätigenquote zu Beginn der Zeitreihe hatte. Während die Quote in der Schweiz abnahm, stieg sie in anderen Ländern an. Ungefähr seit der Jahrtausendwende liegt die Erwerbstätigenquote der Schweiz unter dem OECD-Durchschnitt und unter Neuseeland.

Abbildung 11 Erwerbstätigenquote 65 bis 74 ausgewählter Länder seit 1991



Hinweis: Datenquelle OECD, <https://stats.oecd.org>, Dataset: LFS by sex and age – indicators, employment/population ratio, eigene Darstellung. Für einige Länder bestehen keine Datenpunkte zu Beginn der Zeitreihe. Die Auswahl der Länder basiert auf dem in Kapitel 2 beschriebenen Vorgehen.

## Anhang 4: Massnahmenbewertung

Rot: Weniger als 10 Punkte; Gelb: 10 bis 12 Punkte; Grün: 13 und mehr Punkte

Monetäre Massnahmen, Arbeitnehmer/innen												
Massnahme	AHV					BV			EL		ALV: Finanzierung Lohnneibussen	Steuern: Reduzierte Besteuerung Erwerbseinkommen
	Erhöhung Abschlags-sätze	Erhöhung Zuschlags-sätze	Abschaffung Beitrags-pflicht im Rentenalter (ggf. auch IV/EO)	Frühzei-tige Re-duktion bei Zu-sage	Rentenbil-dende Bei-träge (Alter-native Ab-schaffung Bei-träge)	Anhe-bung Mindest-alter	Renten-bildende Beiträge	Zu-schläge bei Auf-schub	Keine An-rechnung Erwerbs-einkommen	Erst An-spruch ab dem Ren-tenalter		
Zielgruppe <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3
Richtige Anreize <i>(falsch=1, unsicher=2, richtig=3)</i>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
Ausmass der Anreiz-wirkung <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1-3
Unerwünschte Wirkun-gen <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2
Ausmass staatlicher Eingriff <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2
Total Punkte	11	11	13	10	11	11	11	8	9	9	7	11-13
Bewertung BSS	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■ / ■

Nicht-monetäre Massnahmen Arbeitnehmer/innen							
	Gesundheitsförderung / Prävention	Alterspflege / Kindertagesstätten	Weiterbildung	Vermittlung ältere Arbeitssuchende	Flexibilisierung	Sensibilisierung / Information	Kein fixes Rentenalter (Norm)
Zielgruppe <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	2	2	3	1	3	3	3
Richtige Anreize <i>(falsch=1, unsicher=2, richtig=3)</i>	3	3	3	3	2	3	1-3
Ausmass der Anreizwirkung <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	1	1	2	1	1	2	1-3
Unerwünschte Wirkungen <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	2	2	2	3	3	1-3
Ausmass staatlicher Eingriff <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	2	2	2	3	3	3
Total Punkte	12	10	12	9	12	14	9-15
Bewertung BSS	■	■	■	■	■	■	■ / ■ / ■

Monetäre Massnahmen Arbeitgeber					
	Reduktion Lohnnebenkosten				Direkte Zuschüsse für Arbeitnehmende im Rentenalter
	Abschaffung / Reduktion Sozialversicherungsbeiträge für Erwerbstätige im Rentenalter (AHV/IV/EO)	Subventionierung Beitragspflicht UVG, Lohnfortzahlung bei Krankheit (KTG)	Entschädigung bei Beitragserhöhungen Krankentaggeldversicherung	Altersneutrale Ausgestaltung der Altersgutschriften	
Zielgruppe <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	2	3	1	3	1
Richtige Anreize <i>(falsch=1, unsicher=2, richtig=3)</i>	3	3	3	3	2
Ausmass der Anreizwirkung <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	2	1	2	1	2
Unerwünschte Wirkungen <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	3	2	2	1
Ausmass staatlicher Eingriff <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	1	2	2	1
Total Punkte	13	11	10	11	9
Bewertung BSS	■	■	■	■	■

Nicht-monetäre Massnahmen Arbeitgeber		
	Information / Sensibilisierung	Weiterbildung Arbeitgeber
Zielgruppe <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	3	3
Richtige Anreize <i>(falsch=1, unsicher=2, richtig=3)</i>	3	3
Ausmass der Anreizwirkung <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	2	2
Unerwünschte Wirkungen <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	2
Ausmass staatlicher Eingriff <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	1
Total Punkte	14	11
Bewertung BSS	■	■

Betriebliche Massnahmen		
	Altersgerechte Arbeitsmodelle	Altersgerechte Personalpolitik
Zielgruppe <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	3	3
Richtige Anreize <i>(falsch=1, unsicher=2, richtig=3)</i>	3	3
Ausmass der Anreizwirkung <i>(klein=1, mittel=2, gross=3)</i>	3	2
Unerwünschte Wirkungen <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	2	2
Ausmass staatlicher Eingriff <i>(gross=1, mittel=2, klein=3)</i>	3	3
Total Punkte	14	13
Bewertung BSS	■	■

## Anhang 5: Ergänzende Massnahmenbeschriebe

### *Arbeitnehmer/innen monetär*

Bezeichnung	Massnahmen AHV
Beschrieb der Massnahme / Varianten	<p>Erhöhung Kürzungssätze:</p> <p>Die Rentenkürzungen bei einer Frühpensionierung werden zumindest versicherungsmathematisch neutral ausgestaltet (keine Anreize zur Frühpensionierung) oder es wird stärker gekürzt als gem. versicherungsmathematischer Berechnung (Anreize zur Erwerbstätigkeit mindestens bis zum Rentenalter). Eine versicherungsmathematische Berechnung bedeutet, dass für die Versicherten kein finanzieller Unterschied zwischen Frühpensionierung und einer Arbeit bis zum ordentlichen Rentenalter besteht. Der Kürzungssatz kann grundsätzlich auch vom Erwerbseinkommen abhängig gemacht werden.</p> <p>Erhöhung Zuschlagssätze:</p> <p>Die Zuschlagssätze bei längerer Erwerbstätigkeit werden zumindest versicherungsmathematisch neutral ausgestaltet (keine Anreize zur Pensionierung im Rentenalter) oder es erfolgen mehr Zuschläge als gem. versicherungsmathematischer Berechnung (Anreize zur längeren Erwerbstätigkeit).</p> <p>Abschaffung Beitragspflicht für Erwerbstätige im Rentenalter:</p> <p>Das nach dem ordentlichen Rentenalter erzielte Erwerbseinkommen, welches nicht mehr zur Aufbesserung der AHV-Rente genutzt werden kann, wird von der Beitragspflicht befreit. Dabei wäre es auch denkbar, den Freibetrag zu erhöhen oder die Beiträge zu reduzieren.</p> <p>Rentenbildende Beiträge:</p> <p>Die nach dem ordentlichen Rentenalter geleisteten AHV-Beiträge können bedingungslos zur Aufbesserung der Rente bis zur Maximalrente angerechnet werden. Dadurch können Beitragslücken geschlossen werden und die Rente, sofern die maximale Rente noch nicht erreicht wurde, durch höheres Erwerbseinkommen erhöht werden.</p>
Frühzeitige Reduktion bei Zusage:	<p>Bei einem Entscheid für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter (und damit mehr Beitragsjahre für die AHV) könnten bereits frühzeitig, beispielsweise ab 50 Jahren die AHV-Beiträge reduziert werden, so dass das verfügbare Einkommen frühzeitig zunimmt.</p>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Kürzungs- und Zuschlagssätze:</p> <p>Die Kürzungs- und Zuschlagssätze wurden versicherungsmathematisch berechnet, sind aber seit ihrer Einführung 1997 (10. AHV-Revision) unverändert geblieben (Reform der Altersvorsorge, 2018). Da die Lebenserwartung seither gestiegen ist, fallen die Kürzungssätze und die Zuschlagssätze versicherungsmathematisch zu hoch aus. Die aktuellste Revision sieht eine Anpassung vor (versicherungsmathematische Berechnung gem. aktueller Situ-</p>



	<p>ation). Das heisst: Die Anreize gegen eine Frühpensionierung werden aufgehoben, und auch für eine verlängerte Erwerbstätigkeit bestehen keine Anreize mehr.</p> <p>Der Rentenvorbezug führt zu einer versicherungstechnischen Rentenkürzung von 6.8% pro vorbezogenem Jahr (BSV, 2019). Durch den Rentenaufschub besteht Anspruch auf einen Zuschlag, dessen Höhe von der Dauer des Aufschubs abhängt (5.2 % bis 31.5 %) (BSV, 2019).</p> <p>Beitragspflicht / Rentenbildende Beiträge:</p> <p>Sämtliches Erwerbseinkommen über dem Freibetrag von CHF 1400 pro Monat (16'800 CHF/Jahr) aus der Erwerbstätigkeit im Rentenalter ist beitragspflichtig. Die geleisteten Beiträge können jedoch nicht zur Rentenverbesserung genutzt werden (BSV, 2019b).</p> <p>Auch im aktuellsten Reformvorschlag bleibt das Erwerbseinkommen über dem Freibetrag beitragspflichtig. Die nach dem Referenzalter einbezahlten Beiträge können jedoch neu genutzt werden um Beitragslücken zu schliessen (wenn das Einkommen nach dem Referenzalter mindestens 40% des früheren Einkommens entspricht und der AHV-Mindestbetrag erreicht wird) und das durchschnittliche Jahreseinkommen, welches entscheidend bei der Berechnung der AHV-Rente ist, zu verbessern (BSV, 2019b)</p> <p>Diskussion: Eichenberger und Bauer (2017) fordert ebenfalls einen Beitragsrabatt bei Rentenaufschub. Er verlangt die Reduktion des Beitrags jedoch bereits vor dem Erreichen des Referenzalters, falls sich der AN zu einer verlängerten Erwerbstätigkeit bekennt.</p>
Anwendung im Ausland / Diskussion	<p>Insbesondere in Portugal liegen die Zuschläge über dem versicherungsmathematischen Niveau. Die finanziellen Anreize für eine verlängerte Erwerbstätigkeit sind somit hoch (OECD, 2018c).</p> <p>Einige Länder, beispielsweise Norwegen, haben bereits rentenaufbessernde Beiträge auf das Erwerbseinkommen nach Erreichen des Referenzalters (OECD, 2013).</p> <p>In Japan werden die weiterhin zu leistenden Beiträge dem angesparten Altersguthaben angerechnet. Zusammen mit den Zuschlagssätzen, die Rentenaufschub mit 0.7% pro Monat (8.7% pro Jahr) belohnen, steigert sich die Rente für ein zusätzliches Jahr um 11.5%, was dem höchsten Zuschlagssatz in der OECD entspricht (OECD, 2017a).</p>
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	<p>Kürzungen bei Vorbezug (indirekte Massnahme):</p> <p>Schweiz: Nachdem im Rahmen der Erhöhung des Rentenalters für Frauen im Rahmen der 10. AHV-Revision zunächst ein reduzierter Kürzungssatz für Frauen gewisser Jahrgänge galt, wurde diese Reduktion nach einer Übergangsphase aufgehoben. Damit verdoppelte sich der Kürzungssatz. Dies führte zwar zu einem um 5 Monate späteren Bezug der AHV Rente, hatte jedoch keinen Einfluss auf den Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs (Lalive et al., 2017).</p> <p>Deutschland: Erhöhung des Rentenkürzungssatzes von 3.6% auf 6% p.a. führte zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Rentenalters für Männer um 2 Jahre, für Frauen um 1 Jahr (Berkel und Börsch-Supan, 2004).</p> <p>Zuschlag bei Aufschub:</p> <p>USA: Eine Rentenreform in Kalifornien erhöhte den Umwandlungssatz für die Rentenberechnung. Dies führte zu einer 10% höheren Rente für ein zusätzliches Jahr arbeiten für Lehrpersonen mit Jahrgänge um das Rentenalter. Lediglich eine kleine Arbeitszeit-Elastizität konnte festgestellt werden (d.h.</p>

	<p>nur wenige wählen die Möglichkeit, 1 Jahr länger zu arbeiten und dafür eine 10% höhere Rente zu erhalten) (Brown, 2013).</p> <p>Norwegen: Das Wegfallen von earnings tests (d.h. Hinzuverdienstgrenze resp. Freibetrag) und die versicherungsmathematischen Sätze haben einen positiven Effekt auf die Erwerbstätigenquote (+22%) und das Jahreseinkommen (+10%) (Brinch et al., 2015).</p>
--	--

<b>Bezeichnung</b>	<b>Massnahmen BV</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	<p>Regelungen Frühpensionierung: Der Zeitraum für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand beim BVG wird an das Rentenalter AHV angepasst (d.h. erhöht). Programme zur Mitfinanzierung der Frühpensionierung sollen eingeschränkt werden.</p> <p>Beitragspflicht im Rentenalter: Einführung der Wahlmöglichkeit zwischen Aufhebung der Beitragspflicht und Weiterführung (zur Anhebung der PK-Rente).</p> <p>Aufschub: Die Option durch einen Aufschub der Pensionierung den Rentenbetrag zu erhöhen, sofern eine Erwerbstätigkeit besteht, könnte verpflichtend für alle gewährt werden.</p>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Regelungen Frühpensionierung: Die Vorsorgeeinrichtungen können ein Altersrücktritt ab 58 Jahren festlegen (BVG Art. 1 Abs. 3). Der abgelehnte Reformvorschlag AV2020 sah eine Einführung eines flexiblen Bezuges der Altersleistungen in der 2. Säule zwischen 62 und 70 Jahren in Analogie zur AHV vor (BSV, 2017a). Einige PK (v.a. von grossen Unternehmen) haben Programme zur Überbrückung bei Frühpensionierung.</p> <p>Beitragspflicht: I.d.R. gibt es im Pensionsalter keine Beitragspflicht mehr. Bei den meisten PK ist ein Aufschub möglich, ob zusätzliche Beiträge einbezahlt werden können, hängt von der PK ab.</p>
Anwendung im Ausland / Diskussion	In vielen Ländern ist das Gewicht der 2. Säule geringer als in der Schweiz.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	-

<b>Bezeichnung</b>	<b>Massnahmen EL</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	<p>Erwerbseinkommen nach Erreichen des Rentenalters wird nicht an die EL angerechnet.</p> <p>Frühpensionierung: Kopplung des EL-Rentenalters an das AHV-Rentenalter, um den Anreiz zur Frühpensionierung zu reduzieren.</p>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Erwerbseinkommen wird zu 67% an die EL angerechnet.</p> <p>Frühpensionierung: Bezug EL möglich.</p> <p>Weitere Fehlanreize ergeben sich aktuell durch die Anrechnung des Vermögens bei der EL-Berechnung, wodurch für Personen mit Aussichten auf EL</p>

	wenig Anreiz besteht, die Erwerbstätigkeit zu steigern resp. Vermögen anzusparen. Zudem limitieren die EL-Mindesthöhe sowie die Tatsache, dass die EL steuerfrei ist, weitere Arbeitsanreize. Die Unterstellung der EL im Speziellen unter die Einkommenssteuer wäre entsprechend ebenfalls eine Massnahme, um die Arbeitsanreize zu stärken. Wiederum ist zu beachten, dass es dem Grundprinzip der EL entspricht, Einnahmen und Ausgaben zu berücksichtigen.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Kein entsprechendes Beispiel bekannt.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Die Vorbezugsquote ist bei Personen mit EL-Anspruch deutlich höher als bei Personen ohne EL-Anspruch (Schaltegger, 2018). Wobei anzunehmen ist, dass dies auch auf andere Faktoren zurückzuführen ist.  Analogie bezüglich ALV (Verschärfung von Unterstützungsleistungen): Schweden hat seine Regelung für einen Zugang zur Arbeitslosenunterstützung verschärft. Aktivierungsbedingungen, eine begrenzte Leistungsdauer sowie anschliessende Neuqualifizierungen sollen ältere AN daran hindern die Arbeitslosenunterstützung als Überbrückung bis zum Ruhestand zu nutzen (Europäische Kommission, 2012).

<b>Bezeichnung</b>	<b>Ausgleich Lohneinbussen für ältere Arbeitslose bei Wiedereinstieg</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Bei einem Wiedereinstieg nach einer Arbeitslosigkeit werden dem älteren AN die entstandenen Lohneinbussen vergütet.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Aktuell wird diese Massnahme nicht genutzt.  Diskussion: Homrighausen (2018) schlägt Lohnzuschüsse für AN über 55 Jahren vor, welche nach einer Arbeitslosigkeit wieder in den Arbeitsmarkt eintreten.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Deutschland: Arbeitslose ab 50 Jahren, die eine Beschäftigung antreten, bei der sie weniger als in ihrer letzten Tätigkeit verdienten, konnten unter bestimmten Voraussetzungen einen finanziellen Zuschuss (Entgeltsicherung) von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Die Entgeltsicherung betrug im ersten Jahr 50% und im zweiten Jahr 30% der Nettoentgeltdifferenz zwischen der neuen und alten Beschäftigung. Die Entgeltsicherung galt bis 2011, dann wurde sie abgeschafft.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Schweiz: Die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung ist bei AN, die im Verlauf ihrer Arbeitstätigkeit einmal arbeitslos waren, geringer (Dorn und Souza-Poza, 2005).  Deutschland: Homrighausen (2018) verweist auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen von älteren AN durch die Entgeltsicherung in Deutschland. Allerdings wurde die Massnahme wieder aufgehoben.

<b>Bezeichnung</b>	<b>Geringere Besteuerung Erwerbseinkommen im Rentenalter</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Bei der Besteuerung des Einkommens von Personen im Rentenalter wird eine Differenzierung zwischen Renteneinkommen und Erwerbseinkommen

	<p>gemacht. Anreizkonform wäre eine tiefere Besteuerung des Erwerbseinkommens nach dem Erreichen des Referenzalters. Denkbar wären auch Steuergutschriften für Erwerbstätige über 65 Jahren.</p> <p>Um den Progressionseffekt aus dem Zusammenspiel von steuerbarem Erwerbseinkommen und übrigem steuerbarem Einkommen (insbesondere Vorsorgeeinkommen) zu beseitigen, könnte weiter nur der jeweils höhere Teilbetrag, d.h. das Erwerbseinkommen oder das übrige Einkommen, statt das gesamte steuerbare Einkommen als satzbestimmend verwendet werden.</p>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Sämtliches Erwerbseinkommen unterliegt der Einkommenssteuer.</p> <p>Diskussion:</p> <p>Eine Teilbesteuerung der Altersarbeit fordert z.B. Eichenberger und Bauer (2017).</p> <p>Stellung des Bundesrates: "Im Schweizer Steuersystem unterliegen grundsätzlich alle wiederkehrenden und einmaligen Einkünfte der Einkommenssteuer. Eine privilegierte Besteuerung von erwerbstätigen Rentenbezüglern wäre im Hinblick auf die im Steuerrecht massgebenden verfassungsrechtlichen Grundsätze der Rechtsgleichheit und der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit problematisch."</p>
Anwendung im Ausland / Diskussion	<p>Die OECD (2018c) sowie die Europäische Kommission (2012) sehen Steueranreize als adäquates Mittel zur Förderung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter.</p> <p>Schweden führte 2007 eine Steuergutschrift, unabhängig vom Umfang des Einkommens, auf Erwerbseinkommen von AN über 65 Jahren ein.</p>
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	<p>Die Steuergutschrift für Erwerbstätige über dem Referenzalter führte in Schweden zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote von 1.5 Prozentpunkten bei den betroffenen AN. Dieser Anstieg vermochte die Steuermindereinnahmen nicht zu kompensieren (Laun, 2012). Zu beachten ist zudem, dass die Anpassung mit weiteren Massnahmen kombiniert eingeführt wurde (Gleichzeitig wurden ebenfalls die Sozialabgaben der AG für AN über 65 Jahren von 26.37% auf 10.21% gesenkt (Laun und Palme, 2017).</p>

### *Arbeitnehmer/innen nicht-monetär*

<b>Bezeichnung</b>	<b>Gesundheitsförderung / Prävention</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Zur Verbesserung der Gesundheit könnte der Staat Informations- und Präventionsarbeit leisten und betriebliche Gesundheitsförderung unterstützen (z.B. mit Fokus auf ältere Arbeitnehmer/innen).
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Massnahmen zur Gesundheitsförderung bestehen; teils mit Fokus auf ältere Arbeitnehmer/innen.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Die europäische Kommission (2012) thematisiert die Wichtigkeit einer Verbesserung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen und die Erhaltung des Wohlbefindens älterer Arbeitnehmer/innen in Bezug zum aktiven Altern.

Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Dass auch der umgekehrte Effekt gilt (Rentenalter beeinflusst Prävention) zeigen Bauer und Eichenberger (2018): Verschlechterung des Gesundheitszustandes von Bauarbeitern in Bezug auf eine Einführung der Frühpensionierung auf. Sie sehen eine Vernachlässigung der Gesundheit durch die kürzere noch verbleibende Arbeitszeit als möglichen Grund.
--	--

<b>Bezeichnung</b>	<b>Ausbau Alterspflegeunterstützung / Kindertagesstätten</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Das Angebot von Alterspflegeunterstützung sowie Kindertagesstätten wird durch den Staat gefördert. AN mit tiefen Einkommen erhalten bei der Inanspruchnahme eine Kostenreduktion.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Angebote vorhanden (regionale und spezifische Lücken möglich)
Anwendung im Ausland / Diskussion	In der OECD-Studie bezüglich Altersarbeit in Japan empfiehlt die OECD einen stärkeren Ausbau von Kindertagesstätten und Alterspflegeunterstützung um (u.a. ältere) Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren OECD (2018a).
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	-

<b>Bezeichnung</b>	<b>Weiterbildung</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Der Staat unterstützt die Weiterbildung von älteren AN und fördert ein lebenslanges Lernen. Möglichkeiten: Beiträge für Unternehmen die Weiterbildungsprogramm für ältere AN anbieten, Subventionierung von Kursen, steuerliche Abzugsfähigkeit, Thematisierung des Konzepts des lebenslangen Lernen in der Gesellschaft durch Informationskampagnen.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Seit 2016 können Kosten für eine berufsorientierte Aus- und Weiterbildung, einschliesslich Umschulungskosten, bis zu einem Betrag von CHF 12000 vom Einkommen abgezogen werden.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Sonnet et al. (2014), OECD (2015) und weitere fordern eine bessere Unterstützung von älteren AN bezüglich Weiterbildung.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Fouarge und Schils (2009) untersuchen das Verhalten von älteren AN bezüglich betrieblichen Weiterbildungsprogrammen in der EU. Sie finden eine tiefere Beteiligung älterer AN an solchen Programmen im Vergleich zu den jüngeren AN.  Cavapozzi et al. (2015) stellen in ihrer Studie eine Verbindung zwischen dem Gebrauch eines Computers bei der Arbeit und einer höheren Arbeitszufriedenheit fest. Dabei sind AN mit guten PC-Kenntnissen bei einer Arbeit mit Computergebrauch zufriedener und haben eine kleinere Wahrscheinlichkeit sich frühzupensionieren als AN mit fehlenden PC-

	<p>Kenntnissen aber mit einer Arbeit mit Computergebrauch. Allerdings erwähnen die Autoren die Wahrscheinlichkeit eines Endogenitätsproblems bei ihrer Schätzung und sehen die Kausalität als nicht gewährleistet.</p> <p>Belloni et al. (2015) untersuchen den Effekt einer Weiterbildungsteilnahme von älteren AN auf die Wahrscheinlichkeit eines Erwerb Austritts in den nächsten zwei Jahren. Ihre Resultate zeigen für AN, welche an einem Trainingsprogramm teilgenommen haben, eine höhere Wahrscheinlichkeit nach zwei Jahren noch arbeitstätig zu sein. Allerdings erwähnen die Autoren die Wahrscheinlichkeit eines Endogenitätsproblems bei ihrer Schätzung und sehen die Kausalität als nicht gewährleistet.</p>
--	---

<b>Bezeichnung</b>	<b>Ausbau Betreuung / Vermittlung für ältere Arbeitssuchende</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Die Arbeitsvermittlungen werden auf ältere Arbeitssuchende besser eingestellt.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Eine Bestandesaufnahme zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige nimmt eine Studie von Egger, Dreher &amp; Partner AG (2019) vor. Dabei zeigt sich etwa, dass einige Kantone ergänzend zum allgemeinen AMM-Angebot für bestimmte Hemmnisse spezifische kollektive sowie individuelle Kurse für ältere Stellensuchende anwenden und z.B. Einarbeitungszuschüsse verstärkt eingesetzt werden.</p> <p>Zum Thema Alterung und Beschäftigungspolitik der Schweiz schlägt die OECD (2014) eine bessere Nutzung der Sozialhilfebudgets zur Unterstützung von Älteren sowie die Stärkung der Massnahmen für eine dauerhafte Wiedereingliederung älterer Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt vor.</p>
Anwendung im Ausland / Diskussion	<p>Deutschland: Homrighausen (2018) verlangt für Deutschland einen besseren Betreuungsschlüssel in der Vermittlung älterer Arbeitsloser, spezielle Beratungsangebote sowie längere Gesprächsdauern.</p> <p>Die Europäische Kommission (2012) nennt Lohn- und Beschäftigungssubventionen, Berufsberatung, individuelle Aktionspläne, Arbeitsplatzvermittlung, vorrangige Behandlung älterer Arbeitnehmer/innen beim Zugang zu Arbeitsplätzen, Schulung für ältere nichtberufstätige Arbeitnehmer/innen und Freiwilligeninitiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen als mögliche Massnahmen.</p>
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	<p>Die Evaluation einer spezifischen AMM für Stellensuchende über 50 Jahren im Kanton Solothurn zeigte keine positiven Effekte im Vergleich zur normalen AMM (Morlok und Liechti, 2018).</p> <p>Dass sich eine solche Investition auch langfristig lohnen kann, zeigt dass die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung bei AN, die im Verlauf ihrer Arbeitstätigkeit einmal arbeitslos waren, geringer ist (Dorn und Souza-Poza, 2005).</p>

<b>Bezeichnung</b>	<b>Flexibilisierung</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Flexibilisierung in Bezug auf den Erwerb Austrittszeitraum, das Arbeitspensum und die Dauer der erweiterten Erwerbstätigkeit:

	<p>Der Zeithorizont für den Aufschub könnte verlängert werden.</p> <p>Ein Teilrentenbezug in der AHV und/oder BV ermöglicht die Inanspruchnahme eines Teils der Rente bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit. Diese Option ermöglicht es älteren AN ihr Arbeitspensum individuell optimal zu gestalten, ohne in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten.</p> <p>Die Ausgestaltung aus Rentenbezug und Arbeitspensum ist innerhalb kurzer Zeit (1 Monat) änderbar, was eine Reaktion auf nicht vorhergesehene Ereignisse wie Gesundheit, Familie, ... ermöglicht.</p> <p>Mehrere befristete Arbeitsverträge verpflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen nicht für längere Zeit, nach Auslaufen jedes Vertrags kann neu entschieden werden.</p>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Männer und Frauen können ihre Rente um maximal zwei Jahre vorbezichen. Es können lediglich ganze Jahre (12 Monate) vorbezogen werden (BSV, 2017a).</p> <p>Die Rente kann um mind. ein bis maximal fünf Jahre aufgeschoben werden (BSV, 2017a).</p> <p>Die Möglichkeit einer Teilrente gibt es in der Schweiz momentan nicht.</p> <p>Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge mit gleichem Inhalt gelten als Kettenarbeitsverträge. Kettenarbeitsverträge sind nicht zulässig, falls kein sachlicher Grund besteht oder sie zur Umgehung des Arbeitnehmerschutzes dienen<sup>144</sup>. Inwieweit ältere Arbeitnehmer/innen sachliche Gründe geltend machen können, wäre zu prüfen.</p> <p>Diskussion: Der aktuellste Reformvorschlag sieht die Einführung einer Möglichkeit die Rente teilweise vorzubeziehen oder aufzuschieben und einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen vor (BSV, 2019b). Männer und Frauen können die Altersrente ab 62 vorbezichen oder bis 70 aufschieben (BSV, 2019b). Die Vorbezugsdauer kann in Monatsschritten festgelegt werden (BSV, 2019b).</p>
Anwendung im Ausland / Diskussion	<p>Diverse Länder in Europa wie zum Beispiel, Schweden, Dänemark und Norwegen kennen bereits eine Flexibilisierung bezüglich des Rentenalters ((OECD, 2014), (OECD, 2015)).</p> <p>Viele Länder in Europa, wie beispielsweise Deutschland oder auch die skandinavischen Länder, haben eine Teilrente bereits eingeführt. Die Teilrente wurde zu Beginn jedoch oft mit einer Hinzuverdienstgrenze (earning tests) versehen. Diese wird in den aktuellsten Reformen in diesen Ländern jedoch abgeschafft (Beispiel: OECD, 2013).</p> <p>Deutschland hat im Rahmen des neuen Flexirentengesetzes von 2017 eine stufenlose Teilrente eingeführt. Nach wie vor besteht jedoch eine Hinzuverdienstgrenze für AN, die die Regelaltersgrenze nicht erreicht haben. Das Ifo (2018) fordert eine Abschaffung dieser, da sie den Anreiz zur Weiterbildung hemmt.</p> <p>Das Ifo (2018) fordert für Deutschland eine Deregulierung bezüglich befristeter Arbeitsverträge im Rentenalter, damit befristete Verträge, welche frei in der Gestaltung bezüglich Dauer und Arbeitspensum sind, im Rentenalter möglich werden.</p>

<sup>144</sup> Quelle: Swisst staffing 2015, [www.swisststaffing.ch/docs/de/Rechtsdienst/20151022\\_swisststaffing\\_Merkblatt\\_Kettenarbeitsvertraege.pdf](http://www.swisststaffing.ch/docs/de/Rechtsdienst/20151022_swisststaffing_Merkblatt_Kettenarbeitsvertraege.pdf).

Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	<p>9 OECD Länder: Kein eindeutiger Gesamteffekt von Reformen in verschiedenen Ländern, die Flexibilisierungsmassnahmen beinhalten (leicht positiver Effekt (+3.8%) auf die Erwerbsbeteiligung (extensive margin) sowie ein negativer Effekt (-5.3h pro Woche) auf Arbeitsstunden (intensive margin), pooled OLS regression) (Börsch-Supan, 2017).</p> <p>Schweden, Norwegen, Finnland: Der Anteil der Frühbezieher ist angestiegen, bei Einführung von Teilrenten. Dabei wählt die grosse Mehrheit der Frühbezieher die volle Rente. Die Erwerbsquote der 62-66-Jährigen ist jedoch gestiegen, Frühbezieher arbeiten somit weiter (Vidlund, 2017).</p> <p>Norwegen: Hermansen, (2015) findet keinen Einfluss der Flexibilisierung des Rentenalters auf die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung innerhalb von 2 Jahren bei 61/62-Jährigen</p> <p>Norwegen: Das Wegfallen von earnings tests haben (gemeinsam mit den versicherungsmathematischen Sätzen) einen positiven Effekt auf die Erwerbstätigenquote (+22%) und das Jahreseinkommen (+10%) (Brinch et al., 2015).</p>
--	--

<b>Bezeichnung</b>	<b>Sensibilisierung / Informationsangebote</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	<p>Der Staat lanciert Sensibilisierungs- und Informationskampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung und der AN:</p> <p>Ältere AN werden somit frühzeitig auf die Herausforderung einer Erwerbstätigkeit im Alter informiert. Damit kann die aktive Kommunikation zu diesem Thema zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen gefördert werden.</p>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Informationen auf Ebene von Branchenverbänden und übergeordnet vorhanden, aber Information könnte ausgebaut werden.
Anwendung im Ausland / Diskussion	<p>Die OECD (2015) weist auf die Wichtigkeit einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit dem Thema Rente und Arbeit hin und verlangt Informationsangebote für ältere AN.</p> <p>Deutschland: Das Ifo (2018) schlägt Imagekampagnen zur Förderung der Erwerbstätigkeit im Alter vor.</p> <p>Dänemark: Barslund (2015) stellt ein spätes Auseinandersetzen von Erwerbstätigkeit und Rente fest und schlägt frühzeitige Informationsangebote vor.</p>
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Dolls et al. (2017) zeigen in ihrer Studie auf, dass durch eine breite Informationskampagne in Deutschland die Rentenbeiträge in der dritten Säule stark angestiegen sind. Das Wissen über die Möglichkeiten im Rentenalter ist somit ein wichtiger Faktor.

<b>Bezeichnung</b>	<b>Kein fixes Rentenalter (Norm)</b>
--------------------	--------------------------------------



Beschrieb der Massnahme / Varianten	Ein fixes ordentliches Rentenalter wird abgeschafft. Anstelle des ordentlichen Rentenalters wird ein Zeitraum definiert, in dem der Rentenbezug sowie der Erwerbsaustritt frei wählbar ist, stets angepasst durch entsprechende Zu- oder Abschläge.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Die Massnahme wird aktuell nicht angewandt. Es gibt ein ordentliches Rentenalter (bei 64/65 Jahren).
Anwendung im Ausland / Diskussion	Diverse Länder in Europa wie zum Beispiel Schweden, Dänemark und Norwegen haben ein ordentliches Rentenalter abgeschafft ((OECD, 2014), (OECD, 2015)).
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Der Default-Effekt ist ein wichtiger Einflussfaktor des ordentlichen Rentenalters (Schaltegger, 2018).

### *Arbeitgeber monetär*

Bezeichnung	Reduktion der Lohnnebenkosten für ältere AN
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Die Lohnnebenkosten können durch folgende Varianten reduziert werden: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aufhebung der Beitragspflicht im Rentenalter: v.a. für AHV relevant</li> <li>2. Subventionierung der Beiträge: v.a. für UVG und KTG relevant</li> <li>3. Entschädigung von Beitragserhöhungen aufgrund der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmer/innen: v.a. für KTG relevant</li> <li>4. geringere BV-Beiträge</li> </ol>
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Beitragspflicht ausser bei ALV und BV (i.d.R. keine Beitragspflicht nach Erreichen des Rentenalters). Diskussion: Bütler und Engel (2007) sowie auch Höpflinger et al. (2006) schlagen eine Senkung der Sozialabgaben bei älteren AN vor. Entschädigung von Beitragserhöhungen: bei IV möglich. BV-Beiträge sind für ältere AN (<64/65) höher als für jüngere. Mit dem Reformvorschlag sollen diese angepasst und die Beiträge für ältere AN reduziert werden.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Die Europäische Kommission (2012) schlägt eine Reduktion des Arbeitgeberbeitrags für ältere AN sowie direkte staatliche Zuschüsse für die Beschäftigung älterer AN vor um einen Anreiz für die AG zu schaffen. Schweden hat 2007 die Sozialabgaben der AG für AN über 65 Jahren von 26.37% auf 10.21% gesenkt (Laun und Palme, 2017).
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	In Schweden führte die Reform zu einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote von 1.5 Prozentpunkten bei den betroffenen AN. Zu beachten ist, dass die Anpassung mit weiteren Massnahmen kombiniert eingeführt wurde.

<b>Bezeichnung</b>	<b>Zuschüsse für ältere AN</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Die Beschäftigung und Einstellung älterer AN wird vom Staat mittels Zuschüssen unterstützt.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen unterstützen die regionalen Arbeitsvermittler bereits (ältere) Arbeitssuchende und AG mittels Einarbeitungszuschüssen, falls der AN danach eine Festanstellung erhält. Die Höhe und Dauer der Zuschüsse kann variieren.  Diskussion:  In der Umfrage von Trageser et al. (2012) fordern AG staatliche Beiträge bei einer Einstellung älterer AN.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Die Europäische Kommission (2012) schlägt eine Reduktion des Arbeitgeberbeitrags für ältere AN sowie direkte staatliche Zuschüsse für die Beschäftigung älterer AN vor, um einen Anreiz für die AG zu schaffen.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	-

### *Arbeitgeber nicht-monetär*

<b>Bezeichnung</b>	<b>Information / Sensibilisierung</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Der Staat lanciert Sensibilisierungs- und Informationskampagnen zur Sensibilisierung der AG. Beispielsweise: AG werden über mögliche altersgerechte Modelle informiert. Vorurteile bezüglich älterer AN sollen durch Informationskampagnen reduziert werden.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Diskussion: Die OECD (2014) schlägt für die Schweiz eine möglichst frühe Einbindung der AG bei der Umsetzung der Fachkräfteinitiative vor, um Hindernisse bei der Rekrutierung abzubauen sowie den Verbleib älterer AN im Arbeitsmarkt zu fördern.
Anwendung im Ausland / Diskussion	Finnland betreibt im Rahmen des nationalen Programms für ältere AN Sensibilisierungsprogramme von AG (Weiss und Ilmarinen, 2006).  Die Europäische Kommission (2012) schlägt Informationskampagnen zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz vor.  Homrighausen (2018), Schelbert (2006) und Bischofberger (2014) weisen auf die Wichtigkeit der Sensibilisierung der AG hin, um eine verlängerte Erwerbstätigkeit zu fördern.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Ausgangslage: Egger et al. (2007) betonen die Wichtigkeit eines Bewusstseinswandels bezüglich der Altersarbeit. Stereotypen bezüglich Alter und Arbeit sind seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmenden verbreitet (Hille et al., 2019). Altersobergrenze bei Stelleninseraten ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen (Buchs und Gnehm, 2018).

<b>Bezeichnung</b>	<b>Weiterbildung Arbeitgeber resp. Führungskräfte</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Eine altersgerechte Personalpolitik führt zu neuen Herausforderungen auch bei den Führungskräften. Diese müssen speziell sensibilisiert werden, da sie eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung einer neuen Personalpolitik belegen.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	-
Anwendung im Ausland / Diskussion	Finnland betreibt im Rahmen des nationalen Programms für ältere Arbeitskräfte spezielle Ausbildungsprogramme für Führungskräfte (Weiss und Ilmarinen, 2006).
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Die Studie von Jansen et al. (2019) zeigt die wichtige Rolle von Vorgesetzten bezüglich der Wahl eines flexiblen Arbeitsmodells im Rentenalter. Der wichtigste Faktor dabei scheint eine frühzeitige Kontaktaufnahme und Diskussion durch den Vorgesetzten.

### *Betriebliche Massnahmen*

<b>Bezeichnung</b>	<b>Altersgerechte Arbeitsmodelle</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Anpassung der Arbeitsstruktur an die Bedürfnisse älterer AN. Beispiele sind die Möglichkeit der Abgabe von Verantwortung (Bogenkarrieren), die Anpassung des Jobs an die eigene Motivation und Stärken (Job Crafting), Mentoringprogramme, eine höhere Zeitsouveränität, Jobrotation oder ein Sabbatical.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	Als Beispiel kann das 66plus-Pilotprogramm der Stadt Zürich genannt werden. Dabei werden jährlich befristete Arbeitsverträge mit AN im Rentenalter bis 70 Jahren abgeschlossen. Diese älteren AN werden in einem maximalen Pensum von 40% sehr flexibel eingesetzt. Die VBZ ist sehr zufrieden, da das Programm zu einer Entlastung des Personalengpasses beitrug. <sup>145</sup>
Anwendung im Ausland / Diskussion	Die OECD (2018c) empfiehlt eine altersgerechte Personalpolitik, um einen Weitererwerb im Alter zu verbessern.
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	Eine grosse Mehrheit der AG unterstützen ältere AN bereits mit verschiedenen Massnahmen. Es besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf (Hille et al., 2019).  In der Befragung von Trageser et al. (2012) lässt sich eine geringe Bedeutung der Personalpolitik für ältere AN bei den Unternehmen feststellen.  Jansen et al. (2019) zeigen in ihrer Studie, dass das Aktivwerden des AG eine wichtige Rolle bei der Entscheidung zu einer verlängerten Erwerbstätigkeit ausmacht. AN wollen angesprochen werden und halten es für nicht

<sup>145</sup> Quelle: NZZ 2019, [www.nzz.ch/zuerich/kaum-rentenalter-65-dafuer-fruehpensionierung-und-arbeit-im-alter-ld.1490252](http://www.nzz.ch/zuerich/kaum-rentenalter-65-dafuer-fruehpensionierung-und-arbeit-im-alter-ld.1490252).

	<p>angemessen, selber nach Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung zu fragen.</p> <p>Nekola et al. (2018) stellen in ihrer Studie fest, dass für gutausgebildete AN im Alter eine berufliche Abstiegsmobilität zu einer Erhöhung der Zufriedenheit sowie zu einer Reduktion des Arbeitsdrucks führt. Ein tieferes Einkommen und ein tieferer Arbeitsmarktstatus werden somit von den positiven Aspekten übertroffen.</p> <p>USA: Cahill et al. (2015) können in ihrem Experiment einen positiven Zusammenhang zwischen Flexibilisierungsmassnahmen und einer verlängerten Erwerbstätigkeit feststellen. Dabei wiesen AN mit der Möglichkeit für eine flexible Arbeit ein höheres erwartetes Rentenalter auf als AN ohne diese Möglichkeit.</p>
--	---

<b>Bezeichnung</b>	<b>Altersgerechte Personalpolitik</b>
Beschrieb der Massnahme / Varianten	Die Unternehmen führen einen Kulturwandel hin zu einer altersgerechten Personalpolitik durch, um den zukünftigen Herausforderungen durch den demografischen Wandel gerecht zu werden. Beispiele: Anpassungen bei der Personalrekrutierung, altersunabhängige Lohnstrukturen, Gesundheitsförderung; des Weiteren sind Weiterbildungsangebote zu nennen.
Heutige Ausgestaltung des entsprechenden Kontexts in der Schweiz	<p>Beispiel:</p> <p>Swissmem hat vier Handlungsbereiche definiert um die Weiterbeschäftigung im Rentenalter zu fördern:<sup>146</sup></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Best Practices: Ein Ratgeber mit den bewährtesten Handlungsvorschlägen für Firmen.</li> <li>2. Horizontale Karrieren: Ältere AN sollten vermehrt in Teams arbeiten und ihr Wissen weitergeben. Teilweise hat dies die Reduktion von Verantwortung und Führungsaufgaben zur Folge.</li> <li>3. Gesundheitsmanagement: Arbeitszufriedenheit, Motivation und Gesundheit sind Grundvoraussetzungen damit ältere AN ein Weiterbeschäftigung antreten.</li> <li>4. Die Möglichkeit einer gleitenden Pensionierung wird genannt.</li> </ol> <p>Jansen et al. (2019) schlagen vor, die verbreiteten firmeninternen Vorbereitungs- und Informationskurse bezüglich Rente zu nutzen und durch Informationen zu altersgerechten Arbeitsmodellen und der Möglichkeit einer verlängerten Erwerbstätigkeit zu ergänzen.</p>
Anwendung im Ausland / Diskussion	Finnland kennt eine gesetzliche Verpflichtung der AG zur Berücksichtigung des Alters beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung (Weiss und Ilmarinen, 2006).
Wirkungen und Erfahrungen (sofern vorhanden)	-

<sup>146</sup> Quelle: Swissmem 2019, [www.swissmem.ch/de/industrie-politik/fachkraefte/dienstleistungen/aelttere-mitarbeitende.html](http://www.swissmem.ch/de/industrie-politik/fachkraefte/dienstleistungen/aelttere-mitarbeitende.html).

## Anhang 6: Detaillierte Informationen Simulation Steuerbelastung

Tabelle 11 Simulation Verfügbares Einkommen und Erwerbseinkommen

	Fall 1: tiefes Einkommen			Fall 2: mittleres Einkommen			Fall 3: Hohes Einkommen		
	Stans	St. Gallen	Neuchâtel	Stans	St. Gallen	Neuchâtel	Stans	St. Gallen	Neuchâtel
Erwerbseinkommen	30'000	30'000	30'000	68'000	68'000	68'000	100'000	100'000	100'000
Renteneinkommen	31'670	31'670	31'670	41'715	41'715	41'715	53'995	53'995	53'995
Total Einkommen	61'670	61'670	61'670	109'715	109'715	109'715	153'995	153'995	153'995
<b>Status quo</b>									
Verfügbares Einkommen	54'158	51'541	50'407	89'755	83'112	81'514	120'840	110'686	107'841
Verfügbares Erwerbseinkommen	24'249	22'782	20'366	51'544	46'508	42'884	72'694	64'868	58'899
<b>Teileinkünfteverfahren für Erwerbseinkommen (0.7)</b>									
Verfügbares Einkommen	55'786	53'631	52'709	94'377	89'400	88'112	128'673	120'829	118'886
Erhöhung verfügbares Einkommen gegenüber Status quo	3.01%	4.1%	4.57%	5.15%	7.6%	8.09%	6.48%	9.2%	10.24%
Verfügbares Erwerbseinkommen	25'877	24'872	22'668	56'166	52'796	49'482	80'526	75'011	69'944
Erhöhung verfügbares Erwerbseinkommen gegenüber Status quo	6.72%	9.17%	11.30%	8.97%	13.52%	15.38%	10.77%	15.64%	18.75%
<b>Teilsatzverfahren für Erwerbseinkommen (0.6)</b>									
Verfügbares Einkommen	55'486	53'370	52'459	93'976	89'043	87'846	128'131	120'746	118'641
Erhöhung verfügbares Einkommen gegenüber Status quo	2.45%	3.5%	4.07%	4.70%	7.1%	7.77%	6.03%	9.1%	10.01%
Verfügbares Erwerbseinkommen	25'577	24'611	22'417	55'764	52'439	49'216	79'984	74'928	69'699
Erhöhung verfügbares Erwerbseinkommen gegenüber Status quo	5.48%	8.03%	10.07%	8.19%	12.75%	14.76%	10.03%	15.51%	18.34%
<b>Steuergutschrift 5'000 CHF</b>									
Verfügbares Einkommen	59'158	56'541	55'407	94'755	88'112	86'514	125'840	115'686	112'841

Erhöhung verfügbares Einkommen gegenüber Status quo	9.23%	9.7%	9.92%	5.57%	6.0%	6.13%	4.14%	4.5%	4.64%
Verfügbares Erwerbseinkommen	29'249	27'782	25'366	56'544	51'508	47'884	77'694	69'868	63'899
Erhöhung verfügbares Erwerbseinkommen gegenüber Status quo	20.62%	21.95%	24.55%	9.70%	10.75%	11.66%	6.88%	7.71%	8.49%
<b>Höheres der beiden Einkommen (Erwerbseinkommen und übriges Einkommen) ist satzbestimmend</b>									
Verfügbares Einkommen	57'152	55'315	54'344	93'472	88'476	86'599	126'239	117'392	115'128
Erhöhung verfügbares Einkommen gegenüber Status quo	5.53%	7.3%	7.81%	4.14%	6.5%	6.24%	4.47%	6.1%	6.76%
Verfügbares Erwerbseinkommen	27'243	26'556	24'302	55'261	51'872	47'970	78'092	71'574	66'187
Erhöhung verfügbares Erwerbseinkommen gegenüber Status quo	12.35%	16.57%	19.33%	7.21%	11.53%	11.86%	7.43%	10.34%	12.37%

Quelle: Berechnungen der ESTV

Tabelle 12 Simulation Durchschnittssteuerbelastung, Grenzsteuerbelastung und Steuerbelastung

	Fall 1: tiefes Einkommen			Fall 2: mittleres Einkommen			Fall 3: Hohes Einkommen		
	Stans	St. Gallen	Neuchâtel	Stans	St. Gallen	Neuchâtel	Stans	St. Gallen	Neuchâtel
Erwerbseinkommen	30'000	30'000	30'000	68'000	68'000	68'000	100'000	100'000	100'000
Renteneinkommen	31'670	31'670	31'670	41'715	41'715	41'715	53'995	53'995	53'995
Total Einkommen	61'670	61'670	61'670	109'715	109'715	109'715	153'995	153'995	153'995
<b>Status quo</b>									
Total Steuer	6'836	9'453	10'586	17'336	23'979	25'577	28'891	39'045	41'890
Durchschnittssteuerbelastung auf dem gesamten Einkommen	11.08%	15.33%	17.17%	15.80%	21.86%	23.31%	18.76%	25.35%	27.20%
Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen	19.36%	25.78%	28.63%	23.53%	33.39%	35.59%	26.82%	35.59%	39.20%
Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen	16.92%	21.81%	29.86%	20.34%	27.75%	33.08%	23.04%	30.87%	36.84%

<b>Teileinkünfteverfahren für Erwerbseinkommen (0.7)</b>									
Total Steuer	5'207	7'363	8'284	12'714	17'692	18'979	21'058	28'902	30'846
Durchschnittssteuerbelastung auf dem gesamten Einkommen	8.44%	11.94%	13.43%	11.59%	16.12%	17.30%	13.67%	18.77%	20.03%
Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen	14.58%	19.82%	21.34%	14.11%	24.94%	26.12%	19.26%	26.71%	29.03%
Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen	11.49%	14.84%	22.19%	13.54%	18.50%	23.37%	15.21%	20.73%	25.79%
<b>Teilsatzverfahren für Erwerbseinkommen (0.6)</b>									
Total Steuer	5'507	7'624	8'535	13'115	18'048	19'245	21'600	28'985	31'090
Durchschnittssteuerbelastung auf dem gesamten Einkommen	8.93%	12.36%	13.84%	11.95%	16.45%	17.54%	14.03%	18.82%	20.19%
Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen	13.21%	16.77%	18.58%	15.30%	20.82%	22.18%	17.59%	21.96%	24.27%
Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen	12.49%	15.71%	23.02%	14.14%	19.03%	23.76%	15.75%	20.81%	26.04%
<b>Steuergutschrift 5'000 CHF</b>									
Total Steuer	1'836	4'453	5'586	12'336	18'979	20'577	23'891	34'045	36'890
Durchschnittssteuerbelastung auf dem gesamten Einkommen	2.98%	7.22%	9.06%	11.24%	17.30%	18.75%	15.51%	22.11%	23.96%
Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen	19.36%	25.78%	28.63%	23.53%	33.39%	35.59%	26.82%	35.59%	39.20%
Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen	0.25%	5.14%	13.19%	12.99%	20.39%	25.72%	18.04%	25.87%	31.84%
<b>Höheres der beiden Einkommen (Erwerbseinkommen und übriges Einkommen) ist satzbestimmend</b>									
Total Steuer	3'842	5'679	6'650	13'619	18'615	20'492	23'492	32'339	34'603
Durchschnittssteuerbelastung auf dem gesamten Einkommen	6.23%	9.21%	10.78%	12.41%	16.97%	18.68%	15.25%	21.00%	22.47%
Grenzsteuerbelastung auf dem Erwerbseinkommen	6.84%	10.14%	11.89%	23.27%	35.85%	34.95%	27.33%	38.52%	40.29%
Steuerbelastung auf dem gesamten Erwerbseinkommen bei gegebenem Renteneinkommen	6.94%	9.23%	16.74%	14.88%	19.86%	25.60%	17.64%	24.16%	29.55%

Quelle: Berechnungen der ESTV

## Literaturverzeichnis

Das Literaturverzeichnis beinhaltet sämtliche gesichtete Literatur.

Aeberhardt Werner (2008), Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender – Stand der Umsetzung, Artikel in Die Volkswirtschaft, Januar 2008.

Aeberhardt Werner und Martina Schläpfer (2006), Ältere Arbeitnehmende und Wirtschaftswachstum, Artikel in Die Volkswirtschaft, April 2006.

Anger Silke, Annette Trahms und Christian Westermeier (2018), Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, No. 24/2018.

Barslund Mikkel (2015), Extending working lives: The case of Denmark, CEPS Working document No. 404.

Bauer Ann Barbara und Reiner Eichenberger (2017), Endogenous aging: How statutory retirement age drives human and social capital, CREMA working paper No. 2017-02.

Bauer Ann Barbara und Reiner Eichenberger (2018), Worsening Workers' Health by Lowering Retirement Age: The Malign Consequences of a Benign Reform, CREMA working paper No. 2018-02.

Behaghel Luc und David Blau (2010), Framing Social Security Reform: Behavioral Responses to Changes in the Full Retirement Age, IZA Discussion Paper No. 5310.

Belloni Michele, Agar Brugiavini, Elena Meschi und Giacomo Pasini (2015), Does training help retaining older workers into employment? Evidence from the SHARE survey, published by De Gruyter.

Berkel Barbara (2006), Retirement age and preretirement in German administrative data, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging.

Berkel Barbara und Axel Börsch-Supan (2004), Pension reform in Germany: The impact on retirement decisions, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging.

BFS (2019), Arbeitsmarktindikatoren 2019, Themenbereich « Arbeit und Erwerb », Neuenburg.

Bill-Körber Alexis und Martin Eichler (2019), BIP pro Kopf: Grösste Einbussen in den nächsten Jahren, Artikel in Die Volkswirtschaft, November 2019.

Bischofberger Alois (2014), Reformimpulse aus Schweden: Anregungen für die schweizerische Altersvorsorge, Avenir Suisse.

Boockmann Bernhard (2015), The effects of wage subsidies for older workers, IZA World of Labor 2015: 189.



- Börsch-Supan Axel und Hendrik Jürgens (2006), Early retirement, social security and well-being in Germany, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging.
- Börsch-Supan Axel, Anette Reil-Held und Daniel Schunk (2008), Saving incentives, old-age provision and displacement effects: evidence from the re-cent German pension reform, *Journal of Pension Economics and Finance* 7(03):295-319.
- Börsch-Supan Axel, Ismail Düzgün und Matthias Weiss (2007), Der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsproduktivität: Eine empirische Untersuchung auf Betriebs-ebene, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging.
- Börsch-Supan Axel, Tabea Bucher-Koenen, Sebastian Kluth, Felizia Hane-mann und Nicolas Goll (2015), Erwerbsbeteiligung und Erwerbsintensität Älterer in Deutschland vor und nach dem Renteneintritt, Munich Center for the Economics of Aging.
- Börsch-Supan Axel, Tabea Bucher-Koenen, Vesile Kutlu-Koc und Nicolas Goll (2017), Dangerous Flexibility – retirement reforms reconsidered, Munich Center for the Economics of Aging.
- Brinch Christian, Ola Vestad und Josef Zweimüller (2015), Excess Early Re-tirement? Evidence from the Norwegian 2011 Pension Reform, mimeo.
- Brown Kristine (2013), The link between pensions and retirement timing: Lessons from California teachers, *Journal of Public Economics* 98 (2013) 1–14.
- BSV (2014), Reform der Altersvorsorge 2020: Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse (Ergebnisbericht), Bern.
- BSV (2017a), Altersvorsorge 2020: Die verabschiedete Reform, Bern.
- BSV (2017b), Altersvorsorge 2020: Die Reform im internationalen Vergleich, Bern.
- BSV (2018a), Stabilisierung der AHV (AHV 21): Erläuternder Bericht zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens, Bern.
- BSV (2018b), Stabilisierung der AHV (AHV 21): Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse (Ergebnisbericht), Bern.
- BSV (2019a), Die schweizerische Altersvorsorge, Bern.
- BSV (2019b), AHV 21: Massnahmen des Bundesrats, Hintergrunddokument Bern.
- BSV (2019c), AHV-Statistik 2018, Bern.
- Buchs Helen und Ann-Sophie Gnehm (2018), Altersgrenzen in Stelleninseraten 2010-2017, Bericht für das SECO.
- Bundesrat (2019), Botschaft zur Stabilisierung der AHV (AHV 21), zit. "Botschaft AHV 21".

- Bütler Monika und Monika Engler (2007), Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz, Arbeitsmarktpolitik No 25 (2. 2008), SECO Publikation.
- Bütler Monika und Stefan Staubli (2013), How Much Does Annuity Demand React to a Large Price Change?, *Scand. J. of Economics* 115(3), 808–824.
- Bütler Monika, Kim Peijnenburg und Stefan Staubli (2017), How much do means-tested benefits reduce the demand for annuities?, Cambridge University Press 2016.
- Bütler Monika, Olivia Huguenin und Federica Teppa (2004), What Triggers Early Retirement? Results from Swiss Pension Funds, DNB Working Papers 041.
- Cahill Kevin, Jacquelyn Boone James und Marcie Pitt-Catsoupes (2015), The Impact of a Randomly-Assigned Time and Place Management Initiative on Work and Retirement Expectations, *Work, Aging and Retirement*, 2015, Vol. 1, No. 4, pp. 350–368.
- Carr Ewan, Gareth Hagger-Johnson, Jenny Head, Nicola Shelton, Mai Stafford, Stephen Stansfeld und Paola Zaninotto (2015), Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing, published with open access at Springerlink.com.
- Cavapozzi Danilo, Elisabetta Trevisan und Guglielmo Weber (2015), The use of PC at work and job satisfaction, published by De Gruyter.
- Crépon Bruno, Esther Duflo, Marc Durgand, Roland Rathelot und Philippe Zamora (2012), Do Labor Market Policies Have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment, NBER Working Paper No. 18597.
- Deloitte (2018), Motiviert, optimistisch und pflichtvergessen: Die Stimme der Arbeitnehmer in der Schweiz.
- Deloitte (2019), Arbeitskräfte gesucht - Wie die Altersgruppe 50plus den Arbeitskräftemangel lindern kann.
- Dohmen Dieter (2003), Alternative Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung, FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.
- Dolls Mathias, Philipp Doerrenberg, Andreas Peichl und Holger Stichnoth (2018), Do retirement savings increase in response to information about retirement and expected pensions?, *Journal of Public Economics* 158 (2018) 168–179.
- Dorn David und Alfonso Sousa-Poza (2005), The determinants of early retirement in Switzerland, *Swiss Journal of Economics and Statistics* 141(2):247-283.
- Dorn David und Alfonso Sousa-Poza (2010) 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis, *Applied Economics*, 42:4, 427-438.
- Ecoplan (2019), Auswirkungen einer Individualbesteuerung - Vergleich verschiedener Steuersysteme in der Schweiz, im Auftrag der Müller-Möhl Foundation, Bern.

- Egger Marcel, Regine Moser und Norbert Thom (2007), Forschungsprojekt „Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz“, Arbeitsmarktpolitik No. 24 (2. 2008), SECO Publikation.
- Egger, Dreher & Partner AG (2019), Bestandesaufnahme aller arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige Stellensuchende in den Kantonen, im Auftrag des SECO.
- Eichenberger Reiner und Ann Barbara Bauer (2017), Die bessere Rentenreform, Sonntags-Zeitung vom 27.8.2017.
- Eichenberger Reiner und David Stadelmann (2017), Altersvorsorge – Krise als Chance, FinanzundWirtschaft vom 05.07.2017.
- Ellwart Thomas, Silke Bündgens und Oliver Rack (2012), Managing knowledge exchange and identification in age diverse teams, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 28 No. 7/8.
- Engler Monika (2015), Erwerbstätigkeit im Rentenalter: Beweggründe, Voraussetzungen, Wirkungen, HTW Chur.
- Engler Monika, Brigitte Eich-Stierli, Silvia Passalacqua und Agnes von Wyl (2016), Aging — Workforce Das Potenzial erkennen und mobilisieren, Studie im Auftrag von MetroBasel.
- ESTV (2019), Steuerstatistik 2018, Auf einen Blick.
- Europäische Kommission (2012), Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums: Beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Förderung des aktiven Alterns 2012, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration.
- Evers M., De Mooij R. und Van Vuuren D. (2008), The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates. *De Economist* 156, No. 1, 25–43.
- Favre Sandro, Rafael Lalive und Josef Zweimüller (2013), Verdrängungseffekte auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bleiben gering, *Die Volkswirtschaft*, 6-2013.
- FHS St. Gallen (2014), Stärkung der Ostschweizer Wirtschaft durch frühzeitige Flexibilisierung der Berufsphase 50+, NRP-Projekt-Kurzbeschreibung.
- Fischer Justina und Alfonso Sousa-Poza (2006), The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe, Discussion Paper no. 2006-08.
- Fleischmann Daniel (2019), Jetzt sollen es die Alten richten - Die Generation 55+ als stille Reserve, PANORAMA Ausgabe 03/2019.
- Föllmi Reto, Philipp Jäger und Torsten Schmidt (2019), Die demografische Alterung bedroht das Wirtschaftswachstum, Artikel in *Die Volkswirtschaft*, November 2019.
- Fouarge Didier und Trudie Schils (2009), The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers, *LABOUR* 23 (Special Issue) 85–109.

- Freitag Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann und Maya Ackermann, Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016, Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft.
- French Eric und John Jones (2010), Public Pensions and Labor Supply Over the Life Cycle, Federal Reserve Bank of Chicago and University at Albany, SUNY.
- Fuchs Johann, Doris Sohnlein und Brigitte Weber (2017), Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung, IAB-Kurzbericht No. 6/2017.
- Gries Thomas, Stefan Jungblut, Tim Krieger und Henning Meyer (2016), Economic Retirement Age and Lifelong Learning, CESifo working paper No. 6257.
- Hagemann Steffen, Anna Hokema und Simone Scherger (2015), Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze, BIOS, Jg. 28 (2015), Heft 1/2.
- Hämmerli Marion (2013), Flexibles Rentenalter und Altersarbeit, Avenir Suisse.
- Hermansen Asmund (2015), Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement, Nordic Journal of Social Research.
- Hille Anina, Brigitte Roos, Yvonne Seiler Zimmermann und Gabrielle Wanzenried (2019), Generationenmanagement Studie: Arbeitsmarktfähigkeit im Alter Wissensaustausch und Zusammenarbeit zwischen Generationen, Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern.
- Homrighausen Pia (2018), Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen, IAB-Kurzbericht, No. 11/2018.
- Höpflinger Francois (2005), Schriftliche Fassung des Vortrags vom 9. November 2005, Vorlesungsreihe «Kulturen des Alterns» Universität Zürich.
- Höpflinger Francois (2013), Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
- Höpflinger Francois, Alex Beck, Maja Grob und Andrea Lüthi (2006), Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht, Avenir Suisse.
- Ifo (2018), Anreize für die Beschäftigung Älterer, ifo-Studie im Auftrag der IHK für München und Oberbayern.
- Jaag Christian, Christian Keuschnigg und Mirela Keuschnigg (2009), Alterung, Sozialwerke und Institutionen, im Auftrag des SECO.
- Jansen Anne, Melanie Höchner, Hartmut Schulze und Martina Zölch (2019), Does workplace flexibility help to retain older workers in their career jobs up to and beyond retirement age? A qualitative study in the knowledge-intensive sector in Switzerland, Die Unternehmung 73. Jg. 3/2019.
- Kaiser Boris, Thomas Möhr und Christian Rutzer (2019), Wie die Alterung den Strukturwandel prägt, Artikel in Die Volkswirtschaft, November 2019.

- Kanton Nidwalden. Gesetz über das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PersG) vom 3. Juni 1998, Stand: 1. Januar 2019.
- Keuschnigg Christian (2016), *Aging, Taxes and Pensions in Switzerland*, University of St. Gallen.
- Kolly Michel (2012), *Ältere Personen und Arbeitsmarktbeteiligung*, Beiträge zur Sozialen Sicherheit, im Auftrag des BSV.
- Kres Michael (2006), *Ältere Arbeitnehmende: Von Japan lernen*, Artikel in *Die Volkswirtschaft*, April 2006.
- Lalive R., Magesan, A. und Staubli, S. (2017). *Raising the full retirement age: Default vs incentives*. Working paper
- Lalive Rafael, Arvind Magesan und Stefan Staubli (2017), *Raising the Full Retirement Age: Defaults vs Incentives*, NBER Retirement Research Center Paper No. NB 17-12.
- Larsen Mona und Peder Pedersen (2012), *Paid work after retirement: Recent trends in Denmark*, IZA Discussion Paper No. 6537.
- Laun Lisa (2012), *The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior*, IFAU working paper 2012:18.
- Laun Lisa (2017), *The effect of age-targeted tax credits on labor force participation of older workers*, *Journal of Public Economics* 152 (2017) 102–118.
- Laun Lisa und Marten Palme (2017), *The Recent Rise of Labor Force Participation of Older Workers in Sweden*, IFAU working paper 2017:17.
- Manoli Dayanand und Andrea Weber (2011), *Nonparametric evidence on the effect of financial incentives on retirement decisions*, Nber working paper 17320.
- Manpower (2007), *Neue Strategien für den alternden Arbeitsmarkt*, ein Strategiepapier von Manpower, Zürich.
- Marti Michael, Heini Sommer, Robert Oleschak, Christof Rissi, Peter Böhringer, Gitta Inderhees und Imelda Stöckle (2007), *Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz*, BSV Forschungsbericht Nr. 14/07.
- Mastrogiacomo Mauro, Nicole M. Bosch, Miriam D.A.C. Gielen und Egbert L.W. Jongen (2017), *Heterogeneity in Labour Supply Responses: Evidence from a Major Tax Reform*.
- McKenzie C. R., Liersch, M. J. & Finkelstein, S. R. (2006), *Recommendations implicit in policy defaults*. *Psychological Science*, 17(5), 414–420
- Michel-Alder Elisabeth (2014), *Sechs berufliche Klippen für über 50-Jährige*, Artikel in *Die Volkswirtschaft*, November 2014.

- Morger Mario (2015), Welche Beschäftigungseffekte lösen steuerliche Entlastungen für Ehepaare und Eltern aus?, ESTV.
- Morlok Michael und David Liechti (2018), Evaluation Stabe Stebe G ü50, im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit Solothurn.
- Nationale Ethikkommission im Bereich der Humanmedizin NEK (2019): Organspende – Ethische Erwägungen zu den Modellen der Einwilligung in die Organentnahme, Stellungnahme Nr. 31/2019
- Nekola Martin, Andrea Principi, Michal Svarc, Marketa Nekolova und Deborah Smeaton (2018), Job change in later life: A process of marginalization?, *Educational Gerontology* 44:7, 403-415.
- Nowossadeck Sonja und Claudia Vogel (2013), Aktives Altern: Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement. Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Oakman Jodi und Yvonne Wells (2013), Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions?, *Ageing and Society*, 33, pp 988-1008.
- OECD (2013), Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014), Vieillissement et politiques de l'emploi: Suisse 2014, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paris.
- OECD (2015), Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017a), Pensions at a Glance 2017: How does JAPAN compare? OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017b), Pensions at a Glance 2017: How does GERMANY compare? OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018a), Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018b), Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018c), Renten auf einen Blick 2017: OECD- und G20-Länder – Indikatoren, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019a), Working Better With Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019b), OECD Economic Surveys: Japan 2019, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019c), OECD Economic Surveys: Switzerland 2019, OECD Publishing, Paris.

- Pfarr Christian und Christian Maier (2016), Arbeiten trotz Rente: Warum bleiben Menschen im Ruhestand erwerbstätig?, Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Rhein Thomas (2016), Arbeiten im Rentenalter: Erwerbstätigkeit 65plus in Europa, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, No. 25/2016.
- Riphahn Regina und George Sheldon (2006), Arbeit in der alternden Gesellschaft, Zürcher Kantonalbank.
- Rudaz Jean-Francois und Francois Donini (2005), Bestandesaufnahme und offene Fragen zur 4. Säule in der Schweiz, BSV Soziale Sicherheit CHSS 6/2005.
- Schaltegger Christoph, Patrick Leisibach und Lukas Schmid (2018), Arbeitsanreize in der sozialen Sicherheit, Arbeitsmarktpolitik No. 50 (3. 2018), SECO Publikation.
- Schelbert Heidi (2006), Arbeit für Ältere – Was richtet der Markt, Was soll der Staat?, Avenir Suisse.
- Schmidt Lucie und Purvi Sevak (2008), Taxes, Wages, and the Labor Supply of Older Americans, Department of Economics, Williams College.
- Schmitz Jutta (2014), Erwerbstätigkeit im Rentenalter: Deutschland und Österreich im Vergleich, SWS-Rundschau, 54(3), 231-250.
- Schmitz Jutta (2015), Lust oder Frust? – Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Kontext aktueller Deutungen, Artikel in Der Bürger im Staat, Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg.
- SECO (2019), Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Grundlagen für die nationale Konferenz vom 3. Mai 2019.
- Seibold Arthur. (2017). Statutory Ages as Reference Points for Retirement: Evidence from Germany
- Sheldon George und Dominique Cueni (2011), Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschance älterer Arbeitnehmer, Forschungsbericht Nr. 06, Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel.
- Sonnet Anne, Hilde Olsen und Thomas Manfredi (2014), Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland, De Economist (2014) 162:315–339.
- Staubli Stefan und Josef Zweimüller (2011), Does raising the retirement age increase employment of older workers?, IZA Discussion Paper No. 5863.
- Steinmann Ralph (2008), Arbeit und Alter: Grundlagen zur Bewältigung der demografischen Herausforderung in Betrieben, Gesundheitsförderung Schweiz.

- Swisscanto Vorsorge AG (2019), Schweizer Pensionskassenstudie – Kommentierte Ergebnisse.
- Takala Mervi und Niko Väänänen (2016), Does part-time pension extend working lives? A Finnish case study, Finnish Centre for Pensions.
- Thaler R. und Sunstein, C. (2010): Nudge: Wie man kluge Entscheidungen anstößt. Ullstein Verlag
- Trageser Judith, Stefan Hammer und Juliane Fliedner (2012), Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung, Beiträge zur Sozialen Sicherheit, im Auftrag des BSV.
- van Rooij Maarten und Federica Teppa (2014), Personal traits and individual choices: Taking action in economic and non-economic decisions, *Journal of Economic Behavior & Organization* 100 (2014) 33–43.
- Vanderseypen Guido (2015), Pre-retirement saving and the extension of working life, Publications Office of the European Union working paper 2/2015.
- Vermeer N., van Maarten, R. und van Vuuren, D. (2014). Social interactions and the retirement age, CPB Discussion Paper | 278, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis
- Vidlund Mika (2017), Flexible retirement – a model for the future? Lessons from Sweden, Norway and Finland, Finnish Centre for Pensions.
- Vonkova Hana und Arthur van Soest (2009), How Sensitive Are Retirement Decisions to Financial Incentives: A Stated Preference Analysis, IZA Discussion Paper No. 4505.
- Wachter G. (2011). Der Anfang vom Ende des Zwangsrentenalters? Die Presse, 27.02.2011
- Weder R. und Bentele, R. (2019). "Von Kanada lernen" in Finanz und Wirtschaft, 26. Juni 2019, Nr. 49
- Weiss Joseph und Juhani Ilmarinen (2006), Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer: Ein internationaler Vergleich, Artikel in Die Volkswirtschaft, April 2006.
- Werdinger Martin (2006), Kinderrente und Vorsorgepflicht: Der ifo-Vorschlag zur Lösung der demographischen Krise des Rentensystems, ifo Schnelldienst 7/2006.
- Whalen Charles und Felix Reichling (2015), Estimates of the Frisch Elasticity of Labor Supply: A Review. *Eastern Economic Journal*, 2015, (1–6).
- Wolter Stefan C. (2008), Die steuerliche Behandlung der Kosten für die Aus- und Weiterbildung. Analyse des Handlungsbedarfs, der Anreiz- und Verteilungswirkungen sowie anderen Effekten von Massnahmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung



in der Schweiz, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) & Universität Bern & CESifo & IZA, Bern. Kurzgutachten im Auftrag der ESTV.

Zölch Martina (2014a), Die Arbeitswelt im demografischen Wandel – die Ressource der Mitarbeitenden 50plus, Artikel in Die Volkswirtschaft, November 2014.

Zölch Martina und Noemi Swoboda (2014b), Der demografische Wandel bewegt die Schweizer Arbeitswelt. Zwischenbilanz zu Herausforderungen, Initiativen und Forschungsfeldern Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 25.

Zwiener Rudolf (2018), Mehr und besser bezahlte Arbeit statt "Rente mit 70": Modellsimulation einer erfolgreichen Wachstums- und Beschäftigungspolitik zur Bewältigung des demografischen Wandels, IMK Policy Brief No. Juni 2018.