

## Erwerbstätigkeit ab 55 Jahren: Die Schweiz könnte es besser machen

Die Schweiz könnte mehr tun, um Arbeitnehmenden bessere Möglichkeiten für eine längere Erwerbstätigkeit zu bieten und mehr entsprechende Anreize zu schaffen. Das gilt insbesondere für Frauen und unqualifizierte Personen. Zu diesem Schluss kommt der neue OECD-Bericht zur Situation älterer Arbeitnehmender in der Schweiz, «Working Better with Age: Switzerland».



In der Schweiz werden Arbeitnehmende häufig bei der Anstellung aufgrund ihres Alters diskriminiert. Viele Unternehmen anerkennen das Potenzial älterer Arbeitnehmender nicht genügend.

Foto: Keystone

Bezüglich der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen liegt die Schweiz in der Spitzengruppe der OECD-Länder. 2012 betrug diese Quote 70,5% der Bevölkerung dieser Altersgruppe. Damit lag sie hinter Island (79%), Neuseeland (74%), Schweden (73%) und Norwegen (71%) auf dem fünften Rang und übertraf den Durchschnitt der OECD-Länder um knapp 17 Prozentpunkte. Doch die Schweiz gehört nur bei den 55- bis 59-jährigen Männern und bei den Personen mit einem tertiären Abschluss zu den bestplatzierten Staaten. Anders sieht es bei den

Frauen, den Personen ab 60 Jahren und den Arbeitnehmenden ohne tertiären Abschluss aus (siehe *Grafik 1*).

Trotz eines verhältnismässig schwachen Kündigungsschutzes liegt der Anteil der Arbeitnehmenden, die nach dem Alter von 60 Jahren erwerbstätig bleiben, in der Schweiz über dem Durchschnitt der OECD-Länder. Hingegen weist sie im Vergleich zum OECD-Durchschnitt bei den 55- bis 64-Jährigen eine tiefe Einstellungsquote auf. Dieses Paradox kommt auch in der Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen zum Ausdruck, die deutlich unter dem Durchschnitt der OECD-Länder liegt (3% gegenüber 6% im Jahr 2012). Doch mit 59% ist eine zu hohe Zahl der Schweizer Stellensuchenden ab 55 Jahren seit mehr als einem Jahr arbeitslos. Der entsprechende OECD-Durchschnitt lag 2012 bei 47%.



**Nicola Düll**  
Economix Research & Consulting, München



**Anne Sonnet**  
Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OECD, Paris

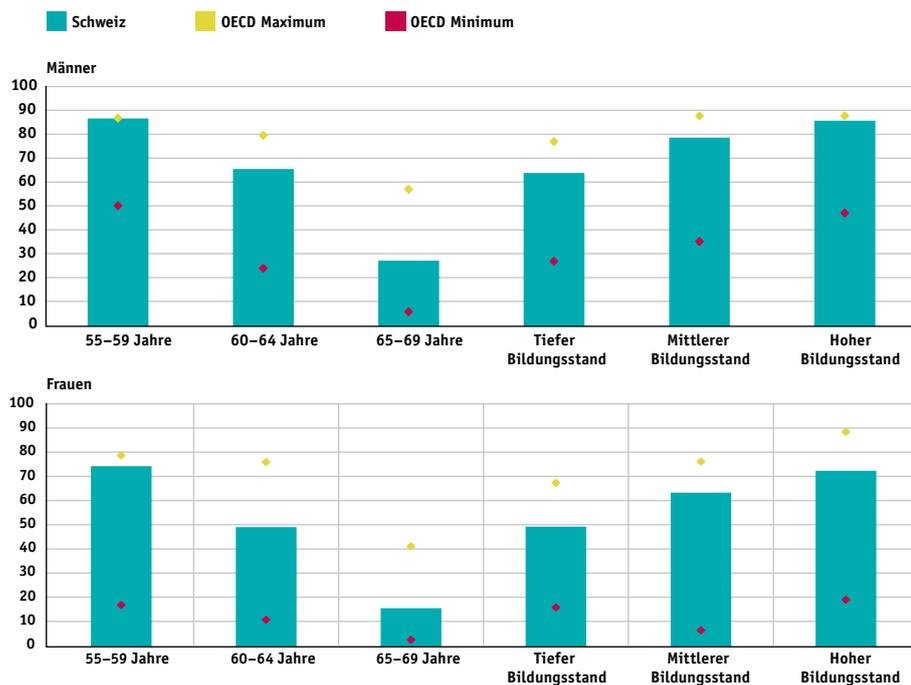
### Eine Gesamtstrategie ist weiterhin erforderlich

Um die Arbeitnehmenden zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben zu veranlassen,

Grafik 1

### Besuch einer berufsbezogenen Ausbildung von 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden nach Bildungsstand, 2012

In % der Bevölkerung jeder Altersklasse



Hinweis: Tiefer Bildungsstand: Abschluss unterhalb von Sekundarstufe II; mittlerer Bildungsstand: Abschluss auf Sekundarstufe II; hoher Bildungsstand: Abschluss auf Tertiärstufe.

Quelle: Schätzungen der OECD auf der Grundlage der gemeinschaftlichen Arbeitskräfteerhebung und der OECD-Bildungsdatenbank/ Die Volkswirtschaft

empfiehlt die OECD Massnahmen in den folgenden Bereichen:

- Verstärkung der Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit;
- Beseitigung der Hindernisse bei der Anstellung und der Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden;
- Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden.

Die in der Schweiz umgesetzten Massnahmen und Reformen gehen in diese Richtung. Zu nennen sind insbesondere die zurzeit diskutierte Reform des Altersrentensystems, die *Altersvorsorge 2020* und die *Fachkräfteteinitiative*, welche Massnahmen gegen den Fachkräftemangel umfasst. Um die Problematik der älteren Arbeitnehmenden und den Mangel an Arbeitskräften anzugehen, müssen zum einen allen Arbeitnehmenden – insbesondere den unqualifizierten – mehr Möglichkeiten geboten werden, bis in einem höheren Alter erwerbstätig zu bleiben. Zum anderen gilt es, die Beschäftigung von Frauen zu fördern. Dazu sollten Beschäftigungsformen geschaffen werden, die über die Teilzeitarbeit hinausgehen, um den Arbeitnehmerinnen den Zugang zu qualitativ hochstehenden Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Auf diese Weise werden die Frauen auch im Rentenalter über ein angemessenes Einkommen verfügen. In diesem Zusammenhang müssen vor

allem die sozialen Infrastrukturen für Kinder und pflegebedürftige ältere Menschen ausgebaut werden.

### Anreize für längere Erwerbstätigkeit verstärken

In der Schweiz geht eine verhältnismässig hohe Zahl der Arbeitnehmenden vorzeitig in den Ruhestand. Männer und Frauen sind aus unterschiedlichen Gründen ab dem Alter von 58 Jahren nicht mehr erwerbstätig. Während bei den Männern die Frühpensionierung überwiegt (60%), ist dies nur bei einem Drittel der Frauen der Fall. Ein weiteres Drittel der Frauen gibt familiäre und persönliche Gründe für die vorzeitige Aufgabe der Erwerbstätigkeit an. Das tatsächliche Pensionierungsalter der Erwerbsbevölkerung liegt jedoch im Vergleich mit dem OECD-Durchschnitt recht hoch. Denn eine grosse Zahl von Personen arbeitet nach der (Früh-)Pensionierung weiter, oft im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung. Das liegt daran, dass es ohne negative Auswirkungen möglich ist, (vorzeitig) eine Altersrente zu beziehen und parallel dazu ein Erwerbseinkommen zu erzielen.

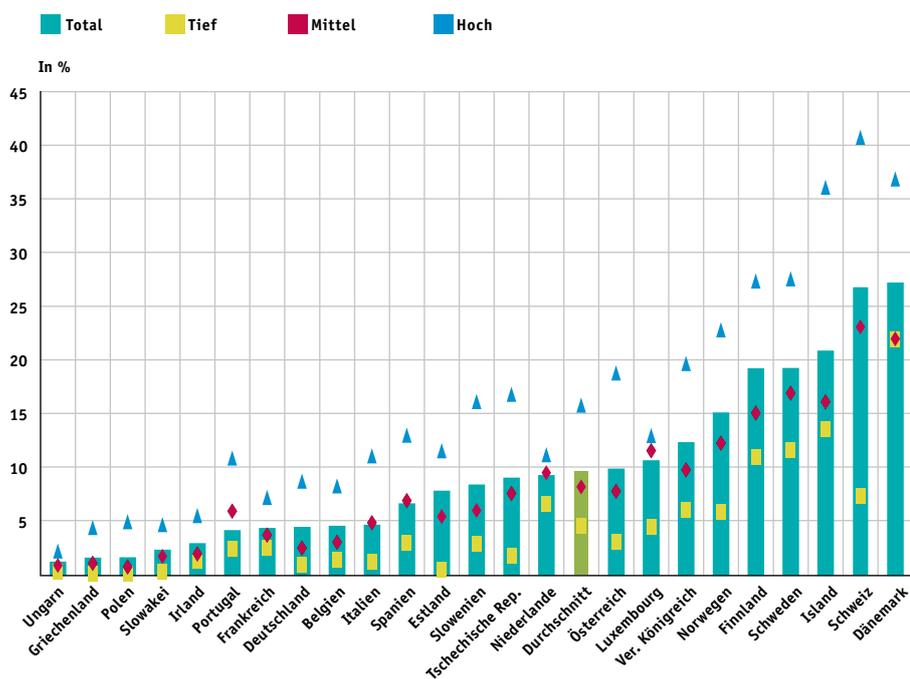
Die Frühpensionierung wird heutzutage von vielen Arbeitnehmenden als Privileg betrachtet, das bestimmten Beschäftigten vorbehalten ist, beispielsweise den Angestellten in der Finanz- und Versicherungsbranche und den Arbeitnehmenden mit hohen Löhnen. Anreize für einen vorzeitigen Altersrücktritt, aber auch für die unfreiwillige Frühpensionierung bestehen vor allem in der zweiten Säule des schweizerischen Altersrentensystems, der ab einem bestimmten Lohn obligatorischen Pensionskasse. Diese Anreize müssen unbedingt beseitigt werden. In Branchen mit besonders hohen körperlichen Anforderungen – wie beispielsweise im Baugewerbe – kann hingegen eine von den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden finanzierte Frühpensionierung durchaus gerechtfertigt sein. Eine solche ermöglicht unter Umständen die weitere Erwerbstätigkeit der Beschäftigten und verhindert, dass diese invalid werden.

Parallel dazu fördern die bestehenden Vorschriften in der umlagefinanzierten ersten Säule, der AHV, das Arbeitskräfteangebot nur unzureichend. Die Plafonierungsregel, gemäss der die Summe der beiden Einzelrenten eines Ehepaars höchstens 150% der Maximalrente betragen darf, hält speziell Frauen unter Umständen davon ab, ihren Beschäftigungsgrad zu erhöhen und vermehrt Vollzeit zu arbeiten.

Ende November 2013 hat der Bundesrat den Vorentwurf zur *Altersvorsorge 2020* verabschiedet. Diese Reform, die sich sowohl auf die erste als auch auf die zweite Säule bezieht,

Grafik 2

### Besuch einer berufsbezogenen Ausbildung von 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden nach Bildungsstand, 2012



Hinweis: Tiefer Bildungsstand: Abschluss unterhalb von Sekundarstufe II; mittlerer Bildungsstand: Abschluss auf Sekundarstufe II; hoher Bildungsstand: Abschluss auf Tertiärstufe.

Quelle: Schätzungen der OECD auf der Grundlage der gemeinschaftlichen Arbeitskräfteerhebung / Die Volkswirtschaft

verfolgt das Ziel, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten und zu verzögern. Doch im Gegensatz zu den Reformen, die in letzter Zeit in zahlreichen OECD-Ländern realisiert wurden, wird in der Schweiz voraussichtlich lediglich das gesetzliche Rentenalter – das sogenannte Referenzalter – der Frauen bis 2020 von 64 auf 65 Jahre erhöht und damit dem Rentenalter der Männer angeglichen. Die Schweiz ist eines der wenigen OECD-Länder, in denen keine Erhöhung des Rentenalters durch eine Kopplung an die Lebenserwartung geplant ist.

### Hindernisse bei Anstellung und Weiterbeschäftigung beseitigen

In der Schweiz kursiert oft die Hypothese, die Altersgutschriften in der zweiten Säule und die Dienstalterszulagen in den Gehaltssystemen würden die Anstellung älterer Arbeitnehmender behindern. Auch wenn dem so ist, stellen diese Faktoren sicher kein Hindernis dar für ihre Weiterbeschäftigung. Denn in einem Umfeld mit sehr unterschiedlichen Karriereverläufen und Tätigkeitsformen sollte die Streuung der Produktivität der Arbeitnehmenden pro Tätigkeitsfeld und Branche mit dem Alter zunehmen.<sup>1</sup>

Zudem werden Arbeitnehmende hierzulande häufig bei der Anstellung aufgrund

ihres Alters diskriminiert, und in vielen Unternehmen wird das Potenzial älterer Arbeitnehmender nicht genügend anerkannt. Im Gegensatz zu den meisten OECD-Ländern – unter anderem den USA – verfügt die Schweiz über kein Gesetz gegen die altersbedingte Diskriminierung; sie ist auch der 2003 abgegebenen Empfehlung zu dieser Problematik nicht gefolgt.<sup>2</sup> Diesbezüglich ist einzuräumen, dass diese Art von Diskriminierung nur wirksam bekämpft werden kann, wenn sich die Gesetzgebung auf Informationskampagnen und Richtlinien stützt, welche die Best Practices in den Unternehmen fördern.

Die Wirtschaft muss die Problematik der älteren Arbeitnehmenden vermehrt in ihre Strategien integrieren – insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Diesbezüglich bestehen mehrere mögliche Ansätze: Anpassung der Arbeitsplätze, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, permanente Aktualisierung der Fachkompetenzen, Weiterbildung während des gesamten Karriereverlaufs und Förderung der internen und externen beruflichen Mobilität. Dabei ist es effizienter, die Massnahmen auf jüngere Arbeitnehmende auszurichten und nicht nur auf Arbeitnehmende im fortgeschrittenen Alter, für die es oft schon zu spät ist.

Um die berufliche Mobilität vor allem gegen Ende der Berufslaufbahn zu steigern, sollten die Arbeitgeber und die Gewerkschaften Lohnskalen, bei denen ein Teil der Lohn-erhöhung automatisch vom Alter abhängt, anpassen. Der Zusammenhang von Produktivität, Erfahrung und Lohn könnte dabei verstärkt werden. Die unternehmensinterne Mobilität der Arbeitnehmenden – auch der leitenden Kaderangehörigen – sollte vermehrt gefördert werden.

Für die Schweiz ist es jedoch absolut vorrangig, Strategien zu entwickeln, um die Produktivität aller Arbeitnehmenden – einschliesslich der älteren Beschäftigten – zu erhöhen. Die Unternehmen müssen zu Massnahmen veranlasst werden, die in diese Richtung gehen, damit sie die *Fachkräfteinitiative* umsetzen. Der Bund geht als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran, doch in diesem Prozess sollten alle privaten und öffentlichen Unternehmen mobilisiert werden.

### Arbeitsmarktfähigkeit verbessern

Mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmenden ist dafür zu sorgen, dass sie ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand bringen können, dass ihnen der Zugang zu den Dienstleistungen der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsstellen erleichtert wird und dass sie von optimalen Arbeitsbedingungen profitieren. In der Schweiz

bestehen in diesen drei Bereichen insgesamt günstige Verhältnisse. Doch gerade für gering qualifizierte Arbeitnehmende könnte noch mehr getan werden. Zwar absolvieren 55- bis 64-jährige Schweizer Arbeitnehmende im Vergleich mit denjenigen in anderen Ländern häufig eine berufsbezogene Ausbildung. Bei den Arbeitnehmenden ohne Berufsabschluss ist dies jedoch nicht der Fall (siehe *Grafik 2*). Gezielte Anstrengungen zugunsten gering qualifizierter Arbeitnehmender wären angezeigt, um die Unternehmen dazu zu veranlassen, diesen Personen mehr Möglichkeiten im Bereich der Berufsbildung zu bieten. Die Investitionskosten in Humankapital sollten – mit staatlicher Unterstützung – besser zwischen den Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmenden verteilt werden. Gering qualifizierten erwerbslosen Personen, die sich beruflich umorientieren müssen, sollte Priorität eingeräumt werden.

Die Schweiz hat Neuerungen in den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gefördert, um die Rückkehr von älteren Personen in den Arbeitsmarkt – insbesondere bei lang andauernder Erwerbslosigkeit – zu erleichtern. Diese Neuerungen bestehen hauptsächlich in einer individuellen Betreuung und in einer frühzeitigen und ausgebauten Begleitung. Die RAV haben auch Kampagnen in den Medien durchgeführt, um die Gesellschaft für die Vorteile zu sensibilisieren, die mit der Erfahrung von älteren Arbeitnehmenden verbunden sind. Doch wie die anderen OECD-Länder ist auch die Schweiz weiterhin mit dem Problem der Langzeitarbeitslosigkeit von älteren Menschen konfrontiert.

#### Wieder eingliedern und vorbeugen

Die Strategien zur Aktivierung von erwerbslosen älteren Menschen (Arbeitslosen, Invaliden, Sozialhilfeempfängern) sollten vermehrt auf deren nachhaltige Wiedereingliederung ins Berufsleben ausgerichtet werden. In zahlreichen Kantonen ist die Beteiligung von Stellensuchenden über 60 Jahren an aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen ungenügend. In sehr vielen Fällen ist die Ausrichtung einer Invalidenrente mit verschiedenen Phasen von beruflicher Ausgrenzung verbunden. Die Präventionspolitik sollte daher darauf ausgerichtet sein, die mit diesen Phasen verbundenen Risiken möglichst frühzeitig zu erfassen und die Unternehmen und die Arbeitnehmenden bei deren Bewältigung zu unterstützen. Zur besseren Kontrolle des häufigen Fernbleibens vom Arbeitsplatz in den Unternehmen – vor allem in den KMU – sollten die entsprechenden Institutionen (insbesondere die Krankenkassen und die kantonalen IV-Stellen) sowie Beratungseinrichtungen rechtzeitig einbezogen werden.

Auf diese Weise liessen sich gesundheitliche Probleme früh genug erkennen, um präventiv eingreifen zu können. In diesem Zusammenhang könnte jeder Kanton die Ergebnisse, die das Arbeitsinspektorat bei seiner Tätigkeit verzeichnet, strikter und transparenter weiterverfolgen, als dies derzeit der Fall ist. Ausserdem braucht es in Bezug auf ältere Sozialhilfeempfänger einen Kulturwandel. Es ist bedenklich, dass zahlreiche Gemeinden die Arbeitssuche ab dem Alter von 55 Jahren nicht für obligatorisch erklären und für Erwerbslose ab 50 Jahren kaum noch Massnahmen bieten, um die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Massnahmen zugunsten von Personen, die bereits andere Leistungen bezogen oder mehrmals aktive Massnahmen beansprucht haben, verursachen in Anbetracht des erzielten Nutzens hohe Kosten. Dies würde vermehrt Partnerschaften mit verantwortungsbewussten Unternehmen erfordern, die bereit wären, solche in Schwierigkeiten steckenden Personen einzustellen. Seit mehreren Jahren baut die Schweiz die institutionsübergreifende Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organen aus, die für Sozialpolitik und Beschäftigung zuständig sind. Diese Zusammenarbeit geht in die richtige Richtung, um die pluridisziplinären Kompetenzen der verschiedenen Institutionen zu nutzen. Damit lassen sich das Risiko der beruflichen Ausgrenzung sowie des «Karussells» von einer Leistung zur nächsten vermeiden.

#### In erster Linie eine Frage des Willens

Für einen innovativeren Umgang mit älteren Arbeitnehmenden in den Schweizer Unternehmen ist eine Gesamtstrategie erforderlich. Sowohl für Männer als auch für Frauen braucht es qualitativ hochstehende Beschäftigungsmöglichkeiten, durch die sich die Arbeitsmarktfähigkeit – gerade auch von gering qualifizierten Arbeitnehmenden – im Verlauf der beruflichen Laufbahn verbessert. Auf diese Weise verfügen die Arbeitnehmenden in den letzten Jahren ihres Berufslebens über mehr Auswahl und Möglichkeiten. Die Behörden müssen die Sozialpartner veranlassen, mehr in ihre älteren Arbeitnehmenden zu investieren. Gefordert sind aber vor allem die Sozialpartner, denn insbesondere in den einzelnen Branchen und auf lokaler Ebene sind sie in der Praxis zuständig. ■

- 1 Siehe Literaturübersicht in OECD (2014): *Ageing and Employment Policies: France 2014. Working Better with Age*, Paris.
- 2 OECD (2003): *Ageing and Employment Policies: Switzerland*, Paris.

Kasten 1

#### Der OECD-Bericht

Mit dem Bericht *Ageing and Employment Policies. Switzerland 2014. Working Better with Age* wurden die Arbeiten fortgesetzt, welche die OECD von 2003 bis 2006 zu diesem Thema realisiert hat. Eine Übersicht enthält der Bericht *Live Longer, Work Longer*. Weitere Informationen sind zu finden auf [www.oecd.org](http://www.oecd.org) > Topics > Employment > Employment and Data > Ageing and Employment Policies. Der Bericht über die Schweiz kann beim OECD-Verlag in Paris bezogen werden.