



## Ältere Arbeitnehmende: Ausblick auf die Pensionierung

**Um in Anbetracht des demographischen Wandels die langfristige Finanzierung der AHV zu sichern, wird für die nächste AHV-Reform eine Erhöhung zusammen mit einer Flexibilisierung des Pensionsalters diskutiert. Der Fachbereich Soziale Arbeit hat in einer Studie untersucht, welche Vorstellungen ältere Arbeitnehmende in Bezug auf den Übergang in die Pensionierung haben.**



**Prof. Dr. Regula Blaser**  
Dozentin  
regula.blaser@bfh.ch



**Prof. Dr. Matthias Riedel**  
Dozent  
matthias.riedel@bfh.ch



**Sanna Frischknecht**  
Studentische Mitarbeiterin  
sanna.frischknecht@bfh.ch

Nach heute geltendem AHV-Gesetz liegt das ordentliche Alter für den Bezug einer Altersrente für Männer bei 65, für Frauen bei 64 Jahren. Im Rahmen des flexiblen Rentenalters kann die Rente um ein oder zwei Jahre vorbezogen oder um ein bis maximal fünf Jahre aufgeschoben werden. Im Rahmen der 11. AHV-Revision war eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre vorgesehen und 30 verschiedene flexible Rentensysteme wurden diskutiert (Kaiser & Oezen 2011). Das Scheitern der Vorhaben 2004 in der Volksabstimmung und 2010 im Parlament wurde dahingehend interpretiert, dass die Zeit für diese Reformen noch nicht reif sei bzw. der politische und gesellschaftliche Druck noch zu gering seien (Kaiser & Oezen 2011). Gemäss diesen Autoren besteht voraussichtlich ab dem Jahr 2017 Bedarf an der Verabschiedung der nächsten AHV-Revision mit entsprechenden Reformen.

### Wohlverdienter Ruhestand

Konträr dazu steht der in den 1970er-Jahren in der Schweiz erfolgte und bis heute

anhaltende Wertewandel weg von einer Arbeits- hin zu einer Freizeitorientierung. Zusammen mit einer häufig günstigen finanziellen Situation hat dieser Wandel mehrheitlich zu einer positiven Bewertung der Pensionierung geführt: als wohlverdienten Ruhestand nach einem langen Arbeitsleben und als Zeit für die während der Erwerbsphase vernachlässigten Interessen und Hobbies (Buchmüller et al. 1998). Entsprechend weist die AHV-Statistik 2010 (BSV 2011) eine durchschnittliche Frühpensionierungsquote von 20% aus.

### Finanzielle Absicherung zentral

Dieser Trend zeigt sich auch in unseren Daten: So gibt mehr als die Hälfte der befragten 34 älteren Arbeitnehmenden an, eine Frühpensionierung entweder bereits fest geplant zu haben oder diese anzustreben. Wer die Frühpensionierung bereits fest geplant hat, entscheidet sich zu diesem Schritt vor dem Hintergrund einer auch in diesem Fall als zufriedenstellend beurteilten finanziellen Absicherung. Ist

diese Voraussetzung erfüllt, sind die am häufigsten genannten Gründe für eine Frühpensionierung das Gefühl, lange genug gearbeitet zu haben, der Wunsch oder die gefühlte Verpflichtung, den «Jungen» Platz machen zu wollen und die Aussicht, bei (noch) guter Gesundheit die Pension geniessen zu können.

Bei den Personen, die eine Frühpensionierung planen, aber noch nicht entschieden sind, sind es in der Mehrheit der Fälle finanzielle Überlegungen, die den Ausschlag geben werden. So sagte etwa die 55-jährige Frau Z.: «... ich finanziere mein Alter ja selber via Pensionskasse und via AHV. Und es ist überhaupt nicht gesagt, dass ich es mir leisten kann, mich mit 60 pensionieren zu lassen. Das ist ein Wunschtraum.» Oder die 59-jährige Frau U.: «... ich hoffe nicht, dass es noch weiter nach oben geht mit dem Alter. (...) Wenn es finanziell drin liegt, möchte ich etwa ein Jahr früher aufhören. Um mich herum sind bald alle pensioniert.»

Das starke Gewicht, das der finanziellen Absicherung beim Entscheid über den Pensionierungszeitpunkt gegeben wird, zeigt sich auch in den Daten der AHV-Statistik 2010 (BSV 2011). Die vorübergehende Vorzugsbehandlung der Frauen, wonach sie beim Rentenvorbezug von deutlich tieferen Kürzungssätzen als die Männer profitierten, geht nun dem Ende zu, womit auch die Zahl der Frauen, die die Rente vorbeziehen, markant zurückgegangen ist. Auch aus der Befragung der Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite geht der Fokus auf die finanzielle Absicherung hervor. So sagt Herr G: «Die Leute bleiben halt einfach so lange, bis sie das Maximum an Pension herausziehen können, dann gehen sie.»

## Teilzeitarbeit als Alternative zur Frühpensionierung

Eine von den Arbeitnehmenden geschätzte Alternative zur Frühpensionierung ist die Teilzeitarbeit in den letzten Jahren vor dem offiziellen Rentenalter. Diese Möglichkeit besteht jedoch nicht in jeder Branche und jedem Betrieb. Wo sie aber besteht, übersteigen gemäss Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite die regulären Pensionierungen die frühzeitigen bei weitem.

Die Möglichkeit des Rentenaufschubs wurde im Jahr 2010 nur von 1% der Männer und Frauen gewählt (BSV 2011). Häufig sind dies Personen mit hohem Bildungsstatus, Selbständigerwerbende oder Mitarbeitende in Familienbetrieben. Diese Charakteristika sind für die befragten älteren Arbeitnehmenden weitgehend unzutreffend, weshalb die Möglichkeit eines Rentenaufschubs für die vorliegende

Stichprobe kaum relevant sein dürfte. Nichtsdestotrotz geben drei der Befragten an, über das offizielle Rentenalter hinaus erwerbsarbeitstätig bleiben zu wollen, allerdings in Teilzeitarbeit. Ob sie diese Pläne dann auch effektiv umsetzen können, ist offen, denn gemäss Höpflinger et al. (2006) bieten nur gerade 11% der befragten Unternehmen Erwerbsarbeitsmöglichkeiten für neu eingestellte Personen im Rentenalter an. Von den sechs befragten Unternehmen bieten vier weder diese Möglichkeit noch die Option zur Weiterarbeit für Mitarbeitende. Ein Betrieb wurde noch nie mit diesem Wunsch konfrontiert, ein Betrieb schliesst die Möglichkeit nicht grundsätzlich aus, behält sich aber das Angebot für meist langjährige, motivierte und einsatzbereite Mitarbeitende vor.

## Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter als Normalfall

Die Erwerbsarbeit bis hin zum gesetzlichen Rentenalter findet in der Literatur kaum Beachtung, obwohl sie gemäss aktuellen Zahlen (BSV 2011) der am häufigsten gelebte Übergang in die Pensionierung ist. Dies wird auch in vorliegender Stichprobe der Fall sein, da mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht alle älteren Arbeitnehmenden, die eine Frühpensionierung in Betracht ziehen, diese auch tatsächlich umsetzen werden. Dies zeigen auch die langjährigen Erfahrungen von Vertretern der Arbeitgeberseite. Oft überwiegen letztlich die Freude an der Arbeit, das Bedürfnis nach einer Tagesstruktur oder die finanzielle Notwendigkeit den Wunsch nach einer Frühpensionierung.

Bereits diese wenigen Ergebnisse aus unserer umfangreichen Studie machen deutlich, welchen vielfältigen und komplexen Anforderungen, allein auf Seite der älteren Arbeitnehmenden, die zukünftigen Regelungen im AHVG gerecht werden sollten. ■

### Literatur:

Buchmüller, R.; Mayring, P.; Schneider, H.-D. & Dobler, S. (1998): Nationales Forschungsprogramm 32 Alter. Zürich: Soziologisches Institut der Universität Zürich.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2011): AHV-Statistik 2010. [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) (Zugriff: 24.10.2011).

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVG. Vom 20. Dezember 1946 (Stand am 1. Januar 2011). SR 831.10.

Höpflinger, F.; Beck, A.; Grob M. & Lüthi, A. (2006): Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. Zürich: Avenir Suisse.

Kaiser-Ferrari, M. & Oezen, S. (2011): AHV-Reform: Wie weiter? Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 1/2.

Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVV. Vom 31. Oktober 1947 (Stand 1. April 2011). SR. 831.101.



## Ältere Arbeitnehmende

Im Projekt ältere Arbeitnehmende wurden in sechs Betrieben insgesamt 34 erwerbstätige Personen ab 55 Jahren sowie pro Betrieb mindestens zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitgeberseite mittels leitfadengestützten qualitativen Interviews zu Themen rund ums Älterwerden im Betrieb befragt. Es wurden zu je ungefähr gleichen Anteilen ältere Arbeitnehmende aus den Branchen Bau, Verkauf, Industrie und Verwaltung interviewt. Insgesamt nahmen auf Arbeitnehmerseite etwa gleich viele Frauen wie Männer teil, wobei in der Baubranche die Männer und im Verkauf die Frauen deutlich übervertreten sind. Als Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitgeberseite wurden pro Betrieb mindestens eine Person aus den Human Resources und eine mindestens einem älteren Arbeitnehmer oder einer älteren Arbeitnehmerin direkt vorgesetzte Person befragt. In Betrieben, die über einen Sozialdienst verfügen, wurde zusätzlich je eine Person aus diesem Dienst befragt.

Die in diesem Artikel beschriebenen Ergebnisse sind nur ein kleiner Ausschnitt aus den Ergebnissen des gesamten Projektes. Weitere Berichte werden folgen.

[www.soziale-arbeit.bfh.ch/forschung](http://www.soziale-arbeit.bfh.ch/forschung)