

# Die Zukunft gehört den Älteren

«Zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen wird die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Mitarbeitender sowohl mit Blick auf die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt als auch auf die Finanzierung der Altersvorsorge von entscheidender Bedeutung sein.» So heisst es in einem Forschungsbericht des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV). Die Arbeitgeber sind gefordert, zum Trend des längeren Arbeitens ihren Beitrag zu leisten. **Martin Kaiser**

Im Auftrag des BSV untersuchte das Forschungsinstitut Infras Faktoren und Umstände, die bei 58- bis 69-Jährigen die Arbeitsmarktbeteiligung beziehungsweise den Rücktritt aus dem Erwerbsleben beeinflussen. Erstere ist in der Schweiz bei Frauen und Männern hoch. Seit einigen Jahren ist gemäss erwähnter Studie «Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung» zudem ein Trend weg vom Vorruhestand hin zur Weiterarbeit über das gesetzliche AHV-Alter hinaus festzustellen.

Das durchschnittliche Erwerbsaustritts-Alter erhöhte sich in den letzten 15 Jahren deutlich. Es liegt bei Männern bei 64,1 und bei Frauen bei 62,6 Jahren. Die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Männer und Frauen nimmt zu, der Anteil der Personen im Vorruhestand nimmt entsprechend ab. Dennoch trat im Durchschnitt der Jahre 2008 bis 2011 immer noch gut ein Drittel der Männer bis zu einem Jahr vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters aus dem Erwerbsleben aus. Weniger als ein Drittel verliess den Arbeitsmarkt mit 65 Jahren, und ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitete über dieses Alter hinaus. Bei den Frauen zeigte sich ein ähnliches Bild.

## Arbeitsbedingungen wichtig

Die älteren Erwerbstätigen weisen mittlerweile eine grosse Bereitschaft auf, bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter oder sogar noch länger zu arbeiten. Von den Befragten unter 65 beziehungsweise 64 Jahren plante ein Fünftel bereits im Zeitpunkt der Befragung, auch nach diesem Alter noch arbeitstätig zu sein. Wichtige Gründe dafür sind gute gesundheitliche Voraussetzungen, gute Arbeitsbedingungen und eine interessante Arbeit. Von Bedeutung ist zudem,

dass die Arbeit geschätzt wird. Die Aussicht auf eine höhere Rente stellt bei rund 50 Prozent der erwerbstätigen Personen unter 65/64 Jahren einen Anreiz für eine längere Erwerbstätigkeit dar.

*«Schon ein Drittel arbeitet heute länger als bis 65.»*

Im Vorwort der Studie heisst es: «Die Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer würde dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegenwirken und helfen, die langfristige Finanzierung der Altersvorsorge zu sichern. Dazu können künftig insbesondere die Arbeitgeber beitragen, indem sie die Einstellungs- und Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter langfristig besser auf deren Bedürfnisse ausrichten. Dazu gehören bspw. Altersteilzeitmodelle oder die Möglichkeit eines Aufgabenwechsels innerhalb des Unternehmens. Der Gesetzgeber kann durch die Schaffung von flexiblen institutionellen Rahmenbedingungen ebenfalls dazu beitragen.» Dem ist nichts beizufügen, die Stossrichtung für die Arbeitgeber ist klar.

## Arbeitgeber: Taten statt Worte

Gemäss der Studie haben die Unternehmen die Bemühungen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte ausgebaut. Sie verfügen jedoch grösstenteils noch über keine entsprechende systematische Personalpolitik. Die befragten Unternehmen finden es mehrheitlich sinnvoll und notwendig, ältere Arbeitnehmende zukünftig bis zum ordentlichen Rentenalter und darüber hinaus zu beschäftigen. Erste Tatbeweise

liegen vor: Einerseits hat über ein Drittel der befragten Unternehmen in der letzten Zeit Personen ab 58 Jahren neu angestellt. Zudem bieten die Unternehmen zu einem überwiegenden Teil Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende über dem ordentlichen AHV-Rentenalter an. Andererseits hat sich die Anzahl der Massnahmen zur Förderung der (Weiter-)Beschäftigung der älteren Mitarbeitenden erhöht.

## Mittel gegen Verknappung

Die Szenarien der Bevölkerungsentwicklung des Bundes zeigen, dass die Erwerbsbevölkerung bis 2060 weitgehend stagniert und die Alterung der Bevölkerung zu einem Rückgang der Erwerbsquote führen dürfte. Dies könnte zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen. Angesichts der Tatsache, dass die gesellschaftliche Alterung ein weltweiter Megatrend ist, der sich in Europa zudem überdurchschnittlich stark manifestieren wird, kann man das «könnte» getrost durch ein «wird» ersetzen. Die demografische Alterung wird schon in wenigen Jahren zu einer Arbeitskräfteknappheit führen. Diese über Immigration zu lösen, ist illusorisch.

Die Entwicklung hat – kaum eingesetzt – bereits erste Auswüchse erfahren: Deutsche Hochschulen holen ihre Professoren mit lukrativen Angeboten zurück, ungarische Studenten müssen sich verpflichten, später im Heimatland tätig zu sein, ansonsten werden hohe Studiengebühren zur Rückerstattung fällig. Der Studie ist deshalb beizufügen: Die Arbeitgeber sind gefordert. ■

Martin Kaiser ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.