

# ARBEITSKRÄFTE 60 PLUS IM FOKUS DER UNTERNEHMEN

Welche Anreize und Hindernisse bestehen für Arbeitgebende, Arbeitskräfte 60 plus zu beschäftigen? Wie gestaltet sich die betriebliche Praxis? Welche staatlichen Massnahmen sind zielführend? Zu diesen Fragestellungen beauftragte focus50plus die Alixio Group Switzerland mit der Durchführung einer Studie.

Gastbeitrag: Edgar Spieler



**Edgar Spieler,**  
Director Public & Innovation  
der Alixio Group Switzerland,  
ist Ansprechperson der  
Studie «60plus». Weitere  
Informationen dazu sind  
hier zu finden:



Gemäss dem «Employment outlook in the face of population ageing» der Schweizerischen Nationalbank vom Juli 2025 wird durch den demografischen Wandel in den nächsten zehn Jahren eine Arbeitskräftelücke von bis zu 400 000 Personen entstehen. Ein grosses Potenzial zur Entschärfung des Fachkräftemangels bilden dabei die älteren Arbeitskräfte.

Doch wie schätzen Arbeitgebende ihre Arbeitskräfte 60 plus ein? Was unternehmen sie, um diese bis zum Referenzalter und darüber hinaus zu beschäftigen? Und was erwarten sie von der Politik? Dazu liess focus50plus, ein Netzwerk für Arbeitgebende unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und des Schweizerischen Gewerbeverbands, von der Alixio Group Switzerland eine Studie durchführen.

## Arbeitskräfte 60 plus geniessen hohe Wertschätzung

Die befragten Arbeitgebenden bestätigen eindeutig, dass sie von langjähriger Erfahrung und Know-how (82 Prozent), Verantwortungsbewusstsein und Loyalität (67 Prozent), Fachkompetenz (66 Prozent), Kenntnissen der Unternehmenskultur (61 Prozent) sowie von Netzwerken mit Kunden und Partnern (56 Prozent) ihrer älteren Mitarbeitenden profitieren. Die Grenzen der Attraktivität werden deutlich zurückhaltender beurteilt; primär im Bereich der Lohnkosten, der Veränderungsbereitschaft und der IT-Skills. Eine klare Zustimmung äussert hier jeweils nur ein Viertel oder weniger der Befragten.

## Beschäftigungsfähigkeit und Personalbindung sollten aktiver gefördert werden

Die Unternehmen unterstützen gemäss ihren Angaben ihre älteren Mitarbeitenden durch eine Kultur der Wertschätzung (67 Prozent), flexible Arbeitszeitmodelle/Teilzeitarbeit (60 Prozent) und die Förderung der intergenerationellen Zusammenarbeit (44 Prozent). Die eindeutige Zustimmung zur Neueinstellung von Arbeitnehmenden 60 plus, zu Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, zur individuellen Planung der Pensionierung sowie zur aktiven Unterstützung der Mitarbeitenden, bis zum Referenzalter und darüber hinaus leistungsfähig zu bleiben und zu arbeiten, fällt mit jeweils 20 bis 30 Prozent vergleichsweise tief aus. Besonders die individuelle Planung von Pensionierung und Weiterbeschäftigung sowie erforderliche Massnahmen zur Qualifizierung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind entscheidend, um das Arbeitskräftepotenzial 60 plus stärker auszuschöpfen.

## Das bestehende Referenzalter bleibt zentraler Orientierungspunkt. Doch Arbeiten bis 67 könnte mit Vorteilen verbunden sein

Bei 82 Prozent der befragten Unternehmen erfolgen Pensionierungen mehrheitlich bei Erreichung des Referenzalters. Frühpensionierungen gibt es etwas häufiger als Pensionierungen nach dem Referenzalter. Zudem ist nur ein Fünftel der

“  
**DIE STÄRKERE  
AUSSCHÖPFUNG DES  
ARBEITSKRÄFTE-  
POTENZIALS 60 PLUS  
IST UNABDINGBAR,  
UM DAS RISIKO VON  
WOHLSTANDSEINBUSSEN  
IN DER SCHWEIZ ZU  
REDUZIEREN.**

Edgar Spieler

Meinung, dass es für die Mitarbeitenden zu früh ist, die Erwerbsarbeit zum Zeitpunkt des Referenzalters zu beenden. Wenn die Arbeitgebenden jedoch zu den Auswirkungen eines Rentenalters 67 auf ihr Unternehmen befragt werden, überwiegt eine vorsichtige Zustimmung zu folgenden Faktoren: Wertvolles Know-how könne erhalten und der Fachkräftemangel gelindert werden. Auch Rollen würden vermehrt angepasst, flexible Arbeitsmodelle häufiger genutzt sowie Arbeitskräfte 60 plus öfter angestellt und stärker gefördert. Die Unternehmen sollten darum das Arbeiten bis 67 aktiv testen und prüfen, ob sie und ihre Mitarbeitenden vom freiwilligen längeren Arbeiten profitieren.

## Interesse an finanziellen Anreizen und einer weiteren Flexibilisierung des Rentensystems

Eine vorsichtige Zustimmung erhalten finanzielle Anreize für Erwerbstätige und für Unternehmen, um die Arbeit bis zum Referenzalter und darüber hinaus zu fördern. Auch eine Flexibilisierung des Rentensystems, die nach erfolgter Pensionierung die Sistierung von Rentenleistungen und die erneute Äufnung von Rentenguthaben ermöglicht, wird als interessant eingeschätzt.

Die stärkere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials 60 plus ist unabdingbar, um das Risiko von Wohlstandseinbussen in der Schweiz zu reduzieren. Dazu sind Lernprozesse und eine enge Zusammenarbeit von Unternehmen, Erwerbstätigen, Politik und Gesellschaft erforderlich.