

MOBILISIERUNG DES FACHKRÄFTEPOTENTIALS DER 58-70JÄHRIGEN IN DER ICT



Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB)
Fachbereich: Arbeit
Schlussbericht | 21.06.2021

IMPRESSUM

AUFTRAGGEBERIN

digitalswitzerland, Ausschuss Bildung und Fachkräfte, Waisenhausplatz 14, 3011 Bern

AUFTRAGNEHMERIN



IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel | Solothurnerstr. 94 | 4053 Basel
www.ict.iwsb.ch | ict@iwsb.ch | +41 61 281 21

AUTORINNEN UND AUTOREN

Nils Braun-Dubler	MPhil Oxon	Projektleitung	IWSB
Tabea Kaderli	MSc	Projektmitarbeit	IWSB
Vera Frei	MSc	Projektmitarbeit	IWSB

HINWEIS ZUR VERWENDUNG

Die Studie darf zu kommerziellen Zwecken nicht kopiert oder in einer anderen Form reproduziert werden. Bei der Verwendung der Daten aus der Studie ist die Quelle korrekt zu zitieren und wir bitten um ein Belegexemplar (ict@iwsb.ch).

ZITIERVORSCHLAG

IWSB (2021). *Mobilisierung des Fachkräftepotentials der 58-70jährigen in der ICT*. Bern: digitalswitzerland.

ANMERKUNGEN

Der Bericht gibt die Auffassung der Autorinnen und Autoren wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen der Auftraggeberin übereinstimmen muss.

MANAGEMENT SUMMARY

ZIELSETZUNG

Der anhaltend grosse Bedarf an ICT-Fachkräften kann aufgrund der Trägheit des Bildungssystem und der grossen Dynamik der ICT nicht ausschliesslich durch Neuabsolventinnen und -absolventen gedeckt werden. Entsprechend gilt es unnötig frühe Abgänge aus dem Berufsfeld ICT zu verhindern. digitalswitzerland wollte daher die Voraussetzungen für die Aktivierung des Potenzials der Alterskohorte 58 bis 70 in der ICT herauszuarbeiten. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf den Massnahmen, welche die Unternehmen selbst ergreifen können, ohne auf politische Revisionen angewiesen zu sein.

VORGEHEN

Der neuartige Datensatz WiSiER (Wirtschaftliche Situation im Erwerbs- und Rentenalter) erlaubt eine deutlich bessere Beschreibung des IST-Zustands, als dies in der Vergangenheit möglich war. Die Analyse erfolgt dabei deskriptiv und vergleicht zwei Perspektiven auf die ICT:

- 1 Beschäftigte in der ICT-Branche (unabhängig davon, ob sie eine ICT-Tätigkeit ausüben). Als Vergleich wird die Branche der Finanzdienstleister sowie die Architektur-Büros herangezogen.
- 2 Beschäftigte mit einer ICT-Tätigkeit (= ICT-Berufsfeld), unabhängig davon, ob sie in der ICT-Kernbranche, in der öffentlichen Verwaltung oder einer anderen, privatwirtschaftlichen Branche arbeiten. Als Vergleich dienen die kaufmännischen Angestellten (KV), Personen mit einer naturwissenschaftlichen Tätigkeit und die Architektinnen und Architekten.

Ergänzt wird diese quantitative Perspektive durch ein Literaturstudium zu den Entscheidungsgründen in Pension zu gehen auf individueller und struktureller Ebene. Zudem werden die betriebswirtschaftlichen Erwägungen zur Weiterbeschäftigung im Alter im Sinne einer Auslegeordnung dargelegt.

ERGEBNISSE

In der Altersgruppe 58 bis 70 Jahre ist das durchschnittliche Alter in der ICT relativ tief. Es besteht somit substanzielles Potenzial zu einer längeren Beschäftigung und dadurch zur Minderung des Fachkräftebedarfs.

Der Altersschnitt der ICT-Kernbranche ist mit 61.1 Jahren nicht allzu weit von den Finanzdienstleistern (60.5 Jahre) entfernt, welche bekannt sind für ihre grosszügigen Frühpensionierungsmodelle. Bei den Architektur- und Ingenieurbüros liegt das durchschnittliche Alter bei 62.6 Jahren deutlich höher. Vergleicht man die ICT-Beschäftigten unabhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit (Altersschnitt von 60.9 Jahre) so sind diese am ehesten mit den KV (61.3 Jahre) vergleichbar. Personen im Berufsfeld der Naturwissenschaften und der Architektur sind durchschnittlich deutlich älter. In der Altersverteilung erfolgt die Zäsur bei allen Vergleichsgruppen jeweils ab 63 Jahren, bei den Berufsfeldern KV und ICT lässt sich jedoch bereits ab 59 Jahren ein gradueller Rückgang feststellen.

Entsprechend den unterschiedlichen Altersstrukturen in den drei Gruppen ist auch der Anteil erwerbstätiger Personen im Rentenalter verschieden – von knapp 8 Prozent bei den Finanzdienstleistern zu 12 Prozent in der ICT und 29 Prozent bei den Architektur- und Ingenieurbüros. Auffallend ist die Rolle des

Selbstbestimmungsgrades auf die Erwerbstätigkeit im Alter: So hilft die Selbstständigkeit, ein hohes Ausbildungsniveau und die Erwerbstätigkeit in kleinen Firmen (hier natürlich korreliert mit der Selbstständigkeit), um Personen zur Erwerbstätigkeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu motivieren.

Insgesamt zeigt die Alterszusammensetzung der ICT-Beschäftigten (nach ICT-Branche und ICT-Berufsfeld), dass viel Potenzial zur Weiterarbeit innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens existiert. Voraussetzung ist dabei, dass die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden laufend erhalten wird.

In der wissenschaftlichen Literatur werden sowohl individuelle als auch strukturelle Einflussfaktoren besprochen, die Menschen zur längeren Erwerbsbeteiligung bewegen. Das Zusammenspiel dieser Faktoren bildet die Entscheidungsgrundlage bezüglich des Verbleibs im Arbeitsmarkt. Zusammenfassend kann aus der Literaturübersicht festgehalten werden, dass wer es sich finanziell leisten kann, oft vor dem ordentlichen Rentenalter aus dem Arbeitsmarkt zurücktritt. In den Studien identifizierte Bedingungen für eine längere Erwerbstätigkeit auf individueller Ebene sind gute Gesundheit, flexible Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld. Entsprechend sind diese Faktoren umso entscheidender in Branchen und Berufsfeldern, in denen eine Frühpensionierung finanziell tragbar ist.

HANDLUNGSOPTIONEN DER ICT-ARBEITGEBENDEN

Bei den ICT-Arbeitgebenden ist ein Kulturwandel nötig, gerade auch, weil die empirische Evidenz klar zeigt, dass sich Investitionen in Mitarbeitende trotz kürzerer erwarteter Zeit für den Return-on-Investment (ROI) auszahlen können.

Die Betriebskultur sollte dabei die Möglichkeit einer Reduktion des Arbeitspensum – gerade in den Jahren vor dem ordentlichen Pensionsalter – vorsehen. Es ist aber wichtig zu sehen, dass dies kein Wundermittel ist. Betrachtet man die pensionierten und nicht-pensionierten Personen im ordentlichen Rentenalter so weisen diese einen nahezu identischen Verlauf des Arbeitspensums (approximiert über die Einkommensentwicklung ab 55 Jahre) auf. Der scheinbare Widerspruch zur sonstigen wissenschaftlichen Evidenz, welche unter anderem mittels stated-preference-Ansätzen zeigt, dass die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter mit der Möglichkeit einer graduellen Pensionierung zunimmt, bedeutet, dass weitere Massnahmen nötig sind. Die Pensumsreduktion kann nämlich sowohl als Teil des vorzeitigen Altersrücktritts verstanden werden als auch als Begleitmassnahme zum längeren Verbleib im Erwerbsleben.

Ferner können Betriebe die Bereitschaft der Mitarbeitenden länger zu arbeiten deutlich erhöhen, wenn sie firmeninterne Vorbilder aktiv kommunizieren. Da die Unternehmen die Lohnnebenkosten wenig beeinflussen können, ist ab einem gewissen Alter auf automatische Lohnerhöhungen aus Altersgründen zu verzichten.

HANDLUNGSOPTIONEN VON DIGITALSWITZERLAND

Die Unterstützung des betrieblichen Kulturwandels sowie die Programme zum lebenslangen Lernen legen die Basis auf beiden Seiten der Sozialpartnerschaft, dass es überhaupt zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zwischen 58 und 70 Jahren kommen kann.

Aus struktureller Sicht ist wichtig, dass das offizielle Rentenalter für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende eine starken Referenzpunkt darstellt («Default Option»). Untersuchungen in Ländern, welche das Rentenalter zu einem Rentenkorridor umgewandelt haben, zeigen, dass entgegen der Theorie (die

Erwerbstätigen und Arbeitgeber müssen aktiv das Gespräch zur Pensionierung suchen) das effektive Rentenalter eher sinkt, da der frühestmögliche Termin zum Arbeitsmarktrücktritt im Fokus der Gespräche steht.

INHALTSVERZEICHNIS

MANAGEMENT SUMMARY	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
TABELLENVERZEICHNIS	V
1 EINLEITUNG.....	1
2 METHODISCHES VORGEHEN & DATEN	2
2.1 Methodisches Vorgehen	2
2.2 Daten: Stichprobengrösse & Repräsentativität	3
3 ERFASSUNG DES IST-ZUSTAND	5
3.1 Branchenoptik.....	5
3.2 Perspektive des Berufsfeldes	7
3.3 Beschäftigungsgrad.....	9
4 INDIVIDUELLE ENTSCHEIDUNG ÜBER RENTENEINTRITTSALTER	11
4.1 Individuelle Eigenschaften	12
4.2 Arbeits- und organisationsbezogene Faktoren	12
4.3 Familiäre Faktoren	14
4.4 Sozioökonomische Faktoren	14
5 STEUERUNGS- UND ANREIZSYSTEME AUF STRUKTURELLER EBENE	17
5.1 Schweiz	17
5.1.1 Aktuelle Strukturen und damit einhergehende Anreize.....	17
5.1.2 Geplante Reformen: AHV21 und BVG-Reform	20
5.2 Andere Länder	22
6 BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN	24
6.1 Motivation für Unternehmen ältere Mitarbeitende zu beschäftigen.....	24
6.1.1 Gruppe 58 bis 64/65-Jährige	26
6.1.2 Gruppe 64/65 bis 70-Jährige	27
6.2 Möglichkeiten für Unternehmen die Beschäftigung älterer Personen zu fördern	28
6.2.1 Gruppe 58 bis 64/65-Jährige	30
6.2.2 Gruppe 64/65 bis 70-Jährige	30
7 SYNTHESE	31
LITERATURVERZEICHNIS	33

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1	Altersstruktur Beschäftigte 58-70 im Branchenvergleich.....	6
Abb. 2	Erwerbstätige im ordentlichen Rentenalter nach Unternehmensgrösse und Branche.....	7
Abb. 3	Erwerbstätige im ordentlichen Rentenalter nach Bildungsniveau und Branche.....	7
Abb. 4	Altersstruktur Beschäftigte 58-70 im Berufsfeldvergleich	8
Abb. 5	Erwerbstätige im ordentlichen Rentenalter nach Unternehmensgrösse, Bildungsniveau, Zivilstand und Berufsfeld	9
Abb. 6	Lohnentwicklung gegenüber dem Einkommen mit 55 Jahren (NOGA 58-82).....	10

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1	Definition Kombination Erwerbstätigkeit und Pensionierungsstatus.....	3
Tab. 2	Erwerbstätige im alter 58-70 Jahre im Branchenvergleich.....	5
Tab. 3	Erwerbstätige im alter 58-70 Jahre im Berufsfeldvergleich	8
Tab. 4	Übersicht individuelle Entscheidungsfaktoren über das Renteneintrittsalter	15
Tab. 5	Beiträge der beruflichen Vorsorge für verschiedene Altersgruppe.....	19
Tab. 6	Motivations- und Hinderungsfaktoren für Unternehmen.....	24
Tab. 7	Zusätzliche Motivationsfaktoren und spezifische Hinderungsfaktoren Gruppe 58-64/65.....	27
Tab. 8	Zusätzliche Motivationsfaktoren und spezifische Hinderungsfaktoren Gruppe 64/65-70.....	28

1 EINLEITUNG

Das Berufsfeld und damit auch die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) in der Schweiz hat einen anhaltend hohen Bedarf an Fachkräften (IWSB, 2020). Gleichzeitig besteht in der ICT ein Arbeitskräftepotenzial, dass sich aus einer tieferen Arbeitsmarktpartizipation der Alterskohorte 50-64 ergibt (ICT: 13 Prozent, alle Berufe: 19 Prozent), sowie ein Arbeitskräftepotenzial der Beschäftigung über die Pensionierung hinaus.¹ Vor diesem Hintergrund soll erfasst werden, inwiefern es für Unternehmen in der ICT interessant ist, die Altersgruppe 58 bis 70 zu beschäftigen und welche Rahmenbedingungen dafür benötigt werden.

Das zentrale Ziel der Studie ist das Fachkräftepotenzials der Alterskohorte 58 - 70 in der ICT zu erfassen und Voraussetzungen für die Aktivierung dieses Potenzials herauszuarbeiten.

Dazu wird nach der Erläuterung des methodischen Vorgehens in Kapitel 3 zuerst anhand von Daten beschrieben, was die 58-70jährigen Beschäftigten in der ICT in der Schweiz² charakterisiert. Dabei werden demographische Merkmale (Kinder, Zivilstand, Alter), erwerbsbezogene Faktoren (angestellt vs. selbstständig, Vollzeit- vs. Teilzeitarbeit, Firmengrösse) und sozioökonomische Variablen (Einkommen, Vermögen, Rentenbezug) betrachtet. Die Analyse wird für die ICT-Branche (nach NOGA³) und das ICT-Berufsfeld (nach ISCO⁴) durchgeführt. Diese Charakterisierung wird auch für eine Vergleichsbranche sowie ein Vergleichsberufsfeld durchgeführt.

Anschliessend wird zusammengetragen, was die Entscheidung in Pension zu gehen auf individueller und struktureller Ebene beeinflusst. In Kapitel 4 werden die Faktoren der individuellen Entscheidung über den Renteneintritt aus der empirischen, wirtschaftswissenschaftlichen Literatur zusammengefasst. Kapitel 5 beschäftigt sich mit den strukturellen und politischen Rahmenbedingungen, die ebenfalls eine relevante Rolle spielen.

Der dritte Teil der Studie (Kapitel 6) konzentriert sich dann auf die Unternehmen und nimmt zum einen deren Motivation ältere Personen neu einzustellen, beziehungsweise weiter zu beschäftigen in den Blick. Zum anderen werden Anreize vonseiten der Unternehmen diskutiert, die eine erfolgreiche Beschäftigung älterer Mitarbeitenden stärken können. Dazu wird auf den Erkenntnissen der Datenanalyse aufgebaut, sowie die in der Literatur als entscheidend erkannten Faktoren miteinbezogen. In der Synthese der gewonnenen Erkenntnisse, in Kapitel 7, werden Handlungsempfehlungen für die Branche und das Berufsfeld abgeleitet.

¹ Laut einer Studie von Deloitte Schweiz möchten 40 Prozent der Erwerbstätigen mit Alter 50plus, die das Pensionsalter noch nicht erreicht haben, über das Pensionsalter hinaus arbeiten (Deloitte Schweiz, 2019)

² Die Datengrundlage umfasst 8 Kantone aus zwei Sprachregionen und ist nicht repräsentativ für die Schweizer Bevölkerung. Dennoch können mit den vorhandenen Informationen gewisse Rückschlüsse auf die gesamtschweizerische Situation gezogen werden.

³ Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (Nomenclature générale des activités économiques)

⁴ International Standard Classification of Occupations 2008

2 METHODISCHES VORGEHEN & DATEN

Für die Erfassung der Situation von älteren Beschäftigten in der ICT werden die Daten des Datensatzes WiSiER (Wirtschaftliche Situation im Erwerbs- und Rentenalter) analysiert. Hierfür wird im Folgenden das methodische Vorgehen und die Problematiken in Bezug auf die Daten besprochen. Für Hintergrundinformationen zum Datensatz kann der Methodenbericht von Wanner beigezogen werden (Wanner, 2019). Der Datensatz WiSiER verknüpft harmonisierte kantonale Steuerdaten mit Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS), der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Für vorliegende Studie sind acht Kantone Teil des Datensatzes.⁵

Unsere Grundgesamtheit für alle Analysen sind Individuen, welche in den Jahren 2010-2016 Teil der Strukturerhebung waren. Diese werden zusammen mit den Steuerdaten und AHV-Daten über den gemeinsam vorhandenen Datenhorizont (2011-2015) gepoolt.

Anschliessend können die Daten zu Personen, die im den Kernbranchen der ICT⁶ arbeiten analysiert und einer Vergleichsbranche, sowie der Gesamtheit der Beschäftigten in der Schweiz, gegenübergestellt werden. Als Vergleichsbranchen fungieren die Finanzdienstleister (NOGA-Code 64), da in dieser Branche die Frührentierungsquote besonders hoch ist (BFS, 2018), und Architektur- und Ingenieurbüros (NOGA-Code 71), da in jener Branche Selbstständigkeit häufiger vorkommt und damit einhergehend auch eher Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus vermehrt beobachtet wird (BFS, 2020a).

Ziel des Vergleichs ist, neben Informationen zu den Personen, die bereits heute in der ICT-Branche länger AHV-Beiträge einzahlen, auch Differenzen in den Arbeitsbedingungen bzw. Rahmenbedingungen (Bildungsniveau, Arbeitspensen) gegenüber der Vergleichsbranche zu erfassen.

Analog soll die Analyse für das Berufsfeld ICT⁷ durchgeführt werden. Hier werden die kaufmännischen Berufe (CH-ISCO Codes 12, 33, 40, 41) als vergleichendes Berufsfeld hinzugezogen, sowie die Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Vermessungsingenieure und Designer (CH-ISCO Code 2160, 2161).

2.1 METHODISCHES VORGEHEN

Für die ICT ergeben sich mit dem Fokus auf Berufsfeld einerseits und Branche andererseits zwei Samples, die analysiert werden können. Für eine erste Auswertung der Situation älterer Beschäftigter in der Branche werden alle Personen der relevanten Branchen (ICT, siehe Fussnote 6), welche zwischen 58 und 70 Jahren alt sind, ausgewählt.

Mit diesem Sample wird eine deskriptive Analyse durchgeführt. Dabei wird die Alters- und Einkommensverteilung angeschaut, die Anzahl Personen mit Rentenbezug, das Geschlechterverhältnis und das Bildungsniveau der Personen. In der Literatur zum Renteneintrittsentscheid werden unter anderem auch familiäre und sozioökonomische Faktoren als Determinanten des Renteneintritts angesehen.⁸ Daher werden die Gruppe auch aufgrund von Informationen zu Zivilstand charakterisiert.

⁵ AG, BE, BL, BS, GE, LU, SG und VS.

⁶ NOGA-Codes: 61, 62.01 - 62.03, 62.09, 63.1, 26.1-26.4, 26.8, 95.1, 46.5, 58.2

⁷ ISCO-Codes: 1330, 2152-2153, 2166, 2356, 2434, 2500-2529, 3510-3522, 7422

⁸ Vgl. An et al., 2004; Bloemen, 2011; Büttler et al., 2005; Lalive and Parrotta, 2016

Bei der Analyse nach Branche werden nur Personen erfasst, die erwerbstätig sind, da nur im Fall einer Erwerbstätigkeit in der Strukturhebung Informationen zur Branche vorliegen. Dies bedeutet, die Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird betrachtet und mit einer anderen Branche verglichen. Tab. 1 definiert die Unterteilung in pensioniert/nicht pensioniert. Diese Zuteilung erfolgt unabhängig vom Alter der betreffenden Person, obwohl das Alter natürlich einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, der einen oder anderen Gruppe zuzugehören.

TAB. 1 DEFINITION KOMBINATION ERWERBSTÄTIGKEIT UND PENSIONIERUNGSSTATUS		
	Pensioniert	Nicht pensioniert
Erwerbstätig	Angabe Erwerbstätigkeit (Strukturhebung), Bezug Altersrente (AHV und/oder BVG)	Angabe Erwerbstätigkeit (Strukturhebung), kein Rentenbezug

Übersicht: IWSB

Analog zur Brancheninformation wird die Information zum Berufsfeld einer Person in der Strukturhebung nur erfasst, wenn diese erwerbstätig ist. Auch hinsichtlich des Berufsfeldes erfolgt eine deskriptive Analyse. Wie beim beschriebenen Vorgehen bei der ICT Branche und beim ICT Berufsfeld ist auch das Vorgehen bei den Vergleichsbranchen bzw. Vergleichs-Berufsfeldern.

2.2 DATEN: STICHPROBENGRÖSSE & REPRÄSENTATIVITÄT

Das Sample der Personen, die in den betrachteten Branchen das gesetzliche Rentenalter bereits erreicht haben, ist relativ klein. Entsprechend wird zum einen darauf verzichtet, die beschriebenen Samples weiter aufzuteilen (bspw. nach Geschlecht) und mit Subsamples Auswertungen zu machen. Zum anderen werden dieselben Faustregeln angewandt, die das BFS für Erhebungen auf Basis einer Stichprobe kennt. Wenn im gepoolten Sample (5-Jahres-Pooling) nicht mindestens 50 Beobachtungen vorhanden sind, werden die Zahlen in Klammern präsentiert, um auf die bedingte Zuverlässigkeit hinzuweisen. Ebenso werden sie bei den SAKE Schätzungen, die auf weniger als 50 Beobachtungen pro Jahr basieren, in Klammern ausgewiesen⁹. Für alle Auswertungen werden die «Einschränkungen für die Diffusion» zur Datenbank WiSiER (I und II) gemäss Datenschutzvertrag eingehalten.

Mit allen elf teilnehmenden Kantonen weist der Datensatz WiSiER an sich eine hohe Repräsentativität auf: die soziodemographische Struktur der Kantone ist mit jener mit der Gesamtschweiz vergleichbar¹⁰ und ebenso unterscheiden sich diese 11 Kantone in Bezug auf die Finanzdaten nicht signifikant von den übrigen 15 Kantonen. Drei grosse Sprachregionen werden mit den teilnehmenden Kantonen abgedeckt und insgesamt lebt in diesen Kantonen 53.1 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung. Zur Verwendung kommen hier nur die Daten von 8 Kantonen: AG, BE, BL, BS, GE, LU, SG und VS. Entsprechend sind die Aussagen zur Repräsentativität in Wanner (2019) nicht auf die vorliegende Situation übertragbar.

Die Repräsentativität einer Branche oder eines Berufsfeldes hingegen ist grundsätzlich im Datensatz nicht gegeben, da sich gewisse Branchen/Berufsfelder stark in einer Region konzentrieren. Mit Bezug auf die

⁹ Siehe bspw. BFS, 2020

¹⁰ Gemäss Wanner (2019) ist die Bevölkerung dieser elf Kantone durchschnittlich etwas älter und umfasst weniger Personen ausländischer Staatsangehörigkeit.

ICT ist die Schwierigkeit, dass keine harmonisierten Steuerdaten des Kanton Zürichs vorhanden sind. Aus den Daten der SAKE geht hervor, dass im Jahr 2019 in der Grossregion Zürich 8.5 Prozent aller Beschäftigten im Berufsfeld ICT arbeiteten. Gesamtschweizerisch lag dieser Anteil bei 5.2 Prozent. Ebenso war im Jahr 2017 die ICT-Branchenkonzentration im Kanton Zürich grösser als in der Gesamtschweiz. Im Kanton Zürich arbeiteten 3 Prozent aller Beschäftigten in ICT-Branchen, während dieser Anteil gesamtschweizerisch 1.9 Prozent betrug (BFS, 2017). Somit wird angenommen, dass sowohl das Berufsfeld ICT als auch die Branche eher untervertreten ist.

Zusammenfassend muss festgehalten werden, dass es sich bei den Auswertungen in Kapitel 3 nicht um eine repräsentative Darstellung der schweizerischen Situation handelt. Stattdessen wird auf aggregierter Ebene für acht Kantone analysiert, wie die Situation älterer Personen in der ICT im betrachteten Zeitraum aussieht.

3 ERFASSUNG DES IST-ZUSTAND

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Austritt aus dem Arbeitsmarkt und dem Beginn des Leistungsbezug der Altersvorsorge: Obwohl diese beiden Ereignisse oft zusammenfallen, ist dies keine Notwendigkeit. Es ist zum Beispiel möglich, dass jemand früh aus dem Arbeitsmarkt austritt, aber erst bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters Leistungen bezieht. Es ist auch denkbar, dass jemand im Rentenalter noch erwerbstätig ist, aber bereits Leistungen bezieht. Wenn von «pensionierten» Personen die Rede ist, beziehen diese Leistungen aus der Altersvorsorge (1. und/oder 2. Säule). Geht es um die Teilnahme am Arbeitsmarkt wird von Erwerbstätigen (bspw. «im Rentenalter») gesprochen. Die variierenden Herangehensweisen an das Thema – sei es aus Arbeitsmarktsicht, oder mit Blick auf den Leistungsbezug – macht es teilweise schwierig, Studien zu vergleichen.

3.1 BRANCHENOPTIK

Wie beschrieben erfasst die Branchenoptik nur erwerbstätige Personen, da die Zuordnung zur jeweiligen Branche über die Strukturhebung erfolgt und diese Information nur im Falle einer Erwerbstätigkeit abgefragt wird. Das heisst, die folgenden Auswertungen beziehen sich auf Erwerbstätige im Alter 58-70.

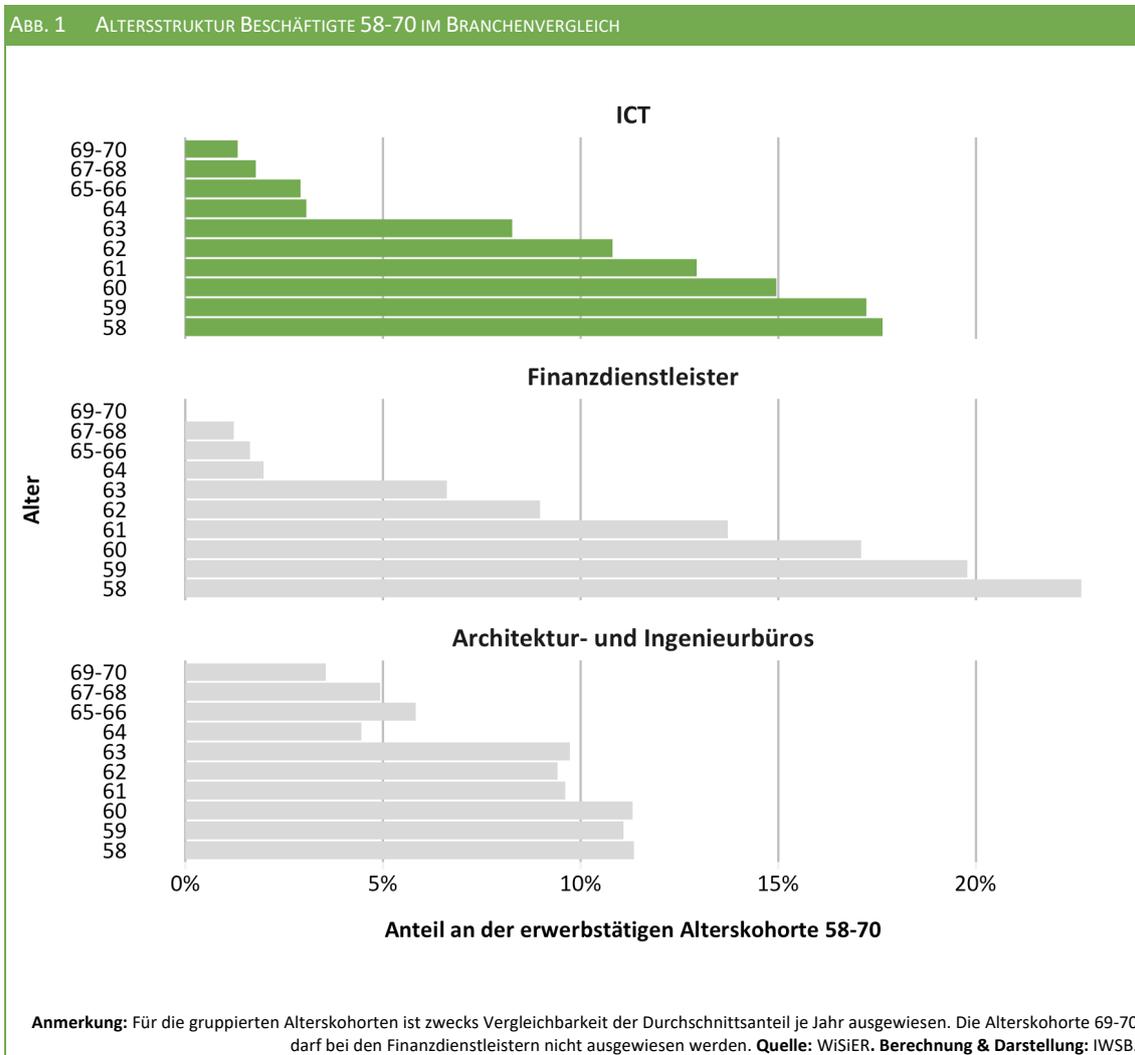
In Tab. 2 sieht man dann auch, dass das durchschnittliche Alter relativ tief ist. Mit 61.1 Jahren liegt es in der ICT zwischen den 60.5 Jahren in der Branche der Finanzdienstleister und den 62.6 Jahren bei den Architektur- und Ingenieurbüros.

TAB. 2 ERWERBSTÄTIGE IM ALTER 58-70 JAHRE IM BRANCHENVERGLEICH							
Branche	Ø-Alter	% Pensionsalter	Ø-Nettovermögen*	Ø-EK aus unselbst. Erwerb.	Ø-EK aus selbst. Erwerb.	Ø-Rentensumme	n**
ICT	61.1	13%	134'500	79'800	3'100	6'600	950
Finanzdienstleister	60.5	8%	86'400	109'400	900	5'300	892
Architektur- und Ingenieurbüros	62.6	30%	217'700	53'500	18'400	10'900	1'375

Anmerkung: * = Ø Nettovermögen bezeichnet das Median-Nettovermögen. Andere Durchschnitte sind arithmetisch. Hier ist zu beachten, dass bei Verheirateten das gemeinsame Vermögen angegeben ist. ** = Die Fallzahlen beziehen sich auf die Finanzkennzahlen, die nur für 8 Kantone verfügbar sind. **Quelle:** WISIER. **Berechnung & Darstellung:** IWSB

Entsprechend den unterschiedlichen Altersstrukturen in den drei Gruppen ist auch der Anteil pensionierter Personen verschieden – von knapp 6 Prozent bei den Finanzdienstleistern zu 11 Prozent in der ICT und 24 Prozent bei den Architektur- und Ingenieurbüros. Der grosse Anteil bei den Architektur- und Ingenieurbüros ist wahrscheinlich aber auch auf unterschiedliche Anstellungsverhältnisse (häufigere Selbstständigkeit, höheres Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit) zurückzuführen. Der Frauenanteil liegt in den Branchen der Architektur- und Ingenieurbüros sowie ICT bei 21 Prozent und bei den Finanzdienstleistern bei 35 Prozent. Das Durchschnittsalter der Frauen ist dabei bei den Architektur- und Ingenieurbüros um ein Jahr tiefer, was auch mit dem um ein Jahr tieferen ordentliche Rentenalter der Frauen korrespondiert. Demgegenüber sind die Durchschnittsalter der beiden Geschlechter bei der ICT identisch (61.1 Jahre; Finanzdienstleister 60.3 bei den Frauen gegenüber 60.6 Jahren bei den Männern).

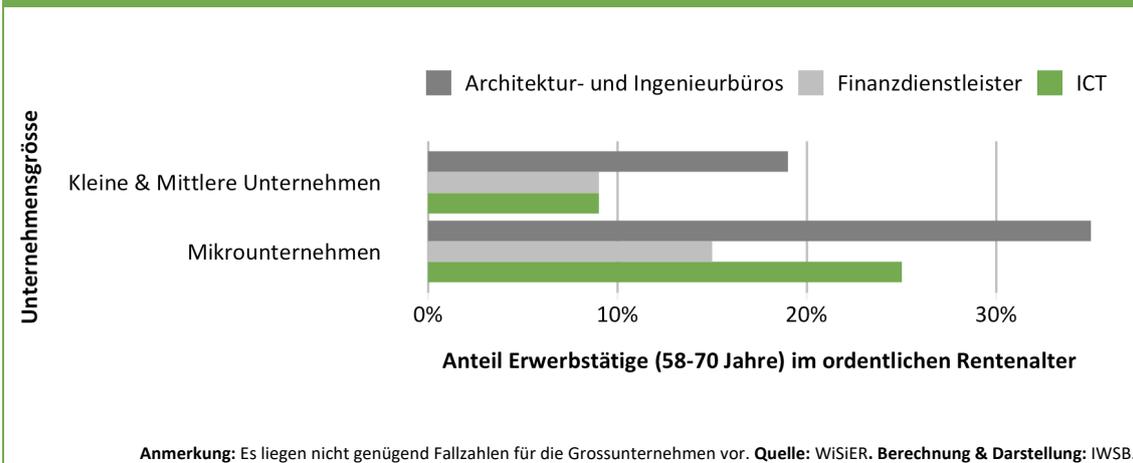
Bei der Detailbetrachtung der Altersstruktur zeigt sich einerseits, dass der erste grosse Rückgang in der Beschäftigung ab 60 Jahren geschieht (vgl. Abb. 1). Der zweite grosse Rückgang ist optisch weniger einfach sichtbar, da aus Datenschutzgründen die Kohorte 64+ zusammengefasst werden muss. Er passiert aber grundsätzlich ab 63 Jahren, bei den Finanzdienstleistern teilweise bereits ab 62 Jahren.



Gewisse Personen in einer Partnerschaft¹¹ koordinieren den Altersrücktritt, weshalb es grundsätzlich wenig überrascht, dass der Anteil erwerbstätiger Personen im Rentenalter bei Männern und Frauen gleich oder bei Männern etwas höher ist (ICT: 13 Prozent ggn. 11 Prozent, Finanzdienstleister: jeweils 8 Prozent). Bei den Architektur- und Ingenieurbüros ist der Unterschied deutlich grösser (31 Prozent ggn. 25 Prozent), was auch ein Ausdruck der Freiheitsgrade beim Altersrücktritt (Männer sind hier häufiger selbstständig) darstellen dürfte. So nimmt der Anteil der erwerbstätigen Personen im ordentlichen Rentenalter mit der Unternehmensgrösse ab (vgl. Abb. 2).

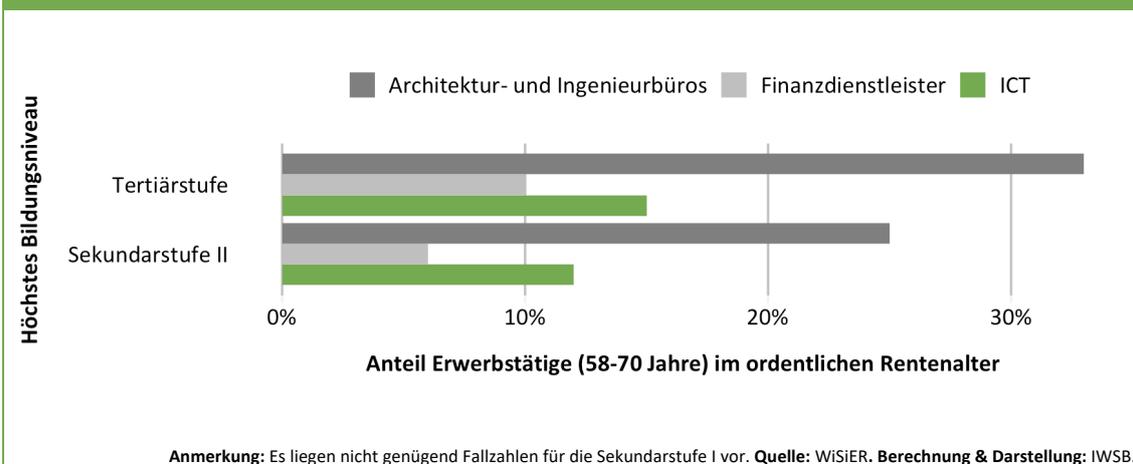
¹¹ Statistisch hier definiert als verheiratet oder in eingetragener Partnerschaft. Als alleinstehend werden Ledige, Verwitwete, Geschiedene, Personen mit aufgelöster Partnerschaft verstanden.

ABB. 2 ERWERBSTÄTIGE IM ORDENTLICHEN RENTALTER NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE UND BRANCHE



Die Freiheitsgrade beim Altersrücktritt dürften auch mit Blick auf das Bildungsniveau eine wichtige Rolle spielen (vgl. Abb. 3), die Unterschiede sind jedoch geringer und dürften bei den Architektur- und Ingenieurbüros auch mit dem höheren Grad an Selbstständigerwerbenden bei Personen mit einem Hochschulabschluss zu tun haben.

ABB. 3 ERWERBSTÄTIGE IM ORDENTLICHEN RENTALTER NACH BILDUNGSNIVEAU UND BRANCHE



3.2 PERSPEKTIVE DES BERUFSFELDES

Aus Sicht des Berufsfelds akzentuiert sich das Bild der Branche auch bei den korrespondierenden Berufen (ICT, Architektur; vgl. Tab. 3). Im Vergleich mit dem KV und den Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zeigt sich jedoch, dass Fachkräfte der ICT auch in der Kohorte 58-70 Jahre im Durchschnitt «jung» sind. Gerade das KV ist in vielerlei Hinsicht (Einkommen, Einkommenszusammensetzung, Anteil an pensionierten Personen, geringe Differenz des Durchschnittsalters zwischen den Geschlechtern) in dieser Altersgruppe mit dem Berufsfeld ICT vergleichbar; trotzdem gelingt es etwas häufiger die kaufmännisch Angestellten bis ans ordentliche Rentenalter (und darüber hinaus zu beschäftigen).

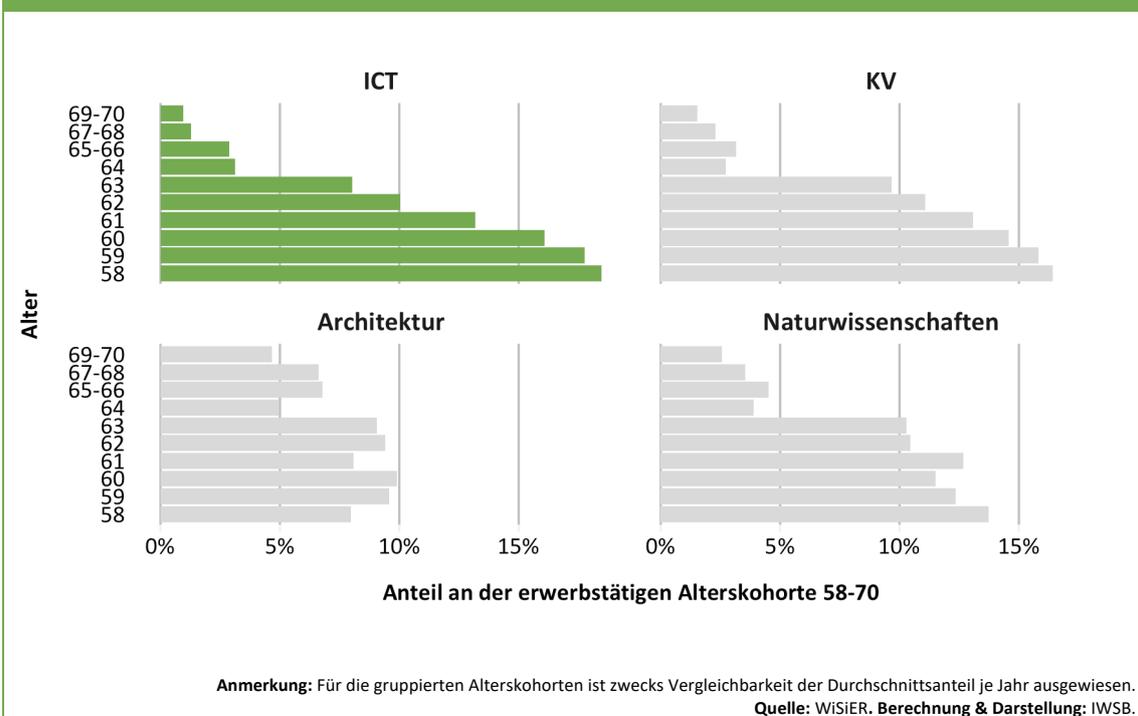
TAB. 3 ERWERBSTÄTIGE IM ALTER 58-70 JAHRE IM BERUFSFELDVERGLEICH

Berufsfeld	Ø-Alter	% Pensionsalter	Ø-Nettovermögen*	Ø-EK aus unselbst. Erwerb.	Ø-EK aus selbst. Erwerb.	Ø-Rentensumme	n**
ICT	61	11%	142'800	81'900	3'900	7'000	886
Architektur	63.3	37%	304'400	48'200	28'300	8'500	430
KV	61.3	17%	0	40'400	1'100	3'900	3'507
Naturwissenschaften	62.1	21%	326'000	90'800	11'000	11'300	669

Anmerkung: * = Ø Nettovermögen bezeichnet das Median-Nettovermögen. Andere Durchschnitte sind arithmetisch. Hier ist zu beachten, dass bei Verheirateten das gemeinsame Vermögen angegeben ist. ** = Die Fallzahlen beziehen sich auf die Finanzkennzahlen, die nur für 8 Kantone verfügbar sind. **Quelle:** WiSiER. **Berechnung & Darstellung:** IWSB.

Die Detailbetrachtung der Altersstruktur offenbart, dass bei allen betrachteten Berufsfeldern ab 63 Jahre eine Zäsur stattfindet (vgl. Abb. 4).

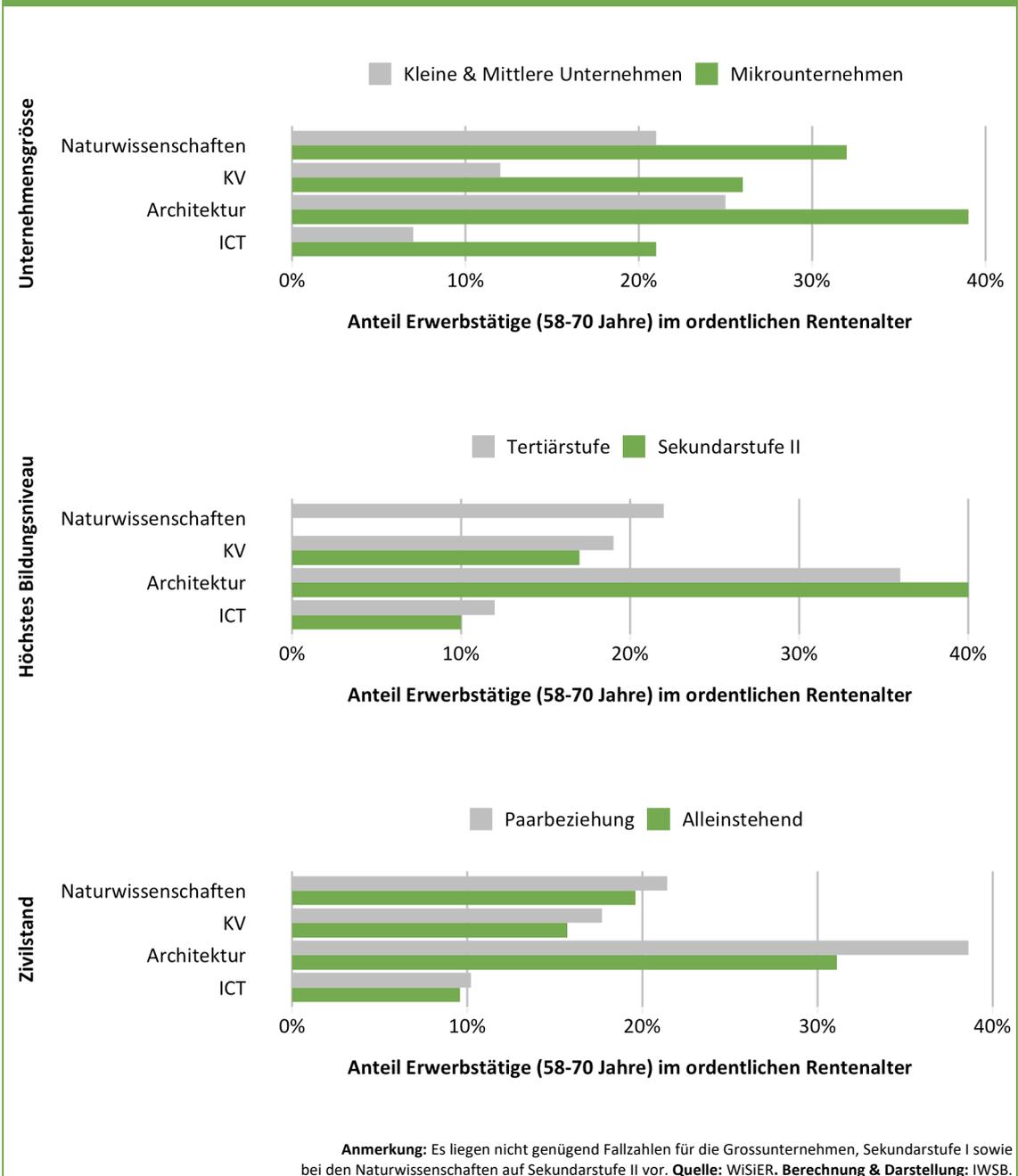
ABB. 4 ALTERSSTRUKTUR BESCHÄFTIGTE 58-70 IM BERUFSFELDVERGLEICH



Bei den Architektinnen und Architekten (und etwas weniger auch bei den Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler) hält die Bereitschaft und Möglichkeiten auch über das ordentliche Rentenalter zu arbeiten lange an, während in den Berufsfeldern ICT und KV ein gradueller Rückgang der Erwerbspartizipation ab 59 (zzgl. Bruch nach 63 Jahre) zu beobachten ist.

Die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus ist über alle betrachteten Berufsfelder in Mikrounternehmen im Vergleich zu den kleinen und mittleren Unternehmen über 10 Prozentpunkte höher. In Abweichung zu den anderen betrachteten Berufsfeldern spielt weder das Bildungsniveau noch der Zivilstand eine offensichtliche Rolle bei der Entscheidung über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten (vgl. Abb. 3).

ABB. 5 ERWERBSTÄTIGE IM ORDENTLICHEN RENTENALTER NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE, BILDUNGSNIVEAU, ZIVILSTAND UND BERUFSFELD



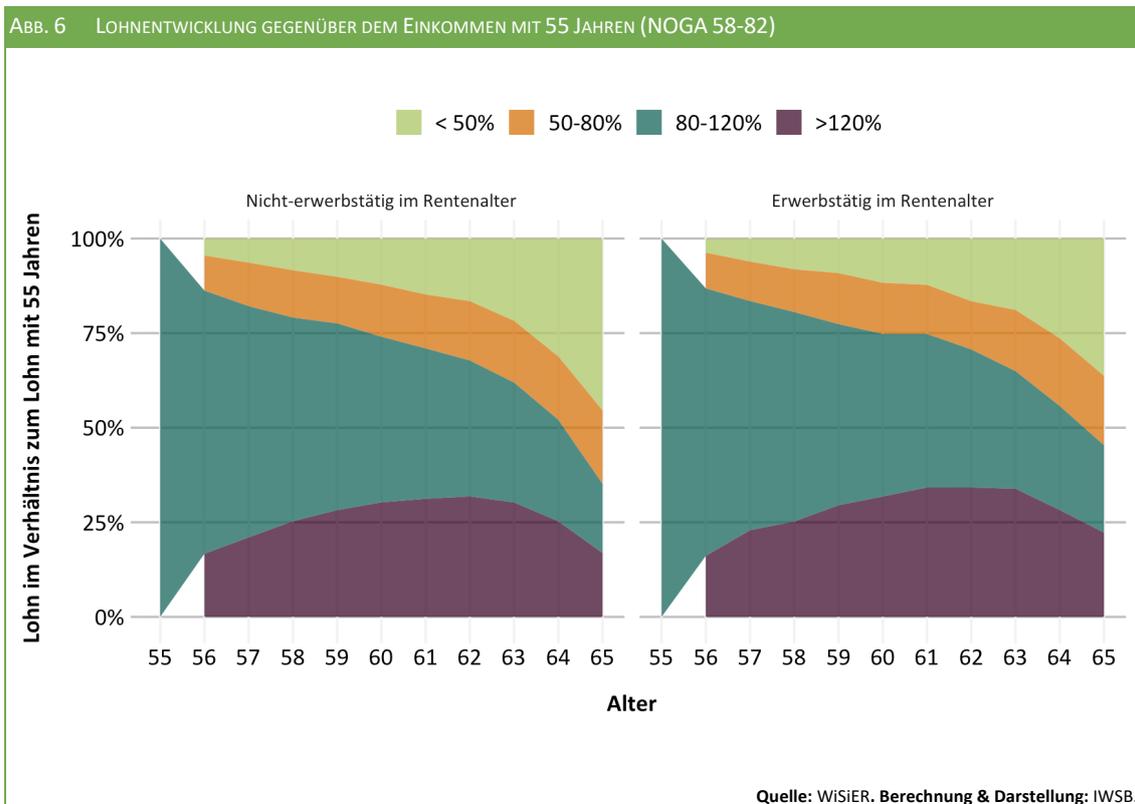
3.3 BESCHÄFTIGUNGSGRAD

Die Datenlage zur Frage, ob die Möglichkeit einer Veränderung des Arbeitspensums die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter in der ICT begünstigt ist mangelhaft. Als **grobe Approximation** dient daher der Lohn der 55 bis 65jährigen Erwerbstätigen und wie sich dieser im Verhältnis zum Lohn mit 55 Jahren entwickelt hat.

Aus Datenschutzgründen mussten die Anteile in grobe Gruppen (massive Reduktion [weniger als die Hälfte des Lohns mit 55], deutliche Reduktion [50 bis 80 Prozent des Lohns mit 55], relativ stabil [80 bis 120 Prozent des Lohns mit 55] und deutliche Zunahme [mehr als 120 Prozent des Lohns mit 55]) eingeteilt

werden und die betrachtete Branche ist deutlich verbreitert. Die Indexierung führt zwangsläufig dazu, dass für das Altersjahr 55 alle betrachteten Personen 100 Prozent aufweisen¹².

Das Ergebnis ist überraschend. Pensionierte und nicht-pensionierte Personen im ordentlichen Rentenalter weisen einen nahezu identischen Verlauf der Einkommensgruppen im Verhältnis zu ihrem Lohn mit 55 Jahren auf (vgl. Abb. 6). Die Reduktion des Beschäftigungsgrads scheint sich somit auf einem Makrolevel kaum förderlich für die Beschäftigung über ordentliche Rentenalter hinaus auszuwirken. Bei der Analyse ist zu beachten, dass die Approximation zu grob sein kann und / oder die Effekte werden von anderen Faktoren überlagert. Naheliegend ist dabei, dass die Betriebskultur von (mit)entscheidender Bedeutung ist, ob die Pensumsreduktion als Teil des vorzeitigen Altersrücktritts verstanden wird oder als Begleitmassnahmen zum längerem Verbleib im Erwerbsleben.



¹² Werte von 0 wurden ausgeschlossen, da diese typischerweise auf einen temporären Arbeitsunterbruch hinweisen und nicht eine Änderung des Beschäftigungsgrads approximieren. Ebenfalls ausgeschlossen wurden Lohnveränderungen von 100 Prozent und mehr. Hier ist zu vermuten, dass der Beschäftigungsgrad mit 55 Jahren ausnahmsweise tief war und eine Veränderung wiederum primär auf andere Faktoren als den möglichen Altersrücktritt zurückzuführen ist.

4 INDIVIDUELLE ENTSCHEIDUNG ÜBER RENTENEINTRITTSALTER

Generell kann unterschieden werden zwischen der **individuellen Entscheidung** über das Renteneintrittsalter, die von Faktoren wie Gesundheit, familiäre Situation, sozioökonomische Situation etc. abhängt, und den Steuerungs- und Anreizsystemen auf **struktureller Ebene**, worunter beispielsweise das gesetzliche Rentenalter fällt, die Besteuerung von Einkommen nach dem gesetzlichen Rentenalter, die Anreize in der ersten und zweiten Säule der Altersvorsorge und so weiter. Zusätzlich gibt es **makroökonomische Faktoren** wie die konjunkturelle Entwicklung, die Arbeitsmarktsituation, Verwerfungen an den Finanzmärkten oder die Situation auf dem Immobilienmarkt. Diese Unterscheidung macht einerseits aus einer empirischen Perspektive Sinn, da diese Faktoren meist getrennt untersucht werden, und andererseits auch im Hinblick auf die Unternehmen, welche das Fachkräftepotenzial der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besser nutzen möchten. Die Handlungsoptionen der Unternehmen beschränken sich – zumindest kurz- und mittelfristig – hauptsächlich auf diejenigen Faktoren, welche zur individuellen Entscheidung beitragen.

Im Folgenden wird nun die empirische Literatur zusammengefasst, die sich mit der individuellen Entscheidung zum Aufschieben oder Vorzug des Renteneintritts befasst.

In der Übersichtsarbeit von Wang und Shultz wird die Literatur zur Entscheidung über das Renteneintrittsalter übersichtsartig dargestellt und kategorisiert (Wang & Shultz, 2010). Mit Bezug auf die empirische Forschung erfolgt die Einteilung der Autoren in vier Kategorien:

- Individuelle Eigenschaften
- arbeits- und organisationsbezogene Faktoren
- familiäre Faktoren und
- sozioökonomische Faktoren.

Diese Kategorisierung wird hier beibehalten, gegebenenfalls werden die einzelnen Kategorien mit zusätzlichen Faktoren erweitert. Die Kategorien sind oft nicht trennscharf – Gesundheit als Beispiel ist nicht nur eine individuelle Eigenschaft, sondern kann oft auch als arbeitsbezogener Faktor angesehen werden (körperliche Arbeit, psychisch belastende Arbeit, Stress etc.). Für die Unternehmen könnte dann Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz eine Handlungsoption sein. Trotz der Überlappung gewisser Kategorien orientieren wir uns an diesen vier Kategorien, um einen möglichst guten Überblick zu erhalten¹³.

Die vorgestellte Literatur zum Thema behandelt innerhalb der einzelnen Kategorien unterschiedliche Fragestellungen und variiert in Bezug auf die gewählte Methodik sowie die verwendeten Variablen, um für unbeobachtete Faktoren zu kontrollieren. Dies erschwert einen Vergleich der Grössenordnungen der Effekte. Gewisse Studien untersuchen beispielsweise die Wahrscheinlichkeit im Alter erwerbstätig zu sein, in Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren, während andere die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung betrachten. Auch wenn beide Studien dieselben Faktoren betrachten, kann die Grösse des Effekts nicht direkt verglichen werden. Falls Studien mit logistischen Regressionen arbeiten und die abhängige

¹³ Selbstverständlich sind auch andere Kategorien denkbar. Fisher et al. (2016) beispielsweise erstellen ein Modell des Renteneintrittsentscheid und unterscheiden vier Bereiche: makroökonomische Faktoren, familiäre Faktoren, arbeitsbezogene und Person-Arbeit Faktoren sowie individuelle Faktoren. Um die erwähnte Einteilung in strukturelle und individuelle Faktoren beizubehalten, orientieren wir uns für die individuelle Faktoren an den Kategorien von Wang und Shultz.

Variable eine Wahrscheinlichkeit ist, werden zur Interpretation der Ergebnisse wenn möglich Odds Ratios (OR) ausgewiesen.

4.1 INDIVIDUELLE EIGENSCHAFTEN

Unter den individuellen Eigenschaften werden Gesundheitsaspekte sowie Opportunitätskosten des Individuums subsumiert. Bei den Gesundheitsaspekten sind subjektive (Selbsteinschätzungen des Gesundheitszustands) sowie objektiv messbare Faktoren (kardiovaskuläre Krankheiten, Depression oder andere diagnostizierte Krankheiten) wichtig. Unter den Opportunitätskosten der Arbeit versteht man diejenigen Kosten, welche dadurch entstehen, dass man arbeitet und die Arbeitszeit nicht anders einsetzen kann – bspw. als Freizeit, Freiwilligenarbeit oder anderes. Beim Faktor Gesundheit ist insbesondere die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes als globale Messgrösse ein wichtiger Einflussfaktor bezüglich des Renteneintrittsalters. Mäcken (2019) zeigt für Deutschland, dass ein als schlecht wahrgenommener Gesundheitszustand mit einem tieferen Renteneintrittsalter einhergeht. Ebenso zeigen Fassbender et al. (2015), dass die Wahrscheinlichkeit nach dem gesetzlichen Rentenalter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen mit der subjektiven Gesundheit steigt (Odds Ratio 1.67). Dass Gesundheit ein wichtiger Faktor ist, zeigt sich auch in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Betrachtet man alle über 65-jährigen im Jahr 2019, bezeichnen 65 Prozent ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut. Von denjenigen, die noch beschäftigt sind, schätzen hingegen 86 Prozent ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein. Im Berufsfeld ICT ist diese Differenz etwas kleiner aber vom Niveau deutlich höher: 82 Prozent der nicht-Beschäftigten gegenüber 97 Prozent der Beschäftigten (BFS SAKE 2019).

Bei den Opportunitätskosten zeigen Shacklock et al. (2009), dass Interessen ausserhalb der Arbeit die Intention nach Erreichen des Rentenalters weiterzuarbeiten beeinflussen.

4.2 ARBEITS- UND ORGANISATIONSBEZOGENE FAKTOREN

Die Haltung zur Arbeit, d.h. ob jemand die eigene Arbeit als sinnstiftend wahrnimmt, die Arbeitsbedingungen und die Nachfrage nach Arbeit, werden unter den arbeits- und organisationsbezogenen Faktoren zusammengefasst. Fassbender et al. (2015) untersuchen für Deutschland die Determinanten für Erwerbstätigkeit nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Wenn Personen ihre Arbeit als sinnstiftend und wichtig ansehen, ist die Wahrscheinlichkeit für Erwerbstätigkeit signifikant höher (Odds Ratio 1.52). Ebenso hat die Arbeit als soziales Umfeld einen positiven Einfluss auf Erwerbstätigkeit nach dem Rentenalter (Anger et al., 2018). Die Resultate einer qualitativen Studie von Jansen et al. für den wissensintensiven Sektor in der Schweiz deuten darauf hin, dass die Weiterbeschäftigung im bisherigen Beruf

Odds Ratios

Die Odds Ratios setzen die Wahrscheinlichkeit des Ereignisses (z.B. Frühpensionierung) in Relation zur Referenzkategorie der erklärenden Variablen (z.B. Geschlecht). Eine Odds Ratio grösser als 1 bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit bspw. einer Frühpensionierung bei der betrachteten Gruppe (z.B. bei Männern) grösser ist als bei der Referenzkategorie (Frauen), eine Odds Ratio kleiner als eins, dass die Wahrscheinlichkeit kleiner ist. Bei kontinuierlichen Variablen wie z.B. dem Einkommen stellen die Odds Ratios die Zunahme der Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ergebnisses mit jeder zusätzlichen Einheit der kontinuierlichen Variablen dar. Zur Illustration: Wenn Einkommen in zehntausend Franken gemessen wird und die OR 1.2 betragen, bedeutet ein Anstieg des Einkommens um eine Einheit (10'000 Franken), dass die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Person frühpensionieren lässt, um 20 Prozent zunimmt.

insbesondere vom Stellenwert der Arbeit und der Flexibilität (zeitlich, örtlich und aufgabenbezogen) abhängt (2019).

Hudomiet et al. (2020), Shacklock et al. (2009), sowie Maxin und Deller (2011) heben auch Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit als wichtigste Rahmenbedingung für eine Arbeit nach dem gesetzlichen Rentenalter hervor, und somit als Determinante der Renteneintrittsentscheidung¹⁴. Vořková (2009) zeigt für die Niederlande mittels eines stated preference-Ansatzes, dass der Anteil Personen, die über das Rentenalter hinaus arbeiten möchten bei der Möglichkeit einer graduellen Pensionierung grösser ist. Zu den Arbeitsbedingungen, welche die Wahrscheinlichkeit einer fortgesetzten Tätigkeit nach dem Rentenalter erhöhen, gehört weiter ein kurzer Arbeitsweg (Hudomiet et al., 2020), grössere Kontrolle über die eigene Arbeit (Mäcken, 2019) und Zufriedenheit mit der Arbeit (Oakman & Wells, 2013). Eine kürzlich durchgeführte repräsentative Umfrage von Swiss Life unter 55-70-jährigen findet, dass Wertschätzung im Betrieb neben Gesundheit die wichtigste Bedingung für eine Weiterarbeit nach dem ordentlichen Rentenalter ist (Swiss Life, 2021). Weiter nannte rund die Hälfte der Befragten, dass die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums vorhanden sein müsse. Etwas weniger oft (von 40% der Befragten) wurden attraktive Arbeitsinhalte für eine längere Erwerbstätigkeit vorausgesetzt (ibid.).

Ein weiterer sehr wichtiger Faktor, welcher die individuelle Entscheidung beeinflusst, ist die Nachfrage nach Arbeit. Hier ist sowohl die tatsächliche Nachfrage nach Arbeit wichtig, wie auch die Einschätzung der Arbeitsnachfrage der Person aufgrund von Erfahrungen im eigenen Umfeld. Wenn es beispielweise im eigenen Unternehmen keine Personen gibt, die nach dem gesetzlichen Rentenalter weiterarbeiten oder Fälle von unfreiwilligen Frühpensionierungen bekannt sind, wird eine Person die Nachfrage nach ihrer Arbeit über das Rentenalter hinaus als gering einschätzen. In Rahmen einer Studie zum Fachkräftemangel hat Deloitte Schweiz (2019) eine repräsentative Onlinebefragung unter 1'000 in der Schweiz wohnhaften Personen im Alter zwischen 50 und 70 Jahren durchgeführt. Von den befragten Personen, die das Rentenalter noch nicht erreicht hatten, gaben 40% an über das Pensionsalter hinausweiterarbeiten zu wollen – 5% in Vollzeit und 35% mit einem Teilzeitpensum. Von diesen rechnen allerdings längst nicht alle damit, dass sie das auch tun werden können. Von den Personen, die Vollzeit weiterarbeiten möchten, rechnete nur knapp ein Drittel (28%) damit, dies auch tun zu können. Bei denjenigen Personen, die in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten möchten, ist dieser Anteil etwas höher bei 43%. Ihre Einschätzung der Arbeitsnachfrage entspricht somit nicht ihrem Wunsch, nach dem gesetzlichen Rentenalter weiterzuarbeiten. Von den Befragten, die das Rentenalter bereits erreicht hatten, gaben 29% an, dass eine Weiterbeschäftigung nicht möglich war und 37%, dass eine Weiterbeschäftigung nicht zur Diskussion stand (ibid.). Dies deutet darauf hin, dass die Einschätzung der Personen zur Arbeitsnachfrage durchaus der Realität entspricht. Empirische Evidenz für eine geringere Arbeitsnachfrage für ältere Beschäftigte in der Schweiz liefern Oesch (2020) sowie Bello und Galasso (2020). Oesch kombiniert zwei quasi-experimentelle Settings und zeigt, dass bei ansonsten gleichen Charakteristika die Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen oder angestellt zu werden mit dem Alter abnimmt. Diese sogenannte Altersstrafe setzt mit ca. 50 Jahren ein und kann laut dem Autor nicht durch negative Selektion der arbeitslosen Personen erklärt werden (Oesch, 2020). Entsprechend sehen sich ältere Personen einer geringeren Arbeitsnachfrage entgegen. Während Oesch sich auf Neueinstellungen konzentriert, analysieren Bello und Galasso,

¹⁴ Hudomiet et al. untersuchen bspw. die subjektive konditionelle Wahrscheinlichkeit, dass Personen in den USA mit 70 noch erwerbstätig sind. Beispielsweise wurden die Personen gefragt: «Wie groß ist in die Wahrscheinlichkeit, dass Sie nach Erreichen des 70. Lebensjahres gegen Bezahlung arbeiten würden, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen erlaubt, Ihren Arbeitszeitplan flexibel zu gestalten, solange Sie die erforderliche Anzahl von Stunden arbeiten?» (2020, p. 9).

wie sich ein exogener Schock auf Frühpensionierungen auswirkt. Bello und Galasso vergleichen sowohl die Veränderungen über die Zeit, als auch zwischen unterschiedlich betroffenen Industrien (Difference-in-differences Ansatz) und stellen fest, dass der Schock die Nachfrage nach älteren Beschäftigten in den betroffenen Branchen reduziert und vermehrt zu Frühpensionierungen führt (2020).

4.3 FAMILIÄRE FAKTOREN

Die familiären Faktoren beinhalten hauptsächlich Betreuungsaufgaben, etwa die Betreuung des Partners oder der Partnerin sowie von Enkelkindern. Zusätzlich werden oft auch andere Haushaltsumstände in Betracht gezogen – so zum Beispiel die Koordination des Renteneintritts mit dem Partner oder der Partnerin (Bütler et al., 2005a; Smeaton et al., 2003). Bütler et al. (2005) finden, dass verheiratete Frauen früher in Rente gehen als ledige oder verwitwete Frauen, während verheiratete Männer später in Rente gehen als unverheiratete Männer. An et al. (2004) finden für Dänemark Evidenz für gemeinsame Renteneintrittsentscheide von verheirateten Paaren. Wenn Paare vor dem gesetzlichen Rentenalter in Rente gehen, werden Entscheide aktiv koordiniert (ibid.). Aber auch später gleichen sich die Entscheide von Ehepaaren und zwar stärker als durch Faktoren wie Gesundheit, Einkommen und Vermögen erklärbar ist. Zweimüller et al. (1996) haben für Österreich die Renteneintrittsentscheide von Ehepaaren untersucht und auch Evidenz für Interdependenzen gefunden. So hatte eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von Frauen auch einen Effekt auf das Renteneintrittsalter der Ehepartner. Umgekehrt konnte kein solcher Effekt beobachtet werden. In Bezug auf die Betreuungsarbeit findet Meng (2012) einen statistisch signifikanten Einfluss der Betreuungsarbeit auf die Renteneintrittsentscheidung. Interessanterweise ist dieser grösser als der Effekt von Betreuungsaufgaben auf die Arbeitsstunden bei Personen im mittleren Alter.

4.4 SOZIOÖKONOMISCHE FAKTOREN

In der vierten Kategorie werden sozioökonomische Faktoren zusammengefasst, welche einen Einfluss auf die Entscheidung über den Renteneintritt haben. Hierzu gehört das Arbeitseinkommen, das Renteneinkommen sowie das Vermögen einer Person/eines Haushaltes. Bütler et al. (2005) untersuchen für die Schweiz die Renteneintrittsentscheide und stellen fest, dass wohlhabendere Männer (gemessen am Kapital in der beruflichen Vorsorge zum Zeitpunkt der Pensionierung) früher in Pension gehen als ärmere Männer. Der Effekt ist ebenso für Frauen beobachtbar, allerdings deutlich schwächer. Berkel (2006) findet einen ähnlichen Effekt für Deutschland – allerdings mit dem Renteneinkommen als erklärendem Faktor. Verglichen mit dem 3. Quintil bei den Renteneinkommen werden tiefere Renteneinkommen mit einem späteren Renteneintrittsalter assoziiert und höhere Renteneinkommen mit einem früheren Renteneintrittsalter. Hier ist anzumerken, dass das Arbeitseinkommen während des Arbeitslebens und das Renteneinkommen in den meisten Systemen der sozialen Sicherung direkt zusammenhängen. Bütler et al. kommen zum Schluss, dass die Entscheidung aus dem Arbeitsmarkt auszutreten auf eine «eingeschränkt rationale Weise» getroffen wird. Wenn finanzielle Faktoren nicht entscheidend sind, haben unterschiedliche Mortalitätsraten (widerspiegelt im Lebenseinkommen und dem Zivilstand), sowie gemeinsame Renteneintrittsentscheidungen den erwarteten Effekt (2005b). Smeaton et al. (2003) merken ebenso an, dass finanzielle Überlegungen bei der Entscheidung über den Eintritt oder den Aufschub der Rente eine wichtige Rolle spielen. Bloemen (2011) untersucht den Einfluss des Vermögens auf die Entscheidung für den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt: Ein höheres Vermögen wird mit einem früheren Austritt aus dem Arbeitsmarkt assoziiert und zwar für Frühpensionierungen sowie für die Pensionierungen ab dem gesetzlichen

Rentenalter. Ebenso beobachten An et al., dass Einkommen und Vermögen wichtige Determinanten der gemeinsamen Renteneintrittsentscheidung von Ehepaaren sind. Dabei führt ein höheres Einkommen zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit, aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen (An et al., 2004). Der Effekt von Vermögen geht hingegen in die andere Richtung und erhöht diese Wahrscheinlichkeit. Natürlich hängt das Vermögen in vielen Fällen stark von Einkommen ab, gleichzeitig sind hier gegenteilige Effekte am Werk. Ein hohes Einkommen geht mit hohen Opportunitätskosten der Pensionierung einher – der hohe Lohn wird zugunsten der Freizeit aufgegeben. Auf der anderen Seite erlaubt ein grosses Vermögen, die Rente so aufzustocken, dass das Arbeitseinkommen ersetzt und der Lebensstandard beibehalten werden kann. Dorn und Sousa-Poza (2005) finden bei ihrer Analyse für die Schweiz ähnliche Effekte. Sie untersuchen die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung und stellen einen nicht-linearen Einfluss des Einkommens fest. Bei tiefen und sehr hohen Einkommen ist die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung am geringsten. Die Odds-Ratio des Einkommens beträgt 1.522, das heisst, mit zunehmendem Einkommen steigt die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung. Gleichzeitig beträgt die Odds Ratio des quadrierten Einkommens nur 0.982 – das heisst, bei sehr hohen Einkommen, hat die Person eine geringere Wahrscheinlichkeit frühzeitig in Rente zu gehen als jemand mit tieferem Einkommen. Die Autoren illustrieren dies folgendermassen: Wenn der Jahreslohn einer Person von 40'000 CHF auf 70'000 CHF steigt, verdoppelt sich die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Pensionierung, und sie verdreifacht sich, wenn der Lohn auf 120'000 CHF steigt. Ab einer Schwelle von 120'000 CHF beginnt die Wahrscheinlichkeit der Frühpensionierung jedoch zu sinken. Bei einem Einkommen von 200'000 CHF ist die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung wieder genauso niedrig wie bei 40'000 CHF (Dorn & Sousa-Poza, 2005). Weiter finden die Autoren, dass Kapitaleinkommen von über 1000 Franken pro Jahr die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung signifikant und substantiell (Odds-Ratio 1.989) erhöhen – dies stimmt mit den Resultaten von Bütler et al. (2005) zum Einfluss von Vermögen einher.

In Tab. 4 werden die besprochenen Faktoren übersichtsartig dargestellt.

TAB. 4 ÜBERSICHT INDIVIDUELLE ENTSCHEIDUNGSFAKTOREN ÜBER DAS RENTENEINTRITTSALTER		
Individuelle Entscheidung über Renteneintrittsalter		
Kategorie	Faktor	Einfluss auf Erwerbstätigkeit im Alter
Individuelle Eigenschaften	Gesundheit	Positiv
	Opportunitätskosten	Negativ
Arbeits- und Organisations-bezogene Faktoren	Arbeitsbedingungen	Positiv
	Nachfrage nach Arbeit	Positiv
Familiäre Faktoren	Betreuungsaufgaben	Negativ
	Haushaltsumstände	Partner/Partnerin bereits in Rente: negativ, Partner/Partnerin noch nicht in Rente: positiv
Sozioökonomische Faktoren	Renteneinkommen	Negativ
	Einkommen	Nicht linear, positiv bei sehr tiefen und sehr hohen EK
	Vermögen	Negativ

Übersicht: IWSB.

Während alle diese Faktoren bei der individuellen Entscheidung über Eintritt oder Aufschub der Pensionierung eine Rolle spielen, werden viele davon direkt von den strukturellen Faktoren beeinflusst. So beeinflusst zum Beispiel der Umwandlungssatz das Renteneinkommen und die Beiträge der beruflichen Vorsorge für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Effekt auf die Nachfrage nach Arbeit

haben. Obwohl zur Übersichtlichkeit hier die individuellen Faktoren von den strukturellen getrennt betrachtet werden, ist im Kopf zu behalten, dass die strukturellen Faktoren einen nicht vernachlässigbaren Einfluss auf die individuellen Entscheidungen haben und diese deshalb auch im breiteren Kontext des Systems betrachtet werden müssen.

Entsprechend wird in einem nächsten Schritt nun das schweizerische System genauer angeschaut.

5 STEUERUNGS- UND ANREIZSYSTEME AUF STRUKTURELLER EBENE

Individuelle Entscheidungen sind immer auch in einen strukturellen Kontext eingebettet – dies ist bei Renteneintrittsentscheidungen nicht anders. In dem Fall gehören institutionelle Steuerungs- und Anreizsysteme zum strukturellen Kontext. Es wird im Folgenden festgehalten, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen im Schweizer Sozialversicherungs- und Steuersystem momentan einen Einfluss auf das effektive Rentenalter haben und welche möglichen Anreizstrukturen denkbar wären. Die Aspekte mit Bezug zur Schweiz sind bereits häufig diskutiert und werden daher kurz abgehandelt und übersichtsartig dargestellt. Es wird Bezug zur aktuellen gesetzlichen Lage sowie zu geplanten Reformen genommen.

Da viele Länder vor der gleichen demografischen Herausforderung einer alternden Gesellschaft stehen und die Mehrheit der OECD Länder in den vergangenen Jahrzehnten ihr Rentensystem reformiert haben, werden zusätzlich mögliche Anreizsysteme und deren Performance in anderen Ländern kurz beschrieben.

5.1 SCHWEIZ

Die ersten zwei Säulen des schweizerischen Systems der Altersvorsorge werden betrachtet. In Bezug auf den Entscheid über Vorbezug oder Aufschieb der Rentenleistungen spielen in erster Linie die Anreize der obligatorischen Altersvorsorge, der 1. Säule, und der beruflichen Vorsorge, der 2. Säule, eine wichtige Rolle. Die private Vorsorge, die dritte Säule wird in diesem Kontext ausgeklammert, da es sich zum einen um eine freiwillige Vorsorgemöglichkeit handelt und zum anderen, da in diesem Bereich der Reformbedarf als weniger dringend gewertet wird.

5.1.1 AKTUELLE STRUKTUREN UND DAMIT EINHERGEHENDE ANREIZE

1. SÄULE: ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSICHERUNG (AHV)

Die erste Säule, die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV), ist für erwerbstätige als auch für nichterwerbstätige Personen obligatorisch. Dies gilt auch für Personen, die das Rentenalter bereits erreicht haben. Allerdings gilt hier für jede Arbeitsstelle ein Freibetrag von 1400 Franken pro Monat, bzw. 16'800 Franken pro Jahr. Mit 65 Jahren ist für Männer einen AHV-Bezug ohne Kürzung möglich, mit 64 Jahren für Frauen. Dieses ordentliche Rentenalter ist eine starke Norm und hat eine beachtliche Default-Wirkung (Lalive et al., 2017; Seibold, 2017; Suri et al., 2020). Arbeitsverträge enden normalerweise automatisch mit dem Erreichen des Rentenalters und um weiterzuarbeiten, müssten aktiv Entscheidungen getroffen werden hat.

Falls ein Entscheid zur Weiterarbeit getroffen wurde, fliessen die nach dem ordentlichen Rentenalter eingezahlten Beträge nicht mehr in die Berechnung der Rente (d.h. ins Altersguthaben) ein. Entsprechend wirken sie wie eine Steuer. Dies hat in zweierlei Hinsicht einen negativen Arbeitsanreiz zur Folge: Erstens aufgrund der zu entrichtenden Beiträge (äquivalent zu negativen Arbeitsanreizen bei Steuern) und zweitens wegen des fehlenden Anreizes, länger zu arbeiten, um eventuelle Beitragslücken zu decken und somit die zukünftige Rente zu verbessern (Schaltegger et al., 2018). Da erwerbstätige Personen nach dem

offiziellen Rentenalter vermehrt einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen¹⁵, kann der Freibetrag auch dazu führen, dass die Pensen so gewählt werden, dass sie den Freibetrag nicht überschreiten (Anpassung des intensiven Arbeitsangebots).

Ein früherer Bezug der Altersrente ist maximal zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter möglich. Die Rente wird pro vorgezogenes Jahr um 6.8 Prozent gekürzt, was ursprünglich¹⁶ einer versicherungstechnischen Kürzung entsprach: Der Vorbezug verlängert die Rentenbezugsdauer und zusätzlich fehlen ein oder zwei Beitragsjahre. Aus versicherungstechnischer Sicht müssten die Kürzungssätze mittlerweile nach unten angepasst werden – aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung fallen die ein bis zwei Jahre weniger ins Gewicht (BSV, 2019). Ebenso ist ein späterer Bezug möglich – der Rentenbezug kann um 1 bis 5 Jahre aufgeschoben werden. Aufschübe sind immer nur für ganze Jahre möglich, der Zuschlag auf die Rente reicht von 5.2 Prozent für ein aufgeschobenes Jahr bis 31.5 Prozent für 5 aufgeschobene Jahre¹⁷. Wie bei den Kürzungen sind auch die Zuschläge aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung versicherungsmathematisch nicht mehr korrekt. Die Zuschläge müssten geringer sein, um der gestiegenen Lebenserwartung gerecht zu werden (BSV, 2019).

Dies bedeutet, dass die aktuellen Kürzungs- und Zuschlagssätze einen Anreiz für einen späteren Rentenbezug bieten. Inwiefern das die Erwerbstätigkeit beeinflusst, haben Lalive et al. (2017) anhand der 10. AHV-Reform untersucht. Die Autoren haben festgestellt, dass die finanziellen Anreize aufgrund der Kürzungs- und Zuschlagssätze zwar den Rentenbezug beeinflussen, nicht aber die Erwerbstätigkeit. Das gesetzliche Rentenalter hat hingegen einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit (ibid.). Da die Reform nur Frauen betraf, und sich Frauen und Männer bezüglich ihres Entscheidungsverhalten unterscheiden, sind die Resultate nicht generalisierbar. Sie geben aber einen Hinweis darauf, dass bei einer Erhöhung des Rentenalters mit grösseren Effekten zu rechnen ist als bei einer anderen Ausgestaltung der Kürzungs- und Zuschlagssätze.

Die grösste strukturelle Anreizwirkung liegt bei dem vorgegebenen Rentenalter – das frühestmögliche Alter für den Rentenbezug, sowie das ordentliche Rentenalter haben eine starke Default-Wirkung, für Individuen. Seibold (2017) findet für Deutschland, dass das offizielle Rentenalter unabhängig von den finanziellen Anreizen einen sehr starken Referenzpunkt darstellt und dazu führt, dass Erwerbstätige zu dem Zeitpunkt in Rente gehen. Reformen, die das ordentliche Rentenalter erhöhen, führen dazu, dass Personen länger erwerbstätig sind (Lalive & Parrotta, 2016b; Lalive et al., 2017; Staubli & Zweimüller, 2013). In Bezug auf den Bedarf an Fachkräften ist dieser Effekt somit erwünscht. Im Gegensatz dazu scheinen Reformen, die das Rentenalter flexibilisieren, eher dazu zu führen, dass Personen früher aus dem Arbeitsmarkt austreten (Börsch-Supan et al., 2017).

Aus Arbeitsmarktperspektive hingegen hat Vigtel (2018) festgestellt, dass Unternehmen eher ältere Arbeitskräfte neu einstellen¹⁸, wenn die Distanz zum minimalen Rentenalter (wenn dieses innerhalb eines Korridors liegt) abnimmt. Da im Alter die Wahrscheinlichkeit von Ausfällen aufgrund der gesundheitlichen

¹⁵ Während bei den 55-64jährigen 14.9 Prozent der Erwerbstätigen ein Teilzeitpensum von weniger als 50 Prozent haben, ist dieser Wert bei den Erwerbstätigen 65+ bei 64 Prozent (BFS, 2020b).

¹⁶ Die genannten Sätze für die Kürzung bzw. den Aufschub der Rente wurden im Rahmen der 10. AHV-Reform 1997 eingeführt und seither nicht angepasst.

¹⁷ Konkret sind die Zuschläge 10.8% für zwei aufgeschobene Jahre, 17.1% für drei aufgeschobene Jahre und 24% für vier aufgeschobene Jahre.

¹⁸ Der Autor geht nicht weiter darauf ein, wie der Effekt auf Weiterbildungen oder Beförderungen von bereits angestellten älteren Arbeitnehmenden ist. Hier kann vermutet werden, dass eine kürzere Distanz zum minimalen Rentenalter eher dazu führt, dass ältere Arbeitnehmende geringere Möglichkeiten zu Weiterbildungen etc. haben (siehe z.B. [Bauer and Eichenberger, 2017](#)).

Situation grösser ist und von Seiten der Firmen Bedenken in Bezug auf die Aufrechterhaltung der Produktivität bestehen, sind risiko-averse Firmen eher gewillt, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu zu beschäftigen, wenn das minimale Rentenalter nah ist. Das heisst, es ist anzunehmen, dass ein höheres Rentenalter einerseits dazu führt, dass Beschäftigte länger arbeiten, und andererseits, dass es für ältere Stellensuchende tendenziell noch schwieriger wird, eine neue Stelle zu finden solange sich Normen nicht ändern. Auch Staubli und Zweimüller (2013) stellten für Österreich fest, dass die Reform zur Erhöhung des Rentenalters der Frauen zwar zu längerer Beschäftigung geführt hatte, gleichzeitig aber auch Arbeitslosenversicherung sowie die Invalidenversicherung stärker belastet wurde.

2. SÄULE: BERUFLICHE VORSORGE

Die berufliche Vorsorge (BV) – die zweite Säule – ergänzt die Leistungen der ersten Säule. Damit soll der Lebensstandard im Alter aufrechterhalten werden können. Weiter bietet die BV Schutz im Invaliditäts- und Todesfall. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf die Altersvorsorge. Die zweite Säule beruht auf einem individuellen, obligatorischen Sparprozess. Alle Arbeitnehmenden müssen bei einer Vorsorgeeinrichtung versichert sein und sind ab dem 25. Altersjahr beitragspflichtig. Für Selbstständigerwerbende besteht die Möglichkeit, sich freiwillig einer Pensionskasse anzuschliessen. Die Anreize für Selbstständigerwerbende werden im Rahmen dieses Berichtes allerdings ausgeklammert. Dies zum einen da Selbstständigerwerbende bereits überdurchschnittlich stark auch nach dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig sind (Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen in der Gruppe 65+ beträgt 42.7 Prozent verglichen mit 19.8 Prozent in der Gruppe 55-64 (BFS, 2020b)). Zum anderen liegt ein Fokus auf den Unternehmen und ihren Handlungsoptionen, Anreize für ihre Angestellten zu schaffen.

Die Beiträge der BV werden auf Erwerbseinkommen¹⁹ von Angestellten minus eines Koordinationsabzuges geleistet. Die Beiträge sind altersabhängig und die so gestaffelten Beiträge führen zu einem negativen Anreiz für Unternehmen, ältere Personen zu beschäftigen. Tab. 5 zeigt die Beiträge für die berufliche Vorsorge beispielhaft auf. Laut der ICT-Salärumfrage²⁰ lag der Medianlohn in der ICT im Jahr 2019 für die Kompetenzstufe Professional bei 104'781. Je nach Alter unterscheiden sich die Sparbeiträge der beruflichen Vorsorge deutlich, wie in Tab. 5 ersichtlich wird. Bei gleichem Bruttolohn erhöhen sich die Lohnnebenkosten beim Übertritt ins 55. Altersjahr für die Arbeitgeber um CHF 2'396.88.

Altersgruppe	Sparbeiträge BV	Medianlohn Professional	BVG-pflichtiger Lohn Professionals (hälftig Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in)	Gesamtbeitrag BV
25-34	7%	104'781	79'896	5'592.72
35-44	10%	104'781	79'896	7'989.60
45-54	15%	104'781	79'896	11'984.40
55-64/65	18%	104'781	79'896	14'381.28

Anmerkung: Koordinationsabzug 2020 = 24'885. Quelle: Lohndaten: ICT- Salärumfrage von swissICT. Berechnung: IWSB.

¹⁹ Jährliche Einkommen ab 21'330 sind beitragspflichtig. Der maximal versicherte Lohn beträgt 85'320.

²⁰ Jährliche Erhebung der Saläre in 50 ICT Berufen von swissICT (2020).

Bei der zweiten Säule ist bereits ab 58 Jahren ein Vorbezug möglich. Beiträge können bis 70 einbezahlt werden. Die Pensionskassen können zudem vorsehen, dass Personen ab 58 Jahren ihr Pensum reduzieren und weiterhin den vorherigen Lohn versichern lassen. Der Lohn darf sich dabei höchstens um die Hälfte reduzieren. Dies als Anreiz für ältere Beschäftigte weiterzuarbeiten und auch bei einem reduzierten Pensum das Altersguthaben noch aufzustocken.

Wie in der AHV wird bei Vorbezug die Rente gekürzt und bei Aufschub ein Zuschlag gewährt. Schaltegger et al. (2018) konstatieren einen Fehlanreiz über den zu hoch angesetzten Umwandlungssatz, der allerdings eher bei jüngeren Personen ins Gewicht fällt. Die Autoren, wie auch Bütler et al., heben hervor, dass der grösste Fehlanreiz in der beruflichen Vorsorge durch steuerliche Anreize entsteht. Viele gutverdienende Personen haben ein hohes Altersguthaben, weil sie aus Gründen der Steueroptimierung sehr viel in die Säule 3a einbezahlt haben und/oder sich zusätzlich in die zweite Säule eingekauft haben. Die Finanzierung einer frühen Pensionierung ist somit gut möglich und erscheint zudem sehr attraktiv, um der Steuerprogression zu entgehen (Bütler et al., 2005a). Dem Arbeitsmarkt stehen dadurch gut qualifizierte Fachkräfte durch das vorzeitige Ausscheiden nicht mehr zur Verfügung (ibid.).

Exkurs: Nettoersatzrate

Als Ersatzrate wird das Einkommen nach der Pension als Anteil des Einkommens im letzten Jahr vor der Pensionierung bezeichnet. Die Nettoersatzrate ist das Einkommen (aus 1. und 2. Säule) abzüglich aller Steuern und Abgaben sowie zuzüglich allfälliger Transfers wie bspw. Kinderzulagen oder Ergänzungsleistungen.

Durch die hohen Nettoersatzraten in der Pensionskasse, die mit Kinderzulagen und wegen der Steuerprogression zusammen oftmals 100% übersteigen, kann es sein, dass sich Arbeit ab einem gewissen Alter nicht mehr lohnt (Schaltegger et al., 2018).

Zusätzlich besteht ein Fehlanreiz, da die BV und die AHV hinsichtlich des Vorbezugs nicht aufeinander abgestimmt sind (ibid.). Für eine Darstellung des Zusammenspiels der Anreize in den unterschiedlichen Systemen (zusätzlich noch IV, EL, ALV, Sozialversicherung) wird auf Schaltegger et al. verwiesen (2018).

5.1.2 GEPLANTE REFORMEN: AHV21 UND BVG-REFORM

AHV 21

Ende August 2019 wurde die Botschaft zur AHV 21 Reform vom Bundesrat verabschiedet und dem Parlament überwiesen (BSV, 2019). Als Ziel ist formuliert, dass die Reform 2022 in Kraft tritt. Die Reform geht die Behebung einiger der besprochenen Fehlanreize an. Die in diesem Zusammenhang wichtigsten Punkte²¹ werden hier kurz hervorgehoben.

- 1 Anpassung des Rentenalters der Frauen an das der Männer (65 Jahre). Dieses wird neu als Referenzalter bezeichnet.
- 2 Reduzierte Kürzungssätze bei Rentenvorbezug für die Frauen der Übergangsgeneration
- 3 Die Rente kann zwischen 62 und 70 Jahren bezogen werden (Flexibilisierung)

²¹ Die AHV 21 Reform umfasst noch weitere Elemente bzgl. Finanzierung, welche aber in Bezug auf die Arbeitsanreize nicht relevant sind und auf deren Darstellung deshalb verzichtet wird.

- 4 Anpassung der versicherungstechnischen Kürzungs- sowie Zuschlagssätze
- 5 Einkommen nach dem Referenzalter nach wie vor beitragspflichtig (Freibetrag 1400 Franken im Monat, 16'800 Franken im Jahr). Neu soll es möglich sein, mit dem Erwerbseinkommen und den AHV-Beiträgen nach dem Referenzalter die AHV-Rente aufzubessern²².

Aufgrund der bisherigen empirischen Grundlage ist zu erwarten, dass die Anpassung des Rentenalters der Frauen an das der Männer sowohl dazu führt, dass Frauen länger arbeiten, als auch, dass dieser Effekt für Männer beobachtbar ist (An et al., 2004; Lalive & Parrotta, 2016b; Lalive et al., 2017; Seibold, 2017; Staubli & Zweimüller, 2013). Die reduzierten Kürzungssätze für die Übergangsgeneration hatte gemäss Lalive et al. bei der AHV Reform im Jahr 1997 keinen sichtbaren Effekt – entsprechend ist hier nicht von einem stark negativen Arbeitsanreiz auszugehen. Aus Sicht des Fachkräftemangels – in der ICT aber auch anderswo – und entsprechend dem Ziel, ältere Personen länger im Arbeitsmarkt zu behalten, sind die Arbeitsanreize aus der Flexibilisierung des Rentenalters eher negativ zu bewerten (Börsch-Supan et al., 2017; Seibold, 2017). Dies da der Default-Effekt auch vom frühestmöglichen Rentenalter ausgeht, und dieses für Männer im Zuge der AHV 21 Reform gesenkt würde. Während von der vierten Massnahme, der Anpassung der Kürzungs- und Zuschlagssätze theoretisch ein negativer Arbeitsanreiz ausgeht, wurde bereits im vorangehenden Abschnitt diskutiert, dass diese finanziellen Anreize eine untergeordnete Rolle spielen (Lalive et al., 2017). Die fünfte Massnahme hingegen verspricht positive Arbeitsanreize für Personen, die entweder Beitragslücken aufweisen oder im Durchschnitt ihres Erwerbslebens ein tiefes Einkommen haben. Da letzteres tendenziell auf schlecht ausgebildete Personen zutrifft, ist unklar, ob damit dem Fachkräftemangel in einem Berufsfeld wie der ICT entgegengewirkt werden kann.

BVG-REFORM

Die Vernehmlassung zur Reform der beruflichen Vorsorge lief bis Ende Mai 2020. Die Reform soll Anpassungen vornehmen, die zum einen wegen der gestiegenen Lebenserwartung und der damit einhergehenden längeren Finanzierung der Leistungen nötig werden und zum anderen der Situation an den Finanzmärkten Rechnung tragen, welche die Erzielung der angenommenen Renditen unrealistisch macht (Eidgenössisches Departement des Innern, 2019). Dazu wird der Umwandlungssatz gesenkt. Gleichzeitig sollen die gestaffelten Beiträge der BV abgeflacht werden, um die besprochene Problematik der höheren Beiträge älterer Angestellten zu mildern. Da ein Ziel der Reform ist, das Leistungsniveau zu erhalten, wird gleichzeitig der Koordinationsabzug halbiert.

- 1 Senkung Mindestumwandlungssatz von 6.8 Prozent auf 6 Prozent.
- 2 Halbierung des Koordinationsabzugs
- 3 Altersgutschriften neu für die Altersgruppe 25-44: 9 Prozent und die Altersgruppe 45-[ordentliches Rentenalter]: 14%
- 4 Finanzierung eines Rentenzuschlags mittels Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen an die AHV (je 0.5 Prozent)

Die Massnahme mit der grössten Anreizwirkung in Bezug auf die Beschäftigung älterer Personen ist klar die Abflachung der Altersgutschriften. Personen kurz vor dem Rentenalter haben keinen spezifischen

²² Dies geschieht auf zwei Arten, einerseits mit der Schliessung von Beitragslücken wenn das Einkommen nach dem Referenzalter mindestens 40 % des früheren Einkommens und der AHV-Beitrag mindestens dem AHV-Mindestbeitrag entspricht, und andererseits wird das durchschnittliche Jahreseinkommen verbessert, welches für die Rentenberechnung massgeblich ist (BSV, 2019).

Nachteil mehr gegenüber 45jährigen, und generell ist der Unterschied zu den Beiträgen der jungen Personen kleiner. Da in Arbeitgeberbefragungen immer wieder betont wird, dass die Kosten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Hindernisfaktor ist (Deloitte Schweiz, 2019; Höpflinger et al., 2006; Trageser et al., 2012), kann diese Anpassung einen positiven Effekt haben. Während die Senkung des Mindestumwandlungssatzes für jüngere Personen einen Fehlanreiz beseitigen kann (Schaltegger et al., 2018), würde die Finanzierung mittels AHV-Beiträgen wie eine zusätzliche Steuer wirken und einen negativen Arbeitsanreiz beinhalten. Dies auch für die Personen, die das gesetzliche Rentenalter bereits erreicht haben und noch erwerbstätig sind. Weil aber der Zuschlag relativ gering ausfällt, ist eher von einem kleinen Effekt auszugehen. Durch die Halbierung des Koordinationsabzugs sind insbesondere teilzeiterwerbstätige Personen mit geringen Löhnen besser abgesichert. Ein Anreiz besteht deshalb zur längeren Beschäftigung bei dieser Personengruppe. Da bei tiefen Löhnen und geringen erwarteten Renteneinkommen Frühpensionierungen aber seltener sind, ist die Grösse des Effekts schwierig zu beurteilen.

Die aktuelle Situation von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Schweiz wurde auch in einer vom SECO beauftragten Studie untersucht (Suri et al., 2020). Die Autorinnen und Autoren der Studie besprechen nach einer Schätzung des Erwerbspotential verschiedene Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit im Alter. Dabei fokussiert die Studie hauptsächlich auf Anreizsysteme auf struktureller Ebene und analysiert drei Massnahmenbündel: Reduktion der Lohnnebenkosten für Erwerbstätige über dem ordentlichen Rentenalter, reduzierte Besteuerung von Erwerbseinkommen im Rentenalter, und Massnahmen zur Veränderung der Norm. Die Autorinnen und Autoren der Studie kommen zum Schluss, dass ein Kulturwandel zentral ist, um die Beschäftigung nach dem ordentlichen Rentenalter markant zu steigern. Dafür wird eine Kombination aus Sensibilisierung, betrieblichen Massnahmen (worauf im Kapitel 6 zurückgekommen wird) und die Aufhebung des fixen Rentenalters vorgeschlagen (Suri et al., 2020).

5.2 ANDERE LÄNDER

Um den demographischen Veränderungen zu begegnen, haben in den OECD-Ländern viele Reformen darauf abgezielt, die Systeme finanziell nachhaltig zu gestalten. Dabei wurde einerseits an individuellen Parametern geschraubt und andererseits wurden grosse Systemänderungen angestossen. Grundsätzlich ist der Trend dahingehend, dass die Renten stärker an das Einkommen gebunden werden und eher mit definierten Beiträgen als mit definierten Renten funktionieren²³ (OECD, 2019a).

Die OECD empfiehlt der Schweiz für die AHV eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 67 Jahre. Anschliessend soll das Rentenalter an die Lebenserwartung gekoppelt werden (OECD, 2020a). In der zweiten Säule wird eine Flexibilisierung des Umwandlungssatzes vorgeschlagen, und ganz generell sollen Anreize geschaffen werden, um die Menschen länger im Arbeitsprozess zu halten.

Da ein fixes Rentenalter wie bereits angeführt eine starke Default-Wirkung hat (Lalive et al., 2017; Seibold, 2017), sind einige Länder dazu übergegangen, das Rentenalter abzuschaffen und stattdessen einen sogenannten Rentekorridor einzuführen. So zum Beispiel Schweden, Norwegen und Kanada (Suri et al., 2020). Innerhalb dieses, oft breiten, Rentekorridors (z.B. in Norwegen zwischen 62 und 75 Jahren) ist eine Pensionierung jederzeit möglich, allerdings kommt es unterhalb bzw. oberhalb des Referenzalters auch zu Ab- bzw. Zuschlägen (ibid.). Der Vorteil ist, dass es keinen Automatismus gibt und Arbeitgeber

²³ Die Systeme werden als «defined contributions» und «defined benefits» bezeichnet. Zusätzlich gibt es auch Mischformen davon – das schweizerische System ist ein Beispiel für eine Mischform (OECD, 2019a).

und Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Arbeitsmarktaustritts diskutieren müssen. Zusätzlich wird die Norm eines bestimmten Rentenalters weniger verankert. Allerdings gibt es Evidenz, dass eine Flexibilisierung eher dazu führt, dass der Austritt aus dem Arbeitsmarkt zum frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgt (Bauer and Eichenberger, 2017; Börsch-Supan et al., 2017). Börsch-Supan et al. (2017) untersuchen mit zwei verschiedenen Methoden 6, bzw. 9 europäische Länder, die Reformen zur Flexibilisierung des Rentenalters umgesetzt haben. Die Autoren kommen zum Schluss, dass die Reformen zu einem Rückgang der Arbeitsstunden von älteren Personen geführt haben und das durchschnittliche Eintrittsalter in den Ruhestand gesunken ist. Die Erwerbsbeteiligung hat sich nicht verändert (ibid.).

In Dänemark wird das Rentenalter schrittweise angehoben, um mit der Entwicklung der Lebenserwartung Schritt zu halten. Ebenso haben Schweden, Finnland, Estland, Portugal und Holland einen Link zwischen Lebenserwartung und Referenzalter eingeführt oder beschlossen (OECD, 2019a). Schweden hat zusätzlich damit begonnen, das minimale Rentenalter anzuheben, um es der Entwicklung des Referenzalters anzupassen.

Mehrere Länder haben auch Massnahmen ergriffen, um die Arbeitsanreize im Alter zu verbessern. Die Massnahmen reichen von einer Abschaffung der maximalen, rentenbildenden Beitragsjahre in Belgien über Anpassungen bei den einkommensabhängigen Transferleistungen in Kanada, um Arbeitsanreize für geringverdienende Personen im Rentenalter zu stärken, zu Prämien für die Arbeit über das Rentenalter hinaus in Dänemark (OECD, 2019a). Während diese Schritte auf die individuelle Entscheidung zielen, wurden auch Policies eingeführt, die zum Ziel haben, dass Unternehmen ihre älteren Angestellten länger beschäftigen. Eine davon ist, dass Arbeitgeber ihre Angestellten nicht aus dem Grund entlassen dürfen, weil diese das ordentliche Rentenalter erreicht haben (OECD, 2019b). Australien, Dänemark, Kanada, die USA, Polen und das Grossbritannien haben solche arbeitsrechtlichen Änderungen vorgenommen. Weiter empfiehlt die OECD Diskriminierung aufgrund des Alters stärker anzugehen (ibid.). Viele Reformen zielen auch auf Anpassungen der Ersatzraten oder darauf, Anreize für privates Alterssparen zu erhöhen (ibid.).

Für einen Überblick über die unterschiedlichen Systeme in den OECD Ländern wird auf den «Pensions at a glance» Bericht der OECD und die dazugehörige Datenbank verwiesen (OECD, 2019a, 2020b).

6 BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Nachdem mit den Faktoren der individuellen Entscheidung über das Renteneintrittsalter das Arbeitsangebot älterer Personen diskutiert wurde und mit den strukturellen Faktoren der Rahmen gegeben wurde, liegt der Fokus nun auf der Arbeitsnachfrage und somit auf den Unternehmen. Zum einen stellt sich die Frage was Motivations- und Hinderungsfaktoren für Unternehmen darstellen ältere Mitarbeitende (58-70) zu beschäftigen. Dies sollte allgemein und insbesondere in der ICT angeschaut werden.

In einem nächsten Schritt werden zum anderen aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen Möglichkeiten beschrieben, wie Firmen und Branchenverbände Anreize für eine Beschäftigung über das offizielle Pensionsalter hinaus, setzen können.

6.1 MOTIVATION FÜR UNTERNEHMEN ÄLTERE MITARBEITENDE ZU BESCHÄFTIGEN

Nachfolgend wird die Motivation für Unternehmen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen diskutiert. Dabei werden zuerst Faktoren besprochen, die auf beide Altersgruppen, 58-64/65 und 64/65-70, gleichermaßen zutreffen und anschliessend wird getrennt auf die beiden Gruppen eingegangen. Dies, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Arbeitnehmende, die das ordentliche Rentenalter bereits erreicht haben, tiefere Lohnnebenkosten bezahlen müssen und somit für die Arbeitgeber günstiger sind, als die Altersgruppe direkt vor dem Renteneintritt.

In Tab. 6 werden diese Faktoren übersichtsartig dargestellt.

TAB. 6 MOTIVATIONS- UND HINDERUNGSFAKTOREN FÜR UNTERNEHMEN		
Motivationsfaktoren		
Anderes	Fachlich	Soft Skills
<ul style="list-style-type: none"> Bessere Resultate bei durchmischten Teams Weitergabe von Wissen an die jüngeren Mitarbeitenden Fachkräftemangel Repräsentierung (wichtig, wenn auch ältere Personen mit bspw. Werbung angesprochen werden sollen) 	<ul style="list-style-type: none"> Langjährige Erfahrung Branchenspezifische Kenntnisse Firmenspezifisches Erfahrungswissen Qualifizierte Fachkräfte 	<ul style="list-style-type: none"> Loyalität Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit Kundenbeziehungen/Netzwerk ausgleichende Wirkung im Team
Hinderungsfaktoren		
Anstellung	Fachlich	Soft Skills
<ul style="list-style-type: none"> Altersabhängige Lohnstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> Veraltetes Fachwissen Fehlende Qualifikationen 	<ul style="list-style-type: none"> Mangelnde Flexibilität und Anpassungsbereitschaft

Grundsätzliche Motivationsfaktoren für Unternehmen ältere Mitarbeitende zu beschäftigen sind: deren langjährige Erfahrung, zugeschriebene Eigenschaften wie Loyalität, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit, ein grosses Netzwerk, wertvolle Branchenkenntnisse, betriebsspezifisches Erfahrungswissen, stärkere Kundenbeziehungen und der Erhalt und die Weitergabe von Wissen an die jüngeren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Bersin & Chamorro-Premuzic, 2019; Gekara et al., 2019; Höpflinger et al., 2006; Oesch, 2020; Parry & Taylor, 2007; Trageser et al., 2012). Andere Motivationsfaktoren können ein

Mangel an qualifizierten Fachkräften sein, die wissenschaftlich gestützte Annahme, dass durchmischte Teams oft zu besseren Resultaten kommen (Backes-Gellner & Veen, 2013; Göbel & Zwick, 2013) und den Wunsch ältere Personen vermehrt als zahlungskräftige Kundengruppe anzusprechen und entsprechend die Repräsentativität dieser Gruppe innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten (Höpflinger et al., 2006).

Diese Motivationsfaktoren treffen sowohl auf Neueinstellungen von älteren Arbeitskräften als auch auf den Erhalt der sich bereits im Unternehmen befindenden Arbeitskräften zu. Allerdings sind die Firmenkennnisse natürlich vor allem bei den Angestellten relevant, die bereits in der Firma sind, ebenso wenn es darum geht, dieses firmenspezifische Wissen und die Kenntnisse der Organisation an jüngere Mitarbeitende weiterzugeben.

Ein Hinderungsfaktor, der auf den Erhalt der Beschäftigten wie auch auf die Neueinstellung von älteren Personen zutrifft, ist die Annahme, dass ältere Beschäftigte mehr kosten und/oder weniger produktiv sind, als jüngere Personen. Einen Einblick in die Praktiken der Unternehmen und mögliche Hinderungsgründe für die Anstellung älterer Personen bietet die Studie von Trageser et al. (2012), in welcher unter anderem eine Arbeitgeberbefragung durchgeführt wurde.

Von den Unternehmen in der Stichprobe²⁴, welche in den vergangenen drei Jahren keine Arbeitskräfte über 58 Jahren eingestellt haben war die meistgenannte Antwort auf die Frage nach den Gründen²⁵, dass «... genügend andere Bewerber (sic) zur Verfügung [standen]» (Trageser et al. 2012, S. 48). Häufig genannt wurde auch, dass «Personen über 58 Jahren (.) für die Funktionen nicht geeignet gewesen [wären]» (ibid.). Während die erste Antwort eine Präferenz für jüngere Angestellte ausdrückt, ist es bei der zweiten Antwort nicht möglich zu beurteilen, inwiefern diese objektiv zutreffend ist oder ob auch eher eine Präferenz für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dahintersteht. Der Grund, dass ältere Angestellte das Unternehmen mehr kosten würden, wurde von 50% der befragten kleinen Unternehmen genannt und von 38% der grossen Unternehmen. Ein grösseres Krankheitsrisiko wurde von einem Drittel der Unternehmen als Hinderungsgrund genannt, ungefähr gleich oft wurde erwähnt, dass die Einstellung älterer Personen nicht der Personalpolitik entsprechen würde oder dass die Qualifikationen der älteren Arbeitskräfte nicht mehr adäquat sei.

Gleichzeitig wurden auch alle Unternehmen gefragt, was grundsätzliche Hinderungsgründe für die Anstellung älterer Personen sei. Die Antworten sind vergleichbar mit den Gründen, die Firmen angegeben haben, welche in den letzten drei Jahren keine Arbeitskräfte über 58 Jahren eingestellt hatten. Wiederum waren die Antworten, welche auf eine grundsätzliche Präferenz für jüngere Angestellte schliessen lässt, am häufigsten vertreten (ibid.). Hinter einer solchen Präferenz können verschiedene Dinge stehen – bspw. die Annahme, dass ältere Personen weniger produktiv sind. Dies wurde in einer anderen Arbeitgeberbefragung in sieben verschiedenen europäischen Ländern festgestellt (Conen et al., 2012).

Diese Annahme scheint sich in der allgemeinen Wahrnehmung als auch bei den Arbeitgebern hartnäckig zu halten, obwohl sie wissenschaftlich nicht belegt ist. Grundsätzlich ist Produktivität sehr schwierig zu messen. Es gibt einige Studien, die einen negativen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität

²⁴ Für die Arbeitgeberbefragung wurde eine Stichprobe von insgesamt 5'000 Unternehmen gezogen – geschichtet nach Grösse des Unternehmens, Branche und Sprachregion. Von den Unternehmen in der Stichprobe konnten 1'969 Unternehmen befragt werden. Das entspricht knapp 40 Prozent der Stichprobe (Trageser et al., 2012).

²⁵ Die Frage lautete «Aus welchen Gründen haben Sie in den letzten drei Jahren keine Personen 58+ angestellt?». Die Anzahl Unternehmen, welche auf die Frage geantwortet hatten, war 1'169.

finden (Haltiwanger et al., 1999; Hellerstein et al., 1996; Lallemand & Rycx, 2009), andere Studien finden hingegen keine Evidenz für abnehmende Produktivität (Aubert & Crépon, 2006; Börsch-Supan & Weiss, 2016; Göbel & Zwick, 2009; Kim, 2019; Malmberg et al., 2008; van Ours & Stoeldraijer, 2011).

Börsch-Supan und Weiss beispielsweise finden in ihrer Studie zur Produktivität von Arbeitnehmenden in einem Montagewerk eines LKW-Hersteller Evidenz dafür, dass ältere Arbeitnehmende ebenso produktiv sind wie ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen (Börsch-Supan & Weiss, 2016). Dies obwohl es sich oft um körperlich anstrengende Aufgaben handelt. Die Autoren schlussfolgern demnach, dass dasselbe für Sektoren gilt, in denen die Aufgaben körperlich weniger anstrengend sind und die Erfahrung eine wichtigere Rolle spielt (bspw. im Dienstleistungssektor).

Während es keine gesicherte Evidenz gibt, dass die Produktivität mit dem Alter abnehmen würde, gibt es Hinweise, dass die Varianz innerhalb der Altersgruppe zunimmt. Das heisst, während sich die 25-34jährigen beispielsweise in Bezug auf ihre Fähigkeiten, Belastbarkeit und Flexibilität relativ ähnlich sind, werden die Unterschiede bei der Altersgruppe 55-64 grösser (Göbel & Zwick, 2013; Heyma et al., 2014; Höpflinger et al., 2006). Dies erhöht die bereits vorhandene Unsicherheit bei Neueinstellungen zusätzlich und kann sich zuungunsten von älteren Personen auswirken.

Hinsichtlich der fehlenden/nicht adäquaten Qualifikationen als Hinderungsgrund kam eine Studie zur Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45+ im Kanton Zürich zum Schluss, dass keine flächendeckende Fehlqualifikation festgestellt werden kann. Allerdings wurde beobachtet, dass vorhandene Fähigkeiten oftmals nicht formal nachgewiesen werden können (IWSB, 2015). Während formale Qualifikationen zwar die Attraktivität von Bewerbern erhöhen, muss das Fehlen ebendieser kein Ausschlusskriterium sein. Die befragten Arbeitgeber betonten, dass die Fähigkeiten und nicht die Qualifikationen über die Eignung für eine Arbeitsstelle entscheiden (ibid.). Für die Unternehmen müssen demnach fehlende Qualifikationen nicht notwendigerweise einen Hinderungsgrund darstellen, eine ältere Person einzustellen, so lange die geforderten Fähigkeiten vorhanden sind. Dies insbesondere im Berufsfeld ICT mit relativ vielen Quereinsteigern.

Nun werden zusätzliche Motivations- und eventuelle Hinderungsgründe je nach Altersgruppe getrennt betrachtet.

6.1.1 GRUPPE 58 BIS 64/65-JÄHRIGE

Zusätzlich zu den im vorangehenden Abschnitt genannten Motivationsfaktoren, hat diese Gruppe noch ein paar Jahre bis zum ordentlichen Rentenalter vor sich und weist eine geringe Arbeitsplatzfluktuation auf.

Bei den Altersgruppen 55-64 und 65+ arbeiten 79 Prozent bzw. 84 Prozent schon länger als 5 Jahre in ihrem aktuellen Betrieb (BFS SAKE 2019). Bei der Kohorte 45-54 hingegen sind es 64 Prozent. Da es sich dabei auch um einen Kohorteneffekt handeln kann, wissen wir nicht, ob die heutigen 45jährigen im Alter eventuell ihren Betrieben weniger lang treu bleiben als heute.

Aus dieser Perspektive kann es sich für Unternehmen lohnen, Personen aus der Altersgruppe 58-64/65 einzustellen, da es wahrscheinlich ist, dass diese Person bis zum Austritt aus dem Arbeitsmarkt beim Unternehmen bleiben. Personelle Investitionen lohnen sich, wenn die Person noch bis zu sieben Jahre bis zum ordentlichen Rentenalter vor sich haben (Oesch, 2020). Dass diese Altersgruppe oft über ein breites Netzwerk verfügt ist ein weiterer Vorteil. Zusätzlich zahlt sich langjährige Erfahrung und die erworbenen

Kompetenzen von älteren Mitarbeitenden sehr oft in schwierigen Kontexten und Situationen aus (Höpflinger et al., 2006). In Tab. 7 werden zusätzliche Motivationsfaktoren für die Altersgruppe 55-64/65 sowie spezifische Hinderungsfaktoren darstellt.

TAB. 7 ZUSÄTZLICHE MOTIVATIONSFAKTOREN UND SPEZIFISCHE HINDERUNGSFAKTOREN GRUPPE 58-64/65		
Zusätzliche Motivationsfaktoren		
Anstellung	Fachlich	Soft Skills
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebstreue, geringe Fluktuation • Gesundheitliche Risiken klein 		
Hinderungsfaktoren		
Anstellung	Fachlich	Soft Skills
<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Lohnnebenkosten 		
Übersicht: IWSB.		

Strukturelle Hinderungsfaktoren wie hohe Lohnnebenkosten können erklärterweise nicht angepasst werden, eine altersabhängige Lohnstruktur hingegen kann vonseiten der Unternehmen bei Bedarf abgeschafft oder verändert werden. Bei einer Arbeitgeberbefragung (Höpflinger et al., 2006) stellte sich heraus, dass Arbeitgeber ältere Personen oft nicht einladen, da sie davon ausgingen, dass jene zu hohe Lohnvorstellungen hätten. Ebenso haben Conen et al. festgestellt, dass der wahrgenommene Unterschied zwischen Produktivität und Kosten (sog. Cost-productivity-gap) das Einstellungsverhalten der Unternehmen und die Bemühungen zum Erhalt von älteren Angestellten beeinflusst (Conen et al., 2012). Zu den Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zählt die OECD dann auch die Abschaffung von altersabhängigen Lohnstrukturen (OECD, 2019a, 2020a).

6.1.2 GRUPPE 64/65 BIS 70-JÄHRIGE

Bei denjenigen Personen, die das ordentliche Rentenalter bereits erreicht haben, sind die hohen Lohnnebenkosten im Gegenzug kein Thema mehr. Die Beiträge für die AHV fallen zwar weiterhin an (ab 1400 CHF monatlichem Einkommen, bzw. 16'800 CHF Einkommen pro Jahr), aber die berufliche Vorsorge ist nicht mehr obligatorisch (Informationsstelle AHV/IV, 2019).

Forschung über Beschäftigung im Ruhestand ist beispielsweise in der nordamerikanischen Literatur unter dem Begriff Bridge Employment verbreitet. Bridge employment beschreibt eine Beschäftigung, die typischerweise eine Veränderung in Anzahl Arbeitsstunden, Verantwortung, Flexibilität und körperlicher Beanspruchung mit sich bringt und somit älteren Arbeitskräften ermöglicht, länger im Arbeitsmarkt zu bleiben und ihnen dabei einen sanften Übergang zwischen Arbeitsleben und Pension gewährt (Feldman and Kim, 2009; Wang and Shultz, 2010). Die Studien zu Bridge Employment und dessen Vor- und Nachteilen heben die Motivation der Arbeitnehmenden hervor sowie den Wunsch, Wissen weiterzugeben und einer sinnvollen Arbeit nachzugehen (Fasbender et al., 2015; Feldman & Kim, 2009; Fisher et al., 2016; Jansen et al., 2019). Verschiedene Arbeiten stellen fest, dass Bridge Employment mit positiven Effekten auf die Gesundheit (physisch wie auch psychisch) einhergeht (Beehr & Bennett, 2015; Feldman & Kim, 2009).

TAB. 8 ZUSÄTZLICHE MOTIVATIONSFAKTOREN UND SPEZIFISCHE HINDERUNGSFAKTOREN GRUPPE 64/65-70

Motivationsfaktoren		
Anstellung	Fachlich	Soft Skills
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebstreue • Flexibilität (befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit, auf Abruf, Vertretungen etc.) • Tiefe Lohnnebenkosten 		<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Motivation
Hinderungsfaktoren		
Anstellung	Fachlich	Soft Skills
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche Risiken ggf. höher 		

Übersicht: IWSB

Während bei der Gruppe 58-64/65 auf die Betriebstreue hingewiesen wurde, ist das auch bei den Personen nach dem ordentlichen Rentenalter der Fall. In der Altersgruppe 65+ arbeiten 84 Prozent schon länger als 5 Jahre in ihrem aktuellen Betrieb (BFS SAKE 2019).

Teilzeitarbeit ist deutlich ausgeprägter und oftmals wünschen die Angestellten in diesem Alter flexiblere Arbeitsbedingungen. Dies kann beiden Seiten zugutekommen. In der Arbeitgeberbefragung von Trageser et al. wird bei der Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen über 64/65 Jahren Teilzeitarbeit am häufigsten genannt, gefolgt von befristeten Arbeiten und Vertretungen bei längeren Abwesenheiten (Trageser et al., 2012). Oft werden Personen auch auf Abruf beschäftigt (ibid.). Mit solchen flexiblen Arbeitsformen reduziert sich für Unternehmen das Risiko von längerfristigen Ausfällen aus gesundheitlichen Gründen und auch die Bedenken, dass die aktuellen Angestellten in zwei, drei Jahren weniger produktiv sind, haben weniger Gewicht. Gleichzeitig kommen solche Modelle den Arbeitnehmenden und ihrem Wunsch nach Flexibilität und mehr Freizeit entgegen (Fisher et al., 2016).

Da den Personen, die über das offizielle Rentenalter hinaus arbeiten, ihre Arbeitsstelle und das damit verbundene soziale Umfeld sowie die Befriedigung aus der Arbeit äusserst wichtig sind, ist ihre Motivation und der Einsatzwille nicht zu unterschätzen (Dendinger et al., 2005; Fasbender et al., 2015).

6.2 MÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN DIE BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER PERSONEN ZU FÖRDERN

Für Unternehmen gibt es verschiedene Gründe, ihre Mitarbeitenden auch im fortgeschrittenen Alter zu beschäftigen. Während die strukturellen Anreizsysteme von aussen gegeben sind, haben die Unternehmen andere Handlungsoptionen, um die Beschäftigung älterer Personen zu fördern. Dabei kann auch wieder differenziert werden, zwischen Anreizen und Massnahmen, die für die gesamte Gruppe der 58-70jährigen eine Rolle spielen und spezifischen Optionen, je nachdem, ob die Person das gesetzliche Rentenalter schon erreicht hat, oder nicht.

Mit Bezug auf die angesprochenen Hinderungsfaktoren und vor dem Hintergrund der Situation älterer Beschäftigter in der ICT können drei Handlungsfelder abgeleitet werden.

- 1 Vorurteilen begegnen (alle Ebenen, insb. Führung und HR)

- 2 Personalpolitik: Altersunabhängige Lohnstrukturen, Weiterbildungen und kontinuierliches Lernen ermöglichen, Mentoring Programme (von alt zu jung und umgekehrt), betriebliches Gesundheitsmanagement, Rentenalter früh thematisieren, Anstellungspraktiken analysieren und hinterfragen
- 3 Arbeitsmodelle: Aufgabenprofile/Arbeitsportfolios, Flexibilität (flexible Arbeitsbedingungen, Teilzeitmodelle, Home Office, Sabbaticals etc.), Bogenkarrieren

Ein wichtiger Faktor ist es, den vorherrschenden Vorurteilen zu begegnen. Dies ist auf allen Ebenen wichtig, aber besonders im Personalbereich und auf Managementebene zentral (Deloitte Schweiz, 2019; Fleischmann, 2019; Wörwag & Cloots, 2018). Auch kann dieser Schritt als Grundlage für die anschliessenden, konkreteren Massnahmen angeschaut werden. Wenn sich Mitarbeitende nicht wertgeschätzt und ernstgenommen fühlen, können vorgeschlagene Arbeitsmodelle leicht auch als Angriff auf die Position missverstanden werden (Tesar, 2016).

In der Personalpolitik ist eine immer wieder erwähnte Massnahme die Abschaffung von altersabhängigen Löhnen, bzw. Löhnen, die von der Länge der Betriebszugehörigkeit abhängen (Deloitte Schweiz, 2019; OECD, 2019b). Stattdessen sind Löhne nach Aufgabenprofil und Verantwortung denkbar. Die aktive Thematisierung des Themas Pensionierung kann helfen, frühzeitig nach Lösungen zu suchen. Betriebliches Gesundheitsmanagement spielt eine Rolle, um gesundheitliche Risiken abzuschwächen und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen. Um die Employability von Mitarbeitenden zu erhalten sind grundsätzlich Weiterbildungen und kontinuierliches Lernen wichtig (Höpflinger et al., 2006; Tesar, 2016). Im Kontext der Personalpolitik ist auch umgekehrtes Mentoring denkbar – jüngere Mitarbeitende vermitteln älteren Angestellten spezifische Fähigkeiten. Boockmann et al. (2018) haben den Effekt von personalpolitischen Massnahmen für ältere Beschäftigte auf die Verweildauer im Job untersucht und konnten einen positiven Effekt von altersdurchmischten Teams finden. Bei altersspezifischen Weiterbildungen und Anpassungen des Arbeitsplatzes hingegen konnten sie keinen Effekt feststellen (ibid).

Zusätzlich ist es zentral, dass die Anstellungspraktiken analysiert und hinterfragt werden. Wenn bei der Ausschreibung zum Beispiel eine bestimmte formale Ausbildung verlangt wird und dies ein erstes Ausschlusskriterium ist, kann es sein, dass ältere Personen durch das Raster fallen, obwohl sie die mit der Ausbildung assoziierten Fähigkeiten mitbringen würden (IWSB, 2015).

Was Arbeitsmodelle betrifft, schlagen Wörwag und Cloots (2018) drei Massnahmen vor, mit welchen die befragten Beschäftigten in der Studie sich eine längere Erwerbstätigkeit vorstellen können. Erstens können mit Arbeitsportfolios die Aufgaben angepasst werden, und die Tätigkeiten zum Beispiel durch Mentoring oder andere beratende Aufgaben ergänzt werden. Damit kann einerseits der Wissenstransfer gesichert werden und andererseits erhöhen solche Aufgaben für die Betroffenen die Motivation, da sie als sinnstiftend betrachtet werden (Beck, 2014; Fleischmann, 2019; Wörwag and Cloots, 2018). Göbel und Zwick (2013) finden in ihrer Studie, dass die relative Produktivität älterer Personen im Vergleich zu den jüngeren Beschäftigten grösser ist, wenn das Unternehmen altersspezifische Jobprofile ermöglicht.

Mit einer Reduktion der Arbeitszeit kann zweitens den Mitarbeitenden ermöglicht werden, neben der Arbeit anderen Interessen nachzugehen. Dadurch erhöht sich die Bereitschaft der befragten Personen, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten (Beck, 2014; Fleischmann, 2019; Wörwag & Cloots, 2018). Boockmann et al. (2018) hingegen haben einen negativen Effekt von altersspezifischer Teilzeitarbeit auf die Verweildauer im Unternehmen festgestellt. Ein Grund dafür könnte sein, dass Teilzeitarbeit im Alter in Deutschland noch nicht sehr verbreitet ist und allenfalls als Weg zum Austritt aus dem Arbeitsmarkt benutzt wird.

Flexibilität wurde auch in zahlreichen Studien als wichtiger Faktor des Renteneintrittsentscheides bestätigt und als Zufriedenheitsfaktor identifiziert (Cahill, 2014; Hudomiet et al., 2020; Kröll & Nüesch, 2019; Maxin & Deller, 2011; Shacklock et al., 2009).

Zu den Massnahmen, welche die Flexibilität erhöhen, gehören auch Sabbaticals, die Wörwag und Cloots (2018) als dritte Massnahme betonen. Auch Höpflinger hebt die Relevanz von längeren Auszeiten hervor, sowohl um sich zu erholen und dadurch leistungsfähig zu bleiben, als auch um die Motivation bei einer fordernden Tätigkeit nicht zu verlieren (in Tesar 2016). Bezüglich Arbeitsmodellen sind auch Bogenkarrieren denkbar – das bedeutet, dass es auch möglich sein kann, Verantwortung wieder abzugeben, oder in einen anderen Bereich zu wechseln (OECD, 2019b).

6.2.1 GRUPPE 58 BIS 64/65-JÄHRIGE

Personalpolitische Massnahmen erscheinen für diese Gruppe besonders wichtig, und zwar damit das Rentenalter und die damit einhergehenden Entscheidungen bereits früh thematisiert wird. Somit kann auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bezüglich Arbeitsmodellen eingegangen werden und beispielsweise ein Teilzeitpensum oder ein Sabbatical vereinbart werden. Dies kann einem allfälligen Motivationsverlust oder einer Frühpensionierungsabsicht entgegenwirken (Kröll & Nüesch, 2019). Weiter kann eine mögliche Bogenkarriere angedacht werden.

6.2.2 GRUPPE 64/65 BIS 70-JÄHRIGE

Bei der Gruppe 64/65-70 können Aufgabenprofile mit vermehrt beratenden Tätigkeiten attraktiv erscheinen. Für das Unternehmen kann dadurch der Wissenstransfer gesichert werden und neue Mitarbeitende können beispielsweise auf diese Weise einen Mentor oder eine Mentorin erhalten. Zusätzlich hat sich bei Befragungen herausgestellt, dass sich sowohl Arbeitnehmende als auch Unternehmen mehr Flexibilität wünschen (Trageser et al., 2012). Arbeit auf Projektbasis, auf Abruf oder für Vertretungen könnte für diese Gruppe interessant sein.

Inwiefern flexiblere Modelle umsetzbar sind, ist von Unternehmen zu Unternehmen verschieden. Vor allem für kleinere Unternehmen dürfte die Umsetzung schwieriger sein.

7 SYNTHESE

Die Analyse der IST-Daten zeigt primär, dass ein hoher Grad an Selbstbestimmungsmöglichkeiten die Bereitschaft zur Weiterarbeit erhöht, so ist das Rentenalter bei Selbstständigen, bei Personen in Mikrounternehmen (korreliert mit den Selbständigen) und bei hohem Bildungsniveau höher. Demgegenüber sind attraktive Frühpensionsangebote wie sie die Finanzdienstleister kennen der Weiterbeschäftigung fast definitionsgemäss nicht dienlich.

HANDLUNGSOPTIONEN FÜR UNTERNEHMEN

Die ICT-Beschäftigten der Branche wie des Berufsfeld weisen ein deutlich tieferes Durchschnittsalter in der Altersgruppe 58-70 Jahre auf als die Vergleichsgruppen, was darauf hindeutet, dass einiges an Potenzial auch innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens existiert. Dies auch, da die empirische Evidenz klar zeigt, dass die Loyalität der Mitarbeitenden im Alter enorm hoch ist und sich daher Investitionen in Mitarbeitende trotz kürzerer erwarteter Zeit für den Return-on-Investment (ROI) auszahlen können.

Als erste, relativ einfach umsetzbare Massnahmen bietet sich die aktive Kommunikation von Vorbildern in der Firma an, welche über das ordentliche Rentenalter weiterarbeiten. Diese erhöhen die wahrgenommene Nachfrage und dadurch die Bereitschaft zur Weiterarbeit.

Als zweite Massnahme ist darauf zu achten, dass ab einem gewissen Alter keine automatischen, altersbedingten Lohnerhöhungen mehr existieren, da die Lohnnebenkosten nicht beeinflusst werden können. Eine solche Änderung sollte natürlich möglichst bereits bei jüngeren Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Als dritte Massnahmen ist die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zu nennen. Dies, weil die Literatur zeigt, dass die Erwerbstätigen davon ausgehen, dass sich ihre Bereitschaft zur Arbeit nach dem Erreichen des Rentenalters durch die Option einer graduellen Pensionierung erhöht. Dies wirkt sich zwar kurzfristig negativ aus, da es häufig steuerlich interessant ist, sich graduell (mittels Teilpensionierung) zurückzuziehen. Gerade gutverdienende Personen haben oft ein hohes Altersguthaben der Säule 3a und sich möglicherweise noch in die Pensionskasse eingekauft. Die Frühpensionierung hilft dabei der Steuerprogression zu entgehen. Ziel muss daher sein, diesen Personen stattdessen eine Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter beliebt zu machen. Zu beachten gilt bei dieser Massnahme jedoch, dass sich das Muster des Beschäftigungsgrads in einer groben Approximation nicht zwischen Personen mit bzw. ohne Erwerbstätigkeit im Pensionsalter unterscheidet.

Bei diversen anderen Faktoren existieren jedoch keine Handlungsoptionen seitens der Firmen: Der Gesundheitszustand der Beschäftigten in der ICT ist bereits sehr gut und auch die hohen Löhne wirken so, dass Frühpensionierungen tendenziell ein Luxus sind, den man sich leisten kann und will. So steigt bis zu einem Arbeitseinkommen von 120'000 Franken im Jahr die Wahrscheinlichkeit zur Frühpensionierung und nur bei deutlich höheren Einkommen sinkt diese Wahrscheinlichkeit wieder merklich. Bei den familiären Faktoren (z.B. koordinieren Paarhaushalte ihren Altersrücktritt) besteht gar keine Einflussmöglichkeit der Unternehmen.

HANDLUNGSOPTIONEN FÜR DIGITALSWITZERLAND

Die Handlungsoptionen für die Arbeitgebenden bedeuten vielerorts eine Veränderung der Betriebskultur. Diesen Prozess kann digitalswitzerland begleiten. Dabei sollten auch die Voraussetzungen auf Seiten der Arbeitnehmenden nicht vernachlässigt werden, so beispielsweise mit geeigneten Programmen zur Förderung des lebenslangen Lernens.

Der zentrale Ausgangspunkt für digitalswitzerland aus politischer Sicht sollte das ordentliche Rentenalter darstellen, da dieses eine beachtliche Default-Wirkung hat. Eine Erhöhung ist dabei erfolgsversprechender als die Einführung eines Rentenkorridors, bei welchem versucht wird den Automatismus des Renteneintritts abzuschwächen. Die Evidenz in Ländern, welche einen solchen Rentenkorridor eingeführt haben, spricht nämlich dafür, dass der Austritt aus dem Arbeitsmarkt eher zum frühestmöglichen Zeitpunkt (aus Sicht des Individuums) erfolgt.

Zudem sollte die Abschaffung der AHV-Beiträge im Pensionsalter erwogen werden. Diese wirken wie eine Steuer, da sie die Altersrente nicht mehr erhöhen. Paradoxerweise wäre aus Sicht der Lohnnebenkosten jedoch mehr Handlungsbedarf vor dem Erreichen des Pensionsalters angezeigt.

Weiter muss die berufliche Vorsorge – losgelöst von der vorliegenden Thematik – dringend reformiert werden. In Bezug auf die Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter wirken sich hier die steuerlichen Anreize stärker hemmend aus als die Pensionskassenreglemente.

LITERATURVERZEICHNIS

- An, M.Y., Christensen, B.J., and Gupta, N.D. (2004). Multivariate mixed proportional hazard modelling of the joint retirement of married couples. *Journal of Applied Econometrics* 19, 687–704.
- Anger, S., Trahms, A., and Westermeier, C. (2018). Erwerbsarbeit nach Renteneintritt. *Wirtschaftsdienst* 98, 904–906.
- Aubert, P., and Crépon, B. (2006). Age, Wage and Productivity: Firm-Level Evidence. 1–26.
- Backes-Gellner, U., and Veen, S. (2013). Positive effects of ageing and age diversity in innovative companies – large-scale empirical evidence on company productivity. *Human Resource Management Journal* 23, 279–295.
- Bauer, A.B., and Eichenberger, R. (2017). Endogenous aging: How statutory retirement age drives human and social capital. CREMA Working Paper No. 2017-02, 1–50.
- Beck, V. (2014). Employers' views of learning and training for an ageing workforce. *Management Learning* 45, 200–215.
- Beehr, T.A., and Bennett, M.M. (2015). Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging and Retirement* 1, 112–128.
- Bello, P., and Galasso, V. (2020). Old before their time: the role of employers in retirement decisions. *Int Tax Public Finance*.
- Berkel, B. (2006). Retirement Age and Preretirement in German Administrative Data. Discussion Paper Series: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging 06, 33.
- Bersin, J., and Chamorro-Premuzic, T. (2019). The Case for Hiring Older Workers. *Harvard Business Review*.
- BFS (2017). Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT).
- BFS (2018). Frühpensionierungsquote (Arbeitsmarktansatz) nach Geschlecht und Alter.
- BFS (2020a). Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.
- BFS (2020b). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp - 1.4.1991-31.3.2020 | Tabelle.
- Bloemen, H.G. (2011). The Effect of Private Wealth on the Retirement Rate: An Empirical Analysis: Effect of Private Wealth on Retirement Rate. *Economica* 78, 637–655.
- Boockmann, B., Fries, J., and Göbel, C. (2018). Specific measures for older employees and late career employment. *The Journal of the Economics of Ageing* 12, 159–174.
- Börsch-Supan, A., and Weiss, M. (2016). Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. *The Journal of the Economics of Ageing* 7, 30–42.
- Börsch-Supan, A.H., Bucher-Koenen, T., Kutlu-Koc, V., and Goll, N. (2017). Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered. MEA Discussion Paper.
- BSV (2019). Botschaft AHV 21: Massnahmen im Detail.

- Bütler, M., Huguenin, O., and Teppa, F. (2005a). What Triggers Early Retirement? Results from Swiss Pension Funds. 43.
- Bütler, M., Huguenin, O., and Teppa, F. (2005b). What Triggers Early Retirement? Results from Swiss Pension Funds. DNB Working Paper 41/2005, 1–39.
- Cahill, K.E. (2014). The Impact of a Randomly-Assigned Time & Place Management Initiative on Work and Retirement Expectations. 48.
- Conen, W., van Dalen, H.P., and Henkens, K. (2012). Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity: A Survey Among European Employers. SSRN Journal.
- Deloitte Schweiz (2019). Arbeitskräfte gesucht. Wie die Altersgruppe 50plus den Arbeitskräftemangel lindern kann.
- Dendinger, V.M., Adams, G.A., and Jacobson, J.D. (2005). Reasons for Working and Their Relationship to Retirement Attitudes, Job Satisfaction and Occupational Self-Efficacy of Bridge Employees. *Int J Aging Hum Dev* 61, 21–35.
- Dorn, D., and Sousa-Poza, A. (2005). The determinants of early retirement in Switzerland.
- Eidgenössisches Departement des Innern (2019). Reform der beruflichen Vorsorge (BGV-Reform). Erläuternder Bericht zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens (Bern).
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.-B., and Deller, J. (2015). The Meaning of Work for Post-retirement Employment Decisions. WORKAR wav015.
- Feldman, D.C., and Kim, S. (2009). Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment. *Human Resource Planning* 14–25.
- Fisher, G.G., Chaffee, D.S., and Sonnega, A. (2016). Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work Aging Retire* 2, 230–261.
- Fleischmann, D. (2019). Die Generation 55+ als Stille Reserve. Panorama - Fachinformationen Für Berufsbildung, Berufsberatung Und Arbeitsmarkt 2019.
- Gekara, V.O., Chhetri, P., Snell, D., and Yeoh, Y.H. (2019). The workforce ageing challenge and employer response: a study of the Australian transport and logistics industry. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 29, 313–336.
- Göbel, C., and Zwick, T. (2009). Age and Productivity - Evidence from Linked Employer Employee Data (Rochester, NY: Social Science Research Network).
- Göbel, C., and Zwick, T. (2013). Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? *Labour Economics* 22, 80–93.
- Haltiwanger, J.C., Lane, J.I., and Spletzer, J. (1999). Productivity Differences across Employers: The Roles of Employer Size, Age, and Human Capital. *American Economic Review* 89, 94–98.
- Hellerstein, J.K., Neumark, D., and Troske, K.R. (1996). Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations (National Bureau of Economic Research).
- Heyma, A., van der Werff, S., Nauta, A., and van Sloten, G. (2014). What Makes Older Job-Seekers

- Attractive to Employers? *De Economist* 162, 397–414.
- Höpflinger, F., Beck, A., Grob, M., and Lüthi, A. (2006). Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. *Avenir Suisse*.
- Hudomiet, P., Hurd, M.D., Parker, A.M., and Rohwedder, S. (2020). The effects of job characteristics on retirement. *Journal of Pension Economics and Finance* 1–17.
- Informationsstelle AHV/IV (2019). Lohnbeiträge an die AHV, die IV und die EO.
- IWSB (2015). Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus (kein Link) (Zürich/Bern: Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich/ICTswitzerland).
- IWSB (2018). ICT-Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2026 (Bern: ICT-Berufsbildung Schweiz).
- IWSB (2020). ICT-Fachkräftesituation - Bedarfsprognose 2028 (Bern: ICT-Berufsbildung Schweiz).
- Jansen, A., Höchner, M., Schulze, H., and Zölch, M. (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, 229–249.
- Kim, J. (2019). Aging Workforce, Firm Productivity and Labor Costs in Korea: Are Older Workers Costly to Firms? *Asian Economic Journal* 33, 115–142.
- Kröll, C., and Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *The International Journal of Human Resource Management* 30, 1505–1525.
- Lalive, R., and Parrotta, P. (2016a). How Does Pension Eligibility Affect Labor Supply in Couples? (Rochester, NY: Social Science Research Network).
- Lalive, R., and Parrotta, P. (2016b). How Does Pension Eligibility Affect Labor Supply in Couples? *Labour Economics*.
- Lalive, R., Magesan, A., and Staubli, S. (2017). Raising the Full Retirement Age: Defaults vs Incentives. *NBER Working Papers* 17–12, 1–57.
- Lallemand, T., and Rycx, F. (2009). Are Older Workers Harmful for Firm Productivity? *De Economist* 157, 273–292.
- Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PLoS ONE* 14, e0211487.
- Malmberg, B., Lindh, T., and Halvarsson, M. (2008). Productivity Consequences of Workforce Aging: Stagnation or Horndal Effect? *Population & Development Review* 34, 238–256.
- Maxin, L., and Deller, J. (2011). Beschäftigung statt Ruhestand: Individuelles Erleben von Silver Work. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*.
- Meng, A. (2012). Informal Caregiving and the Retirement Decision. *German Economic Review* 13, 307–330.
- Oakman, J., and Wells, Y. (2013). Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing and Society* 33, 988–1008.

- OECD (2019a). Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators (OECD).
- OECD (2019b). Working Better With Age (OECD).
- OECD (2020a). Policies for Switzerland's ageing society.
- OECD (2020b). OECD Statistics: Pensions at a Glance.
- Oesch, D. (2020). Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility* 65, 100441.
- van Ours, J.C., and Stoeldraijer, L. (2011). Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing. *De Economist* 159, 113–137.
- Parry, J., and Taylor, R.F. (2007). Orientation, opportunity and autonomy: why people work after state pension age in three areas of England. *Ageing and Society* 27, 579–598.
- Schaltegger, C.A., Leisibach, P., and Schmid, L.A. (2018). Arbeitsanreize in der sozialen Sicherheit. *50 (3/2018)*, 1–181.
- Seibold, A. (2017). Statutory Ages as Reference Points for Retirement: Evidence from Germany. 89.
- Shacklock, K., Brunetto, Y., and Nelson, S. (2009). The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47, 79–101.
- Smeaton, D., McKay, S., Great Britain, Department for Work and Pensions, Policy Studies Institute, University of Bristol, and Personal Finance Research Centre (2003). Working after state pension age: quantitative analysis (Leeds: Corporate Document Services).
- Staubli, S., and Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? *Journal of Public Economics* 108, 17–32.
- Suri, M., Frey, M., Wüest, A., and Morlok, M. (2020). Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus. *Grundlagen Für Die Wirtschaftspolitik*.
- Swiss Life (2021). Länger leben – länger arbeiten? Pensioniert und doch berufstätig: Zahlen, Fakten und Wünsche rund um den Altersrücktritt.
- swissICT (2020). Saläre der ICT 2020: Aktuelle Resultate.
- Tesar, N. (2016). Interview mit François Höpflinger. *Die Volkswirtschaft* 2016, 32–37.
- Trageser, J., Hammer, S., and Flieder, J. (2012). Altersrücktritt im Kontext der demographischen Entwicklung. *Beiträge Zur Sozialen Sicherheit*.
- Vigtel, T.C. (2018). The retirement age and the hiring of senior workers. *Labour Economics* 51, 247–270.
- Voňková, H. (2009). How Sensitive Are Retirement Decisions to Financial Incentives: A Stated Preference Analysis. 41.
- Wang, M., and Shultz, K.S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management* 36, 172–206.
- Wanner, P. (2019). Préparation d'une base de données sur la situation économique des personnes en âge d'activité et à l'âge de la retraite (WiSiER). *Beiträge zur Sozialen Sicherheit* 4/19.

Wörwag, S., and Cloots, A. (2018). Flexible Arbeitsmodelle für die Generation 50+: Wirkungsvolle Maßnahmen gegen den vorzeitigen Austritt aus der späten Erwerbsphase (Gabler Verlag).

Zweimüller, J., Winter-Ebmer, R., and Falkinger, J. (1996). Retirement of spouses and social security reform. *European Economic Review* 40, 449–472.