

Ältere als Ressource entdecken

Die Arbeitswelt in der Schweiz ist im Wandel: Während die Frühpension gefragt bleibt, wollen immer mehr Menschen länger arbeiten. Nebst der Frühpensionierung muss künftig auch eine «Spätpensionierung» zur aktiven Personalpolitik erfolgreicher Unternehmen gehören.

Die Arbeitswelt ist im Wandel und wird immer flexibler. Dies trifft zunehmend auch auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden für einen Verbleib im Arbeitsleben zu. Dieser tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt fordert die Unternehmen: Sie tun gut daran, ältere Mitarbeitende mit ihrem Wissen und ihren Fertigkeiten in ihren Reihen zu halten.

Bis 2040 mehr Aus- als Eintritte

In den letzten Jahrzehnten hatten ältere Arbeitnehmende bei den Arbeitgebern ein schlechtes Image. Sie gelten als unflexibel, zu wenig technikaffin und kaum belastbar – gleichzeitig müssen für sie hohe Lohnnebenkosten entrichtet werden. Diese Haltung ändert sich jetzt allmählich, da sich mit der Pensionierung der geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge ein Fachkräftemangel anbahnt.

Bereits im Jahr 2029 wird mit rund 125 000 Pensionierungen der Höhepunkt erreicht sein. Dann wird es mangels «Nachwuchs» an 18 500 Fachleuten fehlen. Ein Trend, der bis 2040 anhalten wird. Hinzu kommt, dass die jahrelang zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen stagniert und Männer immer öfter in Teilzeitpensen arbeiten möchten.

Finanzielle Sorgen und der Wunsch nach Weiterbeschäftigung

Nach wie vor gehören finanzielle Sorgen zu den Gründen, länger zu arbeiten. Auf der anderen Seite möchten und können immer mehr Menschen über das Pensionsalter hinaus arbeiten respektive sich ehrenamtlich engagieren.

In der Schweiz liegt das durchschnittliche Pensionsalter bereits heute



Frühpensionierung? Nein, lieber Spätpensionierung.

über dem ordentlichen Rentenalter: 2020 gingen Frauen mit 64,9, Männer mit 65,6 Jahren in Pension. Eine neuere Auswertung des Bundesamtes für Statistik zeigt, dass die Erwerbstätigkeit – vor allem in kleinen Pensen – über das ordentliche Rentenalter hinaus angestiegen ist.

Doch dafür muss vieles zusammenpassen. Befragungen zeigen, dass eine gute gesundheitliche Situation und ein angenehmes Arbeitsklima wichtige Voraussetzungen für den Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus sind. Ein genauerer Blick macht deutlich: Vor allem Menschen mit höherer Bildung, Selbstständige oder im Rahmen eines Familienunternehmens Tätige sind dazu bereit, länger zu arbeiten.

Handlungsbedarf bei Politik und Unternehmen

In der jüngeren Vergangenheit hat es die Politik verpasst, Anreize für einen Verbleib im Arbeitsleben zu schaffen. Mit der Reform der beruflichen Vorsorge, der zweiten Säule, bietet sich

die Chance, mittels Senkung der Lohnnebenkosten ältere Arbeitnehmende für Unternehmen attraktiver zu machen.

Doch auch die Wirtschaft ist gefordert. So zeigt eine Umfrage aus dem vergangenen Jahr, dass nicht einmal jedes zehnte Unternehmen eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter aktiv fördert. Eine Besinnung auf den Wert und die Kompetenzen der älteren, oft langjährigen Mitarbeitenden bildet dabei die Grundvoraussetzung. Doch auch neue Arbeitsmodelle – beispielsweise mit kleineren Pensen – sind gefragt. Wollen Unternehmen weiterhin erfolgreich bleiben, werden sie nicht darum herumkommen, Massnahmen für eine «Spätpensionierung» in ihre aktive Personalpolitik aufzunehmen. *



● **Alexander Widmer**
Pro Senectute Schweiz