



Berner Fachhochschule  
Haute école spécialisée bernoise  
Bern University of Applied Sciences



# Motivation und Hindernisse: Ältere Arbeitnehmer:innen im Schweizer Arbeitsmarkt

Fachinformation Angewandte Gerontologie, 25.09.2024

► Prof. Dr. Jonathan Bennett, Berner Fachhochschule, Institut Alter

# Argumente für die Selbstverständlichkeit von Weiterarbeit 65plus



Viele Menschen sind heute in der Lage, im Rentenalter erwerbstätig zu sein. Die Erwerbstätigkeit wird vermehrt Teil der aktiven Gestaltung der Lebensphase Alter.



In der Schweiz liegt die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen bis zum Referenzalter über dem internationalen Durchschnitt.



Viele ältere Erwerbstätige äussern den Wunsch, erwerbstätig zu bleiben und ihre beruflichen Fähigkeiten einzubringen.



Der Arbeitskräftemangel legt eine verstärkte Integration älterer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt nahe.

# Subjektive Motive, Ermöglichungsfaktoren, Hindernisse



## ▶ Soziales Umfeld

- ▶ U.a. Unterstützung durch den Partner, Kinder und Verwandte
- ▶ Verhältnis zu Arbeitskollegen



## ▶ Gesundheit

- ▶ Körperliche und psychische Gesundheit als Teil der Arbeitsmarktfähigkeit



## ▶ Finanzen

- ▶ Rentenhöhe und Ersparnisse beeinflussen die Entscheidung zur Weiterarbeit.
- ▶ Einige Menschen müssen aus finanziellen Gründen weiterhin arbeiten.



## ▶ Lebensentscheidungen bzw. -ereignisse

- ▶ Berufswahl, Weiterbildung, Beschäftigungsgrad und -unterbrüche
- ▶ Familienstand, Trennung/Scheidung



## ▶ Arbeitseinstellung und -gestaltung

- ▶ Selbsterfüllung im Job fördert den Wunsch, weiterzuarbeiten.
- ▶ Identifikation mit den Werten der Organisation ist wichtig.
- ▶ Einfluss auf Arbeitsbedingungen erhöht die Motivation zur Weiterarbeit.



## ▶ Weitere Faktoren

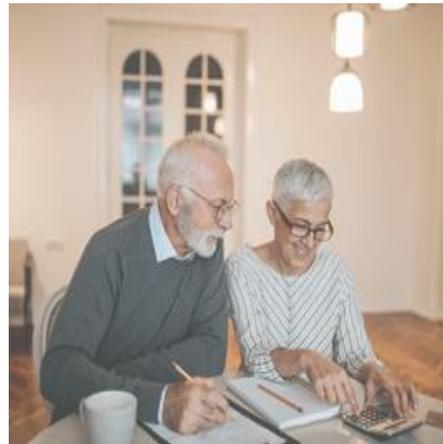
- ▶ U.a. Änderungen am Arbeitsplatz
- ▶ Starke ausserberufliche Anreize

# Einflussfaktoren auf individueller Ebene



## Einstellung zur Arbeit

- ▶ Subjektive Wichtigkeit und Befriedigung
- ▶ Beruflicher Werdegang
- ▶ Erlebte Wertschätzung



## Biografie und Soziales Umfeld

- ▶ Lebenssituation
  - ▶ Zivilstand, Wohnort und finanzielle Situation
- ▶ Gesundheit
- ▶ Bildungskarriere



## Alter als Gestaltungsaufgabe

- ▶ Mit oder ohne Erwerbstätigkeit?

# Oder doch nicht selbstverständlich?

## ▶ Attraktive Alternativen zur Erwerbsarbeit

Ältere Menschen haben oft andere Optionen zur Verfügung, wie freiwillige Tätigkeiten, Hobbys, Familienaufgaben, die ihnen Lebensqualität bieten und weniger Stress verursachen.

## ▶ Altersbilder und Unconscious Bias

Ältere Mitarbeitende sind oft mit Stereotypen wie geringerer Produktivität, wenig Innovationsfreude und mangelnder Digitalaffinität konfrontiert.

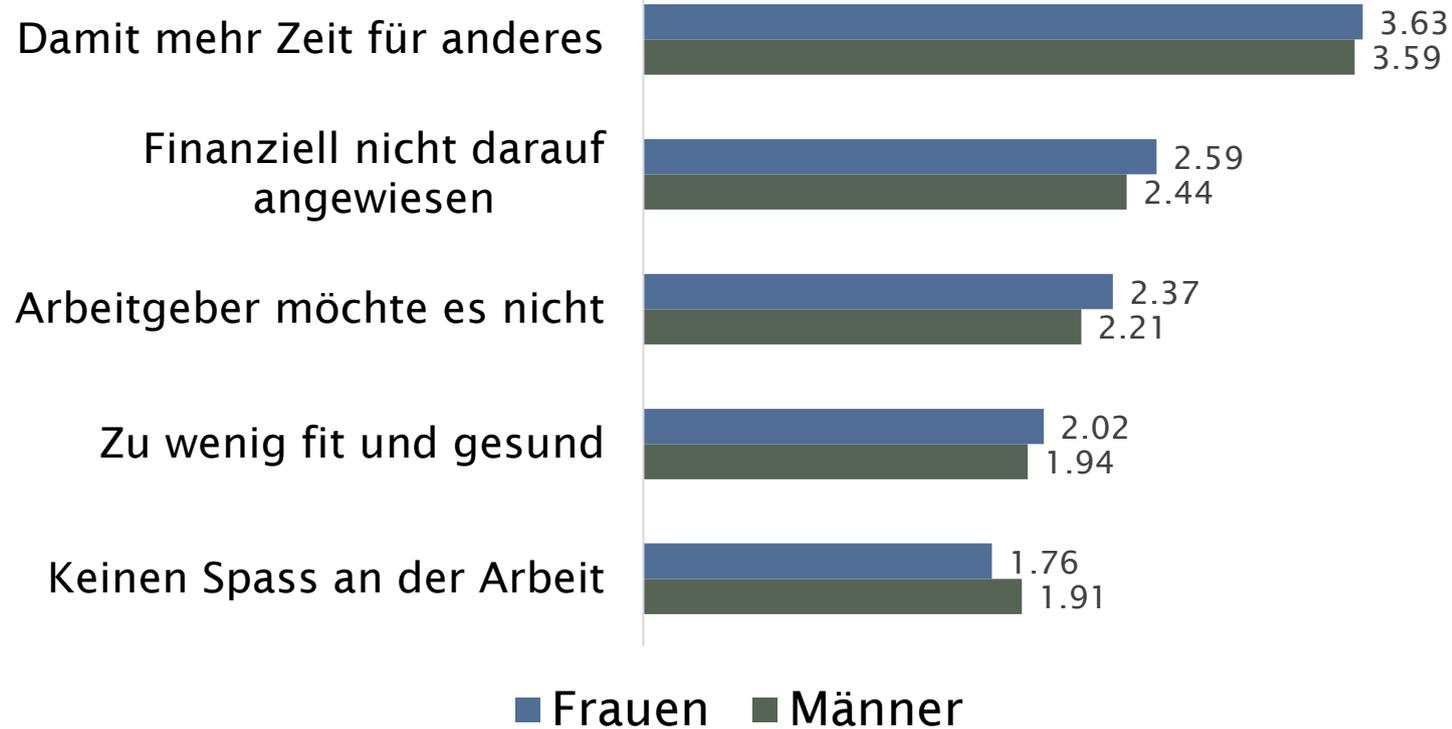
## ▶ Gesicherte Existenz im Alter

Für die meisten Menschen ist eine gesicherte Existenz im Alter ohne Erwerbsarbeit möglich.

## ▶ Referenzalter wirkt stark normativ

Vielerorts ist eine Kündigung mit 65 die Regel, wenn auch kein Automatismus. Abweichungen von der Norm sind noch längst nicht selbstverständlich.

# Persönliche Gründe gegen das Weiterarbeiten



- ▶ Quelle: BFH/Travail Suisse: Barometer Gute Arbeit; Erwerbstätige 46-74 Jahre; n=262; 1=trifft nicht zu; 4=trifft zu

# Selbstverständlichkeiten und Missverständnisse rund um Weiterarbeit

-  ▶ Optionen für die Weiterarbeit
  - ▶ Menschen sollten die **Möglichkeit** haben, im Rentenalter weiterzuarbeiten, wenn sie das wünschen.
-  ▶ Kritische Prüfung gesetzlicher Hürden
  - ▶ Gesetzliche Hürden für die Weiterarbeit im Alter sollten reduziert werden.
-  ▶ Unterstützung durch Unternehmen
  - ▶ Unternehmen sollten ihre Mitarbeitenden aktiv über vorhandene/nicht vorhandene Optionen für die Weiterarbeit 65+ informieren.
-  ▶ Weiterarbeit nicht zur Existenzsicherung
  - ▶ Es sollte nicht notwendig sein, im Rentenalter weiterzuarbeiten, nur um den Lebensunterhalt zu sichern.
-  ▶ Keine Rechtfertigung für "Rente ohne Erwerbsarbeit"
  - ▶ Menschen sollten sich nicht rechtfertigen müssen, wenn sie sich für ein Rentenalter ohne Erwerbsarbeit entscheiden.
-  ▶ Weiterarbeit kein Selbstläufer
  - ▶ Das Arbeiten im Rentenalter erfordert individuelle Bildungsanstrengungen, aktive Planung und Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und Zielen.

# Delphi-Befragung: Anreizstrukturen zur Weiterarbeit

- ▶ Zweistufige Befragung von Schweizer und anderen europäischen Experten zu Anreizen für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter
- ▶ Experten aus der Schweiz, den Niederlanden, Israel, Deutschland, Frankreich und UK (n=13 bzw. 11)
- ▶ Vertreter aus Hochschule, öffentlicher Verwaltung und privaten Forschungs- bzw. Beratungsorganisationen

# Die Sicht von Expert:innen in der Schweiz und Europa: Spielräume auf regulatorischer Ebene?

## Eindeutige Zustimmung

- ▶ Altersinklusive Unternehmenspolitiken
- ▶ Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden sollen früher in Rente gehen können

## Eindeutige Ablehnung

- ▶ «Bestrafung» von Firmen, die Mitarbeitende 50plus entlassen
- ▶ Senkung von Renten aufgrund einer bestimmten Einkommenshöhe im Rentenalter

## Dissens

- ▶ Kampagnen zum Abbau von Altersstereotypen
- ▶ Kinderbetreuung ausbauen, um Ältere zu entlasten
- ▶ Steuervorteile für arbeitende Rentner:innen
- ▶ Verknüpfung von Lebenserwartung und Referenzalter

Quelle: Delphi-Befragung BFH  
2023/2024

# Kontroverse Aspekte bei der Verknüpfung des Rentenalters mit der Lebenserwartung



- ▶ Es gibt Bedenken gegenüber einem „Autopilot“-System, das das Rentenalter automatisch an die Lebenserwartung anpasst. Dieses System wird als unflexibel angesehen.



- ▶ Notwendigkeit von Regelungen: Änderungen des Rentenalters sollten von Maßnahmen für diejenigen begleitet werden, die nicht bis zum höheren Rentenalter arbeiten können.



- ▶ Kritik am Verknüpfungsverhältnis: Einige halten das Verhältnis von Rentenaltererhöhung zur gewonnenen Lebenserwartung für zu hoch und nicht realitätsnah.



- ▶ Herausforderungen bei der Messung: Aggregierte Lebenserwartungsdaten verschleiern Unterschiede nach Geschlecht, sozialer Schicht und kultureller Identität. Gesunde Lebenserwartung ist informativer.



- ▶ Ungleichheiten in der Lebenserwartung: Die Vorteile längerer Lebenserwartung sind ungleich verteilt, was Fragen der Fairness aufwirft.



- ▶ Zeitpunkt und Umsetzung: Es gibt Bedenken hinsichtlich des Zeitpunkts vorgeschlagener Änderungen, insbesondere da frühere Änderungen noch nicht vollständig umgesetzt sind.

# Massnahmen auf verschiedenen Ebenen

## ▶ Individuelle Massnahmen

- Weiterbildung lebenslang betreiben
- Frühzeitig Standortbestimmungen vornehmen
- Aktiv das Gespräch mit Arbeitgebenden suchen
- Vereinbarkeitswünsche ansprechen

## ▶ Massnahmen in der Arbeitswelt

- Arbeitsmarktfähigkeit fördern
- Standortbestimmungen anbieten
- Anstellung und Entwicklung von älteren Mitarbeitenden fördern
- Sensibilisierung für Unconscious Bias
- Flexible Arbeitsmodelle für ältere Mitarbeitende
- (Teilzeit-) Weiterarbeit finanziell unterstützen

## ▶ Gesetzliche Massnahmen

- Gesetzliche Reformen werden vermutlich nur schrittweise auf bekannten Pisten erfolgen
- Lebenslanges Lernen fördern

## ▶ Sozialpolitische Massnahmen

- Gesellschaft für das Potenzial älterer Arbeitnehmender sensibilisieren.
- Intergenerationellen Austausch fördern.
- Unternehmen mit altersinklusive Politik belohnen.
- Vielfalt des Alterns kommunizieren.

# Massnahmen auf verschiedenen Ebenen

## ▶ Individuelle Massnahmen

- Bildung betreiben
- Orientierung schaffen
- Gespräch suchen

## ▶ Massnahmen in der Arbeitswelt

- Ältere Arbeitnehmende fördern
- Vorurteile abbauen
- Flexibilität ermöglichen

## ▶ Gesetzliche Massnahmen

- Unnötige Barrieren abbauen
- Bildungszugang für ältere Menschen verbessern

## ▶ Sozialpolitische Massnahmen

- Vielfältige Altersbilder vermitteln
- Intergenerationellen Austausch fördern
- Datengrundlagen ausbauen
- Forschung fördern

# Vier abschliessende Aussagen



▶ Altersinklusive Politiken fördern

▶ Die Förderung altersinklusive Politiken und Aufklärung über Altersstereotypen bleiben entscheidend, um ältere Arbeitnehmende in der Arbeitswelt zu halten.



▶ Massnahmen auf verschiedenen Ebenen

▶ Individuelle, arbeitgeberseitige, sozialpolitische und gesetzliche Massnahmen sind nötig, um die Integration von Personen 65+ im Arbeitsmarkt zu erhöhen.



▶ Wichtigkeit des lebenslangen Lernens

▶ Lebenslanges Lernen, intergenerationeller Austausch und flexible Arbeitsmodelle erleichtern die Fortsetzung der Beschäftigung älterer Personen.



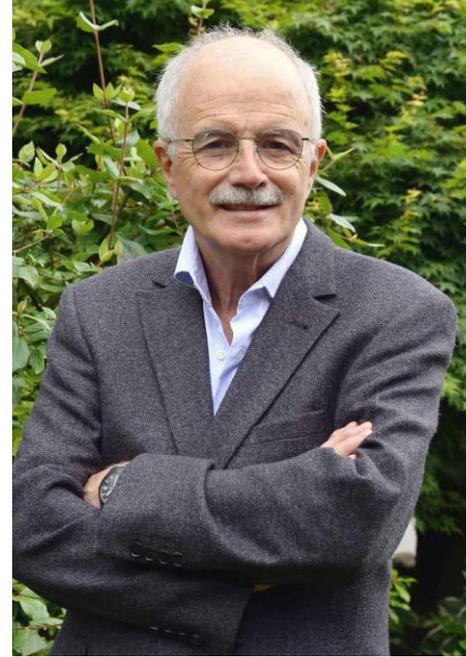
▶ Informierte Entscheidungen ermöglichen

▶ Die Ermöglichung informierter Entscheidungen über Erwerbsarbeit 65+ ist eine wichtige gemeinsame Aufgabe von Individuum, Staat und Wirtschaft.

# Portraits zum Arbeiten nach dem Pensionsalter



«Zusammen im Büro mit den jungen Journalist\*innen, die ich zum Teil selbst noch angestellt hatte – das habe ich ungeheuer gern gemacht.»



««Beruf: Rentner», daran kann ich mich immer noch nicht gewöhnen. Ich fühle mich nicht wie ein Rentner.»

# Vielen Dank!

- ▶ <https://age-int.ch/>
- ▶ <https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2021-974-064-720/>
- ▶ [www.bfh.ch/alter](http://www.bfh.ch/alter)
- ▶ [jonathan.bennett@bfh.ch](mailto:jonathan.bennett@bfh.ch)

