

Arbeiten im Alter hält fit oder vom Arbeitsvertrag zum Pensioniertenvertrag

Die positiven Ergebnisse der sog. „Nonnen-Studie“ 1986 wie auch anderer wissenschaftlichen Dokumente, z.B. der Altersforscherin Ursula Staudinger oder des Schweizer Gerontologen François Höpflinger,¹ werden auch von Erhebungen in Firmen oder in Medienberichten der Schweiz bestätigt.

Der provokative Titel von Klara Obermüllers „Ruhestand – nein danke!“² prägt die in ihrem Buch enthaltenen Interviews mit Schweizer Politikern, Managern, Journalisten und Wissenschaftlern. Ebenfalls stimmt das persönliche Empfinden der Autorin (Jahrgang 1940) mit dem Tenor der Interviewten überein, wenn sie schreibt: „Seit meiner offiziellen Pensionierung sind nun drei Jahre vergangen: eine Achterbahn der Gefühle, ein Prozess, ich spüre es, der noch lange nicht abgeschlossen ist. Manchmal realisiere ich, wie ich loslasse und Distanz gewinne. Dann bin ich wieder mittendrin und kann nicht genug bekommen von Aufgaben und Verpflichtungen.“

Auch der emeritierte Ordinarius für Soziologie der Universität St. Gallen, Peter Gross (Jahrgang 1941), behauptet, dass „die meisten länger arbeiten möchten, als sie dies heute tun. Nur müssten die Bedingungen stimmen.“ Das heisst, „es müsste in den Betrieben eine Kultur der Arbeit geben, die auf ältere Mitarbeiter Rücksicht nimmt“.³

Doch bereits im Bericht des Bundesrates für eine schweizerische Strategie der Alterspolitik 2007⁴ wird darauf hingewiesen, dass tatsächlich mindestens 20% der 65- bis 70jährigen Männer erwerbstätig sind und Altersvorsorgeleistungen beziehen.

Allerdings moniert die schweizerische Denkfabrik „Avenir Suisse, dass die „Altersarbeit in den Kinderschuhen“⁵ stecke, obwohl viele Mitarbeitende über 60 bereit wären, weiter zu arbeiten „solange die Bedingungen stimmen.“

Dass sich die Bedingungen für die weitere Beschäftigung über das Rentenalter hinaus in naher Zukunft verbessern müssen, darüber sind sich heute alle Akteure in der Schweiz einig.

Drei Entwicklungen bzw. Ereignisse sind es, die das Thema als dringend erscheinen lassen:

Aufgrund des Fachkräftemangels⁶ und der anrollenden Pensionierungswelle der „Babyboomer“ drängt sich ein stärkerer Fokus auf die Weiterbeschäftigung der Senioren auf. So haben in der Schweiz 2015 zum ersten Mal mehr Personen ihren 65. als ihren 20. Geburtstag gefeiert. Das findet seinen Niederschlag auch in der Erwerbsquote (Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen im Verhältnis zu einer Referenzgruppe, z.B. Altersgruppe) älterer Mitarbeiter in der Schweiz, die mit über 75% bei den 55-64jährigen die zweithöchste innerhalb der OECD-Länder ist.⁷

Das zweite wichtige Erfordernis ist das der Konsolidierung der staatlichen und beruflichen Altersvorsorge, von AHV (1. Säule) und der Pensionskassen (2. Säule). Während bei der Einführung der AHV 1948 noch 6.5 Erwerbstätige eine Person im Rentenalter nach dem Umlageverfahren finanzierten, kommen heute (2016) noch gut 3 „Aktive“ für eine pensionierte Person auf. Die finanziellen Folgen dieser Entwicklung werden immer deutlicher: Die AHV schliesst das Jahr 2015 mit einem negativen Umlageergebnis von -579 Millionen Franken ab, im Vergleich zu 2014, als das Ergebnis mit -320 Millionen Franken auch bereits negativ ausfiel.⁸ Bei den Pensionskassen ist es der zu hohe Kapitalumwandlungssatz, mit dem das angesparte Kapital als Rente jährlich ausbezahlt wird, der der steigenden Lebenserwartung nicht mehr entspricht.

Der dritte wichtige Grund, der für die Weiterbeschäftigung von Senioren spricht, ist das Ergebnis der eidgenössischen Volksabstimmung «Gegen Masseneinwanderung», die am 9. Februar 2014 von 50.3% der Stimmenden angenommen wurde. Sie beauftragt den Gesetzgeber, die Zuwanderung von Ausländern in die Schweiz durch jährliche Höchstzahlen und Kontingente zu begrenzen. Hintergrund

bildet dabei der – nach Luxemburg – mit 25% höchste Anteil an im Ausland geborenen Einwohner der Schweiz, dazu der hohe positive Einwanderungssaldo der letzten Jahre mit 70'000 bis 80'000 Personen (alle Zahlen gem. Bundesamt für Statistik).

In neuester Zeit gelten Senioren – nebst einer höheren Erwerbstätigkeit der Frauen – als „Trumpf“ gegen den Fachkräftemangel. Denn Senioren könnten nach dem gesetzlichen Rentenalter das Arbeitsangebot „kontingentfrei“, im Sinne der Volksinitiative, um mehrere zehntausend Arbeitskräfte erweitern (Avenir Suisse).

Auch die Arbeitgeber in der Schweiz scheinen nun ein Rezept für die Weiterbeschäftigung von älteren Menschen gefunden zu haben. Der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Valentin Vogt, erläutert das mögliche Vorgehen in einem Interview wie folgt: „Wir müssen uns von der Idee verabschieden, dass wir bis 65 mit Vollgas unterwegs sind, und danach geschieht nichts mehr. Wir haben Mitarbeiter, die mit zunehmendem Alter ihr Pensum reduzieren wollen. Gleichzeitig erhalten alle, die in Rente gehen, einen Pensioniertenvertrag. Sie haben die Möglichkeit, bei Bedarf weiter zu arbeiten, ohne dazu verpflichtet zu sein. Das funktioniert hervorragend. Wir können auf diese Weise 80 Prozent aller Temporärstellen besetzen.“⁹. Verschiedene Firmen in der Schweiz, wie z.B. die Zürich Versicherung, ABB, Swisscom u.a., wollen diesen Ansatz auch umsetzen, indem sie im Rahmen einer Strategic Workforce Planning (Zürich Versicherung) spezifische Entwicklungsstrategien u.a. für ältere Mitarbeitende kreieren.

In diesem Sinne müssten Arbeitgeber vermehrt in Richtung «Seniorenjobs» denken und einen sanfteren Eintritt ins Pensionsalter fördern. Auch die Sozialpartner sollten offener sein für Flexibilisierungen, z.B. für Vertrauensarbeitszeit, d.h. für ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht, nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers.

Neuerdings werden auch auf dem Gebiet des „zukunftsorientierten Generationenmanagements“ Rankings erstellt¹⁰, um die steigende Bedeutung der Arbeit im Alter zu dokumentieren. 2016 erhielt die Mundipharma Medical Company, Basel, ein KMU (Kleine und mittlere Unternehmen) der Pharmaindustrie mit 50 Mitarbeitenden, den Sonderpreis in der Kategorie 50plus.

Die Seniorenarbeit ist nicht die einzige Lösung, um den Fachkräftemangel in der Schweiz zu bekämpfen und die politischen Hindernisse des Landes, wie die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, zu überwinden oder die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern. Dennoch ist es für Unternehmen eine Massnahme, die sich relativ leicht, schnell und ohne grössere Investitionen verwirklichen lässt. Voraussetzungen aus Sicht der älteren Arbeitnehmenden sind dabei eine gewisse Zeitsouveränität, weniger Produktionsdruck, interessante Arbeit und soziale Kontakte.

¹ <https://web.archive.org/web/20120723102443/https://www.healthstudies.umn.edu/nunstudy/> oder u.a. <http://www.ursulastaudinger.com/forschung-2/> oder François Höpflinger et al., Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht, Zürich 2006

² Klara Obermüller, Ruhestand – nein danke! – Konzepte für ein Leben nach der Pensionierung, Zürich 2005

³ Peter Gross, Wir werden älter. Vielen Dank. Aber Wozu?, 4. Aufl., Freiburg, 2013

⁴ Strategie für eine schweizerische Alterspolitik, Bericht des Bundesrates, Bern 2007, S. 31 ff.

⁵ Avenir Suisse, Altersarbeit in den Kinderschuhen, Zürich, 2015, S. 3 ff.

⁶ Verschiedene Studien, wie z.B. Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung 2015 – 2060, BfS, 2015, beziffern den Fachkräftemangel auf rund 400'000.

⁷ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2015, Bundesamt für Statistik, 19.4.2016; Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz – Bessere Arbeit im Alter, OECD Paris 2014

⁸ Unterschiedliche Betriebsergebnisse von AHV und EO, compenswiss – Ausgleichsfonds AHV/IV/EO, 29.3.2016

⁹ Valentin Vogt, «Wer mit 55 entlassen wird, dem hilft es wenig, wenn er vom RAV in Kurse geschickt wird», Interview in: „msn-finanzen“, 13.4.2016

¹⁰ Ein solches Ranking erstellt z.B. Great Place to Work®, ein Beratungsunternehmen mit Niederlassungen in 50 Ländern (u.a. seit 2008 in Zürich), siehe www.greatplacetowork.ch.