

## Schwerpunkt

Ältere ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt

## Sozialpolitik

Ausgaben wachsen stärker als Einnahmen

## Gesundheitswesen

Kosten des Gesundheitswesens und Demografie

---

# Soziale Sicherheit

CHSS

6/2005

---

**BSV /**  
**OFAS /**  
**UFAS /**

## Inhaltsverzeichnis Soziale Sicherheit CHSS 6/2005

<b>Editorial</b>	317
<b>Chronik Oktober/November 2005</b>	318
<b>Rundschau</b>	320

### Schwerpunkt

<b>Ältere ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt</b> Früh pensioniert oder erwerbstätig bis ins Pensionsalter und länger?	321
Heute noch früh pensioniert, morgen schon gefragt (H. Kottmann, BSV)	322
«Ältere Führungskräfte lösen im Management weniger künstliche Hektik aus» (Porträt Bruno Hänni)	324
«Durch Früh pensionierung fehlen vielerorts Leute mit langjährigem Erfahrungsschatz und grossem Beziehungsnetz» (Porträt Alfred Pollo)	325
«Erfahrungen in die Breite als auch in die Tiefe sind für mich heute nützlich» (Porträt Margrit H. Vogt)	327
Wir werden in wenigen Jahren einen Arbeitskräftemangel haben (R. Derrer Balladore, Schweizerischer Arbeitgeberverband)	329
Bestandesaufnahme und offene Fragen zur 4. Säule in der Schweiz (J.-F. Rudaz, F. Donini, BSV)	333
Weiterbildung in späteren Berufsphasen – Situation und Perspektiven (F. Höpflinger, Universität Zürich)	340

### Vorsorge

Dritter Teil der 1. BVG-Revision (E. Schnyder, BSV)	344
---	-----

### Sozialpolitik

Ausgaben wachsen stärker als Einnahmen (S. Müller, A. Nienhaus, S. Schüpbach, BSV)	350
Neuerungen und Anpassungen bei den schweizerischen Sozialversicherungen (R. Marolf, BSV)	358

### Familie, Generationen und Gesellschaftsfragen

Bundesgesetz über die Familienzulagen – Harmonisierung mit oder ohne einheitlichen Mindestansatz? (H. Kottmann, BSV)	362
---	-----

### Gesundheitswesen

Kosten des Gesundheitswesens und Demografie (Y.-A. Gerber, BFS)	365
Untersuchung der praxisärztlichen Versorgung im OKP-Bereich (M. Bertschi, santésuisse)	370

### International

Einführung der europäischen Krankenversicherungskarte in Europa und in der Schweiz (X. Rossmann, BSV)	374
--	-----

### Parlament

Parlamentarische Vorstösse	378
Gesetzgebung: Vorlagen des Bundesrates	382

### Daten und Fakten

Agenda (Tagungen, Seminare, Lehrgänge)	383
Sozialversicherungsstatistik	384
Wichtige Masszahlen im Bereich der beruflichen Vorsorge	386
Literatur	388
Inhaltsverzeichnis CHSS 2005	389

Besuchen Sie uns unter  
[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)



## Chancen für ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt verbessern



Ludwig Gärtner  
Bundesamt für  
Sozialversicherung

Die künftige demografische Entwicklung ist auf drei Faktoren zurückzuführen: Erstens die sinkende Anzahl Kinder, zweitens die steigende Lebenserwartung und drittens die Migration. Insgesamt führt dies zu einer Verschiebung der Altersstruktur mit mehr älteren und weniger jüngeren Altersgruppen. Die Auswirkungen werden meist unter negativen Vorzeichen thematisiert: steigende Sozialausgaben, sinkendes Wirtschaftswachstum und verschärfte politische (Verteilungs-) Konflikte zwischen den Altersgruppen.

Für staatliche Massnahmen ist der Spielraum zur direkten Beeinflussung der demografischen Alterung relativ begrenzt: Eine umfassende Politik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Geburtenrate erhöhen, dies ist aber erst sehr langfristig wirksam. Die steigende Lebenserwartung – insbesondere weil sie mit einer Zunahme der beschwerdefreien Lebensjahre einhergeht – ist ein Gewinn und es wird kaum jemand ernsthaft fordern, sie sei zu stoppen. Und einer verstärkten Immigration sind aufgrund der Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Integrationsfähigkeit unserer Gesellschaft Grenzen gesetzt.

Die Verschiebungen in der Altersstruktur sind damit mehr oder weniger gegeben. Wir müssen uns deshalb darauf konzentrieren, deren Folgen zu bewältigen. Aus wirtschaftlicher Sicht stellen sich zwei Herausforderungen: Immer weniger Erwerbstätige müssen die Mittel für immer mehr AltersrentnerInnen aufbringen. Und in der aktiven Phase müssen die Mittel für eine immer längere Lebensspanne erarbeitet werden. In dieser Situation haben wir drei Möglichkeiten: Erstens können wir die Mittel auf eine längere Periode verteilen. Konkret bedeu-

tet dies: entweder mehr Konsumverzicht in der aktiven (z.B. via höherer Beiträge für die Altersvorsorge) oder inaktiven (z.B. tiefere Leistungen im Rentenalter) Phase. Zweitens können wir während der aktiven Phase mehr produzieren. Das heisst, dass mehr Personen erwerbstätig sind oder ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen, oder dass die Produktivität gesteigert wird, was aber auch höhere Anforderungen an die Erwerbstätigen bedeutet. Drittens können wir die aktive Phase verlängern, indem wir nach der Ausbildung früher in den Arbeitsmarkt eintreten oder später mit arbeiten aufhören, sprich das Rentenalter nach oben anpassen.

Diese letzte Option nimmt in der politischen Debatte eine dominante Rolle ein. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist dies allerdings kaum entscheidend. Zwar wird dadurch die AHV vor allem auf der Ausgabenseite etwas entlastet. Entscheidend ist jedoch die Beeinflussung des tatsächlichen Rücktrittsalters. Bei den Sozialversicherungen spielt hier die zweite Säule die entscheidende Rolle: Wer über ein hohes Altersguthaben verfügt, geht auch früher in den Altersruhestand.

Mindestens ebenso bedeutend sind jedoch die Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, welche älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt geboten werden. In den 90er-Jahren haben die Unternehmungen das Signal gegeben, dass ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt tendenziell unerwünscht sind, indem sie ihre Restrukturierungen vornehmlich über Frühpensionierungen gelöst haben. Aber auch heute noch nennt ein grosser Teil der Arbeitgebenden Frühpensionierungen als wichtigste Massnahme im Falle von notwendigen Personalreduktionen. Es braucht deshalb glaubhafte Anstrengungen, die Situation älterer Arbeitnehmender auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies ist eine der Voraussetzungen, damit eine Erhöhung des Rentenalters politisch eine Chance hat.

## Anpassung der Hinterlassenen- und Invalidenrenten des BVG auf den 1. Januar 2006

Wie das Bundesamt für Sozialversicherung am 31. Oktober 2005 mitteilte, werden auf den 1. Januar 2006 jene obligatorischen Hinterlassenen- und Invalidenrenten der zweiten Säule erstmals an die Preisentwicklung angepasst, die seit drei Jahren ausgerichtet werden. Der Anpassungssatz stellt auf den Septemberindex der Konsumentenpreise im Jahre 2005 von 104,7 (Basis Mai 2000=100) und den Septemberindex des Jahres 2002 (101,9) ab. Der Anpassungssatz beträgt 2,8%.

## 11. AHV-Revision: weiteres Vorgehen

Der Bundesrat hat am 2. November 2005 eine Aussprache über die Ergebnisse der Vernehmlassung zur 11. AHV-Revision geführt. Dabei hat er entschieden, am Vorhaben einer schrittweisen Reform der AHV festzuhalten und als erste Etappe die 11. AHV-Revision weiterzuführen. Dazu legt er bis Ende Jahr zwei Botschaften vor: Die eine betrifft die Einführung von Vorruhestandsleistungen im Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur AHV/IV für Versicherte zwischen 62 und 65, welche die massgebenden Einkommensvoraussetzungen erfüllen. Die zweite Botschaft umfasst die restlichen Beschlüsse. Der Bundesrat hält die 11. Revision als kurzfristiges Massnahmenpaket für unumgänglich, da sich die finanzielle Lage der AHV in den nächsten fünf Jahren deutlich verschlechtern wird. Er verzichtet indes auf die Aufhebung der Witwenrente für kinderlose Frauen.

## Kinderzulagen in der Landwirtschaft werden erhöht

Mit Beschluss vom 9. November 2005 erhöht der Bundesrat per 1. Ja-

nuar 2006 die Kinderzulagen in der Landwirtschaft um monatlich fünf Franken. In den Genuss dieser Zulagen kommen nur Bauernfamilien in bescheidenen Verhältnissen sowie landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Kinderzulagen belaufen sich ab 1. Januar 2006 auf folgende Beträge:

- 175 Franken (180 Franken ab dem 3. Kind) im Talgebiet
- 195 Franken (200 Franken ab dem 3. Kind) im Berggebiet

Die Kinderzulagen stehen Kleinbäuerinnen und Kleinbauern mit einem Kind zu, wenn ihr reines Einkommen 30 000 Franken im Jahr nicht übersteigt. Diese Grenze erhöht sich um 5 000 Franken für jedes weitere Kind. Bei Einkommen, welche die Einkommensgrenze um höchstens 7 000 Franken übersteigen, besteht Anspruch auf einen Teil der Zulagen.

## Bundesrat beantragt einen Kredit von 60 Millionen Franken für Krippenplätze

Das EDI hat den Vollzug und die Wirkung des Impulsprogramms zur Förderung der familienexternen Kinderbetreuung evaluieren lassen und dem Bundesrat die entsprechenden Berichte zur Kenntnis gebracht. Auf Grund der Ergebnisse der Evaluationsberichte hat der Bundesrat am 16. November 2005 beschlossen, das auf acht Jahre angelegte Impulsprogramm auch in den zweiten vier Jahren seiner Laufzeit weiterzuführen und dem Parlament einen weiteren Verpflichtungskredit von 60 Mio. Franken zu beantragen.

Das Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und die entsprechende Verordnung sind am 1. Februar 2003 in Kraft getreten. Mit dem dadurch ermöglichten und auf acht Jahre befristeten Impulsprogramm sollen zusätzliche Plätze für die Tagesbetreu-

ung von Kindern entstehen. Ziel ist es, den Eltern zu ermöglichen, Erwerbsarbeit oder Ausbildung und Familie besser zu vereinbaren.

Die erste Hälfte des Impulsprogramms wird gemäss Bundesbeschluss mittels eines Verpflichtungskredits von 200 Mio. Franken finanziert. Dieser ist auf vier Jahre befristet und läuft per 31. Januar 2007 aus. Für die zweite Hälfte des Impulsprogramms ist ein weiterer vierjähriger Verpflichtungskredit zu sprechen. Es ist vorgesehen, dass der Bundesrat im Februar 2006 die entsprechende Botschaft verabschiedet, so dass das Parlament den zweiten Verpflichtungskredit rechtzeitig verabschieden kann.

## Aussprache des Bundesrates über den Umwandlungssatz in der Beruflichen Vorsorge

Der Bundesrat hat dem Eidgenössischen Departement des Innern am 16. November 2005 den Auftrag erteilt, bis Januar 2006 eine Vernehmlassungsvorlage zu erarbeiten, die eine raschere und stärkere Anpassung des Mindestumwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge vorsieht, als im Rahmen der 1. BVG-Revision festgelegt wurde. Die Senkung ist auf Grund der gesteigerten Lebenserwartung der Rentnerinnen und Rentner sowie der deutlich gesunkenen Renditeerwartungen auf den Finanzmärkten notwendig. Der Umwandlungssatz soll bis 1.1.2011 schrittweise auf 6,4% gesenkt werden. Die Vorlage wird auch einen rascheren Rhythmus zur Überprüfung des Satzes vorsehen.

## Neue AHV-Nummer

Ab 2008 soll die bisherige AHV-Nummer durch eine neue, völlig anonyme Nummer ersetzt werden. Das heutige Nummernsystem stösst zu einem an seine Grenzen und genügt zum ändern den Anforderungen des

modernen Datenschutzes nicht. Denn die heutige Nummer enthält persönliche Merkmale der versicherten Person. Der Bundesrat hat am 23. November 2005 die entsprechende Botschaft zur Änderung des AHV-Gesetzes verabschiedet, mit der im Übrigen auch die Verwendung der neuen AHV-Nummer im ganzen System der sozialen Sicherheit geregelt wird.

### Das neue Geschäftsfeld «Familie, Generationen und Gesellschaftsfragen»

Auf Anfang nächsten Jahres nimmt das neue Geschäftsfeld «Familie, Generationen und Gesellschaftsfragen» (FGG) im Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) seine Arbeit auf. Seine thematischen Schwerpunkte umfassen die Familienpolitik, die Politiken zugunsten spezifischer Altersgruppen (Kinder, Jugend und Alter) und ihre Beziehungen (Generationen) sowie das weitere sozial- und gesellschaftspolitische Umfeld, in welches diese Bereiche und die Sozialversicherungen eingebettet sind. Diese Aufgaben sind für das BSV nicht neu: So nahm bislang die Zentralstelle für Familienfragen des Bundesamtes für Sozialversicherung die Aufgaben im Bereich der Familienpolitik und der Kinder- und Jugendpolitik auf Bundesebene wahr, Fragen der Alterspolitik aber auch der Sozialpolitik wurden im BSV von mehreren Organisationseinheiten behandelt.

Durch ihre Zusammenführung und Neustrukturierung soll zunächst der Interdependenz dieser Bereiche besser Rechnung getragen und die Erarbeitung von kohärenten Lösungen ermöglicht werden. Damit rücken insbesondere die Generationenbeziehungen zwischen den Altersgruppen und ihre gesellschaftliche Gestaltung neu ins Blickfeld: Selbstredend befinden sich die verschiedenen Altersgruppen in unterschiedlichen lebensweltlichen Situa-

tionen und sie haben damit spezifische Bedürfnisse. Gleichzeitig gilt es in der Optik der Generationenpolitik dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Altersgruppen aufeinander angewiesen sind und in vielfältiger Weise interagieren.

Die Aufgabenbereiche des Geschäftsfeldes FGG stehen – ebenso wie die Sozialversicherungen – in enger Wechselbeziehung zu einem weitgefassten gesellschafts- und sozialpolitischen Umfeld. Der fortschreitende gesellschaftliche Wandel stellt die Gesellschafts- und Sozialpolitik vor neue Herausforderungen und erfordert eine entsprechende Anpassung der bestehenden Massnahmen bzw. die Entwicklung neuer Instrumente. Auch wenn die Zuständigkeit für gesellschafts- und sozialpolitische Massnahmen ausserhalb der Sozialversicherungen (z.B. Sozialhilfe, Familienzulagen, Jugendschutz) schweremässig bei den Kantonen und Gemeinden liegt, besteht ein erheblicher Koordinationsbedarf. Für die Situation der Betrof-

fenen ist das Zusammenspiel der verschiedenen Instrumente von hoher Relevanz. Hier gilt es, die Entwicklungen zu verfolgen und gegebenenfalls Lösungsvorschläge einzubringen. Dabei sind Synergien zu erschliessen und zu nutzen, welche sich aus dem Zusammenrücken von ähnlich gelagerten Aufgaben ergeben.

Das Geschäftsfeld umfasst die drei Bereiche «Familienfragen» (Leitung: Marc Stampfli), «Kinder, Jugend und Altersfragen» (Leitung: Ruth Calderón) sowie «Generationen, Gesellschaft und soziale Fragen» (Leitung: Sanja Ronga). Das Team «Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung» (Leitung: Cornelia Louis) wird als eigenständiges Ressort in den Bereich «Familienfragen» integriert. Die Sekretariate der Eidg. Kinder- und Jugendkommission und der Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen werden dem Geschäftsfeld administrativ angegliedert, sind fachlich jedoch weiterhin den Kommissionen gegenüber verantwortlich.

#### Ludwig Gärtner, Leiter des neuen Geschäftsfeldes «Familie, Generationen und Gesellschaftsfragen»



**Das Eidgenössische Departement des Innern hat Ludwig Gärtner zum Leiter des neuen Geschäftsfeldes «Familie, Generationen und Gesellschaftsfragen» ernannt.**

Ludwig Gärtner, geboren 1958, hat an der Universität Zürich Sozialwissenschaften studiert und ist seit 1990 im BSV tätig: Nach seinem Eintritt übernahm er verschiedene Aufgaben und war zuletzt Leiter des Bereichs Forschung und Entwicklung. Schwerpunkte seiner Tätigkeit waren das Gesundheitswesen, die Alterssicherung und die künftige Entwicklung der Sozialversicherungen. Zu diesen Themen hat er verschiedene Forschungsprogramme initiiert und geleitet und an wichtigen Projekten der Bundesverwaltung mitgearbeitet. Von 1999 bis 2004 war er zudem Präsident der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms «Probleme des Sozialstaats» (NFP 45).

Das Themengebiet des neuen Geschäftsfeldes ist sehr breit angelegt. Für die Leitung bringt Herr Gärtner das notwendige breite Hintergrundwissen und eine langjährige Erfahrung mit.

Yves Rossier, Direktor BSV

---

## Umfassende Prävention der Gewalt gegen Kinder

Die Zentralstelle für Familienfragen veröffentlichte eine Studie mit einem neuen Konzept für eine umfassende Prävention von Kindesmisshandlung. Für die verschiedenen Partner sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich stellt der Expertenbericht zugleich Diskussionsgrundlage und Anknüpfungspunkt dar. Ziel ist es, die öffentliche Debatte anzuregen und koordinierte Präventionsmassnahmen zu fördern, um bestehende Lücken zu schliessen.

Im Zentrum der Studie stehen der Begriff Prävention und das eigentliche Präventionskonzept, aber auch die Rolle der verschiedenen Akteure, die Professionalisierung der Hilfe und die Betreuung von Kindern. Die Autorinnen und Autoren gehen auf die wichtige und natürliche Rolle der Eltern beim Schutz der Kinder ein und heben hervor, dass Kindesmisshandlung und sexuelle Gewalt die Gesellschaft auf mehreren Ebenen direkt betreffen.

Die Empfehlungen umfassen drei Handlungsebenen:

- bessere Berücksichtigung der Gewaltproblematik und der Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Massnahmen zur Gewaltprävention auf politischer, gesetzgeberischer und Verwaltungsebene (national, kantonale und kommunale)
- Aus- und Weiterbildung von Fachleuten, die mit Kindern arbeiten
- Massnahmen zur Unterstützung von Familien, Kindern und Eltern (z. B. schulische Information, öffentliche oder private Hilfs- und Beratungsstellen, Elternbildung)

Die Zentralstelle für Familienfragen im Bundesamt für Sozialversicherung nimmt seit 1996 die Funktion einer Koordinations- und Kontaktstelle im Bereich Kinderschutz wahr. Sie erfüllt diesen Auftrag, indem sie zum Beispiel über mögliche Hilfs- und Bildungsangebote infor-

miert, Präventionsprojekte im Bereich Kindesmisshandlung unterstützt und lanciert sowie Forschungsarbeiten fördert. Der externe Expertenbericht ist von der Zentralstelle für Familienfragen im Rahmen dieser Zuständigkeiten in Auftrag gegeben worden.

---

## Nationalbankgold

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) des Nationalrats hat sich für die Lösung ausgesprochen, die von den Bundesratsparteien ausgehandelt worden ist, d.h. für den unveränderten Verteilungsschlüssel zwischen Bund (ein Drittel) und Kantonen (zwei Drittel). Der Bundesanteil von 7 Mrd. Franken soll demnach voll und ganz dem AHV-Fonds zugewiesen werden.

---

## Fortschritte bei der Gesundheitsvorsorge

Der Schweizer Bevölkerung geht es grossenteils gesundheitlich gut. Doch hat jede sechste Person ein lang andauerndes Gesundheitsproblem, und gut jede dritte ist Übergewichtig. Viele sind sich der Bedeutung der Gesundheit bewusst und tun auch aktiv etwas dafür. Dies geht aus einem Bericht über die Gesundheitsbefragungen von 1992 bis 2002 hervor, den das Bundesamt für Statistik (BFS) veröffentlicht hat.

Auch gemäss der letzten, 2002 durchgeführten Befragung, geht es der grossen Mehrheit der Bevölkerung (86 %) gut oder sogar sehr gut. Allerdings hat jede sechste Person ein lang andauerndes Gesundheitsproblem, das heisst eine chronische Krankheit oder eine Behinderung, und hochgerechnet immerhin rund 200 000 (3 %) Personen fühlen sich schlecht bis sehr schlecht.

Vor allem bei den Jüngeren ist das psychische Wohlbefinden relativ häufig beeinträchtigt: Fast jede dritte Person zwischen 15 und 24 Jahren

beschreibt sich als oft angespannt, gereizt und nervös.

Rund 200 000 Personen in der Schweiz weisen Symptome einer gravierenden Depression auf.

Unter den über 65-Jährigen, die in einem Privathaushalt leben, weisen gegen 150 000 Personen oder 13 % mindestens eine bedeutende Behinderung (Seh-, Geh-, Hörbehinderung) auf oder Einschränkungen bei Aktivitäten des täglichen Lebens wie sich an- und ausziehen, essen oder waschen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass rund 7 % (fast 80 000) der über 65-Jährigen in Heimen leben und meist pflegebedürftig sind.

Rund 37 % der Bevölkerung über 15 Jahre, insgesamt 2,2 Millionen, sind übergewichtig. Bei den 25- bis 74-Jährigen sind es 41 %. Dieser Anteil lag 1992 noch bei 33 %; hochgerechnet ergibt das eine Zunahme von 446 000 schwergewichtigen Personen

Vorsorgen ist besser als heilen ... dieses Motto nachlebend, begeben sich immer mehr Leute zwecks einer Vorsorgeuntersuchung oder einer Impfung zum Arzt. 1997 gaben 74 % der Befragten Beschwerden, Krankheit oder Unfall als Grund für ihren letzten Arztbesuch an, 21 % gingen zur Vorsorge, 2 % für eine Impfung und 4 % aus anderen Gründen zum Arzt. Fünf Jahre später sind es 67 %, 25 %, 3 % resp. 5 %. Eine Verschiebung Richtung Vorsorge ist festzustellen.

Mit einer mehrjährigen Präventions- und Sensibilisierungskampagne seit 2001 verfolgt das Bundesamt für Gesundheit (BAG) das Ziel, den Anteil der gegen Grippe Geimpfte speziell bei Risikogruppen wie über 65-jährigen Menschen zu erhöhen. Bei ihnen ist die Impfquote zwischen 1997 bis 2002 denn auch von 35 % auf 49 % angestiegen. Das Ziel, bei dieser Risikogruppe eine Rate von 60 % zu erreichen, scheint ehrgeizig aber erreichbar zu sein.

Schweizerische Gesundheitsbefragung: Gesundheit und Gesundheitsverhalten in der Schweiz 1992–2002, Bestellnummer: 213-0206, Preis: Fr. 14.–.

Publikationsbestellungen, Tel.: 032 713 60 60, Fax: 032 713 60 61, E-Mail: [order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch)

## *Frühpensioniert oder erwerbstätig bis ins Pensionsalter und länger?*



Foto: Christoph Wider

Noch in den 90er Jahren waren ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt tendenziell unerwünscht. Frühpensionierung hiess das Zauberwort für Restrukturierungen. Heute will der Bundesrat mit einem Massnahmenpaket zur Förderung des Wirtschaftswachstums die Folgen der demografischen Alterung mildern. Gegensteuer durch stärkere Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen! Diese Linie verfolgt auch der Schweizerische Arbeitgeberverband.

## Heute noch frühpensioniert, morgen schon gefragt

Mit einem Massnahmenpaket zur Förderung des Wirtschaftswachstums (Wachstumspaket) will der Bundesrat die Folgen der demografischen Alterung mildern. Demografiebedingt sinkt der Bestand an Arbeitskräften nämlich ab 2017, was sich ohne flankierende Massnahmen negativ auf das Wirtschaftswachstum und die Finanzierung der Sozialwerke auswirken wird. Während heute in den OECD-Ländern auf einen Rentner/eine Rentnerin durchschnittlich 2.6 Erwerbstätige entfallen, könnte dieses Verhältnis im Jahr 2050 bei 1.4 Erwerbstätigen pro RentnerInnen liegen<sup>1</sup>. Durch eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen will der Bundesrat hier Gegensteuer geben.

Helena Kottmann

Geschäftsfeld Alters- und Hinterlassenenvorsorge, BSV

Verbesserte Lebensbedingungen in den vergangenen Jahrzehnten haben zu einer höheren Lebenserwartung geführt. Wer heute das Rentenalter erreicht, ist in der Regel gesünder als früher, gleichzeitig gehen jedoch immer mehr Menschen früher in Pension. Als Folge davon dauert der Ruhestand heute länger als früher: eine Auswertung in den OECD-Ländern zeigt, dass Männer nach erfolgter Pensionierung 1970 noch mit einer durchschnittlichen Ruhestandsphase von 11 Jahren rechnen durften, während es im Jahr 2000 bereits 18 Jahre, bei Frauen sogar 23 Jahre statt 14 Jahre waren. Bei der prognostizierten demografiebedingten Abnahme der Erwerbstätigen und stagnierendem oder sinkendem Wirtschaftswachstum resultieren daraus unweigerlich Finanzierungsprobleme bei den Sozialwerken. Die Schweiz steht mit dieser Entwicklung im internationalen Umfeld nicht alleine da: im Rahmen der Lissabon-Strategie haben sich die EU-Mitgliedstaaten dafür ausgesprochen, ihre Steuer- und Sozialsysteme so zu reformieren, dass daraus für ältere ArbeitnehmerInnen grössere Beschäftigungsanreize resultieren. Im Vordergrund stehen ein altersunabhängiger Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmassnahmen («lebenslanges Lernen») und ein attraktives, sicheres und anpassungsfähiges

Arbeitsumfeld, das Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüche ermöglicht, ohne dass sich dieses im Rentenalter negativ auf die Pensionsansprüche auswirkt. Im Gegenzug sollen Vorruhestandsregelungen und andere Formen des rentenfinanzierten Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt (Invaliden-, Arbeitslosenversicherung u.a.) abgeschafft und die Arbeitgeber motiviert werden, vermehrt ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen.

Mit einem 17 Handlungsfelder umfassenden Programm zur Steigerung des langfristigen Wachstumspotenzials der Schweizer Wirtschaft geht der Bundesrat ebenfalls in diese Richtung. Unter anderem soll die Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen erhöht werden. Da diese im Vergleich mit den übrigen OECD-Staaten bereits relativ hoch ist, geht es für die Schweiz weniger darum, die Zahl der älteren Erwerbstätigen insgesamt zu erhöhen, sondern diese länger – wenn immer möglich bis zum gesetzlichen Rentenalter – im Arbeitsmarkt zu halten<sup>2</sup>. Dafür müssen jene Faktoren identifiziert werden, die heute im Arbeits- und Sozialversicherungsbereich einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt begünstigen und Massnahmen definiert werden, mit welchen hier eine Trendwende erzielt werden kann. Für die Schweiz müssen die staatlichen Rahmenbedingungen irgendwo im Spannungsfeld zwischen der vom schweizerischen Arbeitgeberverband geforderten schrittweisen Erhöhung des Rentenalters (66 Jahre ab 2013, 67 Jahre ab 2018) mit flexiblem Altersrücktritt ab dem 59. Altersjahr<sup>3</sup> und der vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund lancierten Volksinitiative «Für ein flexibles AHV-Alter!» ansetzen, die für Erwerbstätige mit kleinem und mittlerem Einkommen ab 62 Jahren den Vorbezug einer ungekürzten Altersrente fordert<sup>4</sup>. Berücksichtigt man, dass mit der Neuauflage der 11. AHV-Revision vorgeschlagen werden soll, die Möglichkeiten für Vorbezug und Aufschub der Altersrenten mit versicherungstechnischer Renten-

1 Das entsprechende Verhältnis RentnerInnen–Erwerbstätige für die Schweiz beträgt für das Jahr 2004 1:4 und für das Jahr 2005 1:2,3.

2 In der Schweiz bleibt die Erwerbsquote bei den 50- bis 65-jährigen Männern bspw. bis zum 60. Altersjahr auf vergleichsweise hohen 72,5%, sinkt in den letzten fünf Jahren vor dem gesetzlichen AHV-Rentenalter jedoch stark ab, während der Durchschnitt in den OECD-Staaten bei 57,7% liegt. Diese Tendenz hat sich zwischen 1970 und 2000 verstärkt. Bei den Frauen kann die gleiche Entwicklung festgestellt werden, wenngleich die Erwerbsquote niedriger ist. Vgl. dazu OECD, *Viellissement et politique de l'emploi (Ageing and Employment Policies)*, Suisse, Paris, 2003, S.33.

3 Sicherung der AHV: Erhöhung des Rentenalters unumgänglich, «Schweizer Arbeitgeber» Nr. 12, S. 570.

kürzung oder -zuschlag auszudehnen und in einem zweiten, späteren Schritt ein flexibles Rentenalter einzuführen, werden die Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen schwergewichtig in der 2. Säule ansetzen müssen. Probleme bieten heute reglementarische Bestimmungen, die ältere ArbeitnehmerInnen beim Austritt aus der Vorsorgeeinrichtung zum Bezug der Alters- anstelle der Freizügigkeitsleistung zwingen oder die Unmöglichkeit, den bisherigen Verdienst (auf eigene Kosten) weiter in der zweiten Säule zu versichern. Im ersten Fall werden die ArbeitnehmerInnen zur Frühpensionierung gezwungen, im zweiten Fall werden die Leistungsansprüche im Rentenalter unnötig geschmälert. Als zu wenig flexibel zeigt sich die 2. Säule zudem im obligatorischen Bereich, wo eine Teilpensionierung für ArbeitnehmerInnen, die ihr Arbeitspensum reduzieren möch-

ten oder aber eine Äufnung des Sparguthabens über das 65. Altersjahr hinaus nicht möglich ist. Verstärkte Anstrengungen und zielgerichtete Massnahmen sind wohl auch bei der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt nötig.

Dem Bund obliegt es, hierfür die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen – nötig ist aber auch die Initiative der Arbeitgeber, den Wert älterer ArbeitnehmerInnen für das Unternehmen anders einzuschätzen und deren Arbeitsplätze den altersbedingt veränderten Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Ein verstärktes Engagement, sich aktiv um die Erhaltung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit zu bemühen, ist demgegenüber von den ArbeitnehmerInnen gefragt. Ein solcher Prozess ist nicht einfach und nicht von heute auf morgen zu bewerkstelligen – vor allem nicht, nachdem vorzeitige Pensionierungen bis heute eine gesellschaftlich weitgehend akzeptierte Massnahme zur sozialverträglichen Unternehmensumstrukturierung und für einen würdevollen Ausstieg aus dem Erwerbsleben darstellen. Nötig ist hier vor allem ein gesellschaftlicher Wandel. Finnland hat diese gesellschaftliche Bewusstseinsbildung um den Wert älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt beispielsweise mit Hilfe einer mehrjährigen breit angelegten Informationskampagne realisiert.

In den nachfolgenden Porträts berichten drei über 55-jährige Arbeitnehmende über ihre Erwerbstätigkeit, mit welcher Motivation und in welchem Umfeld sie ihrer Arbeit nachgehen und welche Wertschätzung sie dafür in ihren Unternehmen erfahren.

---

4 Eidgenössische Volksinitiative für ein flexibles AHV-Alter  
Die Bundesverfassung vom 18. April 1999 wird wie folgt geändert:  
*Art. 112 Abs. 2 Bst. c (neu)*

Wer die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, hat ab dem vollendeten 62. Altersjahr Anspruch auf eine Altersrente. Das Gesetz regelt den Anspruch bei teilweiser Erwerbsaufgabe. Es setzt einen Freibetrag für geringe Erwerbseinkommen fest. Bei einem Rentenbezug vor dem bedingungslosen Rentenalter wird die Rente von Versicherten, die ein Erwerbseinkommen unter dem Anderthalbfachen des maximalen rentenbildenden AHV-Einkommens erzielt haben, nicht gekürzt. Der bedingungslose Anspruch auf die Altersrente entsteht spätestens mit dem vollendeten 65. Altersjahr.

Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt geändert:

*Art. 197 Ziff. 6 (neu)*

6. Übergangsbestimmung zu Art. 112 Abs. 2 Bst. e (neu)  
Hat die Bundesversammlung nicht innert drei Jahren nach Annahme des Artikels 112 Absatz 2 Buchstabe e die entsprechende Gesetzgebung erlassen, erlässt der Bundesrat die nötigen Ausführungsbestimmungen.

---

Helena Kottmann, lic. iur., Geschäftsfeld Alters- und Hinterlassenenvorsorge, Bundesamt für Sozialversicherung.  
E-Mail: [helena.kottmann@bsv.admin.ch](mailto:helena.kottmann@bsv.admin.ch)

## «Ältere Führungskräfte lösen im Management weniger künstliche Hektik aus»

Bruno Hänni, 57jährig, Bern  
El. Ing. HTL

### Wie hat sich Ihr Erwerbsleben seit Ihrem fünfzigsten Lebensjahr entwickelt?

Grundsätzlich hat es sich im Vergleich mit den vorangehenden Jahren nicht verändert. Im Detail gesehen konnte ich karrieremässig aufsteigen, respektive meine hierarchische Stellung ausbauen und festigen.

### Welche Fähigkeiten können Sie bei dieser Tätigkeit besonders einsetzen?

In meiner Funktion sind ausgewiesene Führungsfähigkeiten, BWL, Ingenieurwissen sowie hohe Sozialkompetenzen wichtige Grundlagen. Bei Restrukturierungen – und diese sind heute an der Tagesordnung – werden die Sozialkompetenzen zunehmend wichtiger. Als erfahrene Führungskraft habe ich hier gegenüber jüngeren Kollegen einen Vorteil. Dies zeigt sich immer dann, wenn harte Entscheide gefällt und den betroffenen Mitarbeitenden kommuniziert werden müssen.

### Hat sich Ihre Einstellung gegenüber der Arbeit nach dem fünfzigsten Lebensjahr verändert?

Nein, meine Einstellung zur Arbeit war und ist immer noch gleich. Für mich gilt der Grundsatz: «Für meinen Job und die Firma setze ich mich voll und ganz ein.» Während der Freizeit sind für mich die beruflichen Herausforderungen jedoch weit weg, denn da widme ich mich ebenfalls voll und ganz dem Privatleben.

### Welche Vorteile sehen Sie heute bei einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen?

Mir scheint es wichtig zu sein, dass im Management junge und erfahrene Frauen und Männer vertreten sind. Bei einer solchen Konstellation werden in einem echten Führungsteam die auf der individuellen Lebenserfahrung und Einstellung beruhenden, leicht unterschiedlichen Ansichten eingebracht, diskutiert und beim Entscheid berücksichtigt. Dies bringt allen, dem Team, den Teammitgliedern und dem Unternehmen einen Gewinn.

### Welches ist die allgemeine Einstellung Ihres Unternehmens bezüglich der Beschäftigung älterer Personen?

Das Unternehmen strebt eine durchmischte Altersstruktur an. Da haben auch erfahrene Personen ihren Platz. In Bezug auf einzelne ältere Personen sind jedoch auch Tendenzen vorhanden, diese zu eliminieren.

### Welche Vorteile für ein Unternehmen haben Ihrer Meinung nach ältere gegenüber jüngeren Mitarbeitenden?

Grundsätzlich – Ausnahmen sind immer möglich – haben ältere Mitarbeitende folgende Vorteile:

- sie haben eine grössere Sozialkompetenz;
- sie können aufgrund ihrer Erfahrung – bei sich in längeren Zeitabschnitten wiederholenden Begebenheiten – rascher, sicherer und zielgerichteter Entscheidungen fällen;
- im Management lösen sie viel weniger künstliche Hektik aus, weil sie weniger den Managementmodeströmungen unterliegen;
- die Identifikation mit dem Unternehmen ist in der Regel grösser.

### Welches wäre Ihr Rat an Unternehmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von älteren MitarbeiterInnen?

- Im Management der Unternehmen sollte man sich vom falschen Dogma lösen, dass ältere Mitarbeitende weniger Leistung als jüngere bringen und deshalb keine leitende Funktion mehr ausüben sollen.
- Die Unternehmen sollten viel mehr längerfristig und nachhaltiger statt kurzfristig denken, denn dann würden sie sehen, dass in unmittelbarer Zukunft zu wenig junge Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein werden und dass sie dann auf die älteren Mitarbeitenden angewiesen sein werden. D.h. die Unternehmen, die schon heute eine durchmischte Altersstruktur anstreben, werden auch in Zukunft kleinere Ressourcen- und weniger Skillprobleme haben.

### Wie haben Sie es angestellt, dass Sie heute immer noch eine Anstellung haben, die Sie erfüllt und bei der Sie sich einbringen können?

Da gibt es verschiedene Punkte. Ich möchte hier nur die drei wichtigsten aufführen:

- dafür sorgen, dass man marktfähig bleibt
- dynamisch und für Neues offen sein
- Risiken eingehen und eigenverantwortlich handeln

### Was denken Sie, kann ein Unternehmen gewinnen, wenn es älteren MitarbeiterInnen Chancen eröffnet und am Arbeitsmarkt solche rekrutiert?

- Unternehmen, die längerfristig und nachhaltig denken und auch ältere Mitarbeitende beschäftigen, werden in unmittelbarer Zukunft viel weniger Probleme

haben, die nötigen Ressourcen und Skills zu beschaffen, wenn auf dem Arbeitsmarkt die Ressourcen knapp werden.

- Aufgrund der höheren Identifikation älterer Mitarbeitender mit dem Unternehmen ist auch die Personalfuktuation kleiner. Daraus resultieren weniger Rekrutierungs- und Ausbildungskosten.
- Das Image eines Unternehmens kann verbessert werden: Durch die «Überalterung» der Bevölkerung steigt auch das Durchschnittsalter der Kunden. Da ältere Leute mehr auf das Sozialverhalten von Unternehmen achten als jüngere und die Beschäftigung älterer Mitarbeitender in weiten Kreisen als sozial gilt, steigt das Firmenimage.

**Was raten Sie älteren MitarbeiterInnen, wie sie sich verhalten und welche besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften sie haben sollten, um im Unternehmen einen Platz zu haben?**

- Sie sollten grundsätzlich flexibel sein (Arbeitsorte, Arbeitszeiten, Prozesse, Organisationen, Neuerungen u.s.w.)
- stets gezielte Weiterbildung betreiben
- nicht immer alles absichern wollen, sondern Risiken eingehen
- gute Ideen auch von jüngeren Mitarbeitenden übernehmen und sich nicht von ihnen abschotten, sondern Risiken altersunabhängig teamfähig bleiben

Interview: Markus Häni. E-Mail: markus.haeni@swisscom.com

## «Durch Frühpensionierung fehlen vielerorts Leute mit langjährigem Erfahrungsschatz und grossem Beziehungsnetz



Alfred Pollo, 56jährig, Volketswil ZH  
Process Manager

**Wie hat sich Ihr Erwerbsleben seit Ihrem fünfzigsten Lebensjahr entwickelt?**

Mehrfache Umstrukturierungen und ständige Personalabbauten haben auch mein Berufsleben stark beeinflusst. Ich musste mit 52 Jahren die operative Führung einer grösseren Organisations-Einheit an einen jüngeren Kollegen abtreten und durfte ein neues kleines Team mit Aufgaben im Bereich Process & Quality Management aufbauen. Die Anstellung im Betrieb und den Status als Angehöriger des mittleren Kaders konnte ich so aufrechterhalten.

**Welche Fähigkeiten können Sie bei dieser Tätigkeit besonders einsetzen?**

Wichtig im Process Management sind grosse Erfahrung mit den Abläufen im Betrieb, ein sehr gutes Beziehungsnetz innerhalb und ausserhalb der eigenen Geschäftseinheit und die langjährige Führungserfahrung.

**Hat sich Ihre Einstellung gegenüber der Arbeit nach dem fünfzigsten Lebensjahr verändert?**

Im Prinzip nicht. Ich habe stets Strukturverbesserungen und neue Arbeitsweisen mitentwickelt und diese Veränderungen vorwärts getrieben. Jedoch haben die permanent höheren Anforderungen an meine Flexibilität und Leistungsbereitschaft sowie die anhaltende Arbeitsplatzunsicherheit meine Freude am Job zeitweise getrübt.

**Welche Vorteile sehen Sie heute bei einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen?**

Dadurch, dass bei uns sehr viele ältere Kollegen frühpensioniert wurden, fehlen vielerorts Leute mit langjährigem Erfahrungsschatz und einem grossen Beziehungsnetz.

**Welches ist die allgemeine Einstellung des Unternehmens bezüglich Beschäftigung älterer Personen?**

Durch die Restrukturierungen werden seit fast zehn Jahren systematisch ältere Mitarbeitende durch verschiedene Massnahmen wie grosszügige, vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung und Freistellun-

gen mit sehr gutem Sozialplan aus dem Betrieb entlassen.

**Welche Vorteile für ein Unternehmen haben Ihrer Meinung nach ältere Mitarbeitende gegenüber jüngeren Mitarbeitenden?**

Lebenserfahrung, Betriebserfahrung, Vorbildfunktion in dem Sinne, dass für die Jüngeren sichtbar wird, dass auch ältere Mitarbeitende Leistung und Qualität bringen können.

**Welches wäre Ihr Rat an Unternehmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von älteren MitarbeiterInnen?**

Die Firmen sollten sich bewusst werden, dass infolge Zunahme der geburtenschwachen Jahrgänge in den nächsten Jahren der Personalmarkt zunehmend austrocknet. Vor diesem Hintergrund sollten die fähigen, älteren Mitarbeitenden «bei der Stange gehalten» werden, indem man ihnen in den letzten 10 bis 15 Arbeitsjahren adäquate, interessante Aufgaben zuweist.

**Wie haben Sie es angestellt, dass Sie heute immer noch eine Anstellung haben, die Sie erfüllt und bei der Sie sich einbringen können?**

Veränderungsbereitschaft und Leistungsbereitschaft nochmals erhöhen, proaktiv Vorschläge bezüglich sinnvollen Einsatzgebieten einbringen sowie versuchen, den Entscheidungsträgern den Nutzen meiner Erfahrungen, Loyalität, Stabilität und Glaubwürdigkeit aufzuzeigen.

**Was denken Sie kann ein Unternehmen gewinnen, wenn es älteren MitarbeiterInnen Chancen eröffnet und am Arbeitsmarkt solche rekrutiert?**

Nebst den von mir oben beschriebenen Vorteilen und dem Rat hätte es auch eine Signalwirkung auf die 40- bis 50jährigen Mitarbeitenden, welche sich dadurch weniger verunsichert fühlen und somit leistungsfähiger bleiben würden. Die Rekrutierung von älteren Arbeitnehmenden sehe ich trotzdem nur dort, wo der Erfahrungsschatz von Anfang an voll zum Tragen käme.

**Was raten Sie älteren MitarbeiterInnen, um im Unternehmen einen Platz zu haben, wie sollen sie sich verhalten und welche besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften sollten sie haben?**

Nochmals:

- 1) Veränderungsbereitschaft und Leistungsbereitschaft erhöhen
- 2) proaktiv Vorschläge bezüglich sinnvollen Einsatzgebieten einbringen
- 3) versuchen, den Entscheidungsträgern den Nutzen ihrer Erfahrungen zu zeigen
- 4) Vorbild für die anderen sein: bei Flexibilität, Glaubwürdigkeit, Stabilität und Loyalität gegenüber den Vorgesetzten

Interview: Markus Häni. E-Mail: markus.haeni@swisscom.com

## Die Zeitschriften-Sammelbox für die CHSS

Immer für 2 Jahrgänge der «Sozialen Sicherheit» (CHSS) bieten wir Ihnen eine ideale Sammelbox.

Preis Fr. 26.–/Stück, inkl. 7,6 % MWST, exkl. Verpackung und Porto

**Bestellen bei:** Cavelti AG, Druck und Media, Wilerstrasse 73, 9201 Gossau  
Telefon 071 388 81 81, Telefax 071 388 81 82

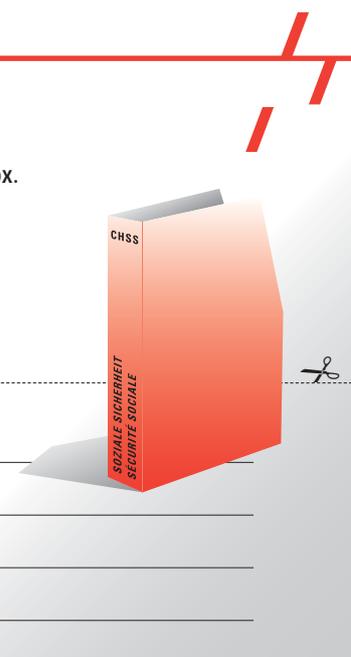
### Bestelltalon

Wir bestellen \_\_\_\_\_ Stück Sammelbox zum Preis von Fr. 26.–/Stück

Name \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_



## «Erfahrungen in die Breite als auch in die Tiefe sind für mich heute nützlich»

Frau Vogt ist ausgebildete Finanzfachfrau. Nachdem Sie eine klassische Finanz-Karriere bei verschiedenen Arbeitgebern gemacht hatte, kam sie mit gut 50 Jahren an einen Karriereplafond, bei dem es nicht mehr weiterging. Daraufhin hat sie sich entschieden, ihre Karriere anders weiterzuführen. Sie arbeitet heute in einer typischen Portfolio-Karriere: neben einem Hauptpfeiler in der Begleitung und Betreuung kleiner Unternehmen in Finanzfragen bietet sie parallel dazu ihre Dienste grösseren Unternehmen für Aufgaben in der Finanzabteilung an.

Margrit H. Vogt, 59jährig, Zug  
Controller SIB/Betriebsökonomin KSZ

**Frau Vogt, wie hat sich Ihr Erwerbsleben seit Ihrem fünfzigsten Lebensjahr entwickelt?**

Ich hatte das vor Jahren in dieser Form nie erwartet. Meine Arbeit hat sich seit meinem 50. Geburtstag als sehr abwechslungsreich, interessant, bereichernd – aber auch hektisch und fordernd entwickelt. Unter dem Strich auf jeden Fall positiv.

**Welche Fähigkeiten können Sie bei diesen Tätigkeiten besonders einsetzen?**

Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Vielseitigkeit. Sowohl Erfahrungen in die Breite als auch in die Tiefe sind für mich heute nützlich. Daneben analytisches, in der Sache vernetztes Denken und ein strukturiertes Vorgehen und Handeln bei der Lösung von Problemen. Ich denke, ich bin in der Sache heute konstruktiv kritischer geworden, pragmatisch und weniger euphorisch als früher. Ich bin nach wie vor leistungsbereit und habe Durchsteh- und Durchsetzungsvermögen. Dann glaube ich, fällt es mir heute leichter, Verantwortung wahrzunehmen. Ich bin selbstkritischer geworden, aber auch teamfähiger, kooperativer und toleranter gegenüber Unterschieden. Auch sehe ich mich heute kontaktfreudiger, aufgeschlossener und menschlich bescheidener als früher. All das ist bei der Ausübung meiner heutigen Aufgaben sehr nützlich.

**Hat sich Ihre Einstellung gegenüber der Arbeit nach dem fünfzigsten Lebensjahr verändert?**

Grundsätzlich nicht.

**Welche Vorteile sehen Sie heute bei einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen?**

Eine gewisse Kontinuität und den Erhalt von firmenspezifischem Fachwissen; v.a. von Fakten, welche in keinem Leistungsbeschrieb/Flow Chart etc. festgehalten sind. Aber natürlich gibt es da auch den Nachteil der Firmenblindheit, sofern Innovation gewünscht wird und möglich ist.

**Welches ist die allgemeine Einstellung des Unternehmens bezüglich Beschäftigung älterer Personen?**

Ich habe unterschiedliche Aussagen kennen gelernt. Den einen war ich wegen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Sozialnebenkosten zu teuer. Andere wiederum zollten mir Wertschätzung. Da erfuhr ich auch Akzeptanz.

Es ist mir jedoch auch schon in Akquisitionsgesprächen passiert, dass es zu ausbeuterischen Ansätzen kam.

**Welche Vorteile für ein Unternehmen haben Ihrer Meinung nach ältere Mitarbeitende gegenüber jüngeren Mitarbeitenden?**

Vielfach, aber sicherlich nicht immer, bringen sie Erfahrungswerte mit. Sie haben auch ein unternehmerisches Denken in der Form, dass es nicht allein ums Geld verdienen geht, sondern auch noch um andere, weiche Werte.

Dann natürlich Faktoren wie Integrität und die Identifikation mit der Aufgabe oder einem Arbeitgeber.

**Welches wäre Ihr Rat an Unternehmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von älteren MitarbeiterInnen?**

Man sollte sie gleich wie jüngere Menschen behandeln. Es gibt keinen Grund für eine unterschiedliche Behandlung. Sodann ist es wichtig, bei Anstellungsgesprächen die höheren Lohnnebenkosten transparent aufzuzeigen und entsprechende Lohnkürzungen bei gleichen Anforderungen vorzunehmen. Dann geht es auch um die angebotenen Stellen: In meinen Augen eignet sich die Einstellung älterer MitarbeiterInnen oft besonders für die Assistenz oder die Stellvertretung von «schwachen» Vorgesetzten, da sie aufgrund des Al-

ters keine oder nur eine minimale Konkurrenzgefahr bedeuten.

**Wie haben Sie es angestellt, dass Sie heute immer noch eine Anstellung haben, die Sie erfüllt und bei der Sie sich einbringen können?**

Als erstes gilt es, eine positive Grundeinstellung zum Leben zu haben. Dann sind Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein wichtig. Ich persönlich habe meine Eigenverantwortung wahrgenommen und soziale Einrichtungen (ALV etc.) nicht beansprucht. Man darf weder in Selbstmitleid verfallen noch in Abhängigkeit gelangen. Kurz nachdem ich realisiert habe, dass ich innerhalb nützlicher Frist keinen interessanten Job als CFO und Mitglied der Geschäftsleitung finden werde, habe ich mich nach langem Abwägen entschlossen, mich zu verselbständigen und mein Wissen und die langjährigen Erfahrungen Kleinstunternehmen zu einem vernünftigen Preis zur Verfügung zu stellen. Meine heutige Tätigkeit übe ich mehrheitlich bei KMU unter 7 Personen aus z.B. in der Beratung (Treuhandbereich, Optimierung von Arbeitsabläufen in der Administration), in der Schulung (Buchhaltungsbereich, damit möglichst viel der zeitintensiven Arbeiten im Betrieb ausgeführt werden können), bei den Buchhaltungen (ganze Buchhaltungen und v.a. Unterstützung und Beratung bei Abschlussarbeiten), im Personalbereich (Lohnbuchhaltungen inkl. Abrechnungen mit Sozialeinrichtungen etc.).

Seit einem Jahr bin ich zusätzlich auf Teilzeitbasis (50%) in einer festen Anstellung (Assistenz des CFO/Produktionsbetrieb) tätig.

**Was denken Sie, kann ein Unternehmen gewinnen, wenn es älteren MitarbeiterInnen Chancen eröffnet und am Arbeitsmarkt solche rekrutiert? Was ist der wichtigste Grund bzw. das wichtigste Motiv dies zu tun?**

Das Unternehmen erhält treue MitarbeiterInnen mit breitem und tiefem Fachwissen, die sich belastbar und leistungsbereit zeigen. Es sind dies MitarbeiterInnen, welche meistens Ruhe in ein Unternehmen bringen, da sie ihre Karriere hinter sich wissen und froh und dankbar sind, wenn sie eine interessante Aufgabe haben.

**Was raten Sie älteren MitarbeiterInnen, um im Unternehmen einen Platz zu haben? Wie sollen sie sich verhalten und welche besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften sollten sie haben?**

Sie sollten mit Fachwissen, Selbstvertrauen – nicht Überschätzung – und sicherem Auftreten überzeugen. Auch sollten sie Flexibilität in beruflicher und finanzieller Hinsicht leben. Sodann sollten sie den Willen und die Bereitschaft mitbringen, Fachwissen an jüngere MitarbeiterInnen weiterzugeben. Es macht keinen Sinn, aus Angst vor Arbeitsplatzverlust sein eigenes Reich aufzubauen oder zu zementieren. Ich denke auch, dass Eigenschaften wie Toleranz, Teamfähigkeit, Integrität, Pflichtbewusstsein wichtig sind. Tatsache jedoch ist: Ohne selbst Verantwortung zu übernehmen, geht es nicht.

---

Interview: Michael Kres. E-Mail: michael.kres@promovetm.ch

## Wir werden in wenigen Jahren einen Arbeitskräftemangel haben

Jeder Blick auf die demografische Entwicklung der nächsten Jahre zeigt es klar: Wir werden in wenigen Jahren einen Arbeitskräftemangel haben. Die geburtenstarken Jahrgänge kommen langsam ins Pensionierungsalter und werden ersetzt durch zahlenmässig bedeutend kleinere Jahrgänge. Die ganze Altersstruktur wird sich sehr stark wandeln. So werden in fünf Jahren mehr als 17 % der Schweizerinnen und Schweizer über 65 Jahre alt sein, im Jahr 2035 wird dies bereits ein Viertel der Bevölkerung sein. Ab etwa 2015 werden die Arbeitskräfte fehlen. Die Erwerbsquote der über 55-Jährigen ist im internationalen Vergleich zwar hoch, aber es lassen sich heute knapp 50 % der Erwerbstätigen mindestens ein Jahr, ca. 33 % der Erwerbstätigen drei Jahre vor dem Erreichen des offiziellen Rentenalters pensionieren. Diese Erwerbsquote lässt sich erhöhen.



Ruth Derrer Balladore  
Schweizerischer Arbeitgeberverband,  
Zürich

Nach dem Scheitern der 11. AHV-Revision fokussiert sich die Diskussion auf die nachhaltige Sicherung der AHV-Rente. In der Zukunft kommen wir nicht um eine Erhöhung des AHV-Alters herum. Das AHV-Alter 66 ist deshalb ab 2013 einzuführen und ab etwa 2018 für Frauen und Männer um ein weiteres Jahr zu erhöhen. Dabei soll die Flexibilisierung des Rentenalters ab Alter 62 mit Teilrentenvorbezug ab Alter 59 gemäss dem seit der 10. AHV-Revision geltenden Konzept ermöglicht werden. Eine Erhöhung des Rentenalters kann aber nur im Rahmen einer ganzheitlichen Politik mit einer so genannten «umhüllenden Strategie» realisiert werden.

Eine sachliche Diskussion ist aus zwei Gründen schwierig. Einerseits ist da die zurzeit für die Schweiz hohe Arbeitslosigkeit und andererseits die Tatsache, dass es Arbeitnehmende 50+ auf dem Arbeitsmarkt schwer haben, eine neue Stelle zu finden. Die erwartete demografische Entwicklung dürfte das Problem der Arbeitslosigkeit entschärfen, auch für die älteren ArbeitnehmerInnen. Damit wird es für die Erwerbstätigen, die im Erwerbsleben aktiv bleiben wollen, auch wieder einfacher sein, tatsächlich eine Arbeitsstelle zu finden. Eine Erhöhung des Rentenalters um ein resp. zwei Jahre sollte dann keine unüberwindbare Hürde mehr darstellen. Unsere Lebenserwartung steigt kontinuierlich. Es verbleibt uns demnach mehr Zeit für den Ruhestand. Nicht gelöst ist damit aber die Frage, wie wir mit dem in den vergangenen Jahren aufgebauten Jugendlichkeitswahn in Zukunft umgehen.

Das Thema ist nicht nur in der Schweiz aktuell; es trifft grosse Teile Europas in gleichem Masse. So fokussiert die OECD ihre Vorschläge zur Sicherung der Pensionssysteme auf Massnahmen zu einer aktiven Sozialpolitik. Rentensysteme können nur gesichert werden, wenn mehr Leute länger arbeiten. Zur Durchsetzung der längeren Teilnahme älterer Arbeitnehmender am Arbeitsprozess fordert die OECD die Reduktion von Anreizen zur Frühpensionierung und den Abbau von Hürden für eine fortgesetzte Beschäftigung. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass Arbeitsplätze für ArbeitnehmerInnen über 50 resp. über 65 auch tatsächlich existieren müssen.

### Taten bleiben aus

Trotz aller vorhandenen Statistiken fehlt es noch an den nötigen Taten. Auch wenn viel darüber geschrieben wird, Fachtagungen stattfinden, an verschiedenen Orten Strategien entwickelt werden, ist das Thema doch noch zu sehr eine Frage für Spezialisten geblieben. Wer «good practice» sammelt, stellt fest, dass in verschiedenen Unternehmen innovative, bedürfnisgerechte Modelle entwickelt wurden, wie ältere MitarbeiterInnen in die Arbeitsprozesse integriert bleiben. Es fehlt aber nach wie vor an der allgemeinen Bereitschaft der Unternehmen, sich mit dem demografischen Wandel und der damit verbundenen Konsequenzen auseinander zu setzen. Damit laufen wir Gefahr, dass wir uns in wenigen Jahren die Augen reiben und feststellen müssen, dass wir die Entwicklung verschlafen haben. Wenn

wir nichts tun, werden wir mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert sein, der nicht nötig gewesen wäre, aber nicht mehr reversibel ist. Wer einmal längere Zeit aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden ist, kann nicht mehr ohne weiteres reaktiviert werden. Es fehlt dann sowohl an der Motivation wie unter Umständen auch an der Fähigkeit, sich auf eine Arbeitswelt einzustellen, die sich in der Zwischenzeit verändert hat.

### Ganzheitliche Konzepte sind gefragt

Die Frage des Alterns muss ganzheitlich angegangen werden. Die Frage der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender ist nur ein, wenn auch wichtiger Teilaspekt davon. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband ist dies naturgemäss neben den Sozialversicherungsfragen einer der zentralen Aspekte.

Eine altersgerechte Personalpolitik, welche die Stärken der älteren Mitarbeitenden zum Tragen bringt und auch gezielt einsetzen kann, ist unverzichtbar. Längst gibt es wissenschaftliche Untersuchungen, welche den Wert und die Stärken der älteren Mitarbeitenden belegen. Leider ist es bisher nicht gelungen, diese Erkenntnisse ins Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit zu bringen. Vor dem Hintergrund der abnehmenden und alternden Erwerbsbevölkerung sind wir mehr denn je auf das Wissen und die Fähigkeiten der älteren Arbeitnehmenden angewiesen. Nur so kann auf die Dauer die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit erhalten bleiben.

### Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Die Personalpolitik ist in den Firmen ganz grundsätzlich zu überdenken. Diversity Management ist in der letzten Zeit zum beliebten Thema geworden, weil festgestellt wurde, dass gemischte Teams sehr oft bessere Leistungen erbringen als einseitig zusammengesetzte. Bisher wurde der Fokus jedoch vor allem auf eine Durchmischung von Geschlecht und Kulturen gerichtet. Die nahe liegende bewusste Durchmischung nach Alter und Erfahrung wurde hingegen oft ausser acht gelassen. Mit einer sorgfältig durchdachten Durchmischung kann die Erfahrung der älteren MitarbeiterInnen in Wissen der Jüngeren umgewandelt werden. Ohne grosse Spezialprojekte kann die Voraussetzung geschaffen werden, dass der Kenntnisstand der Firma, das institutionelle Wissen, erhalten bleibt.

### Einsatz der älteren Mitarbeitenden

Welchen besonderen Nutzen bringen uns die älteren Mitarbeitenden? Einer allenfalls nachlassenden kör-

perlichen Leistungsfähigkeit und etwas verlangsamten Reaktionszeit stehen der Erfahrungsschatz, das Beziehungsnetz, die Loyalität, die oftmals grössere emotionale Stabilität und die grössere örtliche und zeitliche Flexibilität gegenüber. Die Unternehmen tun gut daran, die Arbeitsaufteilung regelmässig zu hinterfragen. Macht es Sinn, dass die älteren Mitarbeitenden nach wie vor die körperlich strengsten Arbeiten verrichten, während jüngere, neu dazustossende Mitarbeitende vermehrt in der Qualitätskontrolle eingesetzt werden?

Eine einmalige Überprüfungsaktion reicht aber nicht aus. Vielmehr müssen die lebensphasenabhängigen Einsatzbiografien geplant werden. Die Veränderung im Aufgabenbereich aller Mitarbeitenden muss kontinuierlich erfolgen. Damit dies möglich ist, müssen die Mitarbeitenden auch kontinuierlich weiterqualifiziert werden. Sinn macht dies nur, wenn ein Blick auf die geplante Einsatzbiografie die Frage beantworten kann, wo die MitarbeiterInnen in 5, 10 und 20 Jahren eingesetzt werden könnten. Zugegebenermassen ist diese Frage oft schwierig und nicht im Detail zu beantworten. Jede Branche kennt die sich ändernden Anforderungen. Es reicht aus, sich zu fragen, welche Qualifikationen junge Mitarbeitende mitbringen müssen, um angestellt zu werden. Daraus lassen sich in der Regel ohne weiteres die Weiterbildungsnotwendigkeiten für erfahrene Berufsleute ableiten, die allenfalls relativ weit vom neuesten Ausbildungsstand entfernt sind.

Die Qualifizierung kann nur langfristig, über die ganze Berufskarriere hin geschehen. Natürlich ist es immer möglich, einzelne Bereiche aufzuarbeiten. Wer aber lange Jahre an Ort getreten hat, wird es schwer haben, sich neuen Herausforderungen zu stellen.

### Lohnpolitik

Wenn wir davon ausgehen, dass die Löhne der über 50-Jährigen ca. dreimal so hoch sind, wie diejenigen der 20- bis 30-Jährigen und man noch die allenfalls höheren Sozialabgaben dazurechnet, wird schnell klar, dass hier eine Hürde für die Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen liegen kann. Nicht in allen Bereichen führt die zunehmende Erfahrung auch automatisch zu einem entsprechenden Produktivitätsanstieg.

Neue Lohnmodelle sind gefragt, und damit auch ein Abschiednehmen von der Vorstellung, dass der letzte Lohn zwingend auch der höchste der ganzen Berufslaufbahn ist. Abgabe von Verantwortung, Übernahme von kleineren Aufgaben, Rückzug auf eine Beratungsfunktion, Spezialaufgaben, Arbeitszeitreduktion, um nur eine kleine Anzahl möglicher Veränderungen zu nennen, die auch den täglichen Stress reduzieren können. Verlust von Prestige und allenfalls eine Lohnreduktion sind der Preis dafür.

## Übergänge

Heute leben die Arbeitnehmenden oft bis hin zum letzten Arbeitstag in einem vollen und strengen Pensum. Es ginge auch anders.

Wir müssen neue Modelle von flexiblen Pensionierungen und gleitenden Übergängen schaffen. So ist es möglich, sich langsam auf neue Interessen zu fokussieren und weiter auch eine Befriedigung aus der Arbeit zu ziehen. Für das Unternehmen heisst der gleitende Übergang, dass es möglich wird, die Erfahrung der älteren Mitarbeitenden auf jüngere zu übertragen. Dies ist aber nur dann möglich, wenn der Übergangsprozess sorgfältig geplant und begleitet wird. Andernfalls muss man sich nicht wundern, wenn Rivalitäten entstehen, die den Wissenstransfer verhindern.

Stafettenmodelle sind längst entwickelt, verschwinden aber in den Zeiten des Arbeitskräftemangels wieder in den Schubladen. Sie warten darauf, wieder hervorgeholt zu werden. Der ältere Mitarbeiter, der seine Arbeitszeit in verschiedenen Schritten reduziert, ermöglicht einem jungen Mitarbeiter, mit einem Teilpensum einzusteigen und sich daneben weiterzubilden. Die Arbeitszeit wird beim einen im gleichen Mass erhöht, wie sie beim anderen reduziert wird. Das Know-how geht ohne Verlust vom einen auf den anderen über – eine echte Win-Win-Situation.

## Die ArbeitnehmerInnen in einer veränderten Arbeitswelt

Während über lange Zeit die Idealvorstellung, ein Leben lang beim gleichen Arbeitgeber arbeiten zu können mit der Wirklichkeit übereinstimmte, hat sich dies in den letzten Jahren drastisch verändert. Der Strukturwandel führte dazu, dass sich Arbeitsplätze verlagerten, verloren gingen oder neue Anforderungen gestellt wurden. Dies führte auf der Seite der ArbeitnehmerInnen oft zu einem bitteren Erwachen. In der Meinung, man habe eine Lebensstelle, war die Weiterbildung aus eigener Initiative verschlafen worden. Neues Wissen brauchte man für die aktuelle Arbeit nicht. Und seitens der Arbeitgeber war die Überlegung, ob der betreffende Arbeitnehmer auch in einigen Jahren den Anforderungen noch genügen würde, ebenfalls nicht gemacht worden.

Die Arbeitnehmenden müssen Abschied nehmen von alten Vorstellungen. Der ursprünglich gelernte Beruf wird 30 Jahre später nicht mehr der gleiche sein, die Anforderungen ändern sich stetig. Dies verlangt nach einer Bereitschaft der Arbeitnehmenden, mit in die Zukunft zu denken. Weiterbildung, Arbeitsmarktfähigkeit sind Themen, die den Arbeitnehmenden betreffen. Hier gilt es auch für sie aktiv zu werden, Eigenverant-

wortung zu übernehmen. Der Strom an neuem Wissen, der mit den Jungen in die Unternehmen kommt, wird dünner werden. Das neue Wissen kann aber auch von älteren Mitarbeitenden erworben und eingebracht werden.

## Life-long-learning

Lebenslanges Lernen – ein Grundsatz, den wir heute alle kennen und auch gut und selbstverständlich finden. Allzu oft aber gerät er nach 40 bis zur Pensionierung in Vergessenheit, macht sozusagen Pause. Während sich die Arbeitnehmenden sehr schnell die Frage stellen, ob sich eine Weiterbildung denn auch wirklich auszahlen werde, ob sich der Einsatz lohne, stellt sich diese Frage erstaunlicherweise nach der Pensionierung nicht mehr. Vielleicht liegt einer der Gründe auch in der Art des Angebotes. In der Wissensgesellschaft der Zukunft findet die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten nicht mehr nur in einer Richtung statt. Es gilt Wissen und Erfahrung miteinander zu verknüpfen.

Life-long-learning ist aber mehr, als nur Weiterbildung. Die Grenzen zwischen Ausbildung und Weiterbildung werden sich immer mehr verwischen. Es braucht neue Konzepte zur Qualifizierung älterer Mitarbeitender. Bei jeder Ausbildung am Schluss auch noch eine Diplomarbeit schreiben zu müssen, ist unter Umständen der entscheidende Punkt, der von der Entscheidung für eine grössere Weiterbildung abhält. Innovation ist da gefragt. Einen innovativen Ansatz bieten die Initiativen in einzelnen Kantonen zur Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen, wie es im neuen Berufsbildungsgesetz verlangt wird. Der Kanton Zürich wird ein Zentrum für Kompetenzbilanz gründen und in einem Pilotversuch im Pflegebereich den Erwerb eines Berufsdiploms ermöglichen. Während dies in der Deutschschweiz neu ist, führen in der Romandie bereits alle Kantone ein «centre de bilan». Solche Modelle können als Impulsgeber dienen.

## Die Gesellschaft kann nicht draussen bleiben

Es braucht jedoch die Zusammenarbeit verschiedener Bereiche, um ein Umfeld zu schaffen, das Anreize für längere Erwerbsbiografien setzt und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender erhöht. Es müssen deshalb auch die weiteren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen diskutiert werden: Sozialversicherungen, Steuern, Gesundheit, körperliche Aktivitäten, Formen der Anerkennung sind Fragen, die im gesellschaftlichen Kontext zu beantworten sind.

Wir identifizieren uns heute sehr stark über die Erwerbsarbeit. Sie schafft Befriedigung, bringt Anerken-

nung und prägt oft den Sozialstatus. Das muss nicht zwingend so sein, kann sich insbesondere in der Zukunft auch ändern. Dazu braucht es die Ebene des Einzelnen ebenso wie die Bereitschaft der Gesellschaft, ihre Werte zu hinterfragen.

Wenn wir uns der Herausforderung einer alternden Gesellschaft stellen wollen, ist ein Miteinander unab-

dingbar. Auf dieser Erkenntnis beruht der Ansatz des Arbeitgeberverbandes, verschiedene Akteure an den gleichen Tisch zu bringen und gemeinsam vorwärts zu planen.

---

Ruth Derrer Balladore, Schweizerischer Arbeitgeberverband,  
Zürich. E-Mail: [derrer@arbeitgeber.ch](mailto:derrer@arbeitgeber.ch)

## Bestandesaufnahme und offene Fragen zur 4. Säule in der Schweiz

In der politischen Debatte über die Flexibilisierung der Rente werden die Einflussfaktoren für die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit von Personen im Rentenalter nur selten berücksichtigt. Die Verlängerung des Erwerbslebens über das gesetzliche Rentenalter hinaus und der Vorbezug von Altersleistungen mit gleichzeitiger Ausübung einer Teilzeiterwerbstätigkeit sind angesichts der mangelnden Daten nur schwer zu erfassen. Neuere, zum Teil vom BSV in Auftrag gegebene Arbeiten haben die fehlenden Informationen gesammelt und zeichnen das Ausmass und die Merkmale dieser Phänomene auf.



Jean-François Rudaz, François Donini  
Kompetenzzentrum Grundlagen, BSV

Betrachtet man die Situation der Personen im Pensionsalter, fällt auf, dass die Erwerbsbeteiligung der RentnerInnen in der Schweiz in den letzten drei Jahrzehnten zurückgegangen ist. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) übten 1970 noch mehr als ein Drittel der Männer im Pensionsalter eine Beschäftigung aus. Dreissig Jahre später hat sich die Erwerbsbeteiligung laut BFS halbiert.<sup>1</sup> Für diese Entwicklung werden zwei Gründe angeführt: Zum einen wurde die Altersvorsorge stark erweitert; die AHV-Leistungen wurden in den 1970er-Jahren massiv erhöht und 1985 wurde ein Ob-

ligatorium der beruflichen Vorsorge eingeführt. Die RentnerInnen verfügten somit über eine ausreichende finanzielle Basis, was unter anderem einen Rückgang der BezügerInnen von AHV-Zusatzleistungen zur Folge hatte. Zum anderen war im gleichen Zeitraum eine Abnahme der Selbständigkeit zu Gunsten der unselbstständigen Erwerbstätigkeit zu beobachten, und die Anzahl der in der Landwirtschaft tätigen Personen ging zurück. In den Lohnregulierungen der Betriebe wird das Pensionierungsalter dem gesetzlichen AHV-Alter angepasst, bei Selbständigerwerbenden ist das viel seltener der Fall.

### Ausmass der 4. Säule in der Schweiz unklar

Ein Vergleich der verschiedenen Untersuchungen und Studien zum Thema der Erwerbstätigkeit im Pensionsalter zeigt, dass je nach verwendeten Datenquellen grosse Unterschiede in Bezug auf das Ausmass des Phänomens bestehen.

Gemäss der eidgenössischen Volkszählung 2000 sind rund 80 000 65- bis 69-Jährige in der Schweiz erwerbstätig<sup>2</sup>. In Prozenten ausgedrückt beträgt die Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe bei Männern knapp 15 %, bei Frauen etwas mehr als 12 %.

Zieht man jedoch andere Arbeiten zur Quantifizierung der Häufigkeit der 4. Säule hinzu, gelangt man zur Erkenntnis, dass die Anzahl der erwerbstätigen RentnerInnen und der Erwerbstätigen, die ihren Ruhestand aufgeschoben haben (**vgl. Kasten «Begriffserklärungen»**), von der Volkszählung zweifellos unterbewertet wird. Die auf repräsentative Stichproben gestützten Studien kommen nämlich zum Ergebnis, dass 20 % der Männer im Alter von 65 bis 73 Jahren und 12–17 % der Frauen im Alter von 63 bis 71 Jahren weiterhin erwerbstätig sind<sup>3</sup>. Personen über 73 Jahre wurden in keiner der Untersuchungen berücksichtigt. Obwohl die Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter stark abnimmt, besteht theoretisch kein Höchstalter für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Aus anderen Datenquellen (kantonale Steuerregister in Verbindung mit verschiedenen Verwaltungsregistern) geht hervor, dass beispielsweise im Kanton Neuenburg im Jahr 2000 rund 14 % der Männer über 70 Jahre noch ein Erwerbseinkommen versteuerten. Bei den 66-jährigen Männern belief sich die Erwerbsbeteiligung auf 28 %<sup>4</sup>.

Es ist schwierig, das Ausmass der 4. Säule präzise zu ermitteln. Noch grösser ist allerdings die Herausforde-

1 BFS (2004).

2 Wanner Philippe et al. (2005).

3 Balthasar Andreas et al. (2003), Pecoraro Marco et al. (2005), Guggisberg Jürg et al. (erscheint demnächst).

4 Pecoraro Marco et al. (erscheint demnächst).

## Begriffserklärungen

- Unter dem Begriff «**4. Säule**» versteht man die Erwerbstätigkeit im Rentenalter, unabhängig vom Rentenstatus. Er trifft auf folgende Personen zu:
  1. Personen im gesetzlichen Rentenalter, die den Bezug der Altersvorsorgeleistungen aufgeschoben haben und – meist vollzeitlich – erwerbstätig sind. Die Personen dieser Gruppe werden als «**Erwerbstätige, die ihren Ruhestand aufgeschoben haben**», bezeichnet.
  2. Personen im gesetzlichen Rentenalter, die Altersvorsorgeleistungen beziehen und – meist teilzeitlich – erwerbstätig sind. Die Personen dieser Gruppe werden als «**erwerbstätige RentnerInnen**» bezeichnet.
- «**Flexibler Altersrücktritt**» steht für die Möglichkeit, vor dem gesetzlichen Rentenalter Altersvorsorgeleistungen zu beziehen (in der Regel aus der beruflichen Vorsorge) und – meist teilzeitlich – eine Erwerbstätigkeit auszuüben. In diesem Beitrag werden die Personen dieser Gruppe «**erwerbstätige FrührentnerInnen**» oder «**erwerbstätige Frühpensionierte**» genannt. «**FrührentnerInnen oder Frühpensionierte**» sind Personen, die vor dem gesetzlichen Rentenalter Altersvorsorgeleistungen beziehen und die sich aus dem Erwerbsleben zurückgezogen haben.
- Die Definition des Begriffes «**Erwerbstätigkeit**» ist je nach Datenquelle verschieden. In der eidgenössischen Volkszählung und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung gilt jede Person, die in der Woche vor der Umfrage mindestens eine Stunde gearbeitet hat, als erwerbstätig. In den Steuerregistern wird dann von Ausübung einer Erwerbstätigkeit gesprochen, wenn unter den Rubriken «Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit» oder «Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit» ein positives Einkommen angegeben ist.

rung, die Bedeutung des flexiblen Rententritts zu quantifizieren. Zwei Studien<sup>5</sup> zu diesem Thema haben festgestellt, dass in jeder Generation rund 20% der erwerbstätigen Männer und 9% der erwerbstätigen Frauen frühzeitig in den Ruhestand treten. Zwei Drittel der Frühpensionierten wählten diesen Weg freiwillig, ein Drittel gab an, zwangsweise in den vorzeitigen Ruhestand gegangen zu sein (vom Arbeitgeber aufgezwungene Frühpensionierung, Aufgabe der Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen, endgültiger Rückzug aus dem Arbeitsmarkt infolge Entlassung usw.).

### Freude an der Arbeit und finanzielle Notwendigkeit als Gründe für die 4. Säule

Fragt man die betroffenen Personen nach den Gründen für eine Weiterarbeit im Rentenalter, werden als häufigste Motive die Freude an der beruflichen Herausforderung (64% der Befragten) und die Notwendigkeit, die AHV-Rente mit einem Zusatzeinkommen zu vervollständigen (30% der Befragten), genannt<sup>6</sup>.

Der Übertritt in den Ruhestand ist für eine Mehrheit der Bevölkerung mit einem Rückgang des verfügbaren Einkommens im Vergleich zur vorangehenden Lebensphase verbunden. Die veränderte finanzielle Situation ist jedoch bei weitem nicht für alle ein Grund, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen oder eine Beschäftigung aufzunehmen: Eine Auswertung der Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2000 hat ge-

zeigt, dass Personen im Rentenalter vor allem in den drei Bereichen Verbrauchsgüter, Ferien und Vergnügen aus finanziellen Gründen Einschränkungen unterworfen sind. Die Personen wurden ferner gefragt, ob sie bei einem interessanten Angebot zur (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bereit wären. Eine sehr grosse Mehrheit ist trotz Einschränkungen nicht bereit, eine Erwerbstätigkeit anzunehmen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet<sup>7</sup>.

Bei den frühpensionierten Männern üben etwas weniger als ein Viertel weiterhin eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung aus, bei den Frauen sind es etwas weniger als ein Fünftel. Untersuchungen über die Gründe für eine Wiederaufnahme oder für die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit bei Personen dieser Altersgruppe liegen zwar bislang keine vor. Eine qualitativ angelegte Befragung von ehemaligen Bundesangestellten, die während der Privatisierungsphase von Regiebetrieben des Bundes in den Neunzigerjahren frühpensioniert wurden, zeigt, dass ein Grossteil der Betroffenen erneut eine Erwerbstätigkeit – meist auf Teilzeitbasis – angenommen hat. Als entscheidende Motivation für den Wiedereinstieg ins Berufsleben wurde von den meisten

5 Balthasar Andreas et al. (2003), Guggisberg Jürg et al. (erscheint demnächst).

6 Balthasar Andreas et al. (2003). Mehrfachnennungen möglich.

7 Widmer Rolf et al. (2002).

8 Kuert Matthias (2002).

9 Pecoraro Marco et al. (erscheint demnächst).

10 Balthasar Andreas et al. (2003).

der Wunsch genannt, aktiv zu bleiben, ohne dem beruflichen Druck ausgesetzt zu sein, da das erzielte Einkommen nicht mehr dem Lebensunterhalt diene, sondern lediglich die zweite Säule ergänzte.<sup>8</sup> Vielen erwerbstätigen Pensionierten und Frühpensionierten hilft die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit, besser mit dem endgültigen Bruch mit der Arbeitswelt umzugehen.

### Einflussfaktoren für die 4. Säule und die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit bei Frühpensionierten

Gemäss einer Studie, die sich auf die Daten der Steuerregisterauszüge aus dem Kanton Neuenburg von mehreren Jahren in Verbindung mit Verwaltungsregistern der 1. Säule und der Eidgenössischen Volkszählung stützt, wird das Profil von im Alter erwerbstätigen Personen durch drei wesentliche Faktoren bestimmt<sup>9</sup>. Erstens sind Personen mit höherer Ausbildung eher geneigt, im Rentenalter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen als Personen mit mittlerem Ausbildungsniveau. Zweitens steigen die Chancen einer Erwerbstätigkeit im Pensionsalter mit zunehmendem Einkommen vor Rentenanstritt an. Drei von vier Personen, die im Jahr 1998 ein Erwerbseinkommen von über 100 000 Franken versteuert und das ordentliche Rentenalter zwischen 1998 und 2000 erreicht haben, waren 2002 immer noch erwerbstätig (vgl. **Tabelle 1**). In der Einkommensgrup-

pe unter 100 000 Franken ging nur noch jede zweite Person im Pensionsalter einer Erwerbstätigkeit nach. Drittens haben die Forscher festgestellt, dass Personen, die keine Leistungen aus der 2./3. Säule beziehen, nach Erreichen des Rentenalters häufiger eine Beschäftigung ausüben. Die Untersuchung macht zudem deutlich, dass bei Personen ohne 2./3. Säule vorwiegend Selbstständigerwerbende von der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus betroffen sind. Im Weiteren wurde nachgewiesen, dass mit zunehmendem Einkommen vor Rentenanstritt nicht nur die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter, sondern auch ihre Dauer tendenziell steigt: Je höher das frühere Einkommen, desto grösser die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person weit über das ordentliche Rentenalter hinaus arbeitet. Wie aus **Tabelle 1** ersichtlich ist, nehmen Personen, die bei Rentenanstritt aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, ein oder mehrere Jahre später nicht selten wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Bei diesen Personen kommt der Übergang in den Ruhestand einem zeitlich gestaffelten Rückzug aus dem Erwerbsleben gleich.

Diese Resultate werden von zwei anderen Studien, welche die Einflussfaktoren für die Entscheidung einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter ebenfalls mit Hilfe eines Regressionsmodells bestimmt haben, teilweise untermauert. Die erste<sup>10</sup> gelangt zur Erkenntnis, dass sich die meisten Einflussgrössen (tiefe Hierarchiestufe, Anstellung in einem Kleinbetrieb oder in der Landwirtschaft, reduziertes Guthaben aus der 2. Säule) auf Per-

Verteilung (in %) der Steuerpflichtigen im Kanton Neuenburg, die 2000 und 2002 erwerbstätig waren und eine AHV-Rente bezogen haben, aufgeteilt nach Erwerbseinkommen 1998 (in %) 1

1998		2000		2002	
Erwerbseinkommen > 0 AHV-Rente = 0		AHV-Rente > 0			
1–29 999	30.7	Ohne 4. Säule	44.1	Ohne 4. Säule	92.4
		Mit 4. Säule	55.9	Mit 4. Säule	7.6
30 000–59 999	33.1	Ohne 4. Säule	57.4	Ohne 4. Säule	35.8
		Mit 4. Säule	42.6	Mit 4. Säule	64.2
60 000–99 999	24.4	Ohne 4. Säule	47.0	Ohne 4. Säule	93.4
		Mit 4. Säule	53.0	Mit 4. Säule	6.6
100 000+	11.8	Ohne 4. Säule	23.1	Ohne 4. Säule	28.2
		Mit 4. Säule	76.9	Mit 4. Säule	71.8
				Ohne 4. Säule	86.1
				Mit 4. Säule	13.9
				Ohne 4. Säule	21.9
				Mit 4. Säule	78.1
				Ohne 4. Säule	83.3
				Mit 4. Säule	16.7
				Ohne 4. Säule	17.5
				Mit 4. Säule	82.5

Quelle: Steuerregister aus dem Kanton Neuenburg und Register der Zentralen Ausgleichsstelle, analysiert von Pecoraro Marco et al. (erscheint demnächst).

## Einflussfaktoren auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit 2 bei Pensionierten und Frühpensionierten

Einflussfaktoren ...	... auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit	
	Pensionierte	Frühpensionierte
<b>Persönliche Charakteristika</b>		0
Geburtsjahr (ältere Jahrgänge)	-	0
Geschlecht	0	0
Zivilstand: verheiratet	0	0
Zivilstand: geschieden	0	0
Erwerbstätige(r) Partner(in)	0	0
Sprachregion (Deutschschweiz)	0	+
Nationalität (Ausland)	-	0
Ausbildungsniveau (tief)	△	△
Ausbildungsniveau (mittel)	+	0
Ausbildungsniveau (hoch)	+	0
<b>Gründe für die Frühpensionierung</b>		
Betriebliche Gründe	n.a.	△
Gesundheitliche Gründe	n.a.	0
Persönliche Gründe	n.a.	0
Andere Gründe	n.a.	+
<b>Berufliche Rahmenbedingungen</b>		
Angestellt (ohne Betreuungsfunktion)	△	△
Selbstständigerwerbend	+	+
Angestellt im eigenen Unternehmen	+	0
Mitarbeitend im Familienunternehmen	+	n.a.
Angestellt (Direktion)	-	-
Angestellt (Kader)	-	-
Gesundheits-, Unterrichtswesen,		
Wissenschaft und Kultur	△	△
Land- und Forstwirtschaft	0	0
Verkehr und Kommunikation	0	0
Banken und Versicherungen	-	0
Industrie	-	0
Baugewerbe	0	0
Technik und Informatik	-	0
<b>Ökonomische und vorsorgespezifische Faktoren</b>		
Jährliches Haushaltseinkommen < 75 000.-	△	△
Jährliches Haushaltseinkommen zwischen 76 000.- und 119 000.-	+	0
Jährliches Haushaltseinkommen zwischen 120 000.- und 159 000.-	+	+
Jährliches Haushaltseinkommen > 160 000.-	-	+
Rentenbezug aus 2. Säule	0	-
Kapitalbezug aus 2. Säule	0	0
Rentenbezug aus 3. Säule	0	0
Kapitalbezug aus 3. Säule	0	0
Vermögensertrag (ja)	0	0

Legende: (+) fördert die Ausübung einer Erwerbstätigkeit; (-) negativ für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit; (0) keinen Einfluss auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit; (△) Referenzkategorie; (n.a.) Faktor nicht untersucht.

Quelle: BFS, SAKE 2002, Daten analysiert von Guggisberg Jürg et al. (erscheint demnächst).

sonen mit kleinerem Einkommen beziehen. Ein hohe berufliche Qualifikation fördert laut Studie indes die Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Die zweite Studie<sup>11</sup> kam zu etwas anderen Ergebnissen. Aus **Tabelle 2** ist ersichtlich, dass die Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Frühpensions- und Pensionsalter von drei Faktorengruppen beeinflusst wird. In Bezug auf die persönlichen Charakteristika ist festzuhalten, dass eine mittlere oder höhere Ausbildung die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter tendenziell erhöht, ausländische ArbeitnehmerInnen im Pensionsalter hingegen seltener erwerbstätig sind. Die beruflichen Charakteristika lassen erkennen, dass Selbstständigerwerbende und Arbeitnehmende, die im eigenen Betrieb oder im Familienbetrieb angestellt sind, häufiger über das gesetzliche Rentenalter erwerbstätig sind. Bestimmte berufliche Stellungen (Geschäftsführung) und Wirtschaftssektoren (technische Berufe, Versicherungen, Banken) wirken sich negativ auf die 4. Säule aus. Die ökonomischen Charakteristika zeigen zudem, dass RentnerInnen mit einem Haushaltseinkommen zwischen 75 000 und 159 000 Franken eher eine Erwerbstätigkeit ausüben, während diese Wahrscheinlichkeit bei Pensionierten mit einem Haushaltseinkommen von über 160 000 wieder abnimmt.

Ferner hat diese zweite Studie untersucht, ob die Einflussfaktoren für eine Erwerbstätigkeit bei Frühpensionierten sich von denjenigen bei ordentlich Pensionierten unterscheiden. Im Bereich der persönlichen Charakteristika wird Erwerbstätigkeit im Frühpensionsalter nur durch die Variable Wohnort in der deutschsprachigen Schweiz positiv beeinflusst. Die beruflichen Rahmenbedingungen sind nicht besonders aussagekräftig, zeigen aber, dass Selbstständigerwerbende eher bereit sind, die Frühpensionierung mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Betrachtet man die ökonomischen und vorsorgespezifischen Faktoren, fällt auf, dass vor allem Frühpensionierte mit einem Einkommen über 120 000 erwerbstätig bleiben, während der Bezug einer Rente aus der 2. Säule diese Wahrscheinlichkeit senkt.

Ein unterschiedliches Bild zeigen die genannten Untersuchungen in Bezug auf die am häufigsten genannten Einflussfaktoren für eine 4. Säule (Fehlen einer 2. Säule, Landwirtschaft, Selbstständigerwerbende): Während die Tatsache, sein eigener Chef zu sein (Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmende, die im eigenen Betrieb oder im Familienbetrieb angestellt sind), sowie das höhere Ausbildungs- und Einkommensniveau die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit

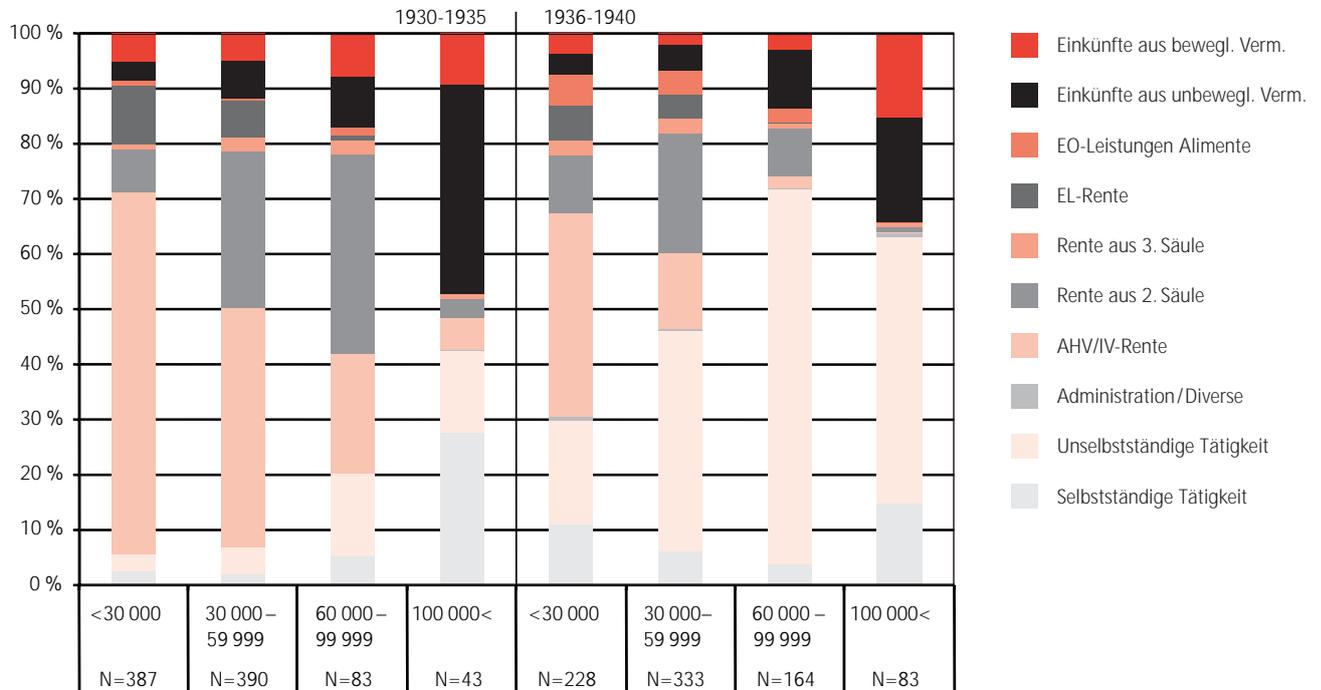
11 Guggisberg Jürg et al. (erscheint demnächst).

12 Balthasar Andreas et al. (2003).

13 Widmer Rolf et al. (2002).

14 Pecoraro Marco et al. (2005) und Pecoraro Marco et al. (erscheint demnächst).

### Verteilung der aggregierten Einkommen der allein stehenden Männer vor und nach dem gesetzlichen Rentenalter 3 im Jahr 2000 im Kanton Neuenburg, aufgeteilt in 4 Stufen



Quelle: Steuerregister aus dem Kanton Neuenburg und Register der Zentralen Ausgleichskasse, analysiert von Pecoraro Marco et al. (erscheint demnächst). Es wurden die positiven Einnahmen berücksichtigt.

bei den Frührentierten und Pensionierten positiv beeinflusst, nennt eine nicht unerhebliche Minderheit der Frührentner und Frührentnerinnen (30 %) ihre ungünstige wirtschaftliche Situation als Grund für ihre Erwerbstätigkeit<sup>12</sup>. Schliesslich ist die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter auch durch strukturelle Einflussfaktoren bedingt: Die Altersarbeit konzentriert sich auf die kleinen und mittleren Betriebe, Grossunternehmen geben diesem Modell keine Chance.<sup>13</sup> Es kann also davon ausgegangen werden, dass die anspruchsvollsten beruflichen Stellungen (Geschäftsführung, Betreuungsfunktion) und die Wirtschaftszweige mit verhältnismässig hohem Entwertungspotenzial der Kenntnisse (technische Berufe, Informatik, Banken, Versicherungen) sich negativ auf die 4. Säule und den flexiblen Rentenantritt auswirken.

#### Finanzielle Bedeutung der 4. Säule

In einem Punkt sind sich die Untersuchungen über die 4. Säule einig: Der Beschäftigungsgrad von Erwerbstätigen im Rentenalter ist niedrig und beträgt in den meisten Fällen zwischen einer und zehn Stunden pro Woche. Ausserdem schwankt der Beschäftigungsgrad bei einer Vielzahl Rentner und Rentnerinnen von

einer Woche zur anderen (Arbeit auf Abruf). Nur eine Minderheit Pensionierter (13 % der erwerbstätigen RentnerInnen) arbeitet mindestens 41 Stunden in der Woche; für sie stellt die 4. Säule eine wichtige Einkommensquelle dar (vgl. Tabelle 3).

Die Analyse der kantonalen Steuerdaten liefert wertvolle Informationen über die finanzielle Bedeutung der Erwerbstätigkeit bei Personen im Rentenalter. Sowohl im Wallis als auch im Kanton Neuenburg<sup>14</sup> erzielen rund 50 % der alleinstehenden Männer und Frauen im Rentenalter mit der 4. Säule ein Einkommen von bis zu höchstens 10 000 Franken. Nur eine kleine Minderheit der RentnerInnen (7 % der Ehepaare, 5 % der alleinstehenden Männer und 1 % der alleinstehenden Frauen im Kanton Neuenburg) verdient mehr als 100 000 Franken. Bei einem Grossteil der Erwerbstätigen im Rentenalter mit hohem Einkommen handelt es sich um Selbstständigerwerbende.

Tabelle 3 zeigt, dass die Bedeutung der drei Säulen im Verhältnis zu den anderen Einkommensquellen mit zunehmender Einkommenshöhe der RentnerInnen abnimmt. So liegt der Anteil der drei Säulen für die RentnerInnen im Kanton Neuenburg mit einem Einkommen von 100 000 Franken und darüber unter 10 % des Gesamteinkommens, während das Erwerbseinkommen leicht über 40 % ausmacht.

## Förderung der 4. Säule und des flexiblen Altersrücktritts: ein politisches Dilemma

Die OECD hat in den letzten Jahren mehrere thematische, länderspezifische Studien sowie eine Zusammenfassung über die Bevölkerungsalterung und die Arbeitsmarktpolitik veröffentlicht<sup>15</sup>. Sie waren im Oktober 2005 Gegenstand einer Ministerkonferenz in Brüssel mit Schweizer Beteiligung. Die Studie über die Schweiz<sup>16</sup> hat ergeben, dass der Anteil der älteren Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich verhältnismässig hoch ist. Aufgrund der Bevölkerungsalterung, mit der die Schweiz ab 2020 konfrontiert sein wird, ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre Praxis in Bezug auf die älteren Arbeitskräfte überdenken und Massnahmen zur Wahrung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmender getroffen werden. Als Anreiz muss die Schweiz ihre bisherige Politik weiterführen, das heisst, sie muss die frühzeitige Pensionierung weiterhin versicherungsmathematisch neutral behandeln und die Erwerbstätigkeit während der Frühpensionierung ermöglichen. Ein entsprechendes Massnahmenpaket ist bereits für die 11. AHV-Revision vorgesehen: RentnerInnen sollen die Möglichkeit bekommen, Halbrenten vorzuziehen oder aufzuschieben.

Erwerbstätige RentnerInnen müssen auf den Teil des Einkommens, der den jährlichen Freibetrag von 16 800 Franken übersteigt, AHV-Beiträge entrichten. Diese Beiträge sind nicht rentenbildend. Die 11. AHV-Revision, die sich in Vernehmlassung befindet, sieht die Aufhebung dieses Freibetrags in Verbindung mit der Berücksichtigung dieser Beiträge bei der Rentenberechnung vor. Der Zweck dieses Freibetrags, nämlich die Unterstützung von RentnerInnen ohne 2. Säule, ist gegenstandslos geworden. Weiter wird die Aufhebung des Freibetrags damit begründet, dass die Beteiligung der älteren Generationen an der Finanzierung der AHV im Hinblick auf das Gleichgewicht zwischen den Generationen Voraussetzung ist. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Beiträge der erwerbstätigen RentnerInnen nur für Personen rentenbildend sind, die infolge einer Beitragslücke oder eines zu tiefen Durchschnittslohns nicht die Höchstrente beziehen. Angesichts der Struktur der Erwerbstätigkeit im Pensionsalter (ein grosser Anteil der erwerbstätigen RentnerInnen verdient weniger als 10 000 Franken pro Jahr) wird diese Bestimmung bestimmt nicht ohne Folgen für das Arbeitsangebot bleiben: Es wird davon ausgegangen, dass sie für Erwerbstätige, die aus den neuen Beiträgen keinen Nutzen für ihre Rente ziehen, einen negativen Anreiz darstellt. Das Ausmass dieses Nebeneffekts wird von der Bedeutung des Erwerbseinkommens im Verhältnis zum verfügbaren Einkommen abhängen; in bestimmten Grenzfällen kann damit gerechnet werden, dass die RentnerInnen ihren Beschäfti-

gungsgrad erhöhen, um ihr Einkommensniveau halten zu können. Ferner ist anzunehmen, dass diese Massnahme einige RentnerInnen dazu veranlassen wird, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, da sie in dieser neuen Bestimmung eine Möglichkeit zur Verbesserung ihrer ersten Säule sehen. Es ist jedoch zu befürchten, dass sie aufgrund der Verteuerung ihrer Arbeit für die Arbeitgeber an Attraktivität einbüßen.

Die politischen Massnahmen zur Förderung der Integration älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt hatten bei unseren Nachbarländern einige Erfolge, aber auch ziemlich viele Niederlagen zu verzeichnen. Finnland und Schweden haben in den 90er-Jahren versucht, die älteren Arbeitskräfte mit Hilfe einer flexiblen Rente dazu zu bewegen, im Arbeitsmarkt zu bleiben. Die älteren ArbeitnehmerInnen hatten die Möglichkeit, sich für einen Teilrückzug aus dem Arbeitsmarkt zu entscheiden und erhielten als Ausgleich für den Einkommensverlust Altersleistungen. In beiden Ländern hatten die Arbeitnehmenden mit Teilpensionierung bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters Anspruch auf die vollen Altersleistungen. Da viele ältere Arbeitnehmende ohne dieses System bis zum Übergang in den Ruhestand einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wären, mussten inzwischen sowohl Finnland als auch Schweden einen Rückzieher machen. Frankreich hat versucht, der Diskriminierung der älteren Arbeitnehmenden mit einem Gesetz entgegenzuwirken, das die Entlassung von MitarbeiterInnen über 50 Jahre an Ausgleichszahlungen koppelt (Delaude-Beitrag)<sup>17</sup>. Es machten sich allerdings schon nach kurzer Zeit gegenteilige Effekte bemerkbar: Den Angestellten wurde tendenziell früher gekündigt (vor 50 Jahre), die Anstellung von Personen über 45 Jahren ist zurückgegangen und die berufliche Mobilität der Senioren ist gesunken.

Die in diesem Beitrag aufgezeigten Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass die Erwerbstätigkeit im Pensionsalter, die vor einigen Jahrzehnten noch die Regel und nicht die Ausnahme war, durch das Fehlen einer Politik zur Regulierung der Erwerbstätigkeit der FrührentnerInnen und RentnerInnen in einem günstigen wirtschaftlichen Umfeld (niedrige Arbeitslosenquote) gefördert wurde. Die Tatsache, dass heute ein Drittel der Personen im Rentenalter wegen finanzieller Notlage einer Erwerbstätigkeit nachgeht, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die 4. Säule für eine Mehrheit andere Gründe hat (Wunsch, weiterhin erwerbstätig zu bleiben, Erhaltung eines sozialen Netzes über die Berufswelt usw.). Im internationalen Vergleich liegt die

15 OECD (2005).

16 OECD (2003).

17 Da Senioren durchschnittlich länger arbeitslos sind als Junioren, müssen die Betriebe bei Entlassung eines Mitarbeiters über 50 Jahre einen Geldbeitrag an die Arbeitslosenversicherung zahlen. (OECD).

Schweiz in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung der RentnerInnen somit wahrscheinlich weit vorne. Doch wird sie diesen Vorteil auch wahren können, ohne entsprechende Anreize zu schaffen, dessen unerwünschte Nebeneffekte bisher unterschätzt wurden?

## Literatur

*Balthasar Andreas, Bieri Olivier; Grau Peter, Guggisberg Jürg, Künzi Kilian (2003):* Der Übergang in den Ruhestand: Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen, Beiträge zur sozialen Sicherheit 2/03, BSV, Bern.

*BFS (2004):* Atlas über das Leben nach 50, Themakart, Neuenburg.

*Guggisberg Jürg, Künzi Kilian,* Rentnerinnen, Rentner und Frühpensionierte. Eine Auswertung des Zusatzmoduls «Soziale Sicherheit» der SAKE Daten 2002, Beiträge zur sozialen Sicherheit, BSV, Bern, [erscheint demnächst].

*Kuert Matthias (2002):* Wieder arbeiten? Neue Erwerbstätigkeit als Strategie zur Bewältigung der unfreiwilligen Frühpensionierung. CHSS 3/2002, 162-166.

*OECD (2003):* Vieillissement et politiques de l'emploi – Suisse, OCDE, Paris.

*OECD (2005):* Vieillissement et politiques de l'emploi – Rapport de synthèse, OCDE, Paris.

*Pecoraro Marco, Wanner Philippe (2005):* La situation économique des Valaisans âgés de 60 à 70 ans. Une étude pilote effectuée à l'aide de données appariées provenant de diverses sources, Beiträge zur sozialen Sicherheit 3/05, BSV, Bern.

*Pecoraro Marco, Wanner Philippe:* La situation économique des Neuchâtelois âgés de 60 à 70 ans, Beiträge zur sozialen Sicherheit, BSV, Bern, [erscheint demnächst].

*Wanner Philippe, Sauvain-Dugerdil Claudine, Guilley Edith, Hussy Charles (2005):* Alter und Generation – Das Leben in der Schweiz ab 50 Jahren, Bundesamt für Statistik, Statistik der Schweiz – Eidgenössische Volkszählung 2000, Neuenburg.

*Widmer Rolf, Souza-Poza Alfonso, Brandenburg Andreas (2002):* «Verbreitung und Potenzial der Altersteilzeitarbeit in der Schweiz», Die Volkswirtschaft, 9-2002, 53-57.

---

Jean-François Rudaz, lic. soc. Universität Genf, MPA IDHEAP, Bereich Forschung und Entwicklung, Kompetenzzentrum Grundlagen, BSV. E-Mail: jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch

---

François Donini, lic. oec. Universität Neuenburg, Leiter des Bereichs Statistik im Kompetenzzentrum Grundlagen, BSV. E-Mail: francois.donini@bsv.admin.ch

## Weiterbildung in späteren Berufsphasen – Situation und Perspektiven

Zahl und Anteil älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steigen in den nächsten Jahrzehnten demografisch bedingt an. Schon heute ist gut ein Viertel der Erwerbsbevölkerung älter als 50 Jahre, und bis zum Jahr 2020 wird dieser Anteil auf gut einen Drittel ansteigen. Gleichzeitig zeigt sich in allen Lebens- und Berufsbereichen ein rascher Wandel, der auch ältere Mitarbeitende zu ständigen Anpassungen zwingt. «Alt und innovativ» wird zunehmend zu einem zentralen Lebens- und Berufsprinzip. Dies setzt eine gezielte Förderung der Weiterbildung in späteren Berufsphasen voraus.



François Höpflinger  
Universität Zürich

### Dequalifikationsrisiken älterer Mitarbeitender

In einer dynamischen Gesellschaft mit raschen wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen haben ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu Jüngeren immer mit dem Problem (und Vorurteil) eines veralteten fachlichen Wissens zu kämpfen. Schon die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte trägt dazu bei, dass ältere Arbeitnehmende teilweise geringere Grundqualifikationen aufweisen als jüngere Kollegen und Kolleginnen. In Verbindung mit einem höheren Risiko von Qualifikationsdefiziten unterliegen ältere Arbeitskräfte auch Dequalifikationsrisiken, die sich mit der Dauer der Erwerbstätigkeit verschärfen können:

Erstens besteht das Risiko, den erlernten Beruf nicht mehr ausüben zu können, weil er weggefallen ist oder sich die typischen Tätigkeitsfelder für diesen Beruf tiefgreifend verändert haben. Ein Berufswechsel oder ein

weitgehender Wandel des Berufsbildes sind bei älteren Arbeitnehmenden häufige Ereignisse ihrer Erwerbsbiografie. Besonders betroffen sind gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, die in traditionellen Branchen tätig sind, aber auch hoch spezialisierte Personen in aussterbenden Berufszweigen.

Zweitens besteht das Risiko einer Dequalifizierung durch Verschiebungen im Anforderungsprofil, etwa aufgrund innerbetrieblicher Änderungen von Produktionstechniken und Organisationskonzepten. Solche Dequalifizierungsprozesse vollziehen sich häufig verdeckt, und sie stehen oft in Zusammenhang mit der Einführung neuer Organisations- und Managementkonzepte.

Drittens kann eine jahrelang zu eingeschränkte oder zu spezialisierte Arbeitstätigkeit dequalifizierend wirken. Eine intensive berufliche Spezialisierung bedeutet einerseits häufig wertvolles betriebliches Humankapital und garantiert unter günstigen Umständen eine sichere oder geschätzte Position im Betrieb. Andererseits wird dies bei einem tiefgreifenden Wandel der Produktionskonzepte und Organisationsstrukturen plötzlich zum Risikofaktor, wenn infolge der Spezialisierung übrige, nicht geübte Leistungspotenziale entwertet wurden.

Eine Dequalifizierung älterer Arbeitskräfte ist deshalb nicht allein nur auf fehlende Weiterbildung zurückzuführen, sondern sie entsteht häufig aus einer – langfristig nicht vorhersehbaren – Diskrepanz zwischen einem etablierten Leistungsvermögen und gewandelten Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt. In manchen Fällen sind Umbildung und Umlernen bei älteren Arbeitskräften wichtiger als Weiterbildung in seinem klassischen Verständnis. «Permanentes Lernen» ist die eine Forderung, aber ebenso zentral ist die Erhaltung der Lernfähigkeit – und der Fähigkeit zum Umlernen – auch im höheren Lebensalter.

### Berufliche Weiterbildung – heute

Nach Analysen des Bundesamts für Statistik nahmen im Jahr 2003 35 % aller Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 und 59 Jahren an beruflichen Weiterbildungskursen teil. 28 % aller Erwerbstätigen genossen dabei in irgendeiner Form (Geld, Freistellung von der Arbeit) die Unterstützung des Betriebes. Ein entscheidender Faktor für die Teilnahme an betrieblich unterstützter Weiterbildung ist die Betriebsgrösse: Mitarbeitende in kleinen Betrieben bilden sich seltener weiter als Be-

schäftigte in grösseren Betrieben. So liegt die Weiterbildungsquote bei Arbeitnehmenden, die in Betrieben mit ein bis zwei Beschäftigten tätig sind, nur bei 6%. Bei Angestellten von Betrieben mit sechs bis zehn Beschäftigten liegt die Quote bei 19%, während der entsprechende Wert bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten 35% ausmacht. Gleichzeitig spielen individuelle Merkmale der Mitarbeitenden eine grosse Rolle, wobei der bisherigen absolvierten Ausbildung die grösste Bedeutung zukommt: Je höher das Ausbildungsniveau ist, desto mehr steigt die Wahrscheinlichkeit, betriebliche Weiterbildungskurse zu besuchen. Die formelle berufliche Weiterbildung scheint weitgehend komplementär zum schulischen Bildungsniveau zu sein. Dies hängt damit zusammen, dass viele Weiterbildungskurse ein gewisses Bildungsniveau voraussetzen. Weiterbildende Personen unterscheiden sich oft auch in anderer Hinsicht von «Bildungsunwilligen», und sie sind etwa interessierter, flexibler und motivierter. Das «Matthäus-Prinzip der Weiterbildung» («wer hat, dem wird gegeben») wird durch die Tatsache verstärkt, dass ein bedeutsamer Teil der Bildungswilligen kontinuierliche Weiterbildung betreibt, während Personen mit wenig (Schul-)Bildung dazu tendieren, frühzeitig auf Bildungsanstrengungen zu verzichten.

Gegenwärtig zeigen über 50-jährige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine geringere Teilnahme an beruflicher Weiterbildung als unter 50-Jährige. Nach Analysen des Bundesamts für Statistik sinkt die Teilnahme an Weiterbildung bereits deutlich vor Ende des Erwerbslebens ab. Ein besonders starker Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten zeigt sich vor allem nach dem 60. Altersjahr, was mit dem relativ starren offiziellen Renteneintrittsalter der Schweiz zu tun hat.

Eine Längsschnittauswertung der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebungen 1998–2000 lässt zusätzlich erkennen, dass rund ein Drittel der Erwerbstätigen in keinem der drei Jahre eine berufliche Weiterbildung absolvierte. Demgegenüber haben sich 22% in allen drei untersuchten Jahren weitergebildet, und ebenso viele haben sich in zwei der drei Jahre weitergebildet. Diese Daten belegen zwei Sachverhalte: Erstens ist Weiterbildung für die Mehrheit derjenigen, die sich weiterbilden, ein kontinuierlicher Prozess. Zweitens gibt es aber einen beträchtlichen Prozentsatz an Erwerbstätigen, die keine Weiterbildung besuchen. Solche Prozesse erhöhen in späteren Berufsjahren die Qualifikationsunterschiede älterer Arbeitskräfte. Dequalifizierung und Leistungsabfall nach 50 betreffen vor allem Personen mit diskontinuierlicher Bildungsbiografie. Umgekehrt schlägt sich Weiterbildung nach 50 vor allem dort in höheren Löhnen nieder, wo diese vorher schon hoch waren. Die populäre Forderung, Weiterbildung nach 50 zu fördern, ist berechtigt, aber gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass gezielte Weiter-

bildungsmassnahmen zugunsten älterer Arbeitskräfte (50+) die Heterogenität und Uneinheitlichkeit älterer Arbeitskräfte weiter erhöhen.

## Weiterbildung im späteren Erwerbsleben – Hindernisse und Möglichkeiten

Die Annahme, dass die Lernfähigkeit mit dem Alter generell abnimmt, ist seit langem klar widerlegt. Hirnorganisch determinierte kognitive Einbussen existieren, sie betreffen im Normalfall aber vor allem hochaltrige Menschen jenseits der heutigen Pensionierungsgrenzen. Einzig bei der Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung ergeben sich schon relativ früh Einbussen, und sie verläuft bei Menschen um 50 merkbar langsamer als bei Menschen um 20. Auch die Übergangszeit vom Kurzzeit- ins Langzeitgedächtnis dauert bei 50-Jährigen in der Regel länger als bei 20-Jährigen. Zudem wird explizit Gelerntes mit dem Älterwerden eher vergessen als implizit Gelerntes. Wenn etwas im Langzeitgedächtnis verankert ist, dann besteht beim Erinnerungsvermögen hingegen kaum ein Unterschied zwischen jüngeren und älteren Menschen. Teilweise lernen ältere Menschen aufgrund ihrer bisherigen Lernbiografie anders als jüngere Menschen, aber wenn die Lehr- und Lernmethoden angepasst sind, gibt es kaum allgemeine Unterschiede der Lernfähigkeit.

Die Unterschiede im Lernen zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften betreffen primär die Lerngeschichte, die Lernmotivation und die Lernumwelt. Ohne ins Detail zu gehen, lassen sich folgende fünf wichtige Punkte anführen:

Erstens haben ältere Menschen aufgrund ihrer längeren Erfahrungs- und Lernbiografie mehr Mühe mit dem so genannten «Überlernen». Sie haben häufig mehr Schwierigkeiten umzulernen; im Sinn, dass nicht nur Neues aufzunehmen, sondern früher Gelerntes auch zu vergessen ist. Entsprechend benötigen ältere Personen häufig länger, um sich neuen Lernstoff anzueignen, selbst wenn ältere Menschen genauso effektiv sind, wenn es um das Behalten integrierter Lerninhalte geht.

Zweitens wird beim Lernen in späteren Lebensjahren das klassische Lehrer-Schüler-Verhältnis vielfach umgekehrt: Die Lernenden sind älter als die Lehrenden, und die Bereitschaft älterer Menschen von Jüngeren – die etwa das Alter ihrer Kinder aufweisen – zu lernen, ist nicht immer gegeben. Speziell die Grundvorstellung, die Alter mit Erfahrung verbindet, erschwert eine Umkehrung intergenerationeller Lernprozesse (Ältere lernen von Jüngeren, und nicht umgekehrt).

Drittens ist der berufliche Erfahrungshorizont älterer Lernender – im positiven wie negativen Sinne – breiter als bei Jüngeren. Damit fliessen immer biografische Erfahrungsaspekte in die pädagogischen Interaktionen

ein, was Lehr- und Lernprozesse zwar spannend, aber auch komplizierter werden lässt. Häufig möchten (erfahrene) ältere Frauen und Männer anknüpfen, an dem was sie schon kennen (oder zu kennen glauben). Bedeutsam sind in diesem Zusammenhang frühere Lernerfahrungen (Schule, Lehre), die bei älteren Generationen nicht immer positiv waren.

Viertens ist Lernen im höheren Lebensalter – zumindest heute noch – oft ungewohnt, und viele ältere Arbeitskräfte haben keine kontinuierliche Weiter- und Fortbildung erfahren. Wenn Lernprozesse bei älteren Arbeitnehmern weniger effizient sind als bei jüngeren Arbeitnehmern, ist dies häufig das Ergebnis fehlender oder verlernter Lernerfahrungen. Lernen im Alter wird in jedem Fall durch eine kontinuierliche Lernbiografie wesentlich erleichtert. Langjährige Lücken in der Weiterbildung reduzieren die Lernmotivation. Älteren Arbeitskräften, die längere Zeit nicht mehr gelernt haben, sollten deshalb entsprechende Lernhilfen angeboten werden.

Fünftens ist vor allem berufliche und betriebliche Weiterbildung eng an berufliche Karrierepläne verknüpft: Personen bilden sich beruflich weiter, um befördert zu werden oder um mehr Lohn zu erhalten. Auch wenn ein Teil der heutigen Weiterbildung durchaus inhaltlichen Charakter hat (und ein bedeutender Teil der modernen Bildung mehr Konsum- als Investitionscharakter aufweist), besteht bei beruflicher Weiterbildung eine enge Verknüpfung mit Karrierevorstellungen. Bei älteren Mitarbeitenden am Ende des Berufslebens entfällt diese Lernmotivation, und ökonomische Motivationsbarrieren – im Sinne eines fehlenden wirtschaftlichen Nutzens – sind besonders zentral bei älteren Menschen, die Weiterbildung als anstrengend und stressvoll erleben.

Insgesamt ergeben sich somit zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften weniger Unterschiede der kognitiven Lernfähigkeit als (lebensgeschichtlich erklärbar) Unterschiede der Lernmotivation und Lernstrategien. Deshalb sind auch bei der Weiter- und Umbildung ab 50, die individuellen Unterschiede zwischen Gleichaltrigen enorm, und ein Merkmal von Lernkursen mit älteren Personen ist die ausgeprägte Heterogenität solcher Lerngruppen.

## Perspektiven

In einer demografisch alternden Gesellschaft – die immer stärker auf innovative und kompetente ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angewiesen ist – müssen neue Formen der Unterstützung von Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte verankert werden. Dazu können beispielsweise folgende Massnahmen beitragen:

- a) Einrichtung altersunabhängiger Bildungsstipendien oder zumindest altersunabhängiger zinsloser Bildungsdarlehen: Unabhängig ob jemand 25 Jahre oder 55 Jahre alt ist, sollten die gleichen bildungsmässigen Stipendienbedingungen vorliegen. Hilfreich wäre es auch, wenn späte Bildungsanstrengungen – wie Erlernen neuer Technologien oder einer Fremdsprache – unabhängig vom Lebensalter steuerlich abzugsfähig wären.
- b) Bildungsgutscheine für die zweite Lebenshälfte, etwa in Form von Bildungsvouchers, die eine Person mit Erreichen des 40. Altersjahrs erhält, die bis zum Erreichen des Rentenalters gegen Bildungskurse eingelöst werden können. Wer Bildungsgutscheine erhält, verpflichtet sich als Gegenleistung, auch nach dem AHV-Alter weiterhin aktiv zu sein (etwa im Freiwilligenbereich usw.).
- c) Formen einer Mischfinanzierung der beruflichen Weiterbildung in späteren Berufs Jahren, wobei Unternehmen und Arbeitnehmende sich gleichermaßen an den Bildungsanstrengungen für die letzte Erwerbsphase beteiligen. Denkbar ist ein System, wonach ArbeitnehmerInnen einen umso höheren Eigenbeitrag zur Weiterbildung übernehmen, je mehr sie sich dem Zeitpunkt ihrer Pensionierung nähern. Dies erscheint unter dem Gesichtspunkt legitim, als sich eine späte berufliche Weiterbildung auch für die nachberuflichen Tätigkeiten positiv auswirkt.
- d) Einführung von Kurzlehren oder Kurzstudien für Menschen, die im höheren Lebensalter einen anderen Beruf erlernen möchten oder die aufgrund wirtschaftlicher und technischer Umstrukturierungen nicht mehr im bisher ausgeübten Beruf tätig sein können. Zur Mitfinanzierung solcher später Lehrgänge oder Studien könnte die Verpflichtung bestehen, auch im Rentenalter weiter in diesem Zweitberuf tätig zu sein, etwa in Form von Altersteilzeitarbeit.

Parallel dazu sollten jedoch auch Erfahrungswissen und informell erworbene (soziale) Kompetenzen inskünftig stärker berücksichtigt werden, und zwar anhand klarer Validierungskriterien (vgl. dazu [www.valida.ch](http://www.valida.ch)). Speziell auch 50-jährige und ältere Frauen haben häufig wertvolles informelles Wissen erworben (etwa im Rahmen familialer Tätigkeiten). Die seit anfangs 2004 im eidgenössischen Berufsbildungsgesetz verankerte Möglichkeit, nicht formell erworbene Kompetenzen anerkennen zu lassen, sollte gezielter ausgeschöpft werden.

## Verwendete Literatur

Bundesamt für Statistik (2004). Weiterbildung in der Schweiz 2003. Auswertungen der Arbeitskräfteerhebungen 1996-2003, Neuchâtel: BFS.

Clemens, Wolfgang; Höpflinger, François; Winkler, Ruedi (Hrsg.) (2004) Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen, Bern: Haupt.

Leu, Robert E.; Gerfin, Michael (2004) Determinanten und Wirkungen der beruflichen Weiterbildung, Nationales Forschungsprogramm 43 «Bildung und Beschäftigung», Synthesis 24, Bern: Schweiz. Nationalfonds.

Prey, Hedwig; Widmer, Rolf u. a. (2004) Formen der betrieblichen Weiterbildung und ihre qualifizierenden Wirkungen, Nationales Forschungsprogramm 43 «Bildung und Beschäftigung», Synthesis 23, Bern: Schweiz. Nationalfonds.

Schröder, Helmut; Schiel, Stefan; Aust, Folkert (2004) Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung «Lebenslangen Lernens», Bd. 5, Bielefeld: Bertelsmann.

Semmer Norbert; Richter Peter (2004) Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit älterer Menschen, in: Mario von Cranach et al. (Hrsg.) Ältere Menschen im Unternehmen, Bern: Haupt Verlag.

François Höpflinger, Prof. Dr., Titularprofessor für Soziologie an der Universität Zürich und Forschungsdirektor am Universitären Institut «Alter und Generationen» (INAG), Sion.  
E-Mail: fhoeopf@soziologie.unizh.ch

## CHSS-Einbinde-Aktion: Lassen Sie Ihre «Soziale Sicherheit» einbinden!

Das Atelier du livre in Bern führt erneut eine Einbindeaktion für die CHSS zu günstigen Konditionen durch (Einband in rotem Leinen mit schwarzer Rückenprägung).

### Die Preise

- |  |                  |  |                  |
|--|------------------|--|------------------|
| • Einband für Jahrgänge 2004/2005 (Doppelband) inkl. Einbinden | <b>Fr. 28.80</b> | • Einbinden älterer Jahrgänge (1 oder 2 Jahrgänge) pro Einband | <b>Fr. 30.40</b> |
| • Einband für 1 Jahrgang (2004, 2005) inkl. Einbinden          | <b>Fr. 26.80</b> | • Einbanddecke ohne Binden für 1 oder 2 Jahrgänge              | <b>Fr. 16.30</b> |

Die Preise verstehen sich ohne MWST, Porto und Verpackung. Für die Einbindeaktion sollten die kompletten Jahrgänge der Zeitschrift bis Ende Februar 2005 an die Buchbinderei gesandt werden. Verwenden Sie bitte für Ihren Auftrag eine Kopie dieses Talons.



Wir senden Ihnen die Hefte folgender Jahrgänge

Ältere Jahrgänge     2004  2005

Wir wünschen

Einbinden in Zweijahresband für Jahrgänge  Einbinden in Einjahresband für Jahrgänge

Wir bestellen

Einbanddecken für die Jahrgänge

Adresse

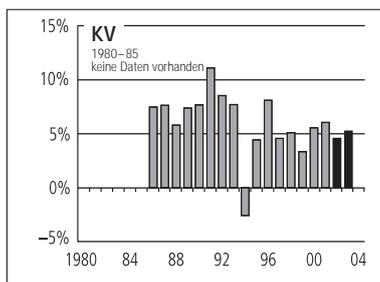
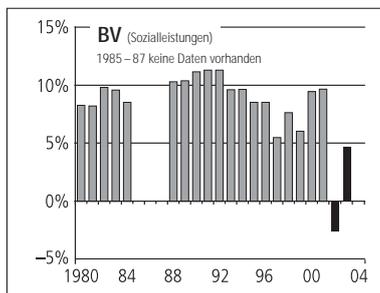
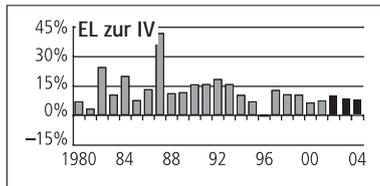
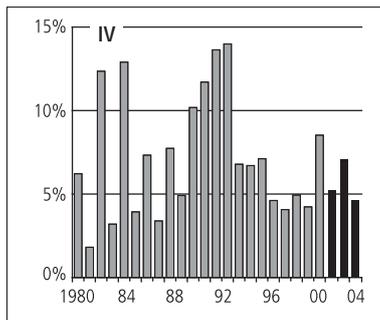
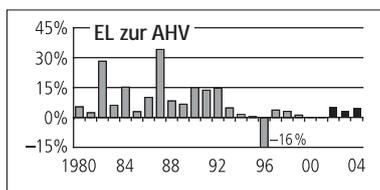
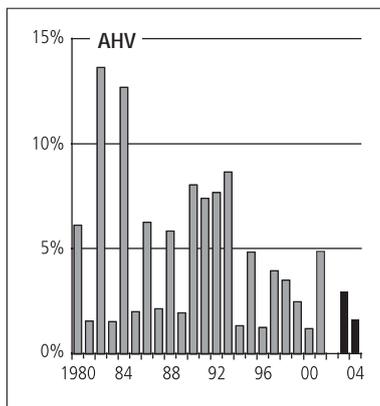
Name  Vorname

Strasse  PLZ/Ort

Datum / Unterschrift

Einsenden an: Schumacher AG, Atelier du livre, Dorngasse 12, 3007 Bern, Telefon 031 371 44 44

### Veränderung der Ausgaben in % seit 1980



<b>AHV</b>		1980	1990	2002	2003	2004	Veränderung in % VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr.	<b>10 896</b>	<b>20 355</b>	<b>28 903</b>	<b>31 958</b>	<b>32 387</b>	<b>1,3%</b>
davon Beiträge Vers./AG		8 629	16 029	21 958	22 437	22 799	1,6%
davon Beiträge öff. Hand <sup>2</sup>		1 931	3 666	7 717	8 051	8 300	3,1%
<b>Ausgaben</b>		<b>10 726</b>	<b>18 328</b>	<b>29 095</b>	<b>29 981</b>	<b>30 423</b>	<b>1,5%</b>
davon Sozialleistungen		10 677	18 269	29 001	29 866	30 272	1,4%
Saldo		170	2 027	-191	1 977	1 964	-0,7%
AHV-Kapitalkonto		9 691	18 157	23 067	25 044	27 008	7,8%
Bezüger/innen AHV-Renten <sup>3</sup>	Personen	1 030 003	1 225 388	1 547 930	1 584 795	1 631 969	3,0%
Bezüger/innen Witwen/r-Renten		69 336	74 651	87 806	89 891	92 814	3,3%
Beitragszahler/innen AHV, IV, EO		3 254 000	3 773 000	3 995 000	4 008 000	4 042 000	0,8%

<b>EL zur AHV</b>		1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Ausgaben (= Einnahmen)</b>	Mio. Fr.	<b>343</b>	<b>1 124</b>	<b>1 525</b>	<b>1 573</b>	<b>1 651</b>	<b>5,0%</b>
davon Beiträge Bund		177	260	343	356	375	5,5%
davon Beiträge Kantone		165	864	1 182	1 217	1 276	4,8%
Bezüger/innen	Personen, bis 1997 Fälle	96 106	120 684	143 398	146 033	149 420	2,3%

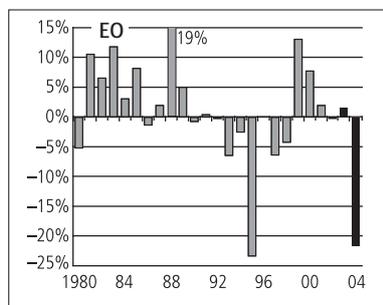
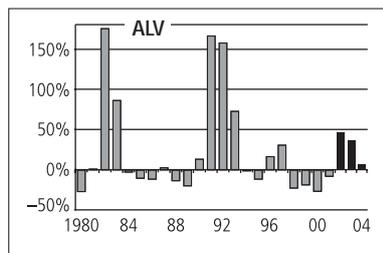
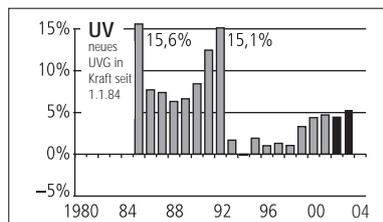
<b>IV</b>		1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr.	<b>2 111</b>	<b>4 412</b>	<b>8 775</b>	<b>9 210</b>	<b>9 511</b>	<b>3,3%</b>
davon Beiträge Vers./AG		1 035	2 307	3 682	3 764	3 826	1,7%
davon Beiträge öff. Hand		1 076	2 067	4 982	5 329	5 548	4,1%
<b>Ausgaben</b>		<b>2 152</b>	<b>4 133</b>	<b>9 964</b>	<b>10 658</b>	<b>11 096</b>	<b>4,1%</b>
davon Renten		1 374	2 376	5 991	6 440	6 575	2,1%
Saldo		-40	278	-1 189	-1 448	-1 586	9,5%
IV-Kapitalkonto		-356	6	-4 503	-4 450	-6 036	35,6%
Bezüger/innen IV-Renten <sup>3)</sup>	Personen	123 322	164 329	258 536	271 039	282 043	4,1%

<b>EL zur IV</b>		1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Ausgaben (= Einnahmen)</b>	Mio. Fr.	<b>72</b>	<b>309</b>	<b>1 003</b>	<b>1 099</b>	<b>1 197</b>	<b>8,9%</b>
davon Beiträge Bund		38	69	220	244	266	9,1%
davon Beiträge Kantone		34	241	783	855	931	8,9%
Bezüger/innen	Personen, bis 1997 Fälle	18 891	30 695	73 555	79 282	85 370	7,7%

<b>BV / 2. Säule</b> Quelle: BFS/BSV		1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr.	<b>13 231</b>	<b>32 882</b>	<b>45 717</b>	<b>46 100</b>	...	<b>0,8%</b>
davon Beiträge AN		3 528	7 704	11 717	12 300	...	5,0%
davon Beiträge AG		6 146	13 156	16 677	16 400	...	-1,7%
davon Kapitalertrag		3 557	10 977	13 335	13 300	...	-0,3%
<b>Ausgaben</b>		...	<b>15 727</b>	<b>34 590</b>	<b>35 600</b>	...	<b>2,9%</b>
davon Sozialleistungen		3 458	8 737	21 698	22 600	...	4,2%
Kapital		81 964	207 200	423 600	468 000	...	10,5%
Rentenbezüger/innen	Bezüger	326 000	508 000	805 000	830 000	...	3,1%

<b>KV</b> Obligatorische Krankenpflegeversicherung OKPV		1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr.	...	<b>8 640</b>	<b>15 588</b>	<b>17 000</b>	...	<b>9,1%</b>
davon Prämien (Soll)		...	6 954	15 363	16 857	...	9,7%
<b>Ausgaben</b>		...	<b>8 172</b>	<b>15 570</b>	<b>16 390</b>	...	<b>5,3%</b>
davon Leistungen		...	8 204	17 106	17 942	...	4,9%
davon Kostenbeteiligung		...	-801	-2 504	-2 591	...	3,4%
Rechnungssaldo		...	468	19	609	...	3178,6%
Kapital		...	...	6 266	7 050	...	12,5%
Prämienverbilligung		...	332	2 848	2 961	...	4,0%

Veränderung der Ausgaben in % seit 1980



UV alle UV-Träger	1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr. ...	<b>4 153</b>	<b>6 683</b>	<b>6 449</b>	...	<b>-3,5%</b>
davon Beiträge der Vers.	...	3 755	4 864	5 014	...	3,1%
<b>Ausgaben</b>	...	<b>3 043</b>	<b>4 972</b>	<b>5 236</b>	...	<b>5,3%</b>
davon direkte Leistungen inkl. TZL	...	2 743	4 271	4 528	...	6,0%
Rechnungs-Saldo	...	1 111	1 711	1 214	...	-29,1%
Kapital	...	11 195	29 785	31 584	...	6,0%

ALV Quelle: seco	1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr. <b>474</b>	<b>786</b>	<b>6 969</b>	<b>5 978</b>	<b>4 835</b>	<b>19,1%</b>
davon Beiträge AN/AG	429	648	6 746	5 610	4 341	-22,6%
davon Subventionen	-	-	169	268	453	69,3%
<b>Ausgaben</b>	<b>153</b>	<b>502</b>	<b>4 966</b>	<b>6 786</b>	<b>7 107</b>	<b>4,7%</b>
Rechnungs-Saldo	320	284	2 004	-808	-2 272	181,2%
Ausgleichsfonds	1 592	2 924	2 283	1 475	-797	-154,1%
Bezüger/innen <sup>4</sup>	Total ...	58 503	252 192	316 850	330 328	4,3%

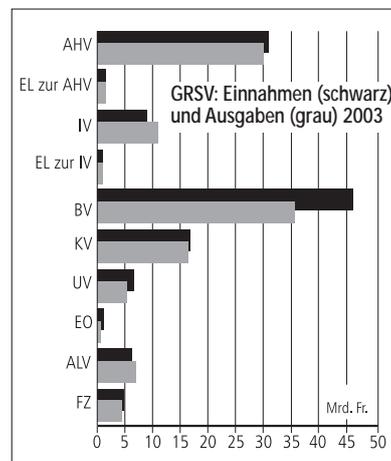
EO	1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen</b>	Mio. Fr. <b>648</b>	<b>1 060</b>	<b>662</b>	<b>932</b>	<b>957</b>	<b>2,6%</b>
davon Beiträge	619	958	787	804	818	1,7%
<b>Ausgaben</b>	<b>482</b>	<b>885</b>	<b>692</b>	<b>703</b>	<b>550</b>	<b>-21,7%</b>
Rechnungs-Saldo	166	175	-30	229	406	77,3%
Ausgleichsfonds	904	2 657	3 545	2 274	2 680	17,9%

FZ	1980	1990	2002	2003	2004	VR <sup>1</sup>
<b>Einnahmen geschätzt</b>	Mio. Fr. ...	<b>3 049</b>	<b>4 796</b>	<b>4 827</b>	...	<b>0,6%</b>
davon FZ Landw. (Bund)	69	112	135	129	128	-0,7%

Gesamtrechnung der Sozialversicherungen GRSV\* 2003

Sozialversicherungszweig	Einnahmen Mio. Fr.	Veränderung 2002/2003	Ausgaben Mio. Fr.	Veränderung 2002/2003	Saldo Mio. Fr.	Kapital Mio. Fr.
AHV (GRSV)	31 037	2,4%	29 981	3,0%	1 056	25 044
EL zur AHV (GRSV)	1 573	3,1%	1 573	3,1%	-	-
IV (GRSV)	9 210	5,0%	10 658	7,0%	-1 448	-4 450
EL zur IV (GRSV)	1 099	9,5%	1 099	9,5%	-	-
BV (GRSV) (Schätzung)	46 100	0,8%	35 600	2,9%	10 500	468 000
KV (GRSV)	17 000	9,1%	16 390	5,3%	609	7 050
UV (GRSV)	6 449	-3,5%	5 236	5,3%	1 214	31 584
EO (GRSV)	863	-2,5%	703	1,6%	160	2 274
ALV (GRSV)	5 978	-14,2%	6 786	36,7%	-808	1 475
FZ (GRSV) (Schätzung)	4 827	0,6%	4 758	1,8%	69	...
<b>Konsolidiertes Total (GRSV)</b>	<b>123 436</b>	<b>1,3%</b>	<b>112 085</b>	<b>5,1%</b>	<b>11 352</b>	<b>530 976</b>

\*GRSV heisst: Gemäss den Definitionen der Gesamtrechnung der Sozialversicherungen, die Angaben können deshalb von den Betriebsrechnungen der einzelnen Sozialversicherungen abweichen. Die Einnahmen sind ohne Kapitalwertänderungen berechnet. Die Ausgaben sind ohne Rückstellungs- und Reservenbildung berechnet.



Volkswirtschaftliche Kennzahlen

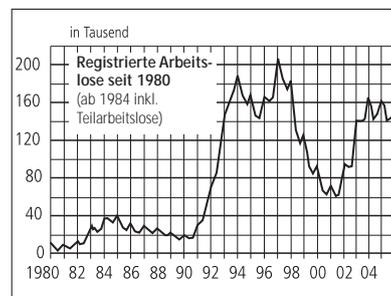
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Soziallastquote <sup>5</sup> (gemäss GRSV)	26,36	26,15	26,47	27,53	27,15	27,31
Sozialleistungsquote <sup>6</sup> (gemäss GRSV)	20,04	20,16	19,91	20,76	20,94	21,94

Arbeitslose

	Ø 2002	Ø 2003	Ø 2004	Sep. 05	Okt. 05	Nov. 05
Ganz- und Teilarbeitslose	100 504	145 687	153 091	142 728	144 066	146 762

Demografie

	1999	2000	2004	2010	2030	2040
Jugendquotient <sup>7</sup>	37,9%	37,6%	35,6%	34,1%	35,4%	36,6%
Altersquotient <sup>7</sup>	23,6%	25,0%	25,5%	28,2%	41,1%	44,6%



1 Veränderungsrate zwischen den beiden letzten verfügbaren Jahren.  
 2 Inkl. MWST (seit 1999) und Spielbankenabgabe (seit 2000).  
 3 Vor der 10. AHV-Revision wurden Paar- und einfache Renten ausbezahlt. Für die Berechnung der BezügerInnen wurde die Anzahl Paarrenten, die es bis Ende 2000 gab, mit zwei multipliziert und zur Anzahl einfacher Renten dazugezählt.  
 4 Daten zur Arbeitslosigkeit finden Sie weiter unten.  
 5 Verhältnis Sozialversicherungseinnahmen zum Bruttoinlandprodukt in %.

6 Verhältnis Sozialversicherungsleistungen zum Bruttoinlandprodukt in %.  
 7 Jugendquotient: Jugendliche (0-19-Jährige) im Verhältnis zu den Aktiven.  
 Altersquotient: Rentner/innen (>65-jährig) im Verhältnis zu den Aktiven.  
 Aktive: 20-Jährige bis Erreichen Rentenalter (M 65 / F 65).

Quelle: Schweiz. Sozialversicherungsstatistik 2005 des BSV; seco, BFS.  
 Auskunft: salome.schuepbach@bsv.admin.ch



---

## Neue Publikationen zur Sozialversicherung

---

	Bezugsquelle Bestellnummer Sprachen, Preis
«Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2005», Gesamtrechnung. Reihe Statistiken zur sozialen Sicherheit.	BBL <sup>1</sup> 318.122.05/d/f Gratis

---

<sup>1</sup> BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern. Fax 031 325 50 58. [verkauf.zivil@bbl.admin.ch](mailto:verkauf.zivil@bbl.admin.ch),  
[www.bbl.admin.ch/bundespublikationen](http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen)

## «Soziale Sicherheit» (CHSS)

erscheint seit 1993 sechsmal jährlich. Jede Ausgabe ist einem Schwerpunktthema gewidmet.  
Die Themen seit dem Jahr 2003:

Nr. 1/03 Die Situation behinderter Menschen in der Schweiz im EU-Jahr der Behinderten

Nr. 2/03 *Kein Schwerpunkt* (Interview mit dem abtretenden BSV-Direktor Otto Piller)

Nr. 3/03 Die längerfristige Zukunft der Altersvorsorge beginnt heute

Nr. 4/03 Armut – auch in der Schweiz eine Realität

Nr. 5/03 Freizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union – erste Zwischenbilanz

Nr. 6/03 Dauert das Verfahren der Invalidenversicherung zu lange?

Nr. 1/04 Mehr Eigenverantwortung – ein Rezept für die Sicherung des Sozialstaates?

Nr. 2/04 Volksabstimmung vom 16. Mai 2004: 11. AHV-Revision und Finanzierung der AHV/IV

Nr. 3/04 Gleichstellung von Frau und Mann: 30 Jahre danach

Nr. 4/04 Ja zum bezahlten Mutterschaftsurlaub

Nr. 5/04 Die 5. IV-Revision auf einen Blick

Nr. 6/04 Familienbericht 2004

Nr. 1/05 Kein Schwerpunkt

Nr. 2/05 Eingetragene Partnerschaft – Beziehung rechtlich absichern

Nr. 3/05 Modernisierungen in der AHV-Durchführung

Nr. 4/05 Soziale Gerechtigkeit – Ethik und Praxis

Nr. 5/05 Neuordnung der Pflegefinanzierung

Nr. 6/05 Ältere ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt

Die Schwerpunkte sowie weitere Rubriken sind seit Heft 3/1999 im Internet unter [www.bsv.admin.ch/publikat/uebers/d/index.htm](http://www.bsv.admin.ch/publikat/uebers/d/index.htm) zugänglich. Sämtliche Hefte sind heute noch erhältlich (die vergriffene Nummer 1/93 als Fotokopie). Normalpreis des Einzelhefts Fr. 9.–. Sonderpreis für Hefte 1993 bis 2002 Fr. 5.–. Preis des Jahresabonnements Fr. 53.– (inkl. MWST).

Bestellungen an: **Bundesamt für Sozialversicherung, CHSS, 3003 Bern, Telefon 031 322 90 11, Telefax 031 322 78 41, E-Mail: [info@bsv.admin.ch](mailto:info@bsv.admin.ch)**

## Impressum

Herausgeber	Bundesamt für Sozialversicherung	Übersetzungen	in Zusammenarbeit mit dem Sprachdienst des BSV
Redaktion	Rosmarie Marolf E-Mail: <a href="mailto:rosmarie.marolf@bsv.admin.ch">rosmarie.marolf@bsv.admin.ch</a> Telefon 031 322 91 43 Sabrina Gasser, Administration E-Mail: <a href="mailto:sabrina.gasser@bsv.admin.ch">sabrina.gasser@bsv.admin.ch</a> Telefon 031 325 93 13 Die Meinung BSV-externer AutorInnen muss nicht mit derjenigen der Redaktion bzw. des Amtes übereinstimmen.	Copyright	Nachdruck von Beiträgen mit Zustimmung der Redaktion erwünscht
Redaktionskommission	Adelaide Bigovic-Balzardi, Susanna Bühler, Géraldine Luisier Rurangirwa, Stefan Müller, Andrea Nagel, Pierre-Yves Perrin, Jacoba Teygeler	Auflage	Deutsche Ausgabe 6000 Französische Ausgabe 2000
Abonnemente und Auskünfte	Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), Effingerstrasse 20, 3003 Bern Telefon 031 322 90 11 Telefax 031 322 78 41 <a href="http://www.bsv.admin.ch">www.bsv.admin.ch</a>	Abonnementspreise	Jahresabonnement (6 Ausgaben): Inland Fr. 53.– inkl. MWST, Ausland Fr. 58.–, Einzelheft Fr. 9.–
		Vertrieb	BBL/Vertrieb Publikationen, 3003 Bern
		Satz, Gestaltung und Druck	Cavelti AG, Druck und Media Wilerstrasse 73, 9201 Gossau SG
			ISSN 1420-2670 318.998.6/05d