

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Renteninitiative:
Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Ge-
samtwirtschaft, ALV und Sozialhilfe*

Forschungsbericht Nr. 9/22



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autoren/Autorinnen: André Müller, Tanja Engel, Michael Marti, Corinne Spillmann

Ecoplan AG
Monbijoustrasse 14
CH-3011 Bern
Tel. +41 (0) 31 356 61 61
E-mail: bern@ecoplan.ch
Internet: www.ecoplan.ch

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

Susanne Piller, Geschäftsfeld ABEL
Tel. +41 (0) 58 485 67 67
E-mail: susanne.piller@bsv.admin.ch

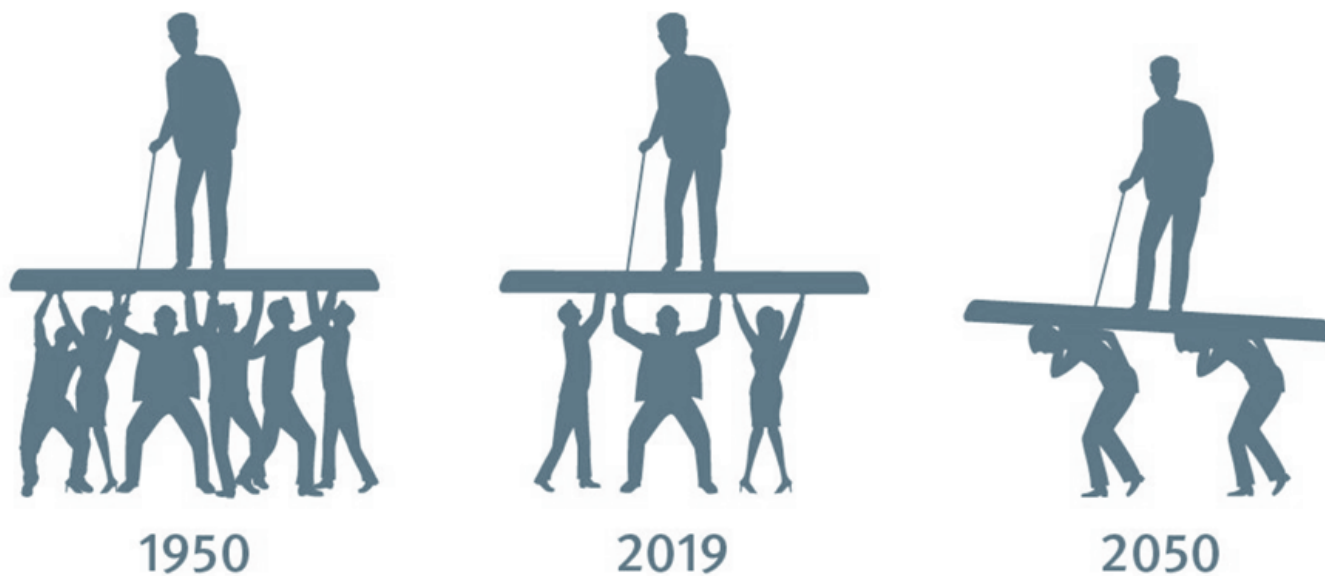
Olivier Brunner-Patthey, Geschäftsfeld MAS
Tel. +41 (0) 58 464 06 99
E-mail: olivier.brunner-patthey@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659 (eBericht)
1663-4640 (Druckversion)

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 318.010.9/22D



SCHLUSSBERICHT – Juni 2022

Renteninitiative

Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Gesamtwirtschaft, ALV und Sozialhilfe

Im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Müller, André; Engel, Tanja; Marti, Michael; Spillmann, Corinne (2022). Renteninitiative. *Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Gesamt-wirtschaft, ALV und Sozialhilfe*. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 9/22. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.

Begleitgruppe

Olivier Brunner-Patthey (CO-Projektleitung, BSV)
Susanne Piller (CO-Projektleitung, BSV)
Ann Bauer (BSV)
Christelle Bourgeois (BSV)
Etienne Corpataux (BSV)
Dominik Hauri (SECO)
Christof Hugentobler (BSV)
Isabel Kissling (SECO)
Loyal Lettry (BSV)
Ilka Steiner (BSV)
Bernhard Weber (SECO)

Projektteam Ecoplan

André Müller
Tanja Engel
Michael Marti
Corinne Spillmann

Titelbild: Jungfreisinnige Schweiz, Die Renteninitiative der Jungfreisinnigen: https://www.fdp-wohlen.ch/fileadmin/groups/428/pdf/Renteninitiative_Praesentation.pdf

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Die Volksinitiative «Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative)» fordert Rentenalter 66 für beide Geschlechter und eine anschliessende Koppelung des Rentenalters an die durchschnittliche Lebenserwartung der schweizerischen Wohnbevölkerung, um die AHV langfristig zu finanzieren und die Renten zu sichern.

Ein höheres Rentenalter bedeutet auch ein steigendes Arbeitsangebot der betroffenen Bevölkerungsgruppe. Dies dürfte zwar der wachsenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften entgegenkommen, für den längeren Verbleib dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt spielen jedoch auch noch weitere Faktoren eine Rolle. Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat das Büro Ecoplan damit beauftragt, die Auswirkungen einer Erhöhung des Rentenalters auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden zu untersuchen und die Folgen für die Gesamtwirtschaft und die wichtigsten betroffenen Bevölkerungsgruppen aufzuzeigen. Weiter umfasste der Auftrag qualitative Einschätzungen zu den Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung auf die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe.

Die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Personen ist von unterschiedlichen Faktoren sowohl seitens des Arbeitsangebots wie auch der Arbeitsnachfrage abhängig. In der Studie werden die verschiedenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt anhand mehrerer Szenarien, gestützt auf Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS) und aus der Fachliteratur, aufgezeigt. Je nach Szenario zur Entwicklung und zum Verhalten auf dem Arbeitsmarkt variiert die Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmenden. Die Autoren der Studie schätzen, dass die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bis 2043 um 1,7 bis 4 Prozent zunehmen würde. Die Studie zeigt, dass für den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt zahlreiche Faktoren eine Rolle spielen. Von grosser Bedeutung ist dabei die Gesundheit, werden doch gesundheitliche Probleme als häufigster Grund für den (freiwilligen oder unfreiwilligen) Austritt aus dem Arbeitsmarkt genannt.

Für ältere arbeitslose Personen ist es im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmenden bedeutend schwieriger, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Laut der Studie wären ältere Arbeitslose, Erwerbstätige mit nicht mehr nachgefragter Qualifikation sowie Berufsgruppen mit besonderen körperlichen oder psychischen Belastungen von einer Rentenaltererhöhung besonders stark betroffen. Sollte die Initiative entgegen der Empfehlung des Bundesrates in der Volksabstimmung angenommen werden, wären daher flankierende Massnahmen nötig, um

die negativen Auswirkungen auf diese Bevölkerungsgruppen in Grenzen zu halten. Die Studie liefert diesbezüglich auch erste Überlegungen.

Zusammenfassend zeigt die vorliegende Studie auf, dass eine Erhöhung des Rentenalters eine mögliche Option zur längerfristigen Finanzierung der AHV darstellt. Im Rahmen der nächsten Reform zur Stabilisierung der AHV sollen weitere Massnahmen geprüft werden. Dabei werden auch die Ergebnisse der Studie von Nutzen sein.

Colette Nova

Vizedirektorin

Leiterin Geschäftsfeld AHV, Berufliche Vorsorge und EL

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

L'initiative populaire « Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes) » demande que l'âge de la retraite soit fixé à 66 ans pour les deux sexes et que, par la suite, il soit lié à l'espérance de vie moyenne de la population résidente suisse. L'objectif est de financer l'AVS à long terme et de garantir les rentes.

Un relèvement de l'âge de la retraite implique également une plus longue disponibilité sur le marché de l'emploi du groupe de population concerné, ce qui permettrait de répondre à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée. Cependant, d'autres facteurs jouent également un rôle pour le maintien à long terme de ces personnes sur le marché de l'emploi. L'Office fédéral des assurances sociales a chargé le bureau Ecoplan d'analyser les effets d'un relèvement de l'âge de la retraite sur le marché de l'emploi, en particulier sur la participation des travailleurs âgés, et de mettre en évidence les conséquences pour l'économie dans son ensemble et pour les principaux groupes de population concernés. Il s'agissait également d'analyser les effets d'une telle réforme sur l'assurance chômage et l'aide sociale.

La participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi dépend de divers facteurs, tant du côté de l'offre que de la demande de travail. L'étude présente les différents effets à l'aide de plusieurs scénarios basés sur les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et sur la littérature spécialisée. Le taux d'emploi des travailleurs âgés varie selon le scénario de l'évolution et du comportement sur le marché du travail. Les auteurs de l'étude estiment que le taux d'activité en équivalents plein temps augmenterait de 1,7 à 4 % d'ici 2043. L'étude montre que de nombreux facteurs influent sur le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi. La santé est un point primordial : des problèmes de santé sont en effet le motif le plus souvent évoqué pour expliquer le retrait (volontaire ou non) du marché de l'emploi.

Pour les chômeurs âgés, il est sensiblement plus difficile de trouver un nouvel emploi que pour les plus jeunes. Selon l'étude, les chômeurs âgés, les actifs dont les qualifications ne sont plus recherchées et les groupes professionnels soumis à des contraintes physiques ou psychiques spécifiques seraient particulièrement touchés par un relèvement de l'âge de la retraite. Si, malgré la recommandation contraire du Conseil fédéral, l'initiative devait être acceptée en votation populaire, il serait nécessaire de mettre en place des mesures d'accompagnement pour limiter les effets négatifs sur ces groupes de population. L'étude livre à ce sujet également de premières réflexions.

En conclusion, un relèvement de l'âge de la retraite constitue une option possible pour assurer le financement à long terme de l'AVS. D'autres mesures seront examinées dans le cadre de la prochaine réforme pour la stabilisation de l'AVS. Les résultats de la présente étude seront également utiles à cet égard.

Colette Nova

Vice-directrice

Responsable du domaine AVS,
prévoyance professionnelle et PC

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

L'iniziativa popolare «Per una previdenza vecchiaia sicura e sostenibile (Iniziativa sulle pensioni)» chiede un innalzamento dell'età di pensionamento a 66 anni per entrambi i sessi e un successivo adeguamento della medesima alla speranza di vita media della popolazione, al fine di garantire il finanziamento a lungo termine dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) e delle rendite.

Un'età di pensionamento più elevata implica anche una maggiore offerta di lavoro della fascia della popolazione interessata. Se è vero che in tal modo si potrebbe rispondere alla crescente domanda di lavoratori qualificati, vi sono però anche altri fattori che incidono sul prolungamento della permanenza di questi ultimi nel mercato del lavoro. L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha pertanto incaricato l'istituto di ricerca Ecoplan di analizzare le ripercussioni di un aumento dell'età di pensionamento sul mercato del lavoro, in particolare sulla partecipazione al mercato del lavoro delle persone anziane, sull'economia nel suo complesso e sulle fasce della popolazione principalmente interessate. Il mandato comprendeva inoltre valutazioni qualitative circa l'impatto di un innalzamento dell'età di pensionamento sull'assicurazione contro la disoccupazione e sull'aiuto sociale.

La partecipazione al mercato del lavoro delle persone anziane dipende da svariati fattori sul fronte sia dell'offerta che della domanda di lavoro. Lo studio illustra le diverse ripercussioni sul mercato del lavoro in vari scenari basati su dati dell'Ufficio federale di statistica (UST) e sulla letteratura scientifica. Il tasso di attività dei lavoratori anziani varia a seconda dello scenario di evoluzione del mercato del lavoro e di comportamento degli attori del medesimo. Gli autori dello studio stimano che, in equivalenti a tempo pieno (ETP), esso crescerebbe tra l'1,7 per cento e il 4 per cento fino al 2043. Mostrano inoltre che la permanenza nel mercato del lavoro è influenzata da numerosi fattori, tra cui in particolare la salute, che è il motivo più menzionato per il ritiro (volontario o meno) dalla vita professionale.

I lavoratori anziani fanno molta più fatica a trovare un nuovo posto di lavoro rispetto ai più giovani. Secondo lo studio, un aumento dell'età di pensionamento avrebbe ripercussioni particolarmente gravi per i disoccupati anziani, i lavoratori con qualifiche non più richieste e quelli che svolgono professioni particolarmente logoranti sotto il profilo fisico o psichico. Se nonostante la raccomandazione del Consiglio federale l'iniziativa sulle pensioni dovesse essere accettata in votazione popolare, andrebbero prese misure di accompagnamento per contenerne le ripercussioni negative su queste fasce della popolazione. Gli autori dello studio presentano alcune prime riflessioni anche a questo proposito.

In sintesi, lo studio mostra che un aumento dell'età di pensionamento è una delle possibilità per garantire il finanziamento a lungo termine dell'AVS. Nell'ambito della prossima riforma sulla stabilizzazione dell'AVS saranno valutate ulteriori misure, tenendo conto anche dei risultati dello studio.

Colette Nova

Vicedirettrice

Capo dell'Ambito AVS,
previdenza professionale e PC

Foreword by the Federal Social Insurance Office

The aim of the popular initiative 'For a secure and sustainable pension system (pension initiative)' is to ensure the financial sustainability of the OASI scheme in the long term and safeguard the provision of statutory old-age pensions. It calls for a rise in the normal retirement age for both men and women to 66 and eventually the alignment of the pensionable age to average Swiss life expectancy.

A higher retirement age will also increase the labour supply of older workers, which could help meet growing labour market demand for skilled professionals. Other factors also play a role in prolonging the labour market participation of older people. The Federal Social Insurance Office (FSIO) commissioned Ecoplan to study the impact of an increase in the retirement age on the labour market, specifically the impact on the labour market participation of older workers, the national economy, and the population groups who are primarily affected by this proposed change. Ecoplan also conducted qualitative assessments of the effects of a higher pensionable age on the unemployment insurance and social assistance schemes.

The labour market participation of older people depends on a range of supply- and demand-side factors. The study uses several scenarios based on Federal Statistical Office (FSO) data and the literature to map the effects of a higher retirement age on the labour market. The employment rate of older workers varies across labour market trend and behaviour scenarios. The authors estimate that there will be an increase of between 1.7% and 4% in the full-time equivalent (FTE) employment rate by 2043. The study shows that there are many factors which play a role in workers remaining in the labour market. Health is a major determinant as ill-health is the most frequently cited reason for (voluntary and involuntary) labour market withdrawal.

In addition, the older unemployed find it much more difficult than their younger counterparts to find a new job. According to the authors, the population groups who will be hardest hit by the increase should be the older unemployed, workers whose skills are no longer in demand, and individuals in physically or psychologically challenging occupations. If Swiss voters defy the recommendation of the Federal Council and vote yes to the pension initiative when it is put to a referendum, accompanying measures will be needed to limit the negative effects on these population groups. The authors provide initial thoughts on this point.

In conclusion, the Ecoplan study shows that an increase in the normal retirement age is one possible option for shoring up the long-term financing of the OASI scheme. The findings of this study will also be useful for work on the next reform to stabilise the OASI scheme.

Colette Nova

Deputy Director

Head of OASI, Occupational Insurance and
Supplementary Benefits

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	I
	Abkürzungsverzeichnis	II
	Zusammenfassung	III
	Résumé	XI
	Riassunto	XIX
	Summary	XXVII
1	Einleitung	1
2	Heutiger Rentenübergang	5
2.1	Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen	5
2.2	Heutige ALV- und SH-Leistungen zugunsten älterer Personen	24
3	Determinanten des Rentenübergangs	31
3.1	Determinanten der Arbeitnehmenden für den Rentenübergang	31
3.2	Determinanten der Arbeitgebenden für den Rentenübergang	35
4	Wirkungen einer Rentenaltererhöhung	37
4.1	Wirkungsmodell – Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung	37
4.2	Quantifizierungen mit Szenarien	39
4.3	Auswirkungen der Renteninitiative auf den Arbeitsmarkt	46
4.4	Qualitative Überlegungen zu den Auswirkungen der Renteninitiative auf ALV und SH	50
4.4.1	Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit und die ALV	50
4.4.2	Auswirkungen auf die Anzahl SH-Beziehenden und die SH	58
4.5	Auswirkungen der Renteninitiative auf die Gesamtwirtschaft	59
4.6	Auswirkungen der Renteninitiative auf verschiedene Bevölkerungsgruppen	64
5	Schlussbemerkungen	69
6	Anhang A: Determinanten des Rentenübergangs	71
6.1	Angebotsseitige Determinanten des Rentenübergangs	71
6.2	Nachfrageseitige Determinanten des Rentenübergangs	79
	Literaturverzeichnis	83

Abkürzungsverzeichnis

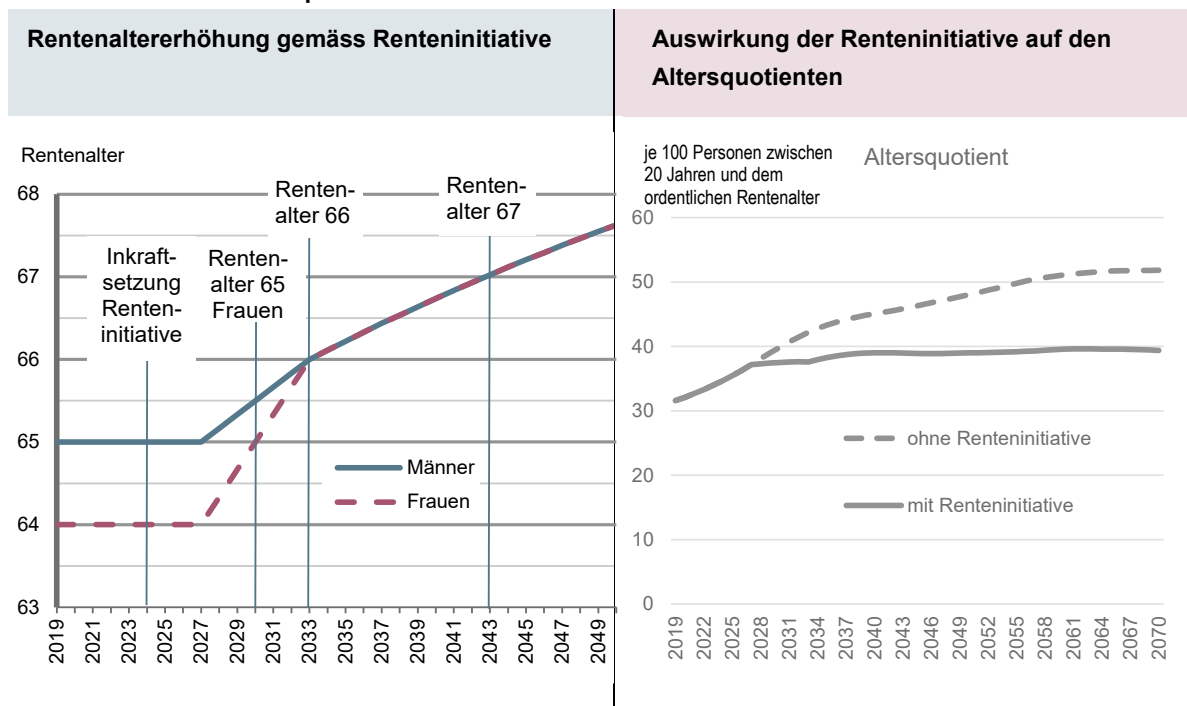
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHV 21	Reform zur Stabilisierung der AHV (vom Parlament vom 17.12.2021 angenommen)
ALV	Arbeitslosenversicherung
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
DL	Dienstleistungen
GAV FAR	Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
IV	Invalidenversicherung
LSE	Lohnstrukturerhebung
RI	Renteninitiative
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SH	Sozialhilfe
SHIVALV	Statistik Soziale Verlaufsmuster
STAF	Steuerreform und AHV-Finanzierung
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Zusammenfassung

Die Renteninitiative

Die im Juli 2021 eingereichte eidgenössische Volksinitiative «Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative)» will eine Erhöhung und Anpassung des ordentlichen Rentenalters: Gleiches Rentenalter für Mann und Frau, schrittweise Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 66 Jahre, und längerfristig soll das Rentenalter an die Lebenserwartung gekoppelt werden. Die linke Grafik der Abbildung 1 zeigt die voraussichtliche Entwicklung des ordentlichen Rentenalters unter der Annahme, dass die Renteninitiative im Jahr 2024 in Kraft tritt. Die rechte Grafik der Abbildung 1 zeigt, dass die Renteninitiative den Altersquotienten deutlich senkt. Der Altersquotient gibt an, wie hoch die Belastung einer Volkswirtschaft bzw. der Bevölkerung im produktiven Alter, die den Wohlstand erwirtschaftet und den Grossteil der Steuern aufbringt, durch die aus Altersgründen nicht mehr erwerbsfähige Bevölkerung ist. Im Jahr 2020 fallen 32 Personen über dem ordentlichen Rentenalter auf 100 Personen zwischen 20 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter – der Altersquotient beträgt also 32. Ohne weitere Erhöhung des ordentlichen Rentenalters würde dieser im demografischen Referenzszenario bis ins Jahr 2070 auf rund 52 ansteigen und dann stabil bleiben, wobei von der aktuellen Situation – ohne Berücksichtigung der Reform AHV 21 – ausgegangen wird. Mit der Renteninitiative steigt der Altersquotient bis ins Jahr 2060 auf maximal knapp 40 und sinkt danach wieder leicht.

Abbildung 1: Erhöhung des ordentlichen Rentenalters gemäss Renteninitiative und Auswirkungen auf den Altersquotienten



Quelle: Darstellung Ecoplan.

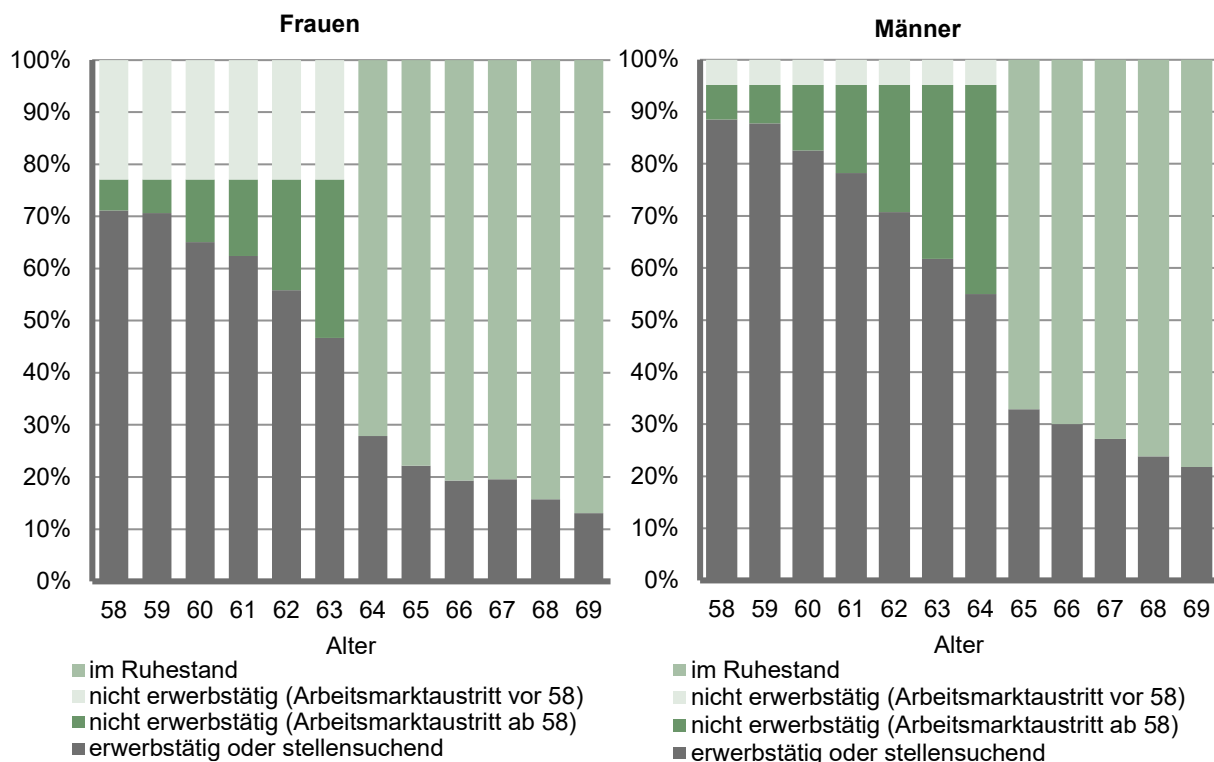
Einschätzungen zu den Auswirkungen der Renteninitiative

Aufbauend auf dem heute beobachteten Rentenübergang und dessen Determinanten werden die *Auswirkungen der Renteninitiative auf die Arbeitsmarktbeteiligung* älterer Personen *quantifiziert*. Weiter werden *qualitative Einschätzungen* zu den Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung auf die *Arbeitslosenversicherung* und die *Sozialhilfe* gemacht. Die Auswirkungen der Renteninitiative auf die AHV und die IV sind nicht Teil des Auftrags. Die Auswirkungen der Renteninitiative auf *einzelne Gruppen* und auf die *Gesamtwirtschaft* werden ebenfalls nur qualitativ analysiert.

Heutige Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen

Die Abbildung 2 illustriert mit grob geschätzten Werten aufgrund der Erwerbsquote und der Frühpensionierungsquote (Arbeitsansatz) den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand (Rentenübergang), also die Veränderung des Erwerbsstatus zwischen einem Alter von 58 bis 69 Jahren.

Abbildung 2: Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus 2016/2020 (in %)



Quelle: Schätzung Ecoplan: Illustrative, grob geschätzte Werte aufgrund der Erwerbsquote und der Frühpensionierungsquote (Arbeitsansatz), welche auf die gesamte Bevölkerung bezogen wurde, aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

Die wichtigsten Punkte zum Rentenübergang bzw. zum altersbedingten Austritt aus dem Erwerbsleben sind:

- Die **Erwerbsquote (Arbeitsmarktpartizipation)** nimmt ab 58 Jahren kontinuierlich ab. Die Frauen zeigen aber in den letzten 20 Jahren einen starken und die Männer einen leichten Trend zur Erhöhung ihrer Erwerbsquote ab einem Alter von 58 Jahren bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Der grösste Rückgang der Erwerbsquote ist mit der Erreichung des ordentlichen Rentenalters zu verzeichnen. Das aktuelle ordentliche Rentenalter wirkt somit als Referenzpunkt für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt.
- Je höher die **Ausbildung**, desto höher die Erwerbsquote. Das steigende Ausbildungsniveau der Frauen in den letzten Jahrzehnten dürfte daher ein Grund für die gestiegenen Erwerbsquoten sein. Neben der Ausbildung spielt auch die **Haushaltsstruktur** eine wesentliche Rolle: Bei Einpersonen-Haushalten unterscheiden sich Frau und Mann im Alter ab 58 Jahren in Bezug auf die Entwicklung der Erwerbsquote nicht wesentlich. Ein anderes Bild ergibt sich bei den Paar-Haushalten. Dabei haben Männer in Paar-Haushalten eine deutlich höhere Erwerbsquote als Frauen in Paar-Haushalten.
- Mit zunehmendem Alter steigt die **Frühpensionierungsquote** (Arbeitsmarktansatz). Die Frühpensionierungsquoten sind bei Männern und Frauen ab 2006 aber deutlich rückläufig. Deutliche Unterschiede gibt es bzgl. dem (vorzeitigen) Austritt aus dem Arbeitsmarkt zwischen Selbständigerwerbenden, die sich später aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, und den Arbeitnehmenden. Auch zwischen den Wirtschaftsbranchen gibt es erhebliche Unterschiede beim Arbeitsmarktrücktritt.

Heutige ALV- und Sozialhilfe-Leistungen zugunsten älterer Personen

Die wichtigsten Punkte zu den Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) und der Sozialhilfe zugunsten älterer Personen sind:

- Mit zunehmendem Alter sinken die Bezugsquoten in der ALV – **je älter die Arbeitnehmenden, desto geringer der Anteil Arbeitslose**. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist bei den jüngeren Arbeitnehmenden grösser als bei den über 57-Jährigen. Anzumerken ist aber, dass bei jüngeren Personen fast jede unfreiwillige Arbeitslosigkeit in der ALV mündet, Personen ab 58 hingegen der Arbeitslosigkeit möglicherweise auch mit einer (unfreiwilligen) Frühpensionierung ausweichen.
- Die Aussteuerungsquote aus der ALV nimmt mit dem Alter zu, was ein Indiz dafür ist, dass es **für ältere Arbeitslose schwieriger ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden** als für jüngere Arbeitnehmende.
- Die Sozialhilfequoten der älteren Personen lagen vor 10 Jahren noch unter derjenigen der unter 58-Jährigen. In den letzten 10 Jahren haben aber die **Sozialhilfequoten der 58- bis 64/65-Jährigen deutlich zugenommen**: Die Sozialhilfequote der 58- bis 62-jährigen Männer hat aktuell das Niveau der unter 58-Jährigen erreicht.

Determinanten des Rentenübergangs

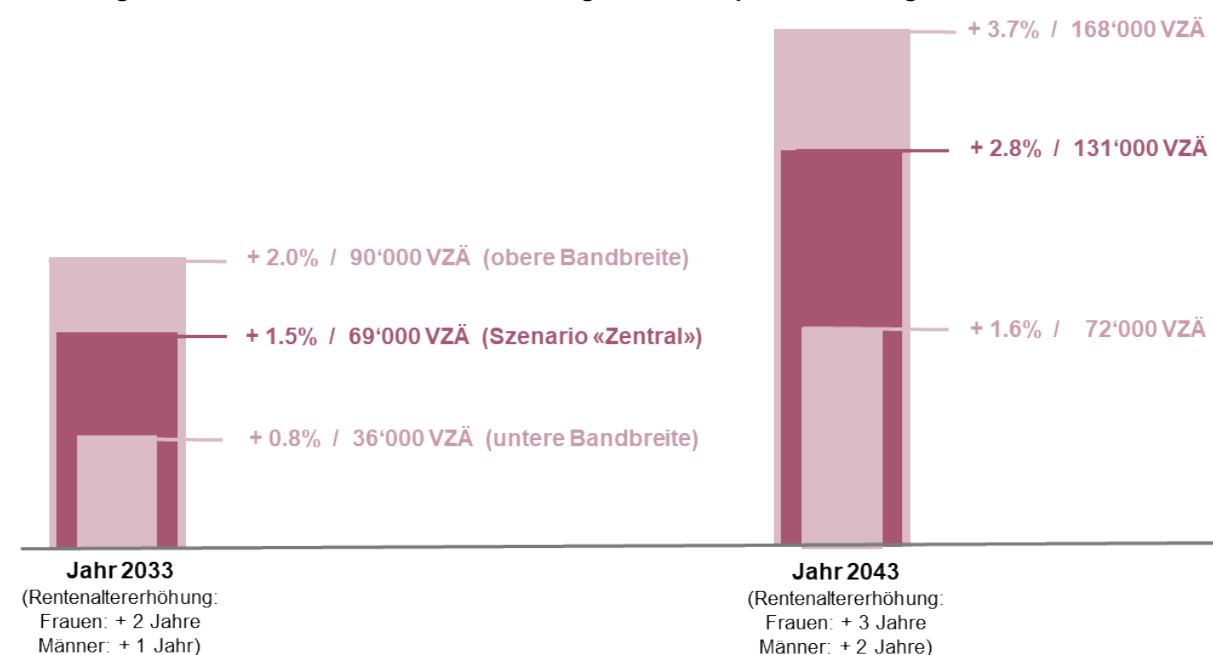
Wie der Rentenübergang individuell gestaltet wird, hängt von unterschiedlichsten individuellen, familiären, beruflichen und institutionellen Faktoren ab. Die wichtigsten limitierenden Faktoren für einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt sind eine **schlechte Gesundheit** und **fehlende intrinsische Arbeitsmotivation** mit entsprechend vorzeitigem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt derjenigen Personen, die es sich die Frühpensionierung leisten können.

Auswirkungen der Renteninitiative auf den Arbeitsmarkt

Wird länger gearbeitet, wenn das ordentliche Rentenalter erhöht wird? Von der vergangenen schrittweise Anhebung des Frauenrentenalters von 62 auf 64 in den Jahren 2001 und 2005 wissen wir, dass in erster Linie die Arbeitsmarktpartizipation und in geringerem Masse auch der Beschäftigungsgrad der 62- bzw. 63-jährigen Frauen zugenommen haben. Die ökonometrische Studie von Lalive, Staubli (2015) schätzte, dass die Anhebung des ordentlichen Rentenalters der Frauen um ein Jahr dazu geführt hat, dass sich der Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt um 7.9 Monate (bzw. 0.66 Jahre) und den Rentenbezug um etwa 6.6 Monate (bzw. 0.55 Jahre) verzögert hat. Im Vergleich mit anderen, ausländischen Studien zeigte sich damit für die Schweiz eine hohe Beschäftigungswirkung als Reaktion auf die Rentenaltererhöhung.

Inwieweit die Wirkungen der vergangenen Rentenaltererhöhung der Frauen auf deren Arbeitsmarktpartizipation auf die künftige Rentenaltererhöhung für Männer und Frauen aufgrund der Renteninitiative übertragbar ist, liegt nicht klar auf der Hand: Die individuellen Präferenzen in Bezug auf Arbeit und Freizeit und der Arbeitsmarkt ändern sich – die künftige Situation ist also nicht mehr direkt vergleichbar mit der vergangenen Situation bei den Frauenrentenaltererhöhungen.

Aufgrund der Unsicherheiten in Bezug auf die künftige Entwicklung wurden fünf verschiedene Szenarien gebildet. Mit Hilfe dieser Szenarien wurde abgeschätzt, wie stark die Erwerbsbevölkerung aufgrund der Renteninitiative im Vergleich mit dem Referenzszenario (A-00-2020) des Bundesamts für Statistik (BFS) zunehmen würde. Die Abbildung 3 fasst die aus heutiger Sicht wahrscheinlichste Schätzung (Szenario «Zentral», dunkelrot) und die aus den vier anderen Szenarien resultierten Bandbreiten der Auswirkungen der Renteninitiative auf die Erwerbsbevölkerung zusammen.

Abbildung 3: Zunahme der Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten aufgrund der Renteninitiative

Quelle: Berechnungen Ecoplan.

Im Szenario «Zentral» nimmt die Erwerbsbevölkerung im Jahr 2033 wegen der Renteninitiative um +1.5% oder 69'000 Vollzeitäquivalente zu. Die Bandbreite beträgt +0.8% bis +2.0%. Bis im Jahr 2043 steigt das ordentliche Rentenalter um ein weiteres Jahr. Dementsprechend nimmt die Erwerbsbevölkerung mit +2.8% (+1.6% bis +3.7%) oder 131'000 Vollzeitäquivalenten noch stärker zu.

Auswirkungen der Renteninitiative auf die ALV und die Sozialhilfe

Die schrittweise Erhöhung des ordentlichen Rentenalters gemäss Renteninitiative wird die **Arbeitslosigkeit** älterer Personen zwar entsprechend dem höheren Rentenalter ausweiten, aber die Arbeitslosenquote wird aufgrund der Rentenaltererhöhung nicht zunehmen. Beim Kalkül der Unternehmen, ob sich die Einarbeitung eines älteren Arbeitnehmenden, bzw. die Weiterbeschäftigung eines älteren Mitarbeitenden bis zur Pensionierung noch lohnt, würde das höhere Rentenalter entsprechend berücksichtigt. Bei einer weiteren positiven Wirtschaftsentwicklung wird die Rentenaltererhöhung auch keine Verdrängung junger Berufseinsteigenden mit entsprechender Gefahr höherer Arbeitslosigkeit mit sich bringen. Personen in Berufsgruppen mit besonderen körperlichen oder psychischen Belastungen dürften von einer Rentenaltererhöhung besonders negativ betroffen sein: Die Gefahr, dass sie arbeitslos werden, steigt mit dem höheren ordentlichen Rentenalter. Offen ist, ob sich die Situation für diese Personen aufgrund des weiteren Fortschritts im Gesundheitsbereich bzw. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Zukunft verbessern wird.

Was die **Arbeitslosenversicherung** angeht, verändert die Rentenaltererhöhung gemäss Renteninitiative den Saldo des ALV-Budgets nicht wesentlich. Die zusätzlichen Lohnbeiträge decken in etwa die zusätzlichen ALV-Leistungen.

Da eine Rentenaltererhöhung den Wechsel von der Nichterwerbstätigkeit in die Sozialhilfe nicht wesentlich beeinflusst und nur mit einer Ausweitung aber nicht mit einer Erhöhung der Arbeitslosenquote gerechnet werden muss, kann auch bei der **Sozialhilfe** davon ausgegangen werden, dass sich die Sozialhilfeleistungen entsprechend der Heraufsetzung des Rentenalters ausweiten. Die Kosten dieses Effekts können grob auf 40 Mio. CHF im Jahr 2033 bzw. 70 Mio. CHF im Jahr 2043 grob geschätzt werden.

Auswirkungen der Renteninitiative auf die Gesamtwirtschaft

Da wegen der Rentenaltererhöhung mehr gearbeitet wird, wird die Renteninitiative das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt (BIP) erhöhen. Allerdings geht dieser Pro-Kopf-BIP-Anstieg auf Kosten der Freizeit. Der Pro-Kopf-BIP-Anstieg kann darum nicht gleichgesetzt werden mit einer entsprechender Erhöhung der individuellen Wohlfahrt.

Eine der zentralen Fragen ist, ob die höhere Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Personen die Arbeitsmigration vermindert oder nicht. Grundsätzlich hat die Renteninitiative das Potenzial, die im BFS-Referenzszenario (A-00-2020) eingerechnete Nettomigration in der Periode 2023 bis 2050 um 23% zu reduzieren. Das zusätzliche Beschäftigungsvolumen der Renteninitiative wird allerdings nur teilweise die Nettomigration vermindern – wie gross dieser Effekt ist, muss offenbleiben.

Auswirkungen der Renteninitiative auf verschiedene Bevölkerungsgruppen

Die Renteninitiative wirkt sich – wie jede Reform – unterschiedlich auf verschiedene Bevölkerungsgruppen aus:

- *Umverteilungswirkungen der Renteninitiative*: Es wurden drei verschiedene Umverteilungswirkungen identifiziert (zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechtern und zwischen «Tief- und Hochlohn-Beziehenden»).

Die **intergenerationelle Umverteilung** kann qualitativ wie folgt eingeschätzt werden: Die Jahrgänge bis und mit 1963/64 sind von der Rentenaltererhöhung nicht betroffen. Ab den Jahrgängen 1963/64 und jünger führt die Renteninitiative zu einem stetig steigenden ordentlichen Rentenalter. Die AHV-Rentenzahlungen setzen also für diese Jahrgänge später ein und fallen im Vergleich zur heutigen Regelung über das ganze Leben betrachtet geringer aus. Demgegenüber sind wegen der Renteninitiative weniger Finanzierungsbeiträge an die AHV zu entrichten. Welche Jahrgänge wie stark von der Renteninitiative betroffen sind, hängt von der Demografie, der Art der Deckung der zusätzlichen AHV-Finanzierungslücke, die ohne Rentenaltererhöhung entstanden wäre, und der Diskontrate ab. Die intergenerationelle Umverteilung der Renteninitiative wurde im Rahmen dieses Auftrags nicht berechnet.

Die Renteninitiative trifft die **Frauen** stärker als die Männer: Das Rentenalter von Frauen und Männer wird zuerst auf 66 Jahre angehoben und dann an die Lebenserwartung gekoppelt. Da die Rentenaltererhöhung der Frauen beim heutigen Rentenalter von 64 Jahren ansetzt, verlieren die Frauen im Vergleich zu den Männern ein Jahr mehr an AHV-Renten. Weiter vermindert die Renteninitiative die bestehende Umverteilung von den Hochlohn- zu den Tieflohn-Beziehenden. Der Grund dafür ist, dass die AHV die Tieflohn-Beziehenden ihre von den Hochlohn-Beziehenden querfinanzierte AHV-Rente mit steigendem Rentenalter erst später und über das Leben gerechnet entsprechend weniger lang erhalten.

- Bei einer Erhöhung des Rentenalters verlieren diejenigen Erwerbstätigen, die aus **gesundheitlichen Gründen** nicht in der Lage sind, länger zu arbeiten. Sozial und ökonomisch benachteiligte Personen sind stärker von gesundheitlichen Einschränkungen und auch von einer kürzeren Lebenserwartung betroffen als besser gestellte Personen.
- Mit einer Rentenaltererhöhung verlieren die Personen mit **fehlender Motivation für ein längeres Erwerbsleben** aus verschiedenen beruflichen und persönlichen Gründen (beispielsweise starke Präferenzen für Freizeit) – insbesondere diejenigen, die es sich finanziell nicht leisten können, frühzeitig in Pension zu gehen.
- **Ältere Stellensuchende** und **niedrig Qualifizierte** verlieren potenziell bei einer Rentenaltererhöhung: Personen, die im fortgeschrittenen Alter eine Stelle suchen, haben aufgrund ihres Alters sowohl geringere Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als auch eine Arbeitsstelle zu finden («Altersstrafe»). Inwieweit sich dieser Effekt durch eine Erhöhung des Rentenalters verlängert oder ob er sich nur zeitlich verschiebt, ist heute offen. Weiter könnten vor allem schlecht ausgebildete ältere Erwerbstätige vor Erreichung des künftig steigenden Rentenalters die Arbeitsstelle verlieren – mit einem hohem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung.

Schlussbemerkungen

Die AHV-Finzen werden durch den demografischen Wandel arg strapaziert. Die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters kann dabei zur Sicherung der AHV-Finzen beitragen. Weitere anstehende Probleme, beispielsweise die langfristige Existenzsicherung, werden durch die Renteninitiative nicht adressiert. Für die Rentenaltererhöhung sprechen die steigende Lebenserwartung sowie die bessere Gesundheit und Leistungsfähigkeit älterer Personen. Auch dank einer im internationalen Vergleich sehr guten Integrationsfähigkeit des schweizerischen Arbeitsmarktes kann von einer Rentenaltererhöhung ein positiver Beitrag zur Finanzierung der AHV erwartet werden.

Damit ältere Erwerbstätige länger arbeiten, müssen auch in den Betrieben die Rahmenbedingungen verbessert bzw. teilweise erst geschaffen werden. Für die Betriebe bedeutet dies, dass sie das Augenmerk vermehrt auf die Gesundheit, den Erhalt und die Förderung der Qualifikationen – generell das Leistungspotenzial – ihrer Mitarbeitenden legen. Dies gilt nicht nur für die älteren, sondern für alle Arbeitnehmenden.

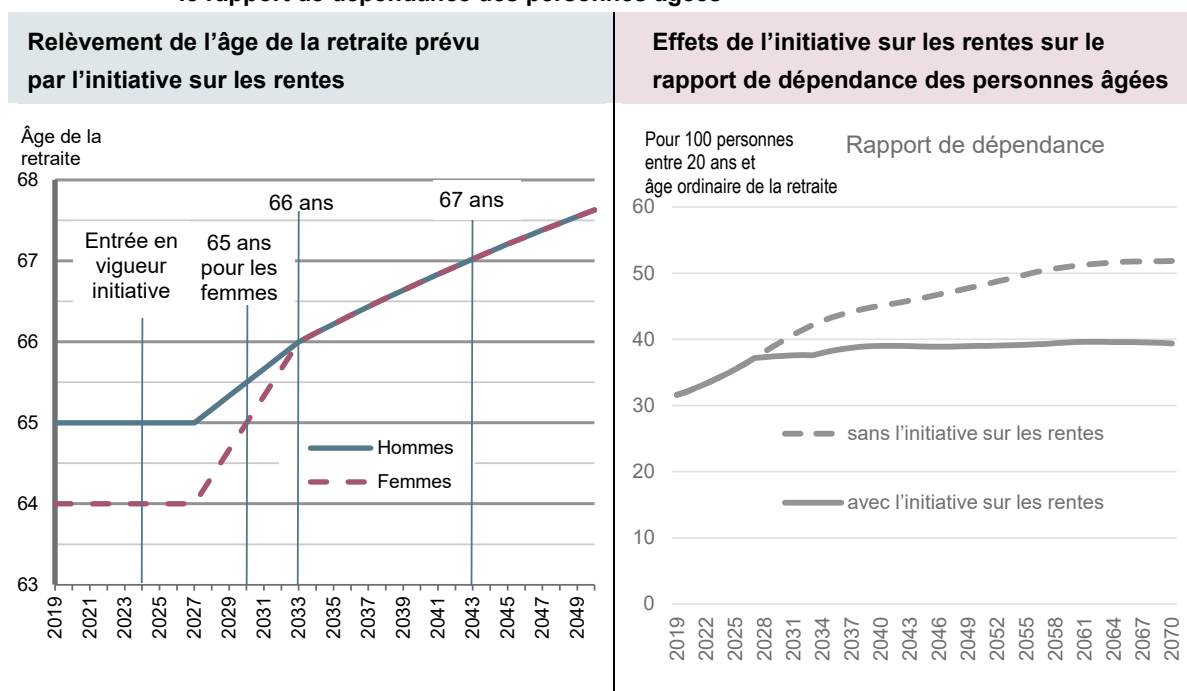
Ist gesellschaftlich erwünscht, dass – völlig unabhängig von der Rentenaltererhöhung – die älteren Erwerbstätigen länger und sogar über das Rentenalter hinaus arbeiten (zum Beispiel wegen eines künftigen Fachkräftemangels), ist in einem grossen Teil der Gesellschaft ein Kulturwandel nötig. Sowohl die Unternehmen als auch die älteren Erwerbstätigen müssen die Arbeit im fortgeschrittenen Alter neu bewerten. Die Frage, ob es zuerst den Kulturwandel braucht, bevor das Rentenalter erhöht wird oder ob die Rentenaltererhöhung dann auch den notwendigen Kulturwandel hervorbringt, muss (leider) offenbleiben.

Résumé

Initiative sur les rentes

L'initiative populaire « Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes) », déposée en juillet 2021, vise à relever et à adapter l'âge de la retraite en trois temps : instaurer un âge unique pour les hommes et les femmes, relever progressivement l'âge de la retraite à 66 ans et, à terme, l'indexer sur l'espérance de vie de la population. Le graphique gauche de la Figure 1 présente l'évolution prévue de l'âge ordinaire de la retraite en supposant que l'initiative sur les rentes entre en vigueur en 2024. Le graphique droit de la Figure 1 montre que l'initiative permet de diminuer significativement le rapport de dépendance des personnes âgées. Le rapport de dépendance des personnes âgées est un indicateur de la charge que la population âgée, qui n'est plus en âge de travailler, représente pour l'économie et pour la population en âge de travailler, qui produit le bien-être et génère le plus gros des recettes fiscales. En 2020, le rapport de dépendance des personnes âgées était de 32, c'est-à-dire que l'on comptait 32 personnes ayant atteint ou dépassé l'âge de la retraite pour 100 personnes ayant entre 20 ans et l'âge de la retraite. Sans relèvement de l'âge de la retraite et sans tenir compte de la réforme AVS 21, ce rapport pourrait grimper jusqu'à 52 en 2070 avant de se stabiliser si l'on se base sur la situation actuelle et sur le scénario démographique de référence. Avec l'initiative sur les rentes, le rapport de dépendance des personnes âgées atteint au maximum 40 jusqu'en 2060 et diminue ensuite légèrement.

Figure 1: Relèvement de l'âge ordinaire de la retraite prévu par l'initiative sur les rentes et effets sur le rapport de dépendance des personnes âgées



Source : représentation Ecoplan

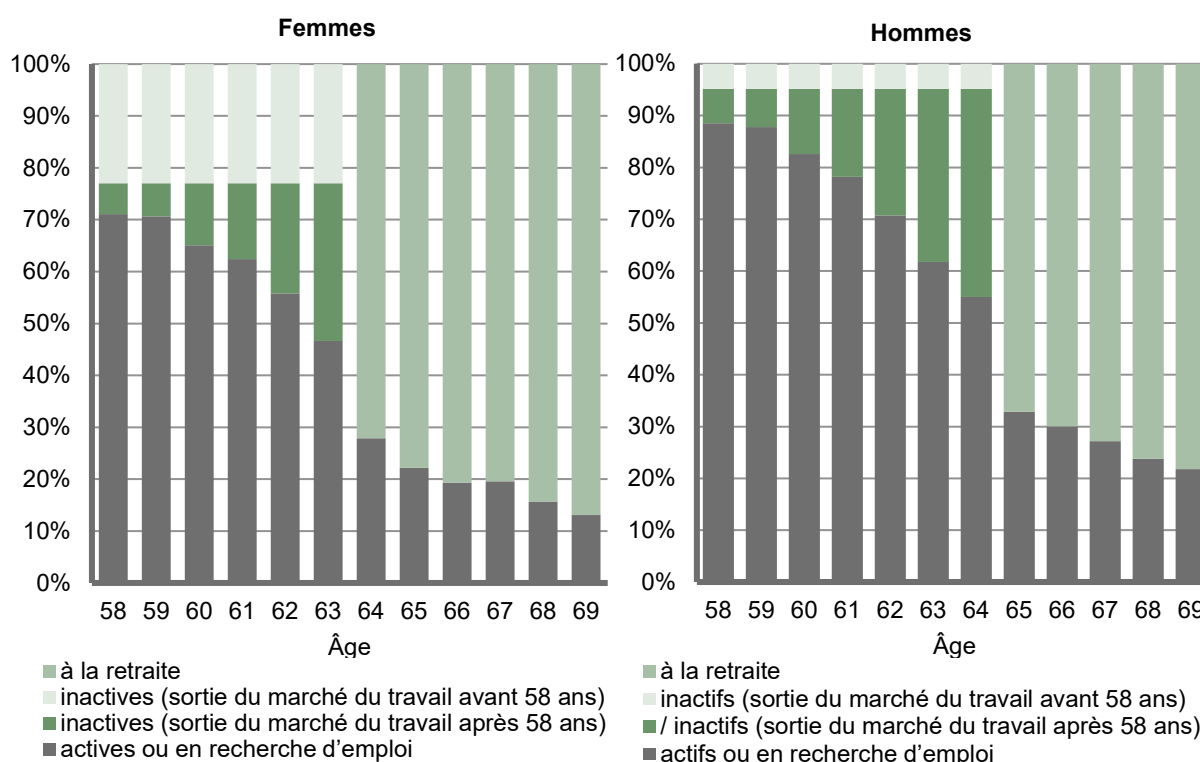
Appréciations des effets de l'initiative sur les rentes

Les effets que l'initiative sur les rentes aurait sur la participation des personnes proches de l'âge de la retraite au marché du travail sont quantifiés sur la base des passages à la retraite observés aujourd'hui et de leurs déterminants. Par ailleurs, des *analyses qualitatives* sont élaborées concernant les effets qu'un relèvement de l'âge de la retraite aurait sur l'*assurance-chômage* et l'*aide sociale*. Les effets de l'initiative sur l'AVS et l'AI ne font pas partie du présent mandat. L'analyse des effets sur des *groupes spécifiques de population* et sur l'*économie globale* est par ailleurs de nature uniquement qualitative.

Participation actuelle des personnes proches de l'âge de la retraite au marché du travail

La Figure 2 illustre le passage de la vie active à la retraite à l'aide de valeurs approximatives fondées sur le taux d'activité et le taux de préretraites (approche du marché du travail), autrement dit sur le changement de statut d'activité dans la tranche d'âge entre 58 et 69 ans.

Figure 2 : Taux d'activité en équivalence plein temps (EPT) selon le sexe, l'âge et le statut d'activité 2016/2020 (en %)



Source : estimations Ecoplan. Valeurs approximatives à titre d'illustration, estimées sur la base du taux d'activité et du taux de préretraites (approche du marché du travail) rapportées à l'ensemble de la population d'après l'enquête suisse sur la population active (ESPA).

Les points les plus importants concernant le passage à la retraite ou la sortie du marché du travail en raison de l'âge sont les suivants :

- Le **taux d'activité (participation au marché du travail)** diminue de manière continue à partir de 58 ans. Ces 20 dernières années, on observe toutefois une tendance à l'augmentation du taux d'activité chez les personnes âgées de 58 ans jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, de manière marquée chez les femmes et plus modérée chez les hommes. Le recul le plus important du taux d'activité s'observe lorsque les personnes atteignent l'âge ordinaire de la retraite. L'âge ordinaire de la retraite actuel fait donc office de point de référence pour le retrait du marché du travail.
- Plus le niveau de **formation** est élevé, plus le taux d'activité l'est aussi. L'augmentation du niveau de formation des femmes ces dernières décennies est donc vraisemblablement un des facteurs qui expliquent l'augmentation du taux d'activité dans ce groupe de la population. Outre le niveau de formation, la **structure de ménage** joue également un rôle déterminant : dans les ménages composés d'une seule personne, on n'observe pas de différence notable entre les hommes et les femmes quant à l'évolution du taux d'activité à partir de 58 ans. La situation est différente pour les personnes vivant en couple : le taux d'activité des hommes est alors nettement supérieur à celui des femmes.
- Plus l'âge augmente, plus le taux de **préretraite** (approche du marché du travail) est important. Toutefois, ce taux a fortement diminué depuis 2006, tant chez les femmes que chez les hommes. On observe des différences significatives en matière de retrait (anticipé) du marché du travail entre les indépendants et les salariés, les premiers poursuivant leur activité professionnelle plus longtemps. Les différences sont aussi très nettes selon les secteurs économiques.

Situation actuelle concernant les prestations d'assurance-chômage et d'aide sociale perçues par des personnes proches de l'âge de la retraite

Les points les plus importants à noter concernant les prestations d'assurance-chômage et d'aide sociale perçues par des personnes proches de l'âge de la retraite sont énumérés ci-après.

- Le taux de bénéficiaires de l'assurance-chômage diminue avec l'âge ; **plus les personnes actives sont âgées, plus la part des personnes au chômage est faible**. Le risque de chômage est ainsi plus élevé chez les personnes plus jeunes que chez les personnes de plus de 57 ans. Il convient cependant de préciser que, pour les personnes plus jeunes, les situations de chômage involontaire conduisent presque toujours au dépôt d'une demande de prestations de l'assurance-chômage, alors que les personnes de 58 ans ou plus peuvent parfois éviter le chômage en prenant une retraite anticipée (non volontaire).
- Le taux de chômeurs en fin de droit augmente avec l'âge, ce qui indique qu'**il est plus difficile pour les travailleurs proches de l'âge de la retraite de retrouver un emploi** que pour les plus jeunes.
- Il y a dix ans, le taux de recours à l'aide sociale des personnes proches de l'âge de la retraite était inférieur à celui des personnes de moins de 58 ans. Ces dix dernières années,

le taux des personnes entre 58 et 64 ou 65 ans qui perçoivent des prestations au titre de l'aide sociale a toutefois significativement augmenté. Le taux de recours à l'aide sociale des hommes âgés de 58 à 62 ans est désormais similaire à celui des personnes de moins de 58 ans.

Déterminants du passage à la retraite

Les modalités individuelles du passage à la retraite dépendent de facteurs personnels, familiaux, professionnels et institutionnels. Les principaux facteurs limitant la capacité à rester sur le marché du travail sont un **mauvais état de santé** et le **manque de motivation intrinsèque à travailler**, d'où la tendance, pour les personnes qui en ont les moyens, à quitter le marché du travail et à se mettre en préretraite.

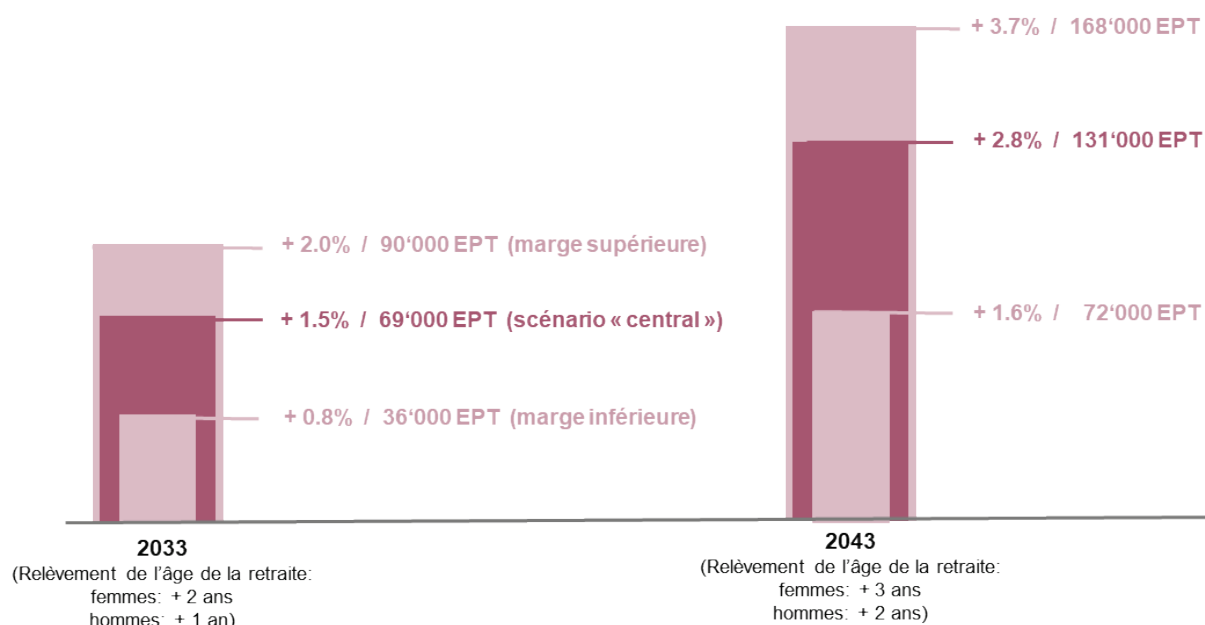
Effets de l'initiative sur le marché du travail

Les personnes travailleront-elles plus longtemps si l'on augmente l'âge ordinaire de la retraite ? Nous savons que le relèvement progressif de l'âge de la retraite des femmes de 62 à 64 ans en 2001 et 2005 a eu pour effet principal une augmentation de la participation au marché du travail et, dans une moindre mesure, une augmentation du taux d'occupation des femmes âgées de 62 ou 63 ans. D'après l'étude économétrique de Lalive et Staubli (2015), le relèvement d'un an de l'âge de la retraite des femmes a repoussé la sortie du marché du travail de 7,9 mois (soit 0,66 an) et la perception des rentes d'environ 6,6 mois (soit 0,55 an). En comparaison avec d'autres études étrangères, l'effet du relèvement de l'âge de la retraite sur l'emploi a donc été élevé en Suisse.

Par contre, il est difficile de dire dans quelle mesure les effets que les précédentes augmentations de l'âge de la retraite pour les femmes ont eus sur la participation au marché du travail sont transposables à l'augmentation future de l'âge de la retraite, pour les femmes et les hommes, telle qu'elle est prévue par l'initiative sur les rentes. Le marché du travail et les préférences individuelles en matière de travail et de loisirs évoluent. La situation future ne saurait donc être comparée directement avec les changements qui ont suivi le relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes il y a près de vingt ans.

Compte tenu des incertitudes quant à l'évolution future du contexte général, cinq scénarios ont été élaborés, sur la base desquels il a été évalué dans quelle mesure la population active augmenterait par rapport au scénario de référence (A-00-2020) de l'Office fédéral de la statistique (OFS) si l'initiative sur les rentes était adoptée. La Figure 3 présente en résumé l'estimation probable, du point de vue actuel, de l'effet que l'initiative sur les rentes aurait sur la population active ; le scénario « central » correspond à la partie en rouge foncé et la partie plus claire à la marge de fluctuation résultant des quatre autres scénarios.

Figure 3 : Augmentation de la population active en lien avec l'initiative sur les rentes, en équivalents plein temps



Source : calculs Ecoplan

Dans le scénario « central », l'initiative sur les rentes entraîne une augmentation de la population active de +1,5 % ou 69 000 équivalents plein temps en 2033. La marge de fluctuation s'étend de +0,8 % à +2,0 %. D'ici 2043, l'âge ordinaire de la retraite est relevé d'une année supplémentaire, entraînant une hausse encore plus forte de la population active, de 2,8 % (entre 1,6 % et 3,7 %), soit 131 000 équivalents plein temps.

Effets de l'initiative sur l'assurance-chômage et l'aide sociale

Si le relèvement progressif de l'âge de la retraite prévu par l'initiative sur les rentes entraînera une prolongation de la durée du **chômage** des personnes proches de l'âge de la retraite (prolongation équivalant au nombre d'années supplémentaires nécessaires pour atteindre l'âge de la retraite), il n'augmentera en principe pas le taux de chômage dans cette catégorie d'âge. En ce qui concerne le calcul pour savoir s'il vaut la peine de prendre le temps d'intégrer un travailleur âgé ou de prolonger l'activité d'un collaborateur âgé jusqu'à sa retraite, les entreprises tiendraient compte du nouvel âge ordinaire de la retraite. Si l'évolution économique reste positive, le relèvement de l'âge de la retraite n'aura pas non plus pour effet d'empêcher les jeunes d'entrer sur le marché du travail, avec le risque d'augmentation du taux de chômage qui s'en suivrait. L'impact serait par contre particulièrement négatif pour les personnes faisant partie de groupes professionnels impliquant une charge physique ou psychique importante, car le relèvement de l'âge ordinaire de la retraite entraîne une augmentation du risque de chômage pour cette catégorie de personnes. Une inconnue demeure à ce sujet, à savoir si les progrès dans

le domaine de la santé, et notamment dans celui de la protection de la santé au travail, permettront d'améliorer la situation de ces personnes.

Concernant spécifiquement l'**assurance-chômage**, le relèvement de l'âge de la retraite prévu par l'initiative sur les rentes ne modifie pas significativement le solde de son budget. L'augmentation des cotisations résultant de la hausse de la population active couvrirait globalement les prestations supplémentaires à verser au titre de l'assurance-chômage.

Étant donné que le relèvement de l'âge de la retraite n'a pas d'impact notable sur le passage de l'absence d'activité lucrative à l'aide sociale et qu'au niveau du chômage, il faut s'attendre davantage à une prolongation de la durée de prise en charge qu'à une augmentation du nombre des personnes concernées, on peut partir du principe que la situation est comparable en ce qui concerne l'**aide sociale**. Le coût de cet effet peut être estimé à environ 40 millions de francs en 2033 et à 70 millions en 2043.

Effets de l'initiative sur l'économie globale

Étant donné qu'un relèvement de l'âge de la retraite conduit les personnes à travailler plus longtemps, l'initiative sur les rentes entraînerait une hausse du produit intérieur brut (PIB) par habitant. Cependant, comme cette hausse se ferait au détriment des loisirs, elle ne saurait être assimilée à une augmentation correspondante du bien-être individuel.

Une question centrale est de savoir si l'augmentation de la participation des personnes proches de l'âge de la retraite au marché du travail diminue ou non la migration liée au travail. En principe, l'initiative sur les rentes peut réduire jusqu'à 23 % le solde migratoire net prévu dans le scénario de référence de l'OFS (A-00-2020) pour la période de 2023 à 2050. L'augmentation du volume de travail que générerait l'initiative sur les rentes ne diminuera cependant qu'en partie ce solde, reste à savoir quelle sera l'ampleur de l'effet de l'initiative.

Effets de l'initiative sur différents groupes de population

Comme toutes les réformes, l'initiative sur les rentes a des impacts différents selon les groupes de population.

- *Effets de l'initiative sur la redistribution* : les auteurs du rapport ont distingué trois formes de redistribution : entre les générations, entre les femmes et les hommes et entre les personnes à revenu élevé et les personnes à faible revenu.

La **redistribution intergénérationnelle** peut être estimée d'un point de vue qualitatif comme suit : les personnes nées jusqu'en 1963/64 ne sont pas touchées par le relèvement de l'âge de la retraite. Pour les personnes plus jeunes, l'initiative sur les rentes entraîne une hausse constante de l'âge de la retraite. Le versement des rentes AVS commence donc plus tard et le montant des rentes est moins élevé sur l'ensemble de la vie en comparaison avec la réglementation actuelle. En revanche, l'initiative sur les rentes réduit les besoins de financement de l'AVS. Le degré d'impact de l'initiative sur les différentes classes d'âge dé-

pend de la situation démographique, des modalités choisies pour combler les lacunes supplémentaires au niveau du financement de l'AVS si l'âge de la retraite n'avait pas été relevé et du taux d'escompte. La redistribution intergénérationnelle de l'initiative sur les rentes n'a pas été calculée dans le cadre du présent mandat.

L'initiative sur les rentes touche davantage les **femmes** que les hommes : l'âge de la retraite des femmes et des hommes sera d'abord relevé à 66 ans, puis couplé à l'espérance de vie. Comme le relèvement de l'âge de la retraite des femmes commence à l'âge actuel de 64 ans, les femmes perdent comparativement une année de plus de rentes AVS.

Enfin, l'initiative sur les rentes réduit la redistribution actuelle des hauts revenus vers les bas revenus. Cela s'explique par le fait que les personnes touchant de faibles revenus perçoivent leur rente AVS, financée en partie par les personnes touchant des revenus élevés, plus tardivement et donc moins longtemps sur l'ensemble de leur vie.

- Le relèvement de l'âge de la retraite pénalise les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler plus longtemps **pour des raisons de santé**. Or, les personnes défavorisées sur le plan social et économique ont davantage de problèmes de santé et une espérance de vie plus courte que le reste de la population.
- Le relèvement de l'âge de la retraite pénalise également les personnes qui **manquent de motivation pour prolonger leur vie active**, que ce soit pour des raisons professionnelles ou personnelles (par ex. une préférence marquée pour les loisirs). Dans ce groupe, les personnes qui ne peuvent pas se permettre financièrement de prendre une retraite anticipée sont particulièrement pénalisées.
- Les **demandeurs d'emploi âgés** et les **personnes peu qualifiées** sont potentiellement perdants en cas de relèvement de l'âge de la retraite. En effet, les personnes d'un certain âge ont moins de chances d'être conviées à des entretiens d'embauche et d'obtenir un travail (« punition de l'âge »). Il n'est actuellement pas possible de dire si un relèvement de l'âge de la retraite prolongerait cet effet ou s'il le décalerait simplement dans le temps. Quant aux personnes peu qualifiées, elles risqueraient de perdre leur emploi avant d'atteindre le nouvel âge de la retraite, avec un risque élevé de rester durablement au chômage et de se retrouver en fin de droit.

Remarques conclusives

Le financement de l'AVS est mis à rude épreuve par l'évolution démographique. Relever l'âge ordinaire de la retraite peut certes contribuer à garantir ce financement. L'initiative sur les rentes ne permet toutefois pas de répondre à d'autres problèmes, tels que la couverture des besoins vitaux à long terme. La hausse de l'espérance de vie et l'amélioration de l'état de santé et de la productivité des personnes proches de l'âge de la retraite plaident en faveur d'un relèvement de l'âge de la retraite. La capacité d'intégration du marché du travail suisse, particulièrement forte en comparaison internationale, permet également d'envisager que le relèvement de l'âge de la retraite contribuerait positivement au financement de l'AVS.

Afin que les personnes proches de l'âge de la retraite travaillent plus longtemps, il faut également améliorer ou mettre en place des conditions-cadre dans les entreprises. Cela implique

que ces dernières soient plus attentives à la santé de leurs collaborateurs ainsi qu'au maintien et au développement de leurs qualifications, c'est-à-dire plus globalement à leur potentiel professionnel. Et cela ne vaut pas seulement pour les collaborateurs âgés, mais pour l'ensemble du personnel.

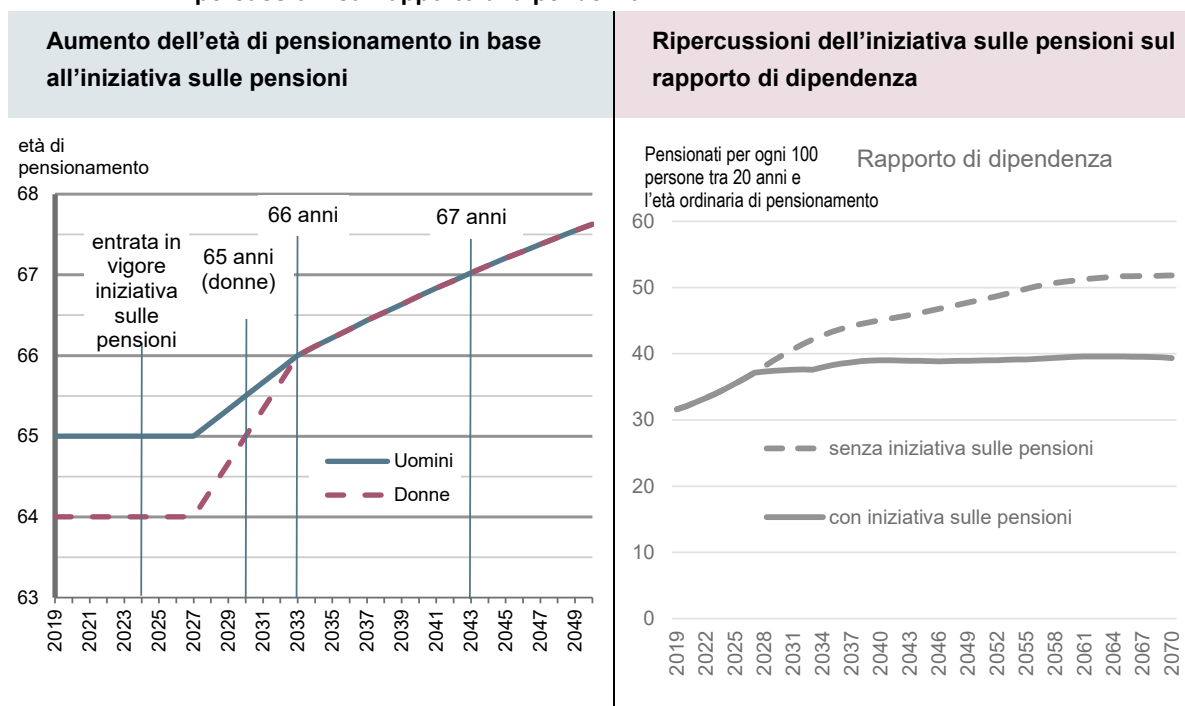
Si, indépendamment du relèvement de l'âge de la retraite, la société souhaite que les personnes exercent une activité lucrative plus longtemps, potentiellement au-delà de l'âge de la retraite (notamment en cas de manque de main-d'œuvre dans le futur), un changement culturel s'imposera pour une grande partie de la population. Les entreprises mais aussi les travailleurs d'un certain âge doivent développer une nouvelle conception de la valeur du travail à un âge avancé. Quant à la question de savoir si ce changement culturel doit précéder le relèvement de l'âge de la retraite ou si c'est au contraire celui-ci qui permettra de provoquer ce changement indispensable, elle est à ce jour (malheureusement) sans réponse.

Riassunto

L'iniziativa sulle pensioni

L'iniziativa popolare federale «Per una previdenza vecchiaia sicura e sostenibile (Iniziativa sulle pensioni)», depositata nel luglio del 2021, auspica un innalzamento e un adeguamento dell'età ordinaria di pensionamento, ovvero la stessa età di pensionamento per uomini e donne, l'aumento graduale dell'età ordinaria di pensionamento a 66 anni e, a lungo termine, l'adeguamento dell'età di pensionamento in funzione della speranza di vita. Il grafico a sinistra della Figura 1 mostra la probabile evoluzione dell'età ordinaria di pensionamento nel caso in cui l'iniziativa sulle pensioni entrasse in vigore nel 2024, mentre quello a destra della Figura 1 evidenzia come l'iniziativa in questione ridurrebbe notevolmente il rapporto di dipendenza. Il rapporto di dipendenza indica l'onere che le persone non più attive per ragioni di età rappresentano per l'economia nazionale ovvero la popolazione in età produttiva, la quale genera benessere e gran parte del gettito fiscale. Nel 2020 si contavano 32 persone che avevano superato l'età ordinaria di pensionamento per ogni 100 persone tra i 20 anni e l'età ordinaria di pensionamento: il rapporto di dipendenza era quindi pari a 32. In base allo scenario demografico di riferimento e alla situazione attuale (senza considerare la riforma AVS 21), in assenza di un ulteriore aumento dell'età ordinaria di pensionamento tale rapporto salirebbe a circa 52 entro il 2070, per poi rimanere stabile. Se l'iniziativa sulle pensioni venisse accolta, entro il 2060 il rapporto di dipendenza salirebbe invece al massimo fino a 40 circa e in seguito diminuirebbe leggermente.

Figura 1 – Aumento dell'età ordinaria di pensionamento in base all'iniziativa sulle pensioni e ripercussioni sul rapporto di dipendenza



Fonte: rappresentazione Ecoplan

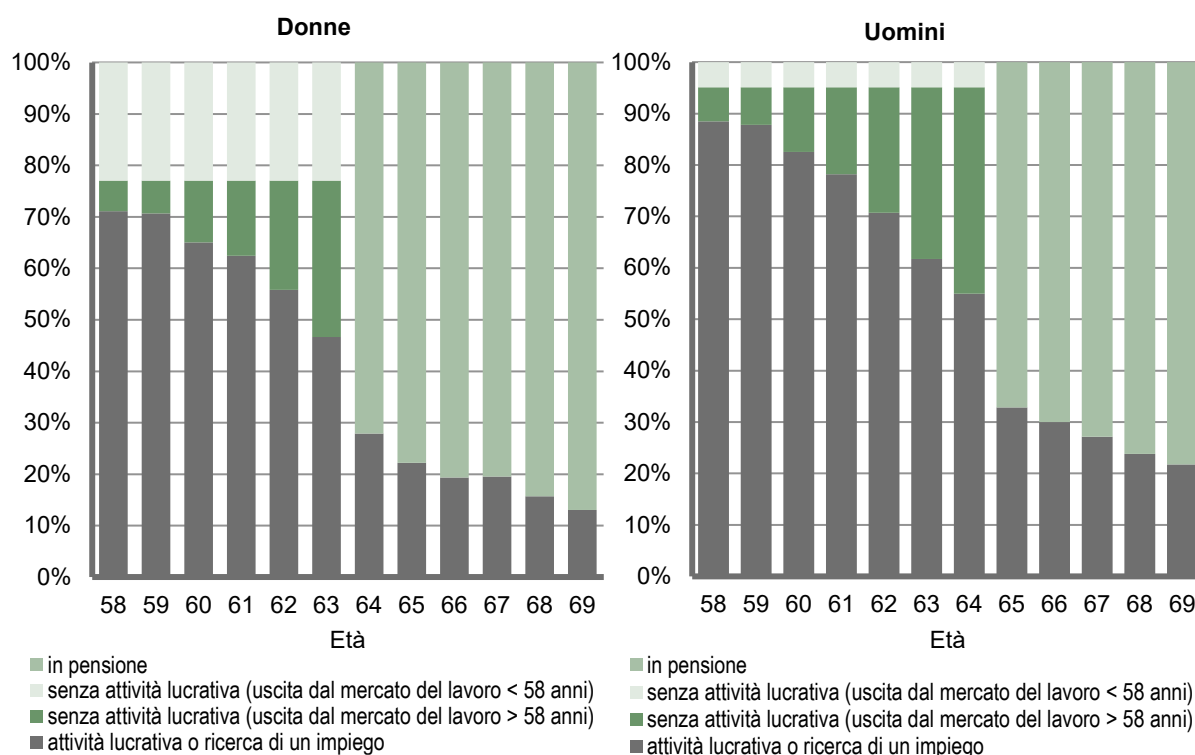
Valutazione delle ripercussioni dell'iniziativa sulle pensioni

Sulla base del passaggio al pensionamento attualmente osservato e dei relativi fattori determinanti, il presente rapporto *quantifica le ripercussioni dell'iniziativa sulle pensioni sulla partecipazione al mercato del lavoro* delle persone anziane. Esso fornisce inoltre *valutazioni qualitative* circa l'impatto di un innalzamento dell'età pensionabile sull'*assicurazione contro la disoccupazione (AD)* e sull'*aiuto sociale*. Gli effetti dell'iniziativa sul pensionamento sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) e sull'assicurazione invalidità (AI) non rientrano invece nel mandato di ricerca; anche le ripercussioni della suddetta iniziativa su *singoli gruppi* e sull'*economia nel suo complesso* vengono analizzate unicamente sotto il profilo qualitativo.

Partecipazione odierna delle persone anziane al mercato del lavoro

Con l'ausilio di valori di massima, stimati sulla base del tasso di attività e del tasso di prepensionamento (approccio mercato del lavoro), la Figura 2 illustra il passaggio dalla vita lavorativa al pensionamento (passaggio al pensionamento), ossia l'evoluzione della condizione professionale tra i 58 e i 69 anni.

Figura 2 – Tasso di attività in equivalenti a tempo pieno (ETP) in base al sesso, all'età e alla condizione professionale 2016–2020 (in %)



Fonte: stima Ecoplan: valori di massima, stimati sulla base del tasso di attività e del tasso di prepensionamento (approccio mercato del lavoro), riferiti all'insieme della popolazione e tratti dalla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RI-FOS)

Gli aspetti principali riguardo al passaggio al pensionamento, vale a dire all'uscita dal mercato del lavoro per ragioni di età, sono i seguenti.

- Il **tasso di attività (partecipazione al mercato del lavoro)** dopo i 58 anni diminuisce gradualmente. Negli ultimi 20 anni, le donne e gli uomini hanno però registrato, rispettivamente, una forte e una leggera tendenza all'aumento del proprio tasso di attività nel periodo compreso tra i 58 anni e il raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento, momento in cui si rileva il più forte calo del tasso di attività. L'età ordinaria di pensionamento odierna funge pertanto da punto di riferimento per il ritiro dal mercato del lavoro.
- Siccome a una migliore **formazione** corrisponde un tasso di attività più elevato, l'incremento del livello formativo delle donne negli ultimi decenni ha verosimilmente contribuito all'aumento di questo tasso. Oltre alla formazione, anche la **struttura delle economie domestiche** assume un ruolo sostanziale: nelle economie domestiche composte da una sola persona, non si registrano infatti differenze significative tra uomini e donne per quanto concerne l'evoluzione del tasso di attività dopo i 58 anni. Nelle economie domestiche composte da coppie, invece, gli uomini presentano un tasso di attività nettamente superiore rispetto alle donne.
- Con l'avanzare dell'età, aumenta il **tasso di prepensionamento** (approccio mercato del lavoro); dal 2006 quest'ultimo risulta comunque in notevole calo sia per gli uomini che per le donne. Riguardo all'uscita (anticipata) dal mercato del lavoro, si registrano marcate differenze tra lavoratori indipendenti, che interrompono la propria attività professionale più tardi, e salariati. Sotto questo aspetto, si riscontrano anche divari notevoli tra i settori economici.

Prestazioni odierne dell'AD e dell'aiuto sociale a favore delle persone anziane

Gli aspetti principali riguardo alle prestazioni dell'AD e dell'aiuto sociale a favore delle persone anziane sono i seguenti.

- Con l'avanzare dell'età, diminuiscono le quote dei beneficiari di prestazioni dell'AD: in altre parole, **maggiore è l'età dei lavoratori, minore è il loro tasso di disoccupazione**. Il rischio di perdere il proprio impiego è più elevato per i lavoratori più giovani che per quelli di oltre 57 anni. Va detto però che, in caso di disoccupazione involontaria, i primi ricorrono quasi sempre all'AD, mentre i secondi optano eventualmente anche per il prepensionamento (involontario).
- La quota delle persone che esauriscono il diritto all'indennità di disoccupazione cresce con l'aumentare dell'età, il che induce a ritenere che **i disoccupati anziani abbiano maggiori difficoltà a trovare un nuovo posto di lavoro** rispetto ai più giovani.
- Se dieci anni fa tra le persone anziane si registrava una quota di aiuto sociale ancora inferiore a quella tra le persone con meno di 58 anni, da allora la **quota di aiuto sociale nella fascia d'età da 58 a 64/65 anni è cresciuta notevolmente**: la quota di aiuto sociale tra gli uomini di età compresa tra i 58 e i 62 anni ha ormai raggiunto il livello delle persone con meno di 58 anni.

Fattori determinanti del passaggio al pensionamento

A livello individuale, le modalità del passaggio al pensionamento dipendono da una molteplicità di fattori di natura personale, familiare, professionale e istituzionale. Le principali variabili che limitano una maggiore permanenza nel mercato del lavoro sono le **cattive condizioni di salute** e una **scarsa motivazione al lavoro**, che comportano l'uscita prematura dalla vita professionale delle persone che si possono permettere un prepensionamento.

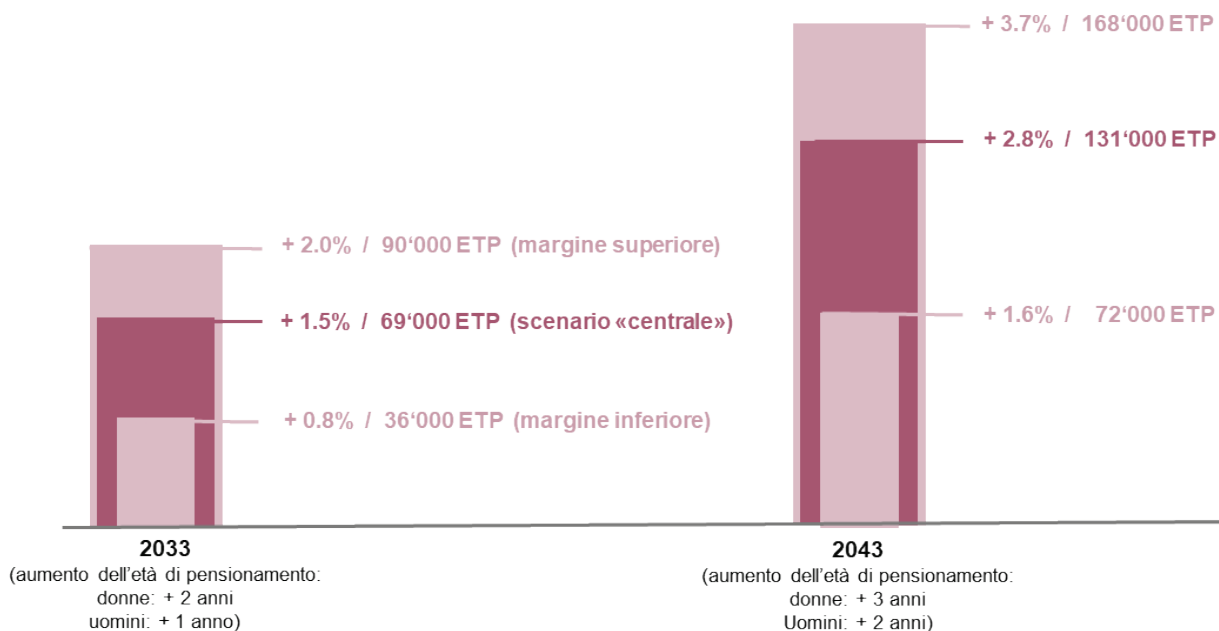
Ripercussioni dell'iniziativa sulle pensioni sul mercato del lavoro

Si lavora di più in caso di un aumento dell'età ordinaria di pensionamento? In seguito all'innalzamento graduale dell'età pensionabile delle donne da 62 a 64 anni tra il 2001 e il 2005, è stato riscontrato un aumento soprattutto della partecipazione al mercato del lavoro e, in misura minore, anche del grado d'occupazione tra la popolazione femminile di 62–63 anni. Secondo lo studio econometrico di Lalive e Staubli (2015), l'aumento di un anno dell'età ordinaria di pensionamento delle donne ha ritardato la loro uscita dal mercato del lavoro di 7,9 mesi (0,66 anni), e la riscossione della rendita di circa 6,6 mesi (0,55 anni). Paragonando questi dati con altri studi condotti all'estero emerge che in Svizzera l'innalzamento dell'età pensionabile ha avuto un forte impatto in termini occupazionali.

Non è chiaro se gli effetti del precedente aumento dell'età pensionabile delle donne sulla loro partecipazione al mercato del lavoro possano essere presi come riferimento per prevedere gli effetti dell'aumento dell'età pensionabile per uomini e donne derivante dall'iniziativa sulle pensioni: poiché le preferenze individuali per quanto riguarda il lavoro e il tempo libero così come il mercato del lavoro cambiano, la situazione verificatasi in passato in seguito agli aumenti dell'età pensionabile per le donne non si ripeterà necessariamente in futuro.

Viste le incertezze in merito agli sviluppi futuri, sono stati elaborati cinque scenari, con l'ausilio dei quali è stato stimato quanto aumenterebbe la popolazione attiva in seguito all'accettazione dell'iniziativa sulle pensioni rispetto allo scenario di riferimento (A-00-2020) dell'Ufficio federale di statistica (UST). La Figura 3 illustra la stima più probabile in prospettiva odierna (scenario «centrale», in rosso scuro) e i margini di oscillazione risultanti dai quattro scenari restanti.

Figura 3 – Aumento della popolazione attiva in equivalenti a tempo pieno dovuto all’iniziativa sulle pensioni



Fonte: calcoli Ecoplan

In base allo scenario «centrale», l’iniziativa sulle pensioni comporterebbe un aumento della popolazione attiva nel 2033 pari all’1,5 per cento, ossia a 69 000 equivalenti a tempo pieno (ETP). I margini di oscillazione variano tra +0,8 per cento e + 2,0 per cento. Fino al 2043 l’età ordinaria di pensionamento salirebbe di un ulteriore anno, con un conseguente aumento ancora più pronunciato della popolazione attiva pari al 2,8 per cento (tra +1,6 % e +3,7 %), ossia 131 000 equivalenti a tempo pieno.

Ripercussioni dell’iniziativa sulle pensioni sull’AD e sull’aiuto sociale

L’aumento graduale dell’età ordinaria di pensionamento previsto dall’iniziativa sulle pensioni prolungherebbe la **disoccupazione** delle persone anziane, ma non farebbe aumentare il tasso di disoccupazione. Nel valutare se convenga introdurre al lavoro o continuare a impiegare fino al pensionamento una persona anziana, le imprese terrebbero infatti conto dell’età di pensionamento più elevata. Se l’andamento economico rimanesse favorevole, l’aumento dell’età pensionabile non andrebbe nemmeno a discapito dell’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, e dunque non comporterebbe il rischio di un tasso di disoccupazione più elevato. Per coloro che svolgono professioni particolarmente logoranti sotto il profilo fisico o psichico, un aumento dell’età ordinaria di pensionamento implicherebbe conseguenze negative, in particolare un rischio di disoccupazione maggiore. Ulteriori progressi nell’ambito sanitario e della protezione della salute sul posto di lavoro potrebbero migliorare la situazione di queste persone, ma non è possibile prevederlo con certezza.

Per quanto riguarda l'**assicurazione contro la disoccupazione**, l'aumento dell'età di pensionamento in base all'iniziativa sulle pensioni non modificherebbe sostanzialmente i conti dell'AD, dato che i contributi salariali supplementari andrebbero grosso modo a coprire le prestazioni aggiuntive.

Siccome un aumento dell'età di pensionamento non influirebbe notevolmente sul passaggio dall'inattività all'aiuto sociale e si prevede unicamente un prolungamento, ma non un aumento del tasso di disoccupazione, anche per quanto riguarda l'**aiuto sociale** è ragionevole supporre che le relative prestazioni si prolungherebbero in misura corrispondente all'innalzamento dell'età pensionabile. I costi di tale effetto possono essere approssimativamente stimati a 40 milioni di franchi nel 2033 e a 70 milioni di franchi nel 2043.

Ripercussioni dell'iniziativa sulle pensioni sull'economia nel suo complesso

Poiché in seguito all'aumento dell'età di pensionamento si lavorerebbe di più, l'iniziativa sulle pensioni porterebbe a un aumento del prodotto interno lordo (PIL) pro capite. Questo incremento del PIL pro capite andrebbe tuttavia a scapito del «tempo libero». Tale crescita non può dunque essere assimilata a un corrispondente aumento del benessere individuale.

Una delle questioni cruciali è se la maggiore partecipazione al mercato del lavoro delle persone anziane ridurrebbe le migrazioni di manodopera oppure no. In linea di principio, l'iniziativa sulle pensioni ha le potenzialità per ridurre del 23 per cento il saldo migratorio netto previsto dallo scenario di riferimento dell'UST (A-00-2020) per il periodo 2023–2050. Ad ogni modo, il volume di occupazione supplementare garantito dall'iniziativa sulle pensioni potrebbe ridurre l'immigrazione netta soltanto in parte, e in misura difficilmente quantificabile.

Ripercussioni dell'iniziativa sulle pensioni sulle diverse fasce della popolazione

Come qualsiasi riforma, anche l'iniziativa sulle pensioni produrrebbe effetti diversi a seconda delle fasce di popolazione.

- *Effetti redistributivi dell'iniziativa sulle pensioni*: sono stati individuati tre diversi effetti redistributivi (tra le generazioni, tra i sessi e tra persone ad alto e basso reddito).

Sotto il profilo qualitativo, la **redistribuzione intergenerazionale** può essere valutata nel modo seguente: le classi di età fino al 1963/64 non sarebbero interessate dall'aumento dell'età di pensionamento. Per le classi 1963/64 e successive, l'iniziativa sulle pensioni comporterebbe invece un aumento graduale dell'età ordinaria di pensionamento. Rispetto alla regolamentazione odierna, per queste ultime il versamento delle rendite AVS inizierebbe pertanto più tardi, il che comporterebbe una riduzione degli importi percepiti nel corso della vita. D'altro canto, però, l'iniziativa sulle pensioni comporterebbe anche una diminuzione dei contributi da versare per finanziare l'AVS. Quali classi sono interessate in che misura dall'iniziativa sulle pensioni dipende da fattori demografici, dal tipo di copertura del

deficit aggiuntivo di finanziamento dell'AVS che si sarebbe registrato in assenza di un innalzamento dell'età pensionabile nonché dal tasso di sconto. Nel quadro del presente mandato, la redistribuzione intergenerazionale indotta dall'iniziativa sulle pensioni non è stata calcolata.

- L'iniziativa sulle pensioni avrebbe un impatto maggiore sulle **donne** che sugli uomini: l'età di pensionamento delle donne e degli uomini passerebbe dapprima a 66 anni e poi verrebbe adeguata in funzione della speranza di vita. Poiché per le donne l'aumento dell'età di pensionamento partirebbe da 64 anni, esse perderebbero un anno di rendite AVS in più rispetto agli uomini.

L'iniziativa sulle pensioni ridurrebbe anche l'attuale redistribuzione dalle persone ad alto reddito alle persone a basso reddito, in quanto le persone a basso reddito percepirebbero più tardi, e dunque meno a lungo, la loro rendita AVS (sovvenzionata trasversalmente dalle persone ad alto reddito).

- L'aumento dell'età di pensionamento andrebbe a scapito dei lavoratori che non sono in grado di esercitare più a lungo la propria attività professionale per **motivi di salute**. Le persone svantaggiate sotto il profilo socioeconomico soffrono maggiormente di problemi di salute e vantano un'aspettativa di vita più breve rispetto a quelle più agiate.
- L'aumento dell'età di pensionamento penalizzerebbe altresì coloro che **non sono motivati a lavorare più a lungo** per varie ragioni professionali e personali (p. es. chiara propensione per il tempo libero), e in particolare chi non si può permettere di anticipare il pensionamento.
- Anche le **persone anziane in cerca d'impiego** e i **soggetti poco qualificati** sarebbero potenzialmente penalizzati da un innalzamento dell'età di pensionamento. Chi è più avanti negli anni ha infatti meno possibilità di essere chiamato per un colloquio di lavoro e di trovare un'occupazione («penalizzazione a causa dell'età»). Allo stato attuale, non è possibile stabilire in che misura un aumento dell'età di pensionamento prolungherebbe tale effetto o se semplicemente lo differirebbe nel tempo. Inoltre sarebbero soprattutto i lavoratori anziani scarsamente qualificati che potrebbero perdere il proprio impiego prima di raggiungere l'età di pensionamento più elevata, il che comporterebbe un notevole rischio di disoccupazione prolungata e di esaurimento del diritto all'indennità di disoccupazione.

Considerazioni conclusive

L'evoluzione demografica mette a dura prova i conti dell'AVS. L'aumento dell'età ordinaria di pensionamento potrebbe contribuire a salvaguardare il finanziamento dell'AVS; altri problemi, come ad esempio la garanzia a lungo termine della copertura del fabbisogno vitale, non verrebbero invece affrontati dall'iniziativa. La crescente aspettativa di vita nonché le migliori condizioni di salute e la maggiore produttività delle persone anziane depongono a favore di un aumento dell'età di pensionamento. Anche grazie a una capacità di integrazione del mercato del lavoro svizzero che, nel raffronto internazionale, risulta molto buona, è verosimile che un tale innalzamento contribuirebbe positivamente al finanziamento dell'AVS.

Per incentivare i lavoratori anziani a lavorare più a lungo, le aziende devono anche migliorare o, a volte, innanzitutto creare le necessarie condizioni quadro. In altre parole, devono prestare

maggior attenzione alla salute nonché al mantenimento e alla promozione delle qualifiche, ossia più in generale al potenziale produttivo, dei propri dipendenti. Ciò vale per tutti i collaboratori, e non solo per quelli più avanti negli anni.

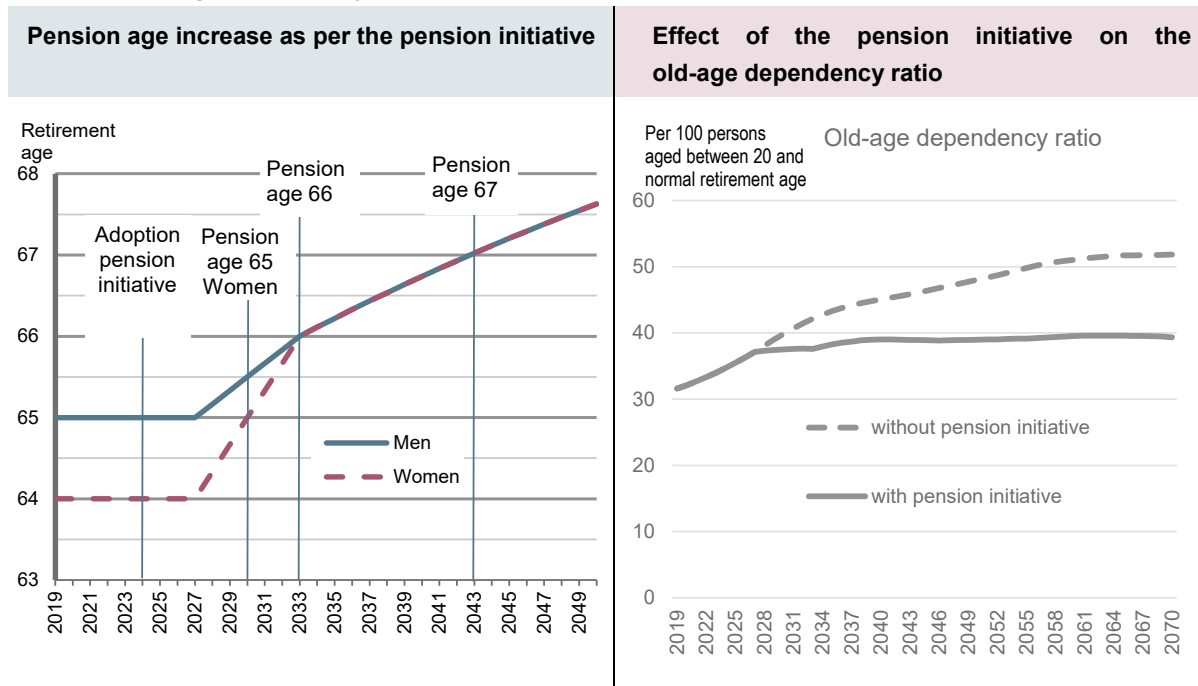
Se – del tutto indipendentemente dall'aumento dell'età di pensionamento – è socialmente auspicabile che i lavoratori anziani lavorino più a lungo, e anche oltre l'età di pensionamento (p. es. a causa di una futura carenza di personale qualificato), occorre un cambiamento culturale in ampie fasce della società. Sia le imprese che i lavoratori anziani devono riconsiderare il lavoro in età avanzata. Non è (purtroppo) possibile stabilire se occorra un cambiamento culturale prima di aumentare l'età pensionabile, o se tale aumento produrrà da sé il cambiamento in questione.

Summary

The pension initiative

The popular initiative ‘For a secure and sustainable pension system (pension initiative)’, which was submitted to the Federal Council in July 2021, calls for an increase and adjustment of the normal retirement age. Specifically, it proposes the harmonisation of the male and female normal retirement age, a progressive increase to 66 and, in the longer term, its alignment with life expectancy. The graph on the left of Figure 1 shows the projected evolution of the normal retirement age if the pension initiative were to come into force in 2024. The graph on the right of Figure 1 shows that the initiative will significantly lower the old-age dependency ratio. This ratio expresses the burden which the population who are no longer economically active because of their age places on the national economy and on the working-age population, which is the primary generator of wealth and the largest source of tax revenue. In 2020, there were 32 people above the normal retirement age for every 100 people aged between 20 and 64/65; this equates to an old-age dependency ratio of 32. The demographic reference scenario, which is based on current retirement ages and excludes the ongoing OASI (old-age and survivors' insurance) reform, shows that this ratio would rise to around 52 by 2070, then level off. If the pension initiative were to be adopted, the old-age dependency ratio would peak at a little under 40 by 2060, and then slightly drop again.

Figure 1: Increase in the normal retirement age as per the pension initiative and effects on the old-age dependency ratio



Source: Ecoplan.

Assessment of the effects of the pension initiative

We quantify the effects of the pension initiative on the labour market participation of older people, based on current retirement transition patterns and the determinants of this transition. We also carry out *qualitative assessments* of the effects of a higher retirement age on the *unemployment insurance* and *social welfare* schemes. The effects on the OASI and IV (invalidity) schemes are beyond the scope of this study. With regard to the impact on *individual groups* and the *national economy*, we limited ourselves to qualitative analyses.

Current labour market participation of older workers

Figure 2 maps the transition from working life to retirement, i.e. the change in employment status between the ages of 58 and 69. The employment rate and early retirement rate are used to provide a rough estimate of the values (labour market approach).

Figure 2: Full-time equivalent (FTE) employment rate by gender, age and employment status 2016/2020 (in %)



Source: Ecoplan. Using data from the Swiss Labour Force Survey (SLFS), roughly estimated values based on the labour force participation rate and the early retirement rate (labour market approach) were extrapolated to the entire population.

Several key observations emerge in relation to retirement transition patterns and age-related withdrawal from the labour market:

- There is a steady decline in **labour market participation** from the age of 58 onwards. However, this rate has trended upwards over the last 20 years among people aged between 58 and 64/65, i.e. the normal retirement age. This increase, however, is more marked for women than men. The sharpest drop in the labour force participation rate occurs when workers reach normal retirement age. The current normal retirement age therefore acts as a reference point for labour market withdrawal.
- The higher the **level of education**, the higher the labour force participation rate. One probable factor driving the rise in female labour force participation rates observed in recent decades is increased educational attainment among women. **Household structure** is another important factor. The study finds that among single-person households, trends in relation to the labour force participation rate are largely the same for women and men in the over-58 age group. A contrasting picture emerges for two-person households: labour force participation rates are significantly higher among men than they are for the female member of the household.
- The **early retirement** rate increases with age (labour market approach). However, these rates have been steadily falling, among both women and men, since 2006. As regards the (early) withdrawal from the labour market, marked differences emerge between the self-employed (who retire later) and employed workers. Withdrawal patterns vary considerably across economic sectors, as well.

Current unemployment insurance and social assistance benefits for older people

Several key observations emerge in relation to unemployment insurance (ALV) and social assistance benefit receipt among older people:

- **The older the worker, the lower the unemployment rate**, which means a lower share of unemployment (ALV) and social assistance benefit recipients. Workers in the over-57 age group are also less at risk of losing their job than younger workers. It should be noted that almost all younger workers who are made redundant involuntarily go on to claim unemployment benefit. In contrast, workers in the over-57 age group may be able to avoid unemployment by taking (involuntary) early retirement.
- The share of people no longer entitled to unemployment benefits rises with age. This would indicate that **it is more difficult for the older unemployed to find a new job** than it is for younger workers.
- One decade ago, the share of social assistance recipients was lower among the older population than among the under-58s. In the intervening years, however, **the share of social assistance recipients has risen sharply among the 58–64/65 age groups**. The share of men in the 58–62 age group who are in receipt of social assistance has risen and is now on a par with the share of under-58s.

Determinants of the transition to retirement

The form that the transition from working life to retirement takes can differ from one person to another, and is shaped by a wide range of individual-specific, family, occupational and institutional factors. The main factors that limit individuals from remaining longer in the labour market are **ill-health** and a **lack of intrinsic motivation to work**. As a result, individuals who can afford to retire early withdraw from the workforce before reaching the normal OASI pension age.

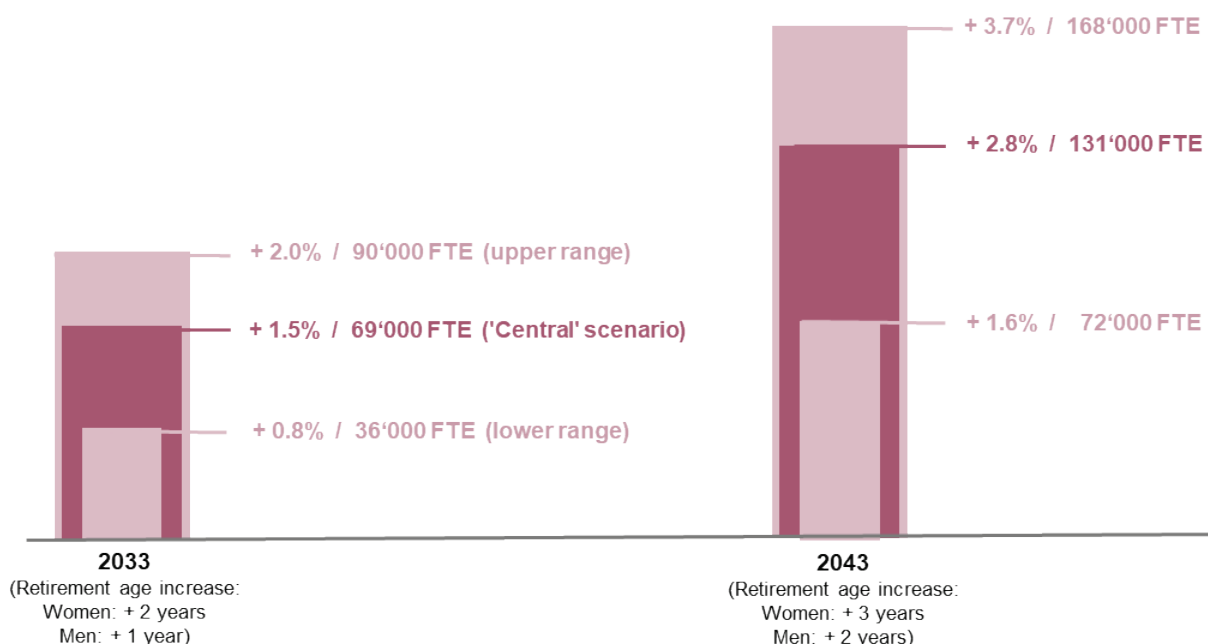
Effects of the pension initiative on the labour market

Will people work longer if the normal retirement age is raised? The two-step rise (2001 and 2005) in the women's pension age from 62 to 64 led to an increase in labour market participation and, to a lesser extent, in the work-time percentage of women in the 60 and 63 age group. The econometric study by Lalive and Staubli (2015) found that raising the normal retirement age of women by one year delays labour market withdrawal by an estimated 7.9 months (or 0.66 years) and old-age pension receipt by around 6.6 months (or 0.55 years). In contrast to studies from other countries, the Lalive and Staubli paper shows that a rise in retirement age has a strong effect on labour market participation in Switzerland.

It is unclear to what extent the effects of the future increase in retirement age for men and women proposed by the pension initiative will mirror those observed following previous rises in women's retirement age. Given changing personal preferences with regard to work and leisure and the evolution of the labour market, the future situation will no longer be directly comparable with the situation that prevailed when previous increases in women's retirement age were introduced.

Due to uncertainties surrounding how the situation will develop in the future, we considered five different scenarios. We used these to estimate the increase in labour market participation following the adoption of the pension initiative compared to the Federal Statistical Office (FSO) reference scenario (A-00-2020). Figure 3 summarises the best estimate from the current perspective ('Central' scenario, dark red) and the range of effects that the pension initiative could have on the labour force across the four other scenarios.

Figure 3 Full-time equivalent increase in the labour supply as a result of the pension initiative



Source: Ecoplan.

In the 'Central' scenario, the pension initiative would increase the labour supply by +1.5% in 2033, or an additional 69,000 full-time equivalents. The range is between +0.8% and +2.0%. By 2043, the normal retirement age will rise by an additional year. Accordingly, the labour supply would increase more sharply, by +2.8% (+1.6% to +3.7%), or an additional 131,000 full-time equivalents.

Effects of the pension initiative on the unemployment insurance and social assistance schemes

The gradual increase in the normal retirement age proposed by the pension initiative would lengthen rather than raise **unemployment** among the older population. Firms would factor the higher retirement age into their calculations on the cost-effectiveness of training older workers or keeping them on the payroll until they reach pensionable age. If the economy continues to grow, the increase in the retirement age will not hamper young people entering the labour market and therefore not raise the risk of higher youth unemployment. The rise in retirement age is likely to have a stronger negative impact on people in physically or psychologically demanding occupations, and could place them at greater risk of unemployment. It remains to be seen whether future advances in terms of general and occupational health protection will improve the situation for this group of workers.

With regard to **unemployment insurance**, the retirement age increase proposed by the pension initiative will not significantly change the balance of the ALV budget. The additional wage contributions will largely cover the rise in unemployment benefit payments.

Since an increase in the retirement age will not have a significant impact on the transition from economic inactivity to social assistance receipt, and will lengthen rather than increase unemployment benefit receipt, it is reasonable to assume that a rise in the normal retirement age will likewise lengthen rather than raise **social assistance** receipt. According to a rough estimate, this effect will generate costs of CHF 40 million in 2033 and CHF 70 million in 2043.

Effects of the pension initiative on the national economy

Since the higher retirement age will increase the labour supply, the pension initiative will lead to a rise in the per capita gross domestic product (GDP). However, this will come at the expense of leisure time. Here, the per capita GDP increase does not necessarily imply a corresponding rise in individual well-being.

One of the central questions is whether the higher labour market participation of older workers will reduce labour migration or not. In principle, the pension initiative could lead to a 23% reduction in net migration over the 2023–2050 period compared to the levels applied in the FSO reference scenario (A-00-2020). The additional labour supply generated by the pension initiative will only partially reduce net migration; the strength of this effect, however, remains unclear.

Effects of the pension initiative on individual population groups

The pension initiative, like all reforms, will have different effects on different population groups.

- *Redistributive effects of the pension initiative:* The authors identified redistributive effects at three levels: between generations, between genders, and between low and high wage earners.

The **intergenerational redistribution** can be qualitatively described as follows: the cohorts up to and including 1963/64 are not affected by the pension age increase. If the pension initiative passes, individuals born in 1963/64, however, will see a steady increase in their retirement age. This means that OASI pension entitlement will start later for them and they will therefore receive less over their lifetime than current OASI pension recipients. At the same time, the OASI scheme will receive fewer financing contributions if the pension initiative achieves its desired aims. Several factors determine which cohorts are affected by the pension initiative and to what extent: demographics, the measures to cover the widening OASI funding gap if retirement age is not increased, and finally the discount rate. The quantitative assessment of the intergenerational redistributive effect of the pension initiative was beyond the scope of the study.

The pension initiative will affect **women** more strongly than men. First, the retirement age will be raised to 66 for both women and men; eventually it will be aligned to life expectancy.

Given that the current retirement age for women is 64, these changes will mean that the duration of their OASI pension entitlement will be one year shorter than that of men.

The pension initiative also hampers the current OASI redistribution from high-wage to low-wage earners. The reason for this is that the low-wage earners will receive their OASI pension, which is subsidised by high-wage earners, for a shorter part of their lifetime because the increase in the normal pensionable age means that they retire later.

- The increase in retirement age will be disadvantageous for workers who are unable to remain economically active on **health grounds**; individuals who are socially and economically disadvantaged are at greater risk of ill health and have a shorter life expectancy than those who are socially and economically better off.
- Another group that will be negatively affected are individuals who, for a variety of professional and personal reasons (e.g. stronger preference for leisure), **lack the intrinsic motivation to prolong their working life**. This will especially be the case for workers who cannot afford to retire early.
- **Older job seekers** and the low-skilled also potentially stand to lose out. Older job seekers are less likely to be invited for an interview and find new employment because of their age ('age penalty'). It remains to be seen to what extent the increase in the retirement age will prolong this effect, or whether it will simply delay it. Furthermore, there is a possibility that low-skilled older workers in particular could lose their jobs before they reach the higher retirement age proposed by the pension initiative. This brings with it a high risk of long-term unemployment and exhausted entitlement to unemployment benefits.

Conclusions

Demographic change is placing the financial stability of the OASI scheme under severe strain. The increase in the normal retirement age may help to shore up OASI finances, but the pension initiative does not address other looming problems, such as long-term livelihood security. Two arguments put forward to support the increase in the retirement age are rising life expectancy and the improved health and productivity of older workers. Another point is the better absorption capacity of the Swiss labour market compared to other countries. It is therefore reasonable to expect that raising the retirement age will have a positive effect on OASI funding.

If older employees are to work longer, employers will need to improve or, in some cases, establish, the necessary conditions to support this situation. What this means in practice is greater focus on the health, retention and skills development (i.e. general performance potential) of not only older employees but also the workforce as a whole.

If it is in the interests of society that older people work longer, and possibly beyond retirement age (e.g. due to a shortage of skilled labour in the future), a cultural shift is needed among a large part of society; this should occur independently of the increase in the normal pensionable age. Both employers and older workers need to reassess the value of remaining economically active at an advanced age. Unfortunately, it is still not possible to say definitively if this cultural

shift needs to happen before the retirement age increase or if the higher pensionable age will usher in this change.

1 Einleitung

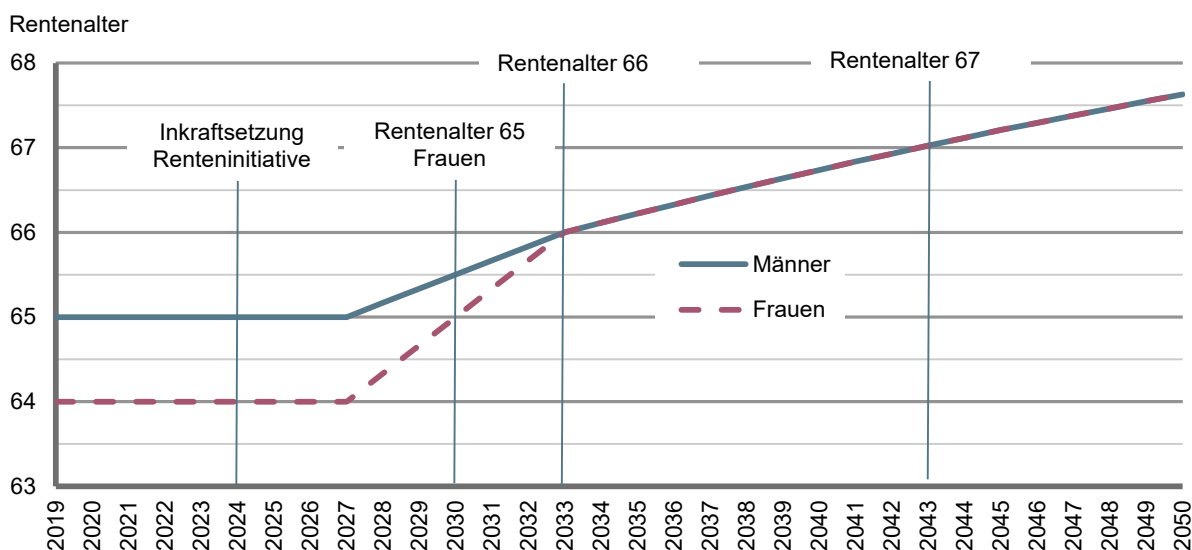
Die Renteninitiative

Die im Juli 2021 eingereichte eidgenössische Volksinitiative «Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative)» will eine Erhöhung und Anpassung des ordentlichen Rentenalters. Die Eckpunkte der Renteninitiative sind Folgende:

- Schrittweiser Übergang zu einem einheitlichen Rentenalter für Frau und Mann
- Schrittweise Erhöhung des Rentenalters für Männer um jährlich zwei Monate, bis auf 66 Jahre,
- Schrittweise Erhöhung des Rentenalters für Frauen um jährlich vier Monate, bis es dem Rentenalter für Männer entspricht. Anschliessend Erhöhung um jährlich 2 Monate, bis das Rentenalter 66 Jahre beträgt,
- Danach soll das Rentenalter an die durchschnittliche Lebenserwartung der Schweizer Wohnbevölkerung angepasst werden. Die steigende Lebenserwartung ab 65 Jahren soll dabei zu 80% auf die Erwerbstätigen-Phase und zu 20% auf die Pensionierungs-Phase verteilt werden. Das Rentenalter wird damit um 80% der Zunahme der Lebenserwartung erhöht, wobei die Erhöhung des Rentenalters jährlich maximal zwei Monate betragen darf. Weiter ist sicherzustellen, dass das Rentenalter den betroffenen Personen fünf Jahre vor der Pensionierung bekannt gegeben wird.

Die nachfolgende Abbildung 1-1 zeigt die Entwicklung des ordentlichen Rentenalters unter der Annahme, dass die Renteninitiative im Jahr 2024 in Kraft tritt. Dabei ist die **geplante Reform AHV 21 nicht berücksichtigt** bzw. bildet nicht die Ausgangslage, sondern wir gehen im vorliegenden Bericht von der aktuellen Situation aus.

Abbildung 1-1: Entwicklung des ordentlichen Rentenalters gemäss Renteninitiative



Quelle: Darstellung Ecoplan.

Die Renteninitiative wird mit ihrer automatischen Anpassung des ordentlichen Rentenalters an die Lebenserwartung den Altersquotienten gegenüber der Beibehaltung des heutigen Rentenalters deutlich senken (vgl. Abbildung 1-2). «Der Altersquotient gibt an, wie hoch die Belastung einer Volkswirtschaft bzw. der Bevölkerung im produktiven Alter, die den Wohlstand erwirtschaftet und den Grossteil der Steuern aufbringt, durch die aus Altersgründen nicht mehr erwerbsfähige Bevölkerung ist.»¹ Der Altersquotient wird hier geschlechtsspezifisch definiert als ständige Wohnbevölkerung ab ordentlichem Rentenalter geteilt durch ständige Wohnbevölkerung zwischen 20 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter.² Der Indikator Altersquotient reflektiert die zukünftige demografische Struktur der Bevölkerung und lässt sich einfach berechnen, ohne irgendeine Hypothese zum Verhalten auf dem Arbeitsmarkt aufstellen zu müssen.

Die demografische Struktur und damit der Altersquotient gehören zur Ausgangslage der nachfolgenden Ausführungen und stützen sich auf die künftige Entwicklung der Bevölkerungsszenarien des Bundesamts für Statistik (mittleres Szenario A-00-2020). Ohne weitere Erhöhung des ordentlichen Rentenalters würde in diesem mittleren Szenario der Altersquotient von 32.1 im Jahr 2020 bis ins Jahr 2070 auf rund 52 ansteigen und dann stabil bleiben – wie bereits erwähnt gehen wir von der aktuellen Situation ohne Berücksichtigung der Reform AHV 21 aus. Ab dem Jahr 2070 würden also 52 Personen ab dem ordentlichen Rentenalter auf 100 Personen zwischen 20 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter fallen. Mit der Renteninitiative steigt der Altersquotient bis ins Jahr 2060 auf maximal knapp 40 und sinkt danach wieder. Zu erwähnen ist, dass der Altersquotient der Frauen aufgrund der länger Lebenserwartung über demjenigen der Männer liegt. Da bei den Frauen zusätzlich die Erhöhung des Rentenalters von 64 auf 65 anfällt, nähern sich die beiden Altersquotienten bis ins Jahr 2030 an.

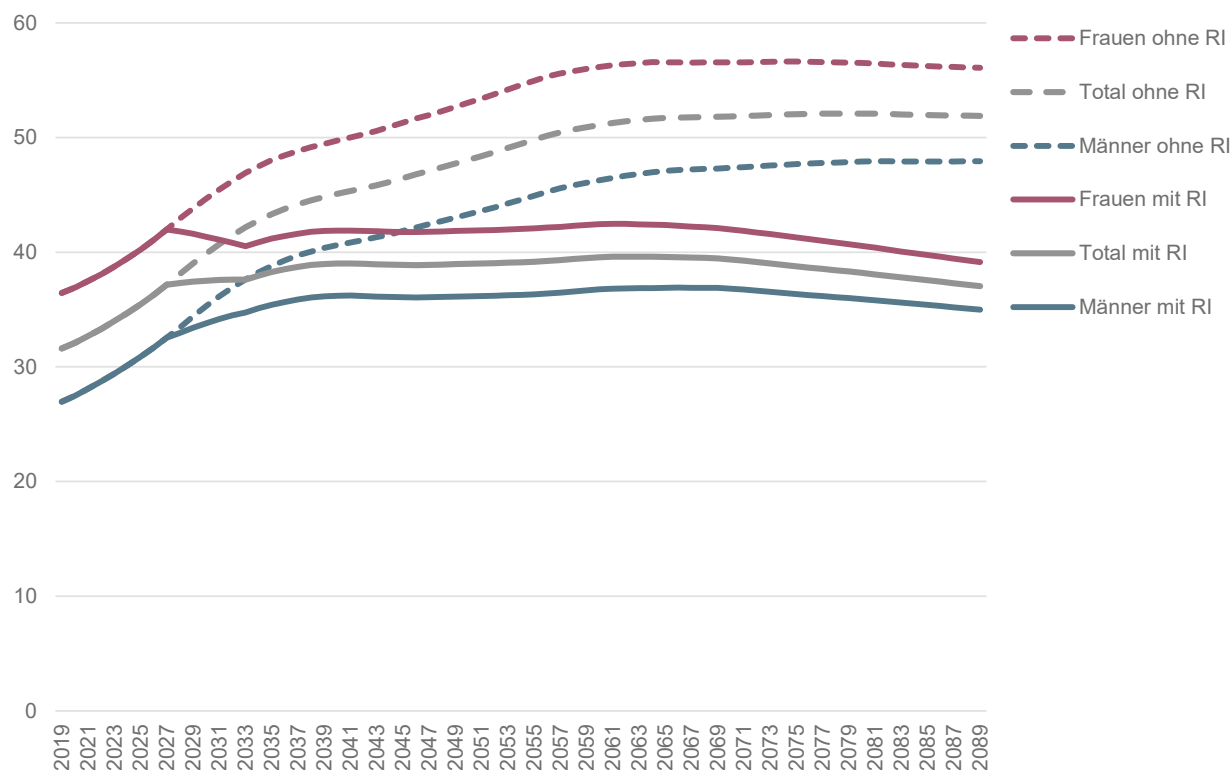
¹ Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/wohlfahrtsmessung/alle-indikatoren/gesellschaft/altersquotient.html>.

² Der Altersquotient verändert sich also mit der Rentenalterhöhung. Der aktuelle vom Bundesamt für Statistik berechnete Altersquotient bezieht sich auf das aktuelle Rentenalter und ist nicht geschlechtsspezifisch als Anteil der ab 65-Jährigen an den 20-64-Jährigen definiert.

Abbildung 1-2: Entwicklung des Altersquotienten mit und ohne Renteninitiative

je 100 Personen zwischen
20 Jahren und dem
ordentlichen Rentenalter

Altersquotient



Anmerkung: Der Altersquotient ist hier geschlechtsspezifisch definiert als Bevölkerung ab ordentlichem Rentenalter geteilt durch Bevölkerung zwischen 20 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter.

Quelle: Bundesamt für Statistik, Szenario A-00-2020, Berechnungen und Erweiterung 2077-2089 durch Ecoplan.

Auftrag und Struktur des Berichts

Kapitel 2 zeigt die heutige Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen sowie die Leistungen ausgewählter Sozialhilfesysteme zugunsten älterer Personen. Auftragsgemäss beschränkt sich die Analyse auf die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe. In Kapitel 3 werden die angebots- und nachfrageseitigen Determinanten, die Auswirkungen auf den Rentenübergang haben, kurz diskutiert. In den Kapiteln 4.1 bis 4.3 werden anhand verschiedener Szenarien die möglichen Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung auf den Arbeitsmarkt aufgezeigt. Weiter werden im Kapitel 4.4 qualitative Einschätzungen zu den Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung auf die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe dargelegt. Die Auswirkungen der Renteninitiative auf die AHV und die IV sind nicht Teil des Auftrags und werden vom BSV bearbeitet. Die Auswirkungen der Renteninitiative auf die Gesamtwirtschaft werden im Kapitel 4.5 thematisiert. Das Kapitel 4.6 zeigt, welche Personengruppen besonders betroffen sind von der Renteninitiative. Abgeschlossen wird die Studie mit den Schlussbemerkungen in Kapitel 5. Im Anhang A (Kapitel 6) findet sich eine detaillierte Darstellung der Determinanten des Rentenübergangs.

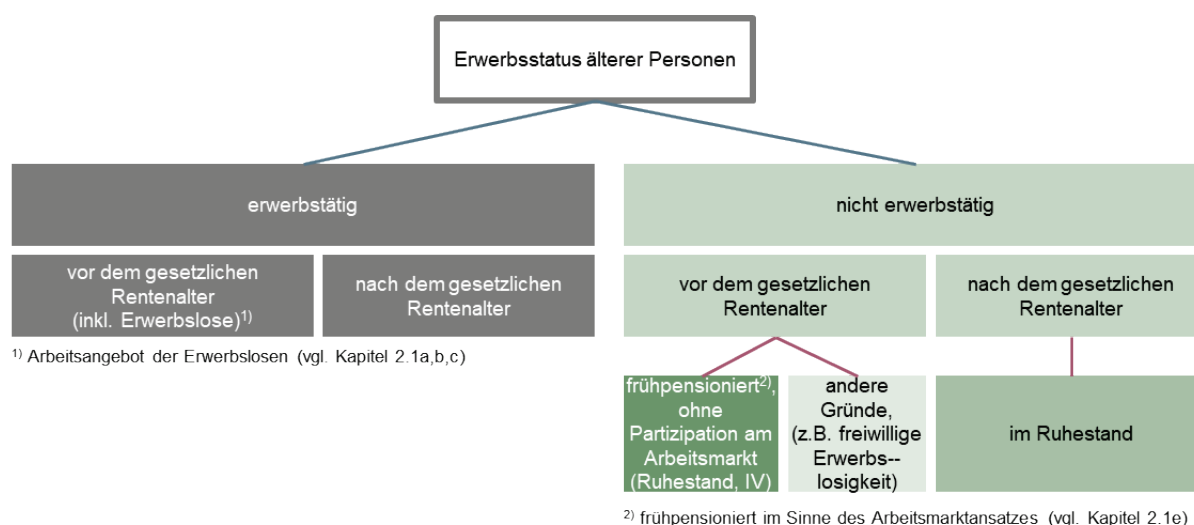
2 Heutiger Rentenübergang

In Kapitel 2 wird der heutige Rentenübergang beschrieben. Die Erkenntnisse sind eine Grundlage für die Abschätzung der Wirkungen einer Rentenerhöhung. Zuerst erläutern wir in Abschnitt 2.1 die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen. Anschliessend gehen wir in Abschnitt 2.2 auf die Leistungen der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe ein. Für die Darstellungen und Erläuterungen wurde – sofern möglich – eine lange Zeitperiode gewählt, um den Effekt der Erhöhung des Frauenrentenalters von 62 auf 63 im Jahr 2001 und von 63 auf 64 im Jahr 2005 mit einzubeziehen. Das Rentenalter der Männer liegt seit 1948 unverändert bei 65 Jahren.

2.1 Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen

Nachfolgend betrachten wir die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen (58- bis 70-jährig). Die Abbildung 2-1 zeigt auf, wie die Arbeitsmarktbeteiligung auf Basis der bestehenden Statistiken dargestellt/ausgewertet werden kann.

Abbildung 2-1: Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen



Quelle: Darstellung Ecoplan.

In den folgenden Abschnitten werden aktuelle Erhebungen zur Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen beschrieben. Dabei legen wir den Fokus auf folgende Punkte:

- Wie verändert sich die Erwerbsbeteiligung (Arbeitsmarktpartizipation und Beschäftigungsgrad) älterer Personen mit fortschreitendem Alter vor und nach dem gesetzlichen Rentenalter?
- Wie hoch ist der Anteil der Personen, die vor dem ordentlichen Rentenalter aus dem Arbeitsmarkt austreten? Bei welchen Personen ist der vorzeitige Arbeitsmarktaustritt überdurchschnittlich vertreten?
- Welche Trends bzw. Tendenzen können wir aus der historischen Entwicklung ableiten?

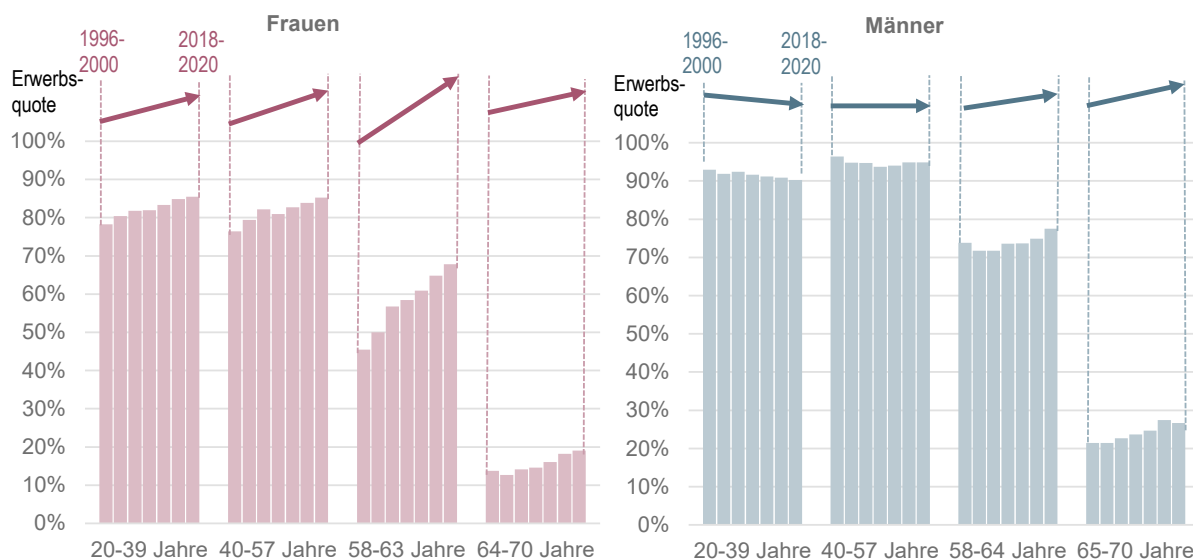
a) Erwerbsquote (Arbeitsmarktpartizipation)

Die Erwerbsquote zeigt, welcher Anteil der Bevölkerung am Arbeitsmarkt partizipiert. Sie entspricht dem Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige ab 1 Arbeitsstunde pro Woche und Erwerbslose gemäss ILO) an der Bezugsbevölkerung. Die Darstellung und Analyse der Erwerbsquote werden nachfolgend pro Geschlecht und für verschiedene Altersgruppe geführt.

Die Frauen haben in der Periode 2018-2020 eine um 5% bis 10% tiefere Erwerbsquote als Männer (vgl. Abbildung 2-2). Allerdings zeigt sich bei den **Frauen** in allen Altersgruppen ein **Trend zu einer höheren Erwerbsquote**. Die Unterschiede zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen zwischen den Jahren 1996-2000 und 2018-2020 haben deutlich abgenommen. Bei den Männern ist bei den 20- bis 57-Jährigen eine leichte Abnahme oder Stagnation der Erwerbsquote festzustellen. Die Erwerbsquoten der **Männer vor dem ordentliche Rentenalter** zwischen 58 und dem ordentlichen Rentenalter hat in den letzten 20 Jahren **leicht zugenommen**, aber deutlich weniger stark als bei den Frauen.

Die Erwerbsquote bzw. die **Arbeitsmarktpartizipation nach dem ordentlichen Rentenalter** (also 64/65- bis 70-Jährige) nimmt bei den Frauen wie auch bei den Männern **um ca. 50 Prozentpunkte ab**. Sie hat aber sowohl bei den Männern als auch den Frauen **in den letzten 20 Jahren zugenommen**.

Abbildung 2-2: Erwerbsquote nach Altersgruppen und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik.

Lesehilfe: Die 7 Säulen pro Alterskategorie entsprechen dem Durchschnittswert folgender Jahre für gepoolte SAKE-Datensätze: Beginnend mit dem Durchschnittswert der Jahre 1996-2000, über 2001-2005, 2006-2009, 2010-2011, 2012-2014, 2015-2017 bis zum Durchschnittswert der Jahre 2018-2020.

Während bei den Frauen die Erwerbsquoten in jedem Alter ab 58 Jahren in den letzten Jahren stark gestiegen ist, hat die Erwerbsquote der Männer in den letzten 20 Jahren nur im Alter von 60 bis 63 Jahren und dann wieder ab 65 Jahren zugenommen (vgl. Abbildung 2-3). Die Arbeitsmarktpartizipation nimmt ab einem Alter von 60 Jahren deutlich ab, der grösste Rückgang ist aber mit der Erreichung des ordentlichen Rentenalters zu verzeichnen. Das **ordentliche Rentenalter** wirkt somit trotz den diversen Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Übergangs vom Arbeitsprozess in den Ruhestand als **Referenzpunkt für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt**.

Abbildung 2-3: Erwerbsquote nach Alter und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 – direktsichtbarer Effekt der Rentenaltererhöhungen der Frauen (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021)

Im Jahre 2001 wurde das ordentliche Rentenalter der Frauen von 62 auf 63 Jahren und im Jahre 2005 von 63 auf 64 Jahren erhöht. Die **Rentenaltererhöhungen** führen jeweils zu einer

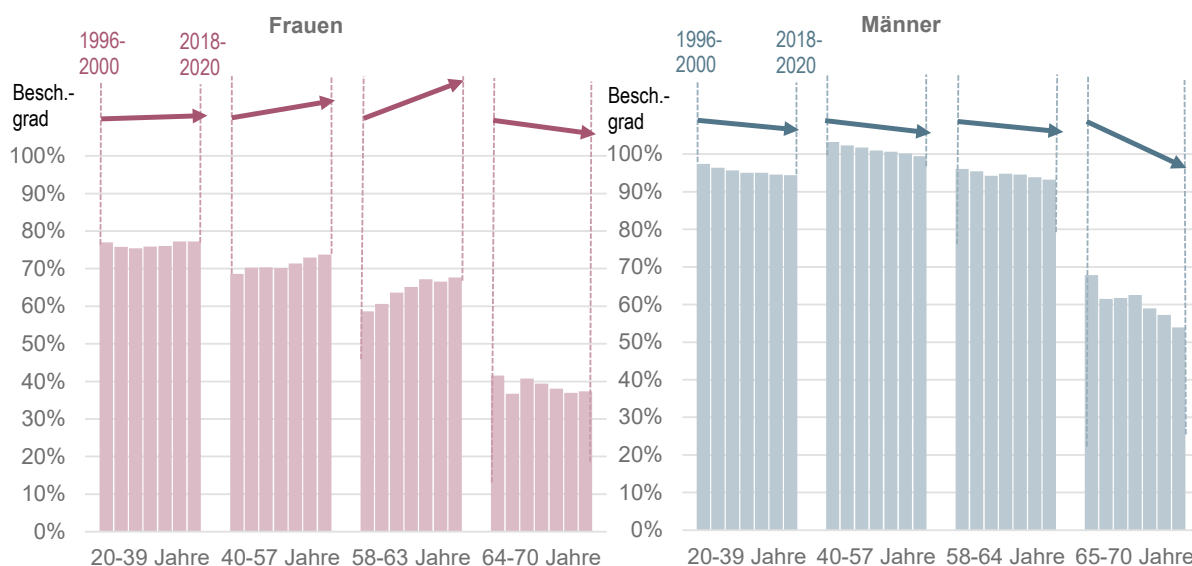
deutlichen **Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation** für den unmittelbar von der Rentenaltererhöhung betroffenen Jahrgang. Für die anderen Jahrgänge zeigt die Rentenaltererhöhung keinen erkennbaren Effekt. Auch die Erwerbsquote der Männer scheint unbeeinflusst von der Rentenaltererhöhung der Frauen.

b) Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

Die vorgängig diskutierte Erwerbsquote bzw. die Arbeitsmarktpartizipation ist die eine Seite des Arbeitsmarktengagements. Die zweite Seite ist, wie viel Arbeitsstunden durchschnittlich tatsächlich geleistet bzw. von den Erwerbslosen angeboten werden.

Die Abbildung 2-4 zeigt die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden (inkl. von den Erwerbslosen angebotenen Arbeitsstunden) in Prozent einer Vollzeitwerbstätigen (VZÄ). Vereinfachend bezeichnen wir diese Grösse nachfolgend als «durchschnittlicher Beschäftigungsgrad». Der **Beschäftigungsgrad nimmt mit dem ordentlichen Pensionierungsalter** bei den Frauen wie auch bei den Männern **um mehr als 30 Prozentpunkte ab**. Gleichzeitig nimmt auch die Erwerbsquote nach dem ordentlichen Pensionsalter ab. Die Frauen haben einen tieferen Beschäftigungsgrad als die Männer, haben diesbezüglich aber – wenn auch nur leicht – aufgeholt. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Männer im Alter von 58 bis 64 Jahren hat seit 2010 hingegen leicht abgenommen. Erwerbstätige Frauen ab 64 und Männer ab 65 Jahren arbeiten mehrheitlich Teilzeit, mit einem sinkenden Pensum seit 2000, besonders bei den Männern.

Abbildung 2-4: Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad nach Altersgruppen und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021), der durchschnittliche Beschäftigungsgrad wurde aus der Erwerbsquote und der Erwerbsquote in VZÄ bestimmt und entspricht den geleisteten Arbeitsstunden (inkl. von den Erwerbslosen angebotenen Arbeitsstunden) in Prozent einer Vollzeitwerbstätigen.

Der Beschäftigungsgrad nimmt ab einem Alter von etwa 60 Jahren bis zur Erreichung des ordentlichen Rentenalters leicht ab (vgl. Abbildung 2-5). Die Abnahme der vorgängig diskutierten Erwerbsquote ist aber viel ausgeprägter als der Rückgang des Beschäftigungsgrads.

Der Effekt der Erhöhung des Frauenrentenalters auf den Beschäftigungsgrad ist nicht mehr gleich offensichtlich wie bei der Erwerbsquote. Dennoch darf davon ausgegangen werden, dass die Erhöhung des Frauenrentenalters den Beschäftigungsgrad zumindest in der von der Rentenaltererhöhung betroffenen Jahren erhöht hat.

Abbildung 2-5: Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad nach Alter und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 – direkt sichtbarer Effekt der Rentenaltererhöhungen der Frauen (in %)



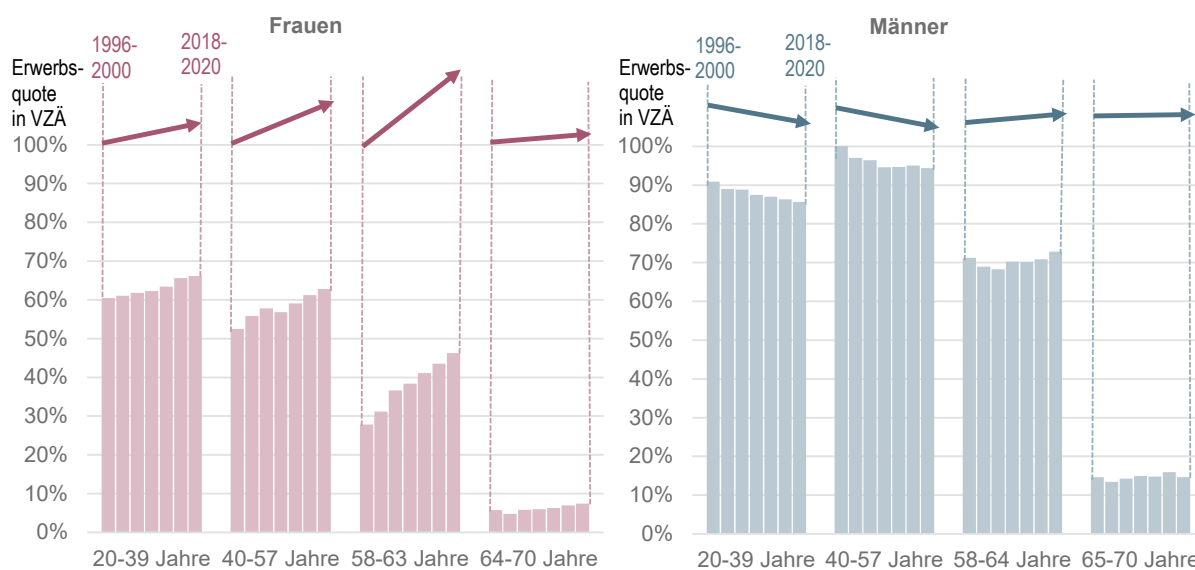
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021), der durchschnittliche Beschäftigungsgrad wurde aus der Erwerbsquote und der Erwerbsquote in VZÄ bestimmt.

c) Erwerbsquote in VZÄ³

Die Vollzeitäquivalente (VZÄ) werden definiert als das Total der in der Schweizer Wirtschaft tatsächlich geleisteten und von den Erwerbslosen angebotenen Arbeitsstunden dividiert durch die durchschnittlich auf einer Vollzeitstelle gearbeiteten Stunden.⁴ Die Erwerbsquote in VZÄ zeigt, welcher Anteil in VZÄ-Prozenten von der ständigen Wohnbevölkerung Bevölkerung geleistet wird (inkl. angebotene Arbeitsstunden der Erwerbslosen).⁵

Die Männer haben generell höhere Erwerbsquoten in VZÄ als die Frauen (vgl. Abbildung 2-6). Dagegen ist bei den Frauen generell ein deutlicher Trend zu höheren VZÄ-Erwerbsquoten erkennbar (besonders in der Altersgruppe 58-63 Jahre), während diese bei den Männern in der Tendenz bis 57 Jahren leicht sinken. Die steigenden Erwerbsquoten in VZÄ sind insbesondere auf die höhere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen zurückzuführen: Während die Arbeitsmarktpartizipation in den letzten 20 Jahren spürbar gestiegen ist (siehe Kapitel 2.1a), hat der Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Frauen nur leicht zugenommen (siehe Kapitel 2.1b).

Abbildung 2-6: Erwerbsquote in VZÄ nach Altersgruppen und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021)

Auf den leichten Rückgang der VZÄ-Erwerbsquote der bis 57-jährigen Männer folgt somit ein – vielleicht kompensatorischer – leichter Anstieg der Beschäftigung ab 58 Jahren. Die VZÄ-

³ Bundesamt für Statistik BFS (2021).

⁴ Die VZÄ der Erwerbstätigen werden nach Massgabe ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessen.

⁵ Für die VZÄ der Erwerbslosen wird der gesuchte Beschäftigungsgrad herangezogen. Werden von den Erwerbsquoten in VZÄ die Erwerbslosen-VZÄ abgezogen, erhält man die effektiv geleisteten, «produktiven» Arbeitsstunden in VZÄ.

Erwerbsquote der Männer hat denn auch für die 58- bis 64-Jährigen seit 2010 leicht zugenommen. Diese leichte Zunahme der Erwerbsquoten in VZÄ lässt sich mit der gestiegenen Arbeitsmarktpartizipation der Männer erklären (siehe Kapitel 2.1a), welche den leicht rückläufigen Beschäftigungsgrad kompensieren konnte.

Bei Frauen und Männern nimmt die VZÄ-Erwerbsquote ab einem Alter von 58 stetig ab (vgl. Abbildung 2-7). Mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters sinkt die Erwerbsquote in VZÄ dann sehr stark. Dies ist vor allem auf die deutliche Reduktion der Arbeitsmarktpartizipation mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters verbunden. Der Entscheid für die Arbeitsmarktpartizipation ist somit für die geleistete bzw. angebotene Arbeit kurz vor oder im Rentenalter wichtiger als der Entscheid über den Beschäftigungsgrad.

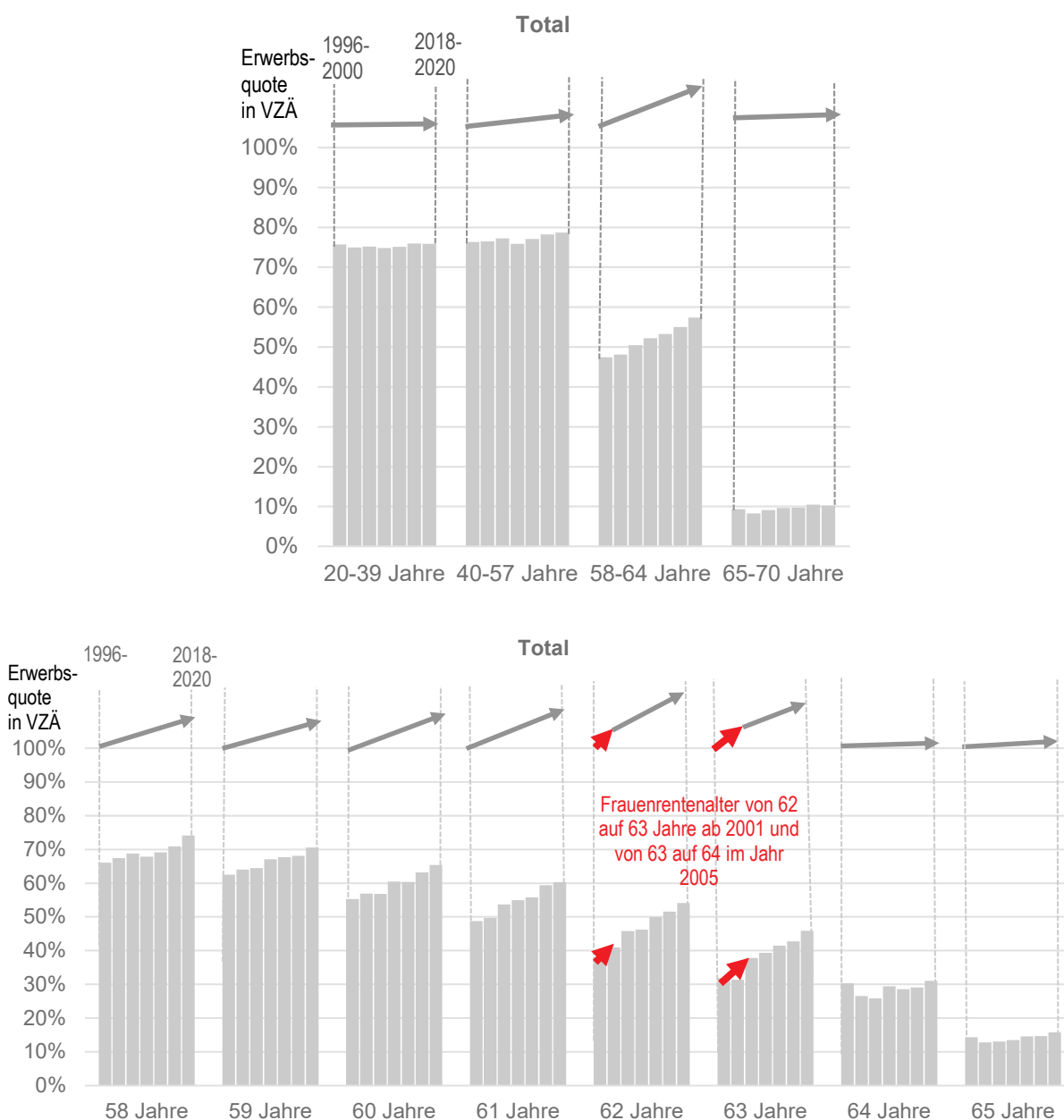
Abbildung 2-7: Erwerbsquote in VZÄ nach Alter und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 – direkt sichtbarer Effekt der Rentenaltererhöhungen der Frauen (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021)

Der Anstieg der Erwerbsquoten in VZÄ bei den 20- bis 57-jährigen Frauen wird zu einem grossen Teil durch einen entsprechenden Rückgang der VZÄ bei den Männern «neutralisiert», da die gesamte VZÄ-Erwerbsquote (Total für Frauen und Männer) in diesen Altersgruppen kaum mehr zunimmt (vgl. Abbildung 2-8). Dies gilt aber nicht für die **Altersgruppe der 58- bis 64-Jährigen**. Hier ist in den letzten 20 Jahren ein **deutlicher Anstieg der VZÄ-Erwerbsquote** festzustellen. Davon kann ein Teil auf den Anstieg des Frauenrentenalters von 62 auf 64 Jahren zurückgeführt werden (rote Pfeile). Der grössere Teil des Anstiegs entspricht aber einem allgemeinen Trend.

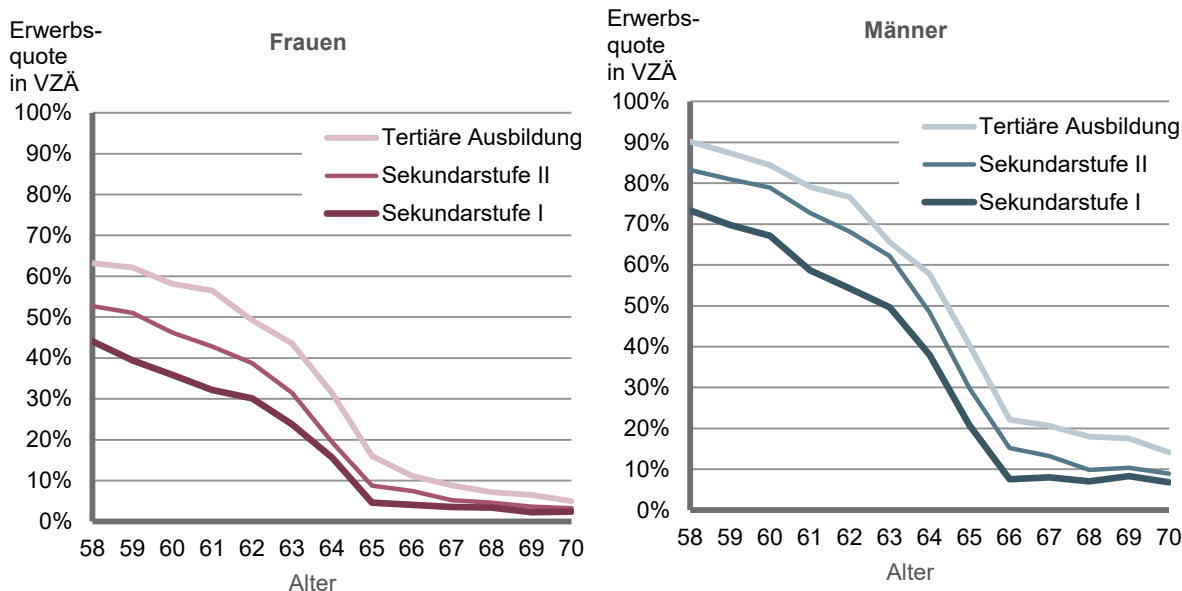
Abbildung 2-8: Erwerbsquote in VZÄ nach Alter und im Verlauf zwischen 1996/2000 und 2018/2020 – direkt sichtbarer Effekt der Rentenaltererhöhungen der Frauen (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021)

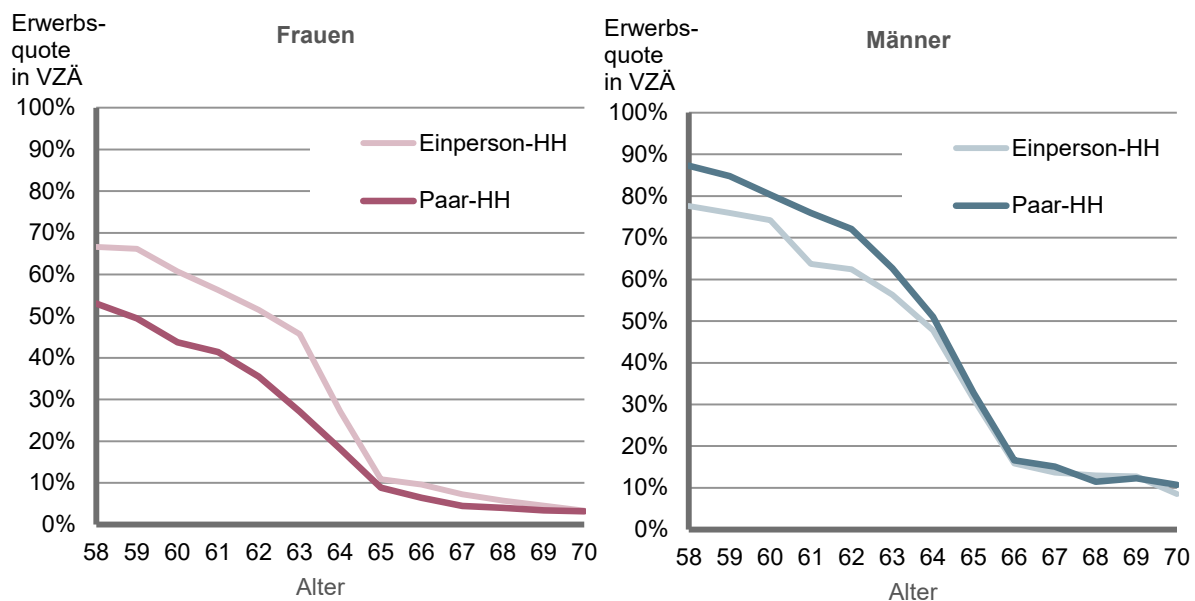
Je höher die Ausbildung, desto höher die Erwerbsquote (vgl. Abbildung 2-9). Die gestiegene arbeitsmarktrelevante Ausbildung der Frauen in den letzten Jahrzehnten wird – neben anderen, wie bspw. gesellschaftlichen Faktoren – verantwortlich sein für die generell gestiegene Arbeitsmarktpartizipation der Frauen.

Abbildung 2-9: Erwerbsquote in VZÄ nach Alter und Ausbildung 2016/2020 (in %)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), gepooltes Sample 2016 bis 2020, Auswertung Ecoplan.

Bei Einpersonenhaushalten zwischen einem Alter von 58 und dem Rentenalter zeigen die Frauen eine ähnliche, mit dem Alter abnehmende Entwicklung der Erwerbsquote wie die Männer (vgl. Abbildung 2-10). Auch liegen die Erwerbsquoten von Männern gegenüber von Frauen in Einpersonenhaushalten nur um etwa 10 Prozentpunkte höher. Ein völlig anderes Bild ergibt sich bei den Paarhaushalten. Männer in Paarhaushalten haben eine um 35 Prozentpunkte deutlich höhere Erwerbsquote als Frauen in Paarhaushalten. Zudem arbeiten Männer in Paarhaushalten mehr als Männer in Einpersonenhaushalten. Bei Frauen ist dies gerade umgekehrt: Frauen in Einpersonenhaushalten arbeiten mehr als Frauen in Paarhaushalten.

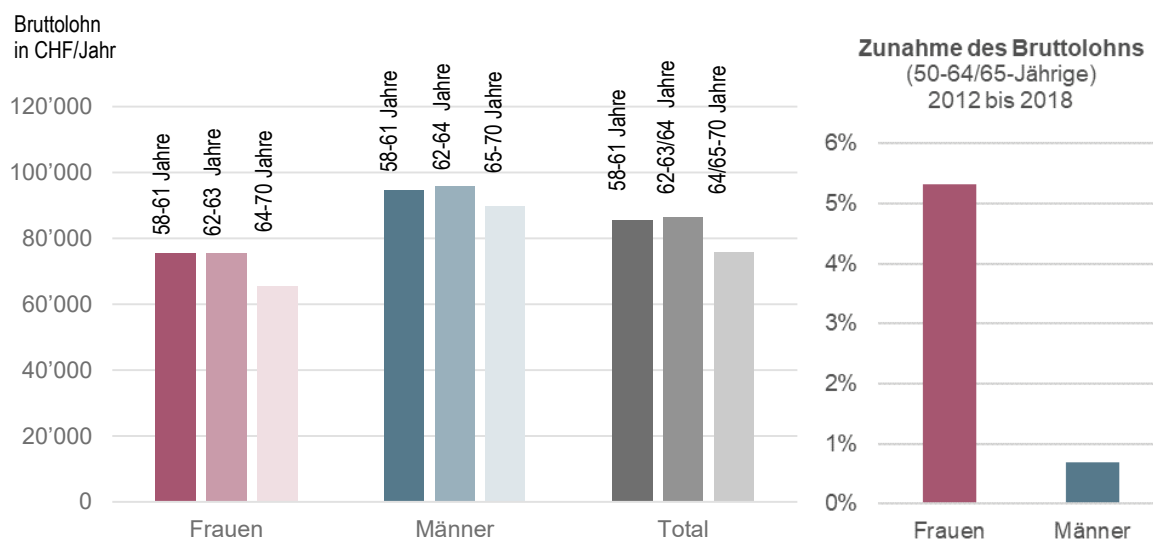
Abbildung 2-10: Erwerbsquote in VZÄ nach Alter und Haushaltsstruktur 2016/2020 (in %)

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), gepooltes Sample 2016 bis 2020, Auswertung Ecoplan.

d) Lohn (Median des Bruttolohns)

Der Bruttolohn bleibt ab einem Alter von 58 Jahren bis zum Erreichen des Rentenalters in etwa auf demselben Niveau und sinkt erst nach Erreichen des Rentenalters (vgl. Abbildung 2-11).⁶ Der Median des Bruttolohns der Frauen ist in den drei dargestellten Altersgruppen zwischen 58 und 70 Jahre tiefer als bei den Männern. Die Löhne zwischen Mann und Frau haben sich in den letzten Jahren leicht angenähert. Die Zunahme des jährlichen Bruttolohns der Frauen (50-64-Jährige) zwischen 2012 und 2018 (über 5 %) war viel höher als diejenige der Männer im Alter 50-65 (weniger als 1 %) – die Lücke schliesst sich somit, aber nur langsam.

Abbildung 2-11: Jährlicher Bruttolohn für eine Vollzeitstelle nach Altersgruppen in CHF (Median für die Jahre 2016-2020), **Zunahme des Bruttolohns** (zwischen 2012 und 2018)

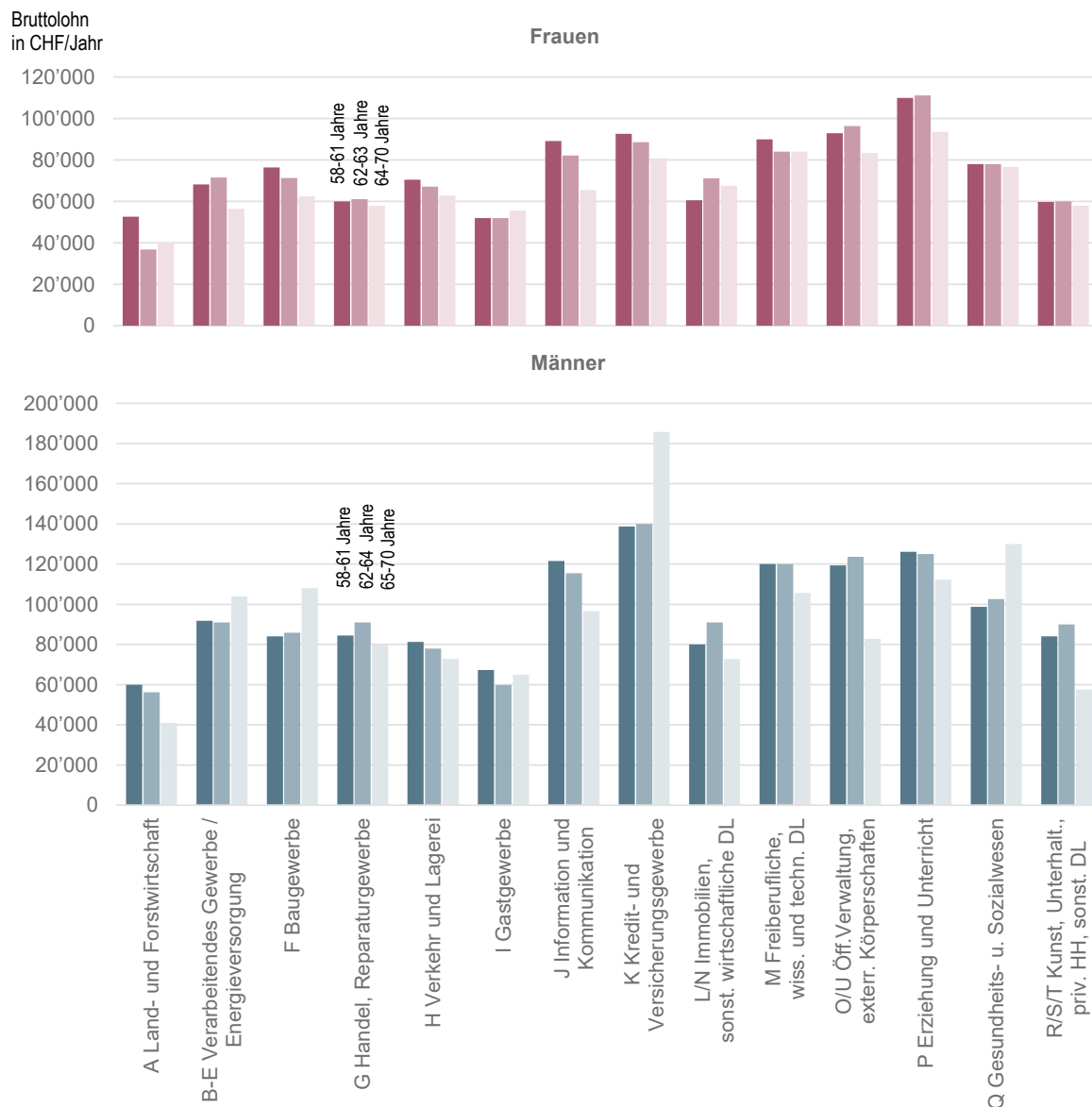


Quelle: Links: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), gepooltes Sample 2016 bis 2020, Auswertung Ecoplan. Rechts: Lohnstrukturerhebung (LSE), Bundesamt für Statistik BFS (2020c)

Grosse Unterschiede in den Löhnen gibt es auch zwischen den Wirtschaftsabschnitten (vgl. Abbildung 2-12). Die tiefsten Löhne ab einem Alter von 58 Jahren haben Erwerbstätige im Gastgewerbe und der Landwirtschaft. Die höchsten Löhne werden im Kredit- und Versicherungsgewerbe bezahlt. Ab Erreichen des Rentenalters sinkt der Lohn bei den Frauen in den meisten Wirtschaftsabschnitten. Bei den Männern gibt es einige Wirtschaftsabschnitte, bei welchen vor allem die Gutverdienenden auch nach Erreichen des Rentenalters im Arbeitsprozess bleiben. Es sind dies das Kredit- und Versicherungsgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe, verarbeitendes Gewerbe und Energieversorgung.

⁶ Diese Entwicklung kann nicht als individuelle Lohnentwicklung interpretiert werden, da sich die Zusammensetzung je nach Altersgruppe unterscheidet.

Abbildung 2-12: Jährlicher Bruttolohn für eine Vollzeitstelle nach Altersgruppen und Wirtschaftsschnitten in CHF (Median für die Jahre 2016-2020)



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), gepooltes Sample 2016 bis 2020, Auswertung Ecoplan.

e) Austritt aus dem Arbeitsmarkt (Frühpensionierungsquote)

Der Austritt aus dem Arbeitsmarkt kann mit der Frühpensionierungsquote gemessen werden. Als **Frühpensionierte im Sinne des Arbeitsmarktansatzes** gelten Personen, die folgende drei Kriterien erfüllen: (i) Sie haben das ordentliche (gesetzliche) Rentenalter noch nicht erreicht, (ii) sie waren mindestens bis zum vollendeten 50. Altersjahr erwerbstätig, üben aber keine Erwerbstätigkeit mehr aus und (iii) sie geben als Grund für die Nichterwerbstätigkeit Pensionierung/Ruhestand, Invalidität oder Gesundheit an. Die Frühpensionierungsquote wird berechnet, indem die Anzahl der Frühpensionierten durch die Anzahl Personen geteilt wird, die mindestens bis zum vollendeten 50. Altersjahr erwerbstätig waren. Der Leistungsbezug aus den drei Säulen der Altersvorsorge spielt bei der Berechnung dieses Indikators keine Rolle. Für die Frühpensionierungsquote wird somit ein Arbeitsmarktansatz und kein Altersvorsorgeansatz verwendet. Die Frühpensionierungsquote wird berechnet, indem die Anzahl der Frühpensionierten durch die Anzahl Personen geteilt wird, die mindestens bis zum vollendeten 50. Altersjahr erwerbstätig waren.

Eine Frühpensionierung (Arbeitsmarktansatz) kann – gemäss individueller Einschätzung – freiwillig oder zwangsweise erfolgen. Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung⁷ erfolgte die Frühpensionierung bei 73.6% der Befragten auf eigenen Wunsch. Dabei zeigt sich, dass bei den Frauen der Anteil, der sich freiwillig frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht mit 77.6% höher ist als bei den Männern (70.8%). Gemäss Befragung von Interface⁸ werden als häufigster Grund (23% der Befragten) für die freiwillige Frühpensionierung gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit Unfällen, Krankheiten oder Invalidität genannt. Auch bei zwangsweise frühpensionierten Personen waren hauptsächlich gesundheitliche Probleme ausschlaggebend (37%).

Hinsichtlich der Frühpensionierung (Arbeitsmarktansatz) ist bei den Frauen und Männern eine ähnliche Entwicklung erkennbar (vgl. Abbildung 2-13):

- Mit zunehmendem Alter bzw. kurz vor dem ordentlichen Rentenalter steigt die Frühpensionierungsquote (welche kumulativ alle Frühpensionierten misst). Bei den Männern beträgt die Frühpensionierungsquote ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter knapp 40%, bei den Frauen 30%.
- Die Frühpensionierungsquoten sind bei Männern und Frauen rückläufig.
- Die Frühpensionierungsquoten liegen bei den Männern um 3 bis 9 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. Die Gründe für die höhere Frühpensionierungsquote bei den Männern können bspw. Folgende sein: Männer können sich aufgrund des höheren lebenslangen Arbeitseinkommens Frühpensionierungen eher «leisten» als Frauen, Männer haben – auch aufgrund des ausgeübten Berufs – früher gesundheitliche Probleme.

⁷ Bundesamt für Statistik BFS (2020b)

⁸ INTERFACE; LINK; BASS (2003)

Abbildung 2-13: Frühpensionsquote (Arbeitsmarktansatz) nach Alter (Jahre 1996/2000-2018/2020)

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik (2021g).

Im Zeitraum 2016–2020 waren Selbstständigerwerbende ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter fast dreimal weniger häufig in Frühpension (15,3%) als Arbeitnehmende (39,3%), vgl. Abbildung 2-14. Auch bei der Ausbildung ergeben sich Unterschiede: Die Erwerbspersonen mit einem tertiären Abschluss sind ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter zu 31,1% frühpensioniert, diejenigen mit Sekundarstufe I zu 41,2%. Bei den Berufsgruppen fällt auf, dass Hilfskräfte weniger oft in Frühpension (Arbeitsmarktansatz) gehen. Ein möglicher Grund kann sein, dass sich diese den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt nicht «leisten» können.

Grosse Unterschiede sind auch zwischen den Wirtschaftsabschnitten festzustellen. Am höchsten ist die Frühpensionierungsquote im Kredit- und Versicherungsgewerbe, Verkehr und Lagerrei sowie in der öffentlichen Verwaltung. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind die Löhne deutlich überdurchschnittlich und in der öffentlichen Verwaltung ist die Altersvorsorge überdurchschnittlich gut. Ein Grund für die hohe Frühpensionierungsquote könnte somit sein, dass sich die Erwerbstätigen die Frühpensionierung «leisten» können.

Auch das Baugewerbe weist eine überdurchschnittliche Quote auf, was mit dem Gesamtarbeitsvertrag für einen frühzeitigen Altersrücktritt in dieser Branche im Zusammenhang stehen dürfte (GAV FAR).

Am tiefsten ist die Frühpensionierungsquote in der Land- und Forstwirtschaft sowie in Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen. Letzteres sind Wirtschaftsabschnitte mit relativ vielen Selbständigerwerbenden.

Abbildung 2-14: Frühpensionierungsquote (Arbeitsmarktansatz) nach Anzahl Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter und verschiedenen Merkmalen (Durchschnitt der Jahre 2016-2020, in%)

	Anzahl Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter				
	5 Jahre	4 Jahre	3 Jahre	2 Jahre	1 Jahr
Total	8.3	12.5	17.1	25.5	36.2
Geschlecht					
Männer	10.6	14.6	19.7	28.1	39.5
Frauen	5.8	10.3	14.1	22.6	32.4
Erwerbsstatus					
Selbstständige	(3.3)	(4.6)	6.7	12.0	15.3
Arbeitnehmende	9.0	13.6	18.3	27.3	39.3
Ausbildungsstufe					
Sekundarstufe I	14.0	17.3	23.3	32.7	41.2
Sekundarstufe II	8.2	12.7	17.0	25.8	37.9
Tertiärstufe	6.0	10.4	14.8	22.2	31.1
Berufshauptgruppen CH-ISCO-19					
Führungskräfte	(8.2)	(11.9)	15.5	20.4	32.5
Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe	5.3	10.6	14.7	22.0	33.1
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	(5.9)	11.5	14.5	22.6	33.5
Bürokräfte und verwandte Berufe	8.5	14.7	21.0	30.3	41.2
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	7.6	10.1	10.9	20.1	32.1
Handwerks- und verwandte Berufe	(10.6)	(10.6)	18.9	27.1	38.9
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	(13.3)	(18.1)	(20.7)	34.5	40.6
Hilfsarbeitskräfte	(10.2)	(11.6)	(13.6)	22.7	29.0
Wirtschaftsabschnitt (NOGA 2008)					
A Land- und Forstwirtschaft	(4.6)	X	(2.6)	(10.2)	(13.2)
B-E Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	8.4	11.2	14.9	22.5	38.4
F Baugewerbe	(16.2)	(16.4)	24.3	34.6	39.6
G Handel, Reparaturgewerbe	(7.3)	10.9	14.2	23.2	35.3
H Verkehr und Lagerei	(9.0)	(13.2)	21.1	35.0	45.7
I Gastgewerbe	(9.7)	(8.2)	(12.1)	(22.3)	(30.7)
J Information und Kommunikation	(8.8)	(12.1)	(16.3)	(25.1)	(39.2)
K Kredit- und Versicherungsgewerbe	(17.5)	32.4	43.2	42.9	57.6
L/N Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	(4.5)	(7.9)	(10.7)	(21.3)	28.0
M Freiberufliche, wiss. und techn. DL	(6.6)	(9.4)	(10.5)	19.2	21.4
O/U Öff.Verwaltung, exterr. Körperschaften	(14.0)	(20.0)	25.2	34.1	45.5
P Erziehung und Unterricht	(3.3)	12.0	14.9	23.1	41.0
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	(5.7)	7.5	11.1	20.9	30.0
R/S/T Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	(4.1)	(10.7)	(9.9)	(12.2)	19.8

(Zahl): Extrapolation aufgrund von weniger als 90 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

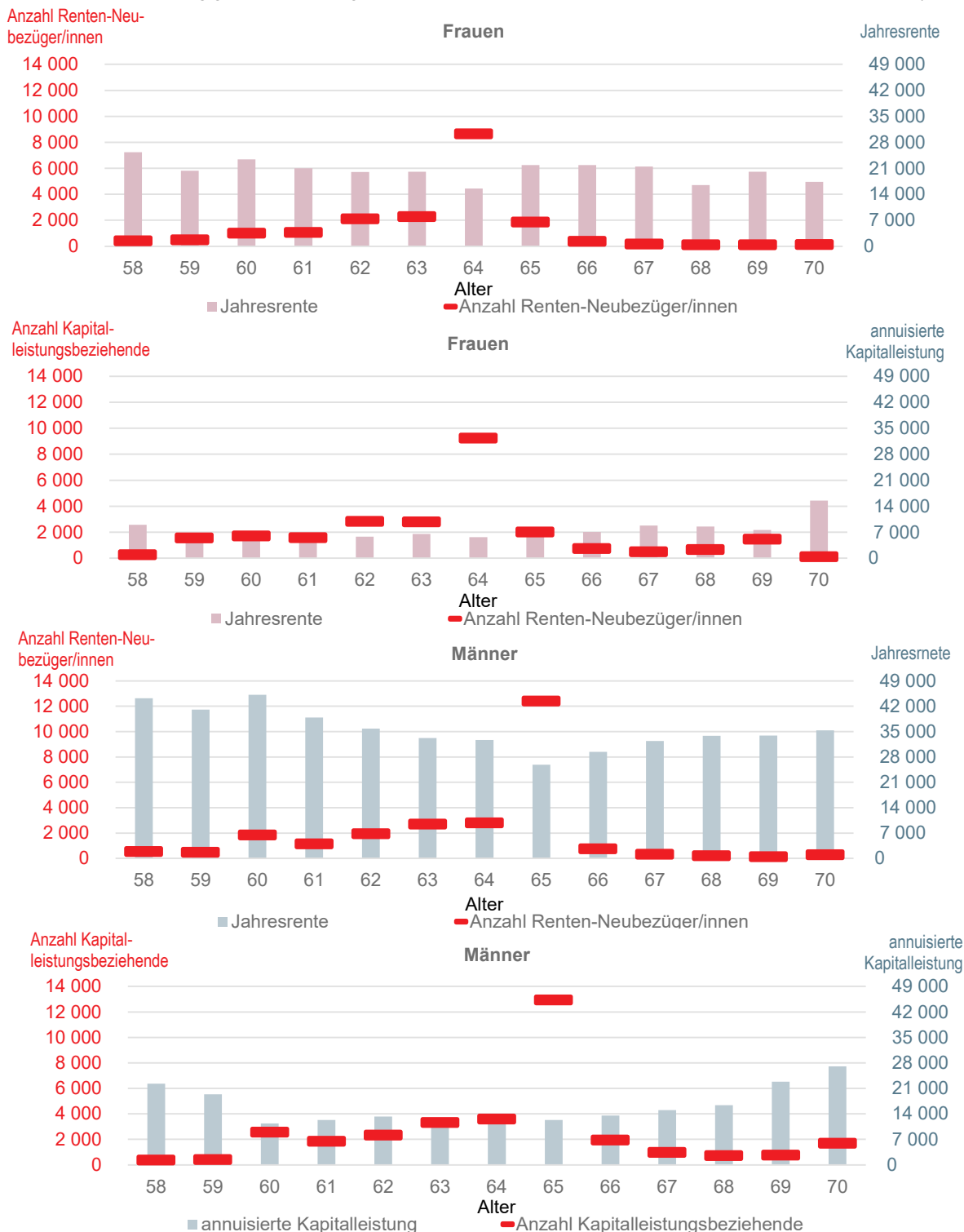
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik (2021g).

Beim freiwilligen vorgezogenen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt spielt das aufgebaute Altersguthaben in der zweiten und dritten Säule eine wesentliche Rolle. Ein Indiz dafür, dass sich in erster Linie Personen mit einem relativ hohen Altersguthaben vorzeitig vom Arbeitsmarkt zurückziehen, sind die relativ hohen Leistungsbezüge derjenigen Personen, die schon ab 58 Jahren Leistungen aus der beruflichen Vorsorge beziehen (Abbildung 2-15).⁹ Dies gilt sehr ausgeprägt für die Männer: Die höchsten durchschnittlichen Rentenneubezüge weisen die 58- bis 60-Jährigen auf, danach fallen die Rentenbezüge mit wachsender Anzahl Pensionierungen bis

⁹ Zu beachten ist dabei, dass der Leistungsbezug aus der beruflichen Vorsorge nicht zwingend mit dem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt zusammenfallen muss. Daher ist die Abbildung 2-15 vorsichtig zu interpretieren.

65. Ab einem Alter von 66 Jahren nehmen dann die Rentenbezüge wieder zu. Ein ähnliches Profil zeigt sich bei den Männern auch bei den annuisierten Kapitalleistungsbezügen.

Abbildung 2-15: Anzahl Renten-Neubezüger/innen mit ihren Jahresrenten und grob geschätzten annuisierten Kapitalleistung aus der beruflichen Vorsorge nach Alter (Pensionskasse und Freizügigkeitseinrichtungen, Jahr 2020, Durchschnittswert in CHF pro beziehende Person)

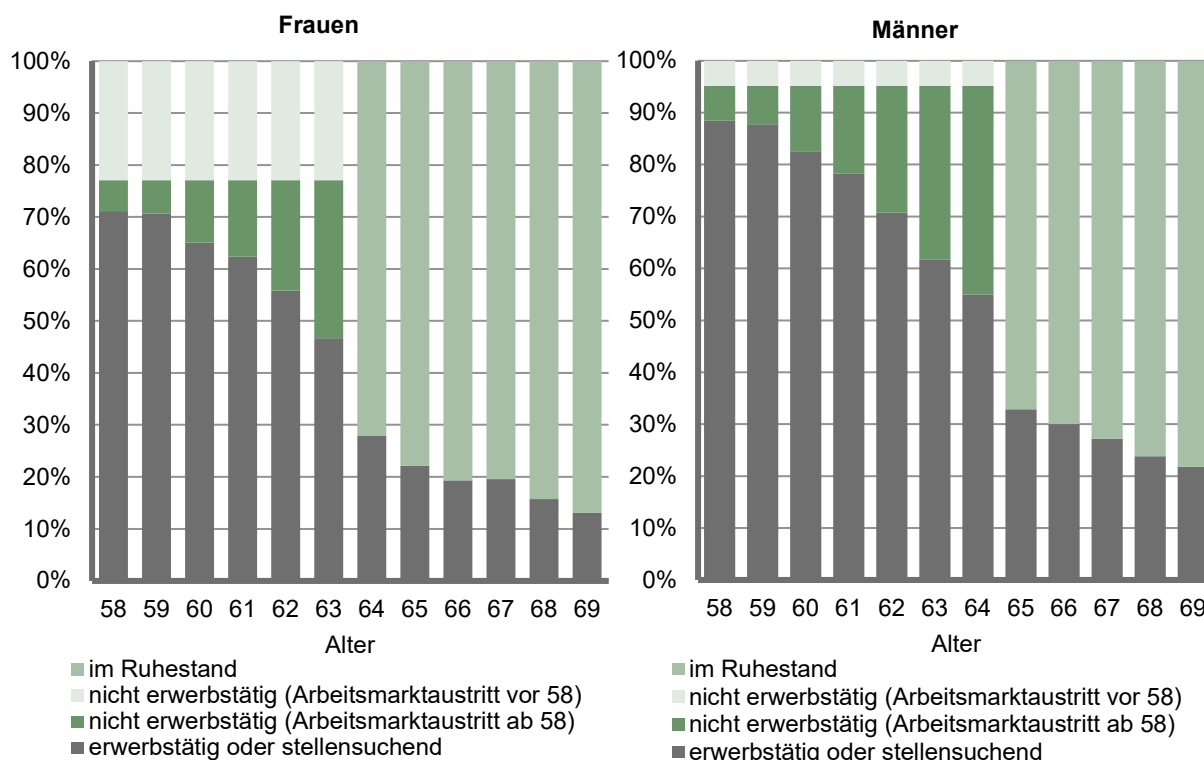


Quelle: Bundesamt für Statistik (2021), Neurentenstatistik.

f) Zusammenfassung

Die folgende Abbildung 2-16 zeigt, basierend auf den vorgängigen Ausführungen, den Erwerbsstatus zwischen einem Alter von 58 bis 69 Jahren (vgl. dazu auch die definitorischen Prämissen gemäss Abbildung 2-1). Die Werte sind grob geschätzt und dienen zur Illustrierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand, wie er sich aktuell in etwa zeigt.

Abbildung 2-16: Erwerbsquote in VZÄ nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus 2016/2020 (in %)



Quelle: Schätzung Ecoplan: Illustrative, grob geschätzte Werte aufgrund der Erwerbsquote und der Frühpensionierungsquote (Arbeitsansatz), welche auf die gesamte Bevölkerung bezogen wurde, aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

Die wichtigsten Punkte zum altersbedingten Austritt aus dem Erwerbsleben können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die **Erwerbsquote (Arbeitsmarktpartizipation)** nimmt ab 58 Jahren kontinuierlich ab. Die Frauen zeigen aber in den letzten 20 Jahren einen starken und die Männer einen leichten Trend zur Erhöhung ihrer Erwerbsquote ab einem Alter von 58 Jahren bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Der grösste Rückgang der Erwerbsquote ist mit der Erreichung des ordentlichen Rentenalters zu verzeichnen. Das aktuelle ordentliche Rentenalter wirkt somit trotz den diversen Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Übergangs vom Arbeitsprozess in den Ruhestand als Referenzpunkt für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt.

- Die Erhöhung des Frauenrentenalters von 62 auf 64 Jahre zeigt, dass die **Rentenaltererhöhung** in erster Linie die Arbeitsmarktpartizipation erhöht hat. In geringerem Ausmass galt dies auch für den Beschäftigungsgrad.
- Die **Erwerbsquote in VZÄ** ist in den vergangenen 20 Jahren deutlich gestiegen. Der Anstieg bei den 20- bis 57-jährigen Frauen wird zu einem grossen Teil durch einen entsprechenden Rückgang der VZÄ bei den Männern «neutralisiert», da das gesamte VZÄ-Erwerbsquote (Total von Frauen und Männern) in diesen Altersgruppen kaum mehr zunimmt. Dies gilt aber nicht für die Altersgruppe der 58- bis 64-Jährigen. Hier ist in den letzten 20 Jahren ein deutlicher Anstieg der VZÄ-Erwerbsquoten bei den Frauen und ein moderater der Männer festzustellen.
- Je höher die **Ausbildung**, desto höher die Erwerbsquote. Das steigende Ausbildungs-niveau der Frauen in den letzten Jahrzehnten dürfte daher ein Grund für die gestiegenen Erwerbsquoten sein. Neben der Ausbildung spielt auch die **Haushaltsstruktur** eine wesentliche Rolle: Bei Einpersonen-Haushalten unterscheiden sich Frau und Mann im Alter ab 58 Jahren in Bezug auf die Entwicklung der Erwerbsquote nicht wesentlich. Ein anderes Bild ergibt sich bei den Paar-Haushalten. Dabei haben Männer in Paar-Haushalten eine deutlich höhere Erwerbsquote als Frauen in Paar-Haushalten.
- Mit zunehmendem Alter steigt die **Frühpensionierungsquote** (Arbeitsmarktansatz) und beträgt ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter bei den Männern knapp 40% und bei den Frauen rund 30%. Die Frühpensionierungsquoten sind bei Männern und Frauen ab 2006 deutlich rückläufig. Deutliche Unterschiede gibt es bzgl. dem vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt zwischen Selbständigerwerbenden, die sich später aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, und den Arbeitnehmenden. Auch zwischen den Wirtschaftsbranchen gibt es erhebliche Unterschiede beim vorzeitigen Arbeitsmarktrücktritt.

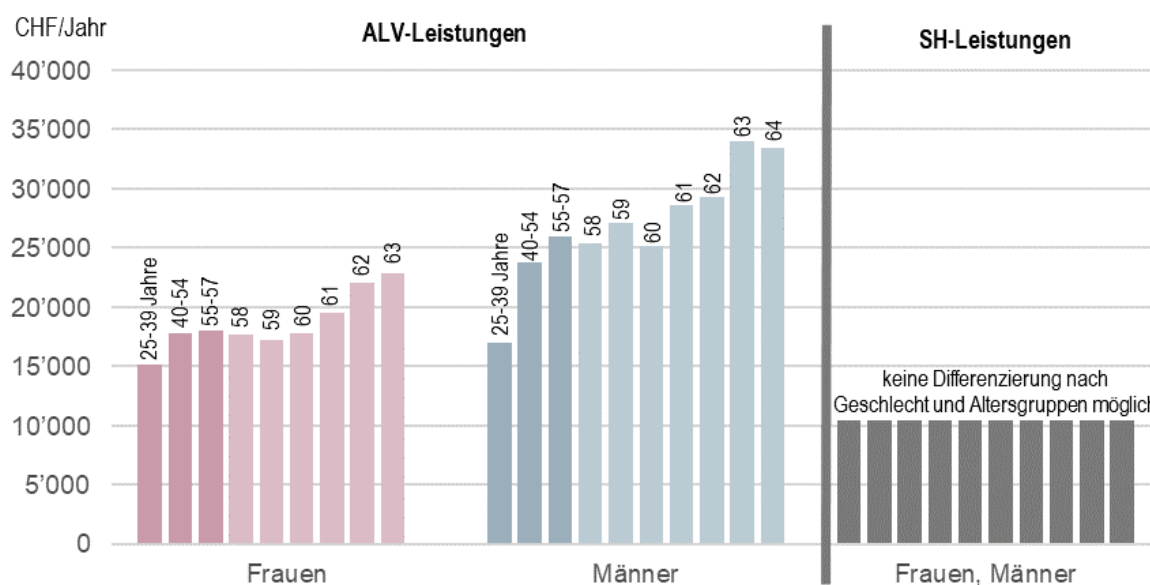
2.2 Heutige ALV- und SH-Leistungen zugunsten älterer Personen

Die vorgängigen Kapitel konzentrierten sich auf die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen. Die folgenden Kapitel zeigen die Ist-Situation und Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung (ALV) und der Sozialhilfe (SH). Die AHV und die Invalidenversicherung (IV) werden auftragsgemäss nicht näher betrachtet und zu den kürzlich eingeführten Überbrückungsleistungen gibt es aktuell noch keine Statistiken. Nachfolgend werden zuerst die ausbezahlten Leistungen pro Empfänger/in kurz und dann die *Bezugsquoten* nach Alter aufgezeigt. Danach wird der *Wechsel zwischen der ALV und der Sozialhilfe* betrachtet.

a) Sozialleistungen pro Empfänger/in

Die Abbildung 2-17 zeigt die Sozialleistungen der ALV und der Sozialhilfe pro Empfängerin und Empfänger bis zum ordentlichen Rentenalter (64/65). Die ALV-Leistungen nehmen mit dem Alter deutlich zu, was vor allem mit dem höheren maximalen Taggeldanspruch für Personen ab 55 Jahren bzw. kurz vor Erreichen des Rentenalters zusammenhängt. Bei der Sozialhilfe können die Leistungen nicht auf eine einzelne Person aufgeschlüsselt werden. Dargestellt ist der Durchschnitt der SH-Leistungen über alle Empfangenden.

Abbildung 2-17: Durchschnittliche Sozialleistungen pro Empfänger/in nach Altersgruppe 2016/2020



Quelle: ALV: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2022, SH: Bundesamt für Statistik (2021), Finanzstatistik der Sozialhilfe im weiteren Sinn, Tabelle Nettoausgaben für Sozialhilfe im engeren Sinn pro Empfänger/in

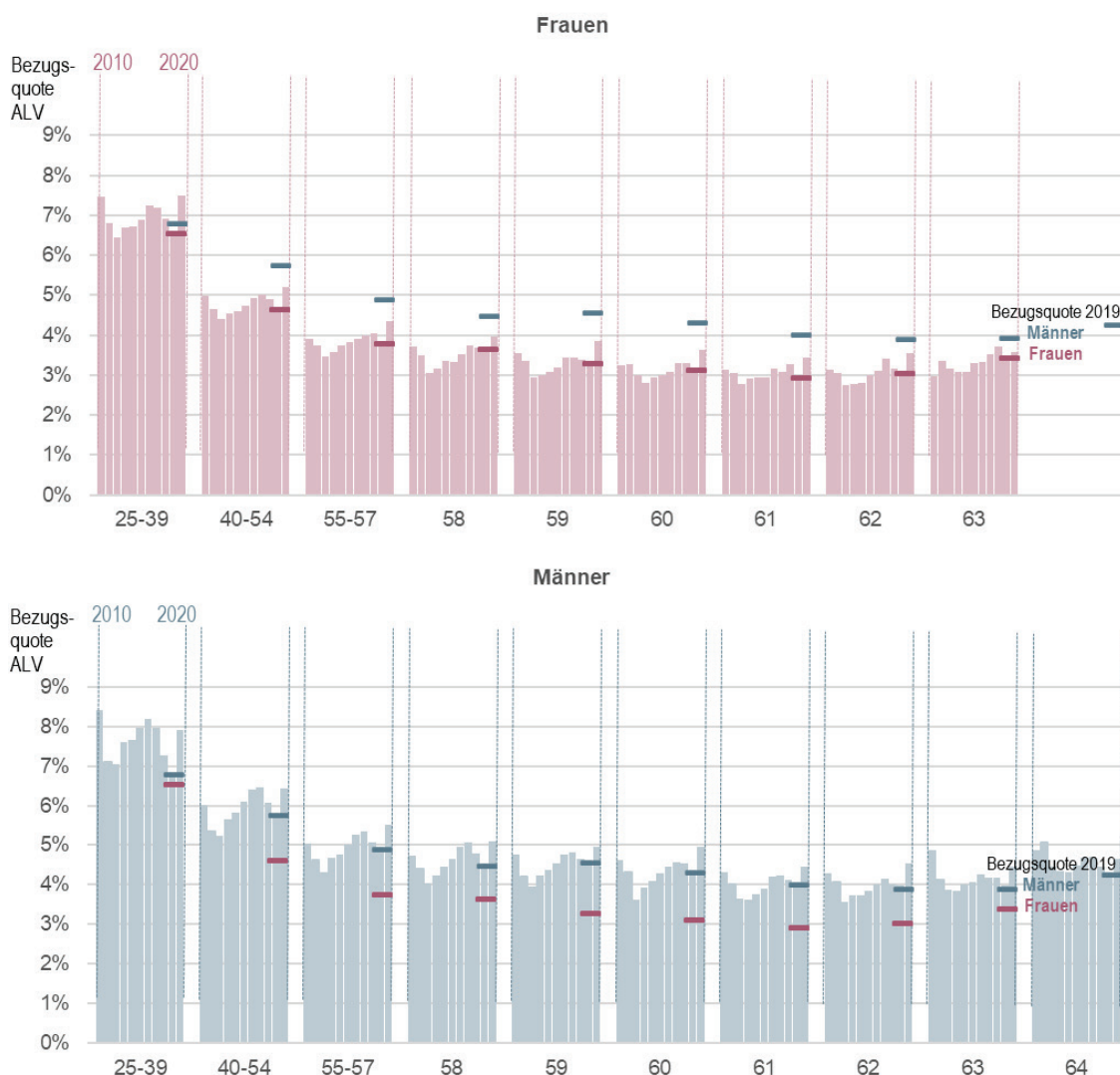
b) Bezugsquoten

Die nachfolgend dargelegten Bezugsquoten der ALV entsprechen der Anzahl Beziehenden im Dezember des jeweiligen Jahrs im Verhältnis zur ständigen Wohnbevölkerung der entsprechenden Altersgruppe. Die Bezugsquoten weichen somit von der Arbeitslosenquote ab. Die Bezugsquote der Sozialhilfe entspricht der Sozialhilfequote und wird definiert als das Verhältnis zwischen der Anzahl Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger mit mindestens einem Leistungsbezug im Erhebungsjahr und der Wohnbevölkerung.

ALV – Arbeitslosenversicherung

Mit zunehmendem Alter sinken die Bezugsquoten in der ALV für Frauen bis zu einem Alter von 61 Jahren, danach nehmen die Bezugsquoten (Säule «2019») wieder leicht zu (siehe Abbildung 2-18)¹⁰. Ähnliches – um ein Jahr verschoben – gilt auch für die Männer, wobei die Bezugsquoten für Männer generell höher liegen als für Frauen (Säule «2019»). Aus der Periode 2010 bis 2020 lassen sich keine Trends ableiten, da die Bezugsquote der ALV der Wirtschaftsentwicklung folgt. So zeigt sich in allen Alterskategorien ein Anstieg der Bezugsquote in der ALV im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr, was auf die COVID-19-Pandemie sowie die in diesem Zusammenhang gesprochenen zusätzlichen Taggelder zurückgeführt werden kann. Daher haben wir bei der Darstellung der Bezugsquotenentwicklung über das Alter die Bezugsquote 2019 unterstellt.

Abbildung 2-18: Bezugsquoten ALV nach Alter (im Dezember für die Jahre 2010 bis 2020)



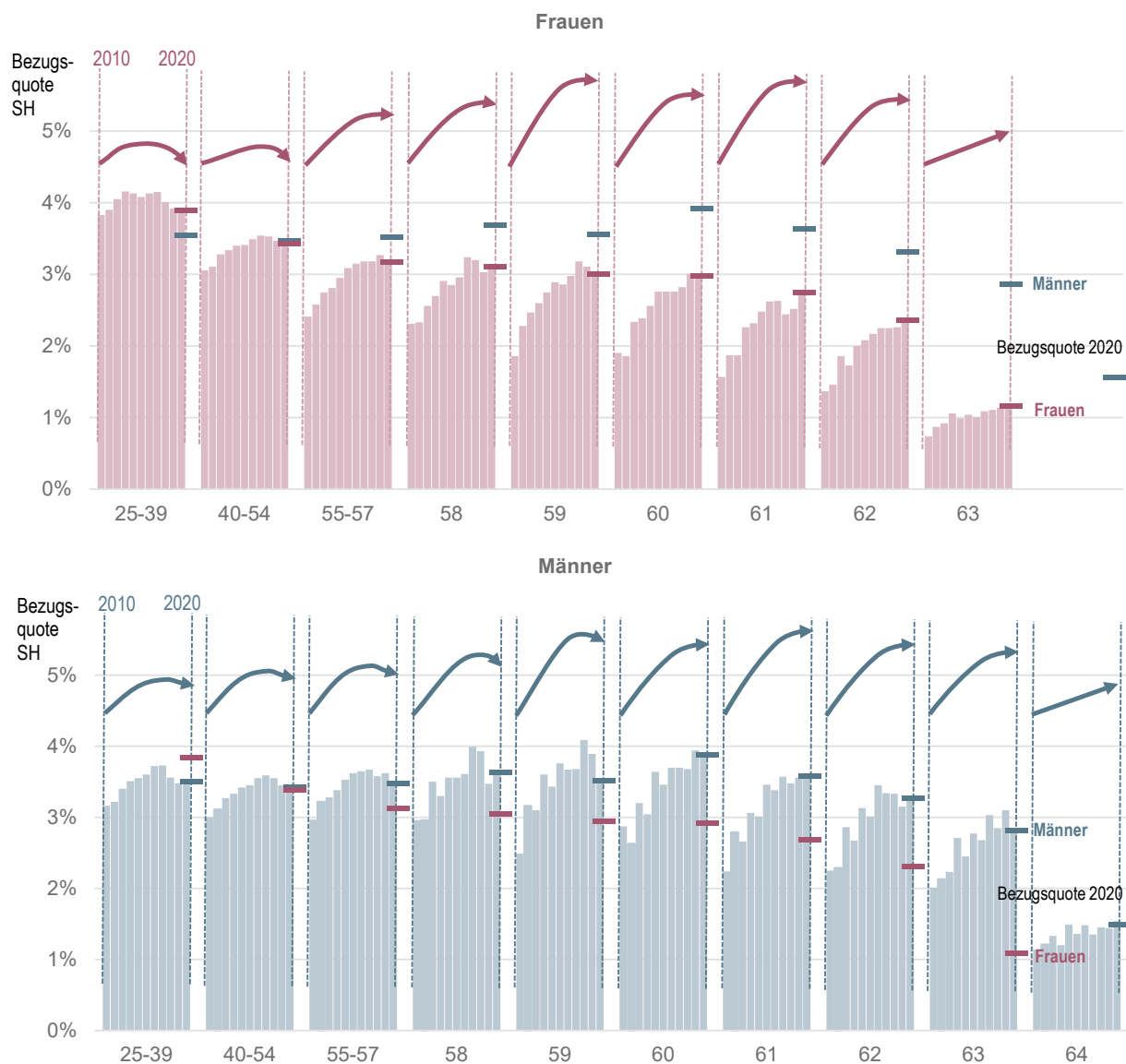
Quelle: Auswertungen aus SHIVALV, Bundesamt für Statistik.

¹⁰ Personen, die während der letzten vier Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos werden erhalten zusätzlich 120 Taggelder (entspricht knapp einem halben Jahr).

SH – Sozialhilfe

Die Frauen haben eine mit dem Alter kontinuierlich abnehmende SH-Bezugsquote. Bei Männern ist die Bezugsquote der Sozialhilfe bis 60 Jahre ungefähr konstant und nimmt danach mit zunehmendem Alter wieder ab (vgl. Abbildung 2-19). In der Periode 2010 bis 2020 wächst die SH-Bezugsquote in allen Alterskategorien und für Frauen als auch Männer. In den letzten Jahren hat sich dieser Trend abgeflacht und für die jüngeren Alterskategorien zeigt sich sogar eine leicht sinkende SH-Bezugsquote. Der Trend zu einer höheren SH-Bezugsquote ist für die Altersgruppen ab 58 Jahren stärker ausgeprägt.

Abbildung 2-19: Bezugsquoten Sozialhilfe nach Alter (im Dezember für die Jahre 2010 bis 2020)

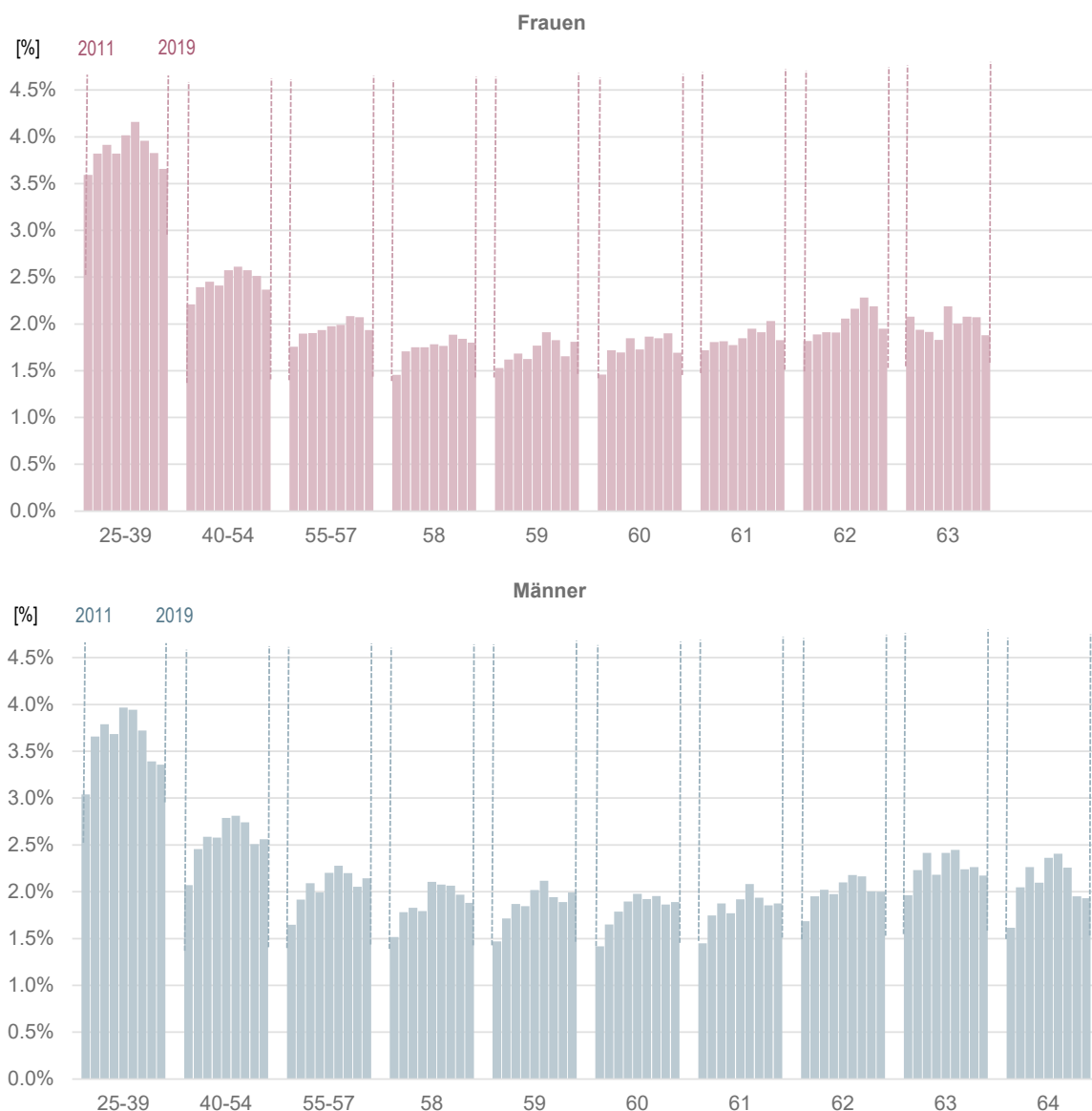


Quelle: Auswertungen aus der SH-Statistik, Bundesamt für Statistik.

c) Wechsel zwischen ALV und Sozialhilfe

Im Zusammenhang mit einer Rentenerhöhung interessiert, ob die ALV-Bezugsquoten aufgrund der Rentenerhöhung zunimmt (vgl. dazu Kapitel 4.4). Es interessiert also der Übergang aus dem Erwerbsleben in die ALV – nachgelagert dann in die SH, welche häufig als Übergang zur IV dient. Die nachfolgende Abbildung 2-20 zeigt, dass bei den jüngeren Erwerbstätigen relativ mehr Neueintritte in die ALV zu verzeichnen sind als bei den älteren Erwerbstätigen. Zwar steigen die ALV-Neueintritte im Verhältnis zur erwerbstätigen Bevölkerung ab einem Alter von 60 wieder an, allerdings ist der Anstieg sehr gering. Anzumerken ist, dass im Vergleich zu jüngeren Personen für Personen ab 58 nicht (fast) jede unfreiwillige Arbeitslosigkeit in der ALV mündet, sondern allenfalls der Weg über eine (unfreiwillige) Frühpensionierung gewählt wird.

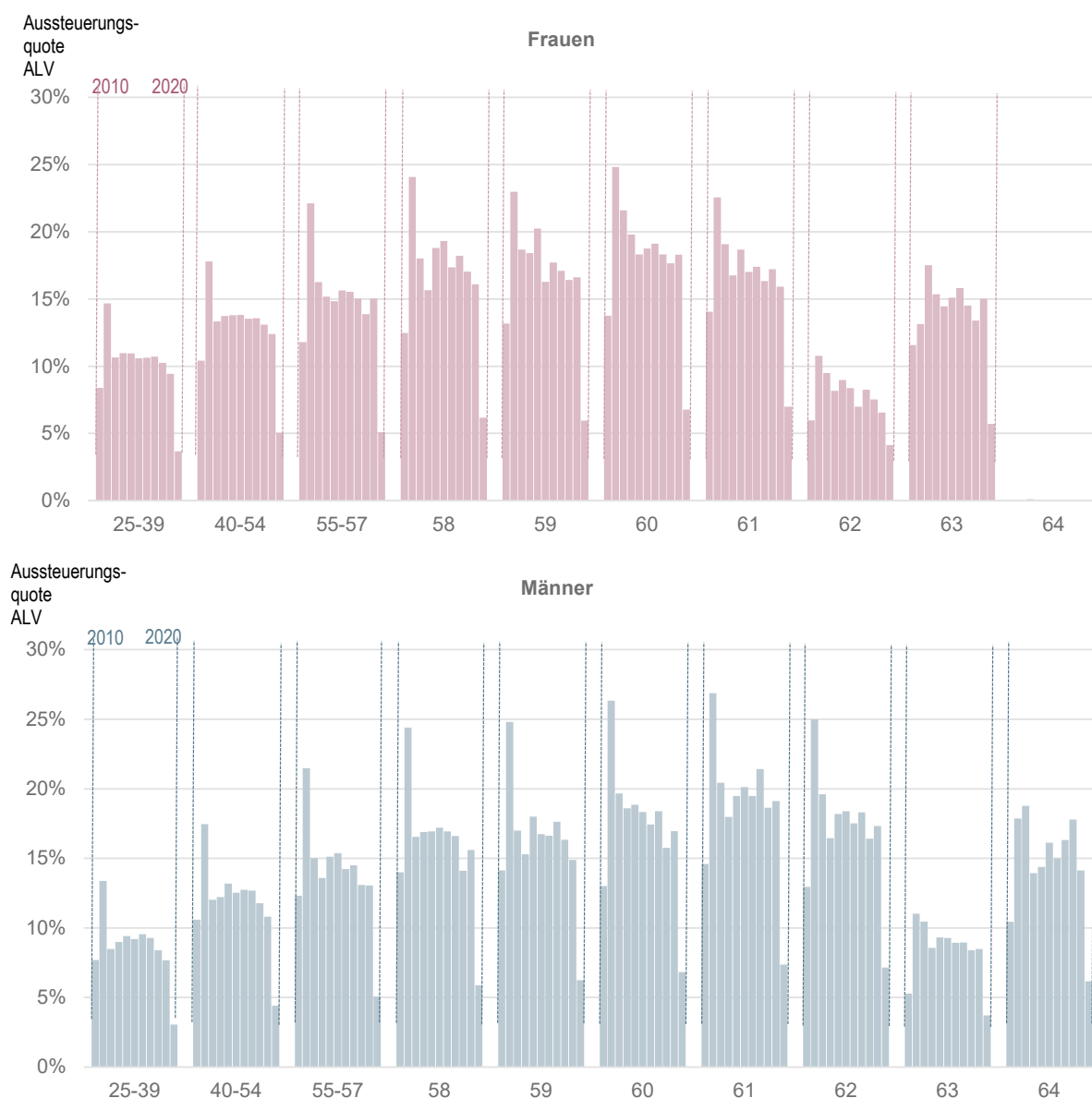
Abbildung 2-20: Wechsel von der Erwerbstätigkeit in die ALV (Anzahl Neueintritte in ALV in % der erwerbstätigen Bevölkerung gemäss Erwerbsquote)



Quelle: Auswertungen aus SHIVALV, Bundesamt für Statistik.

Die Aussteuerungsquote aus der ALV nimmt mit dem Alter zu (vgl. Abbildung 2-21). Das bedeutet aber nicht, dass die gesamte Anzahl an Aussteuerungen mit dem Alter steigt. Da die Anzahl ALV-Beziehenden mit dem Alter sinkt, nehmen – bezogen auf die Wohnbevölkerung – die Aussteuerungen mit dem Alter nicht zu. Die mit dem Alter steigende Aussteuerungsquote ist aber ein Indiz dafür, dass es für ältere Arbeitslose schwieriger ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden als für jüngere Arbeitnehmende. Die tiefen Aussteuerungsquoten im Jahr 2020 sind auf die Erhöhung der Taggeldbezugsdauer während der Corona-Pandemie zurückzuführen.¹¹

Abbildung 2-21: Aussteuerungen aus der ALV (Anzahl Aussteuerungen in % der Anzahl ALV-Beziehenden im gleichen Jahr)

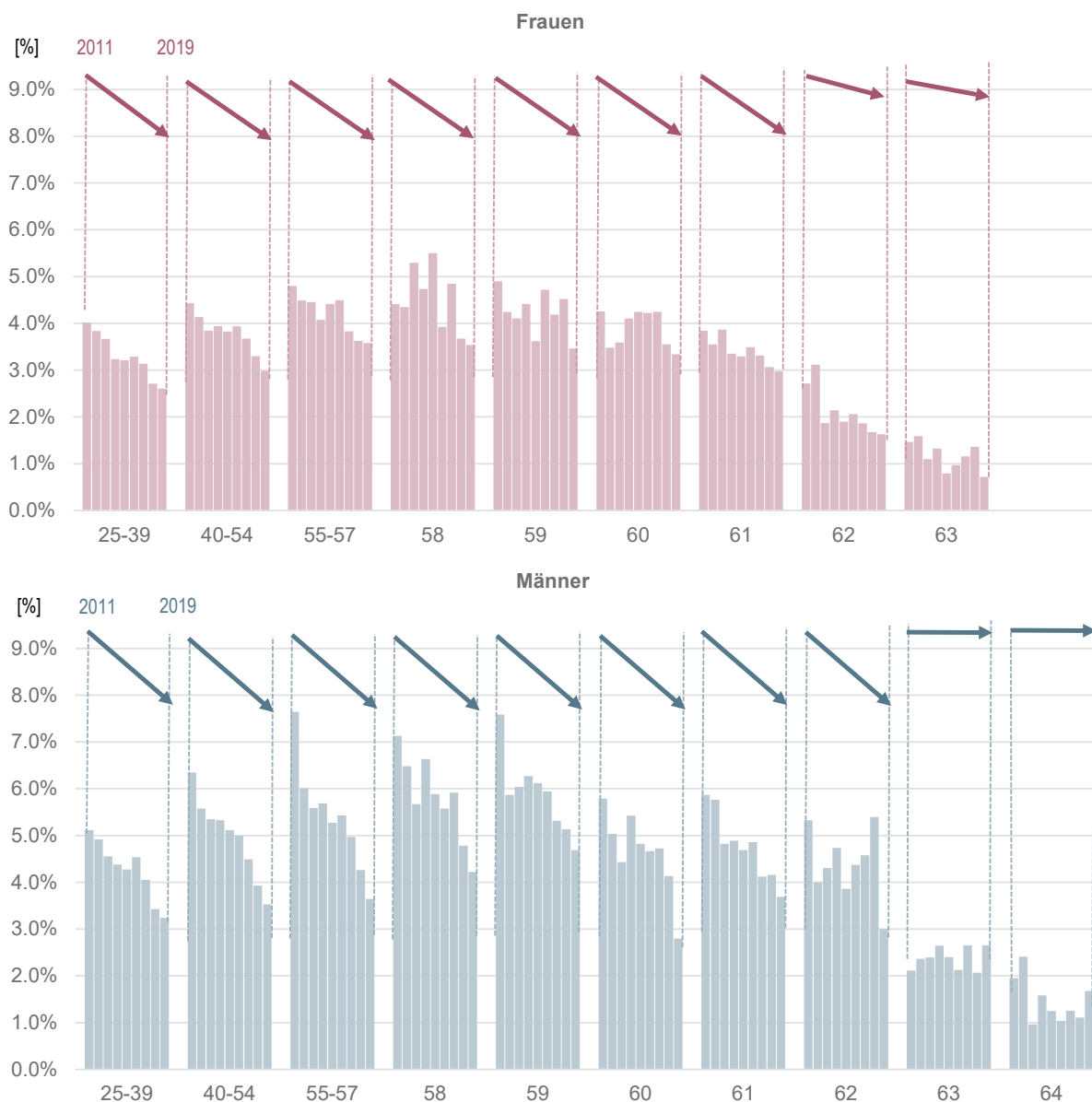


Quelle: Auswertungen aus SHIVALV, Bundesamt für Statistik.

¹¹ Während der Geltungsdauer von Art. 8a Abs. 1 der Covid-19-Verordnung der Arbeitslosenversicherung (März 2020 bis Ende August 2020) konnten alle anspruchsberechtigten Personen maximal 120 zusätzliche Taggelder beziehen.

Die Abbildung 2-22 zeigt, dass in den letzten 10 Jahren anteilmässig immer weniger Arbeitslose in die SH gewechselt haben. Dies betrifft, bis auf die letzten zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter alle Altersgruppen. Bei den 55- bis 59-jährigen Arbeitslosen wechseln anteilmässig leicht überdurchschnittlich viele in die Sozialhilfe. Bei den Männern wechselt in allen Altersgruppen ein grösserer Anteil von der ALV in die SH als bei Frauen. Wie schon erwähnt, ist für ein Teil der von der ALV in die SH wechselnden Personen die SH nur eine Zwischenlösung bis zum Vorliegen des IV-Rentenentscheides.

Abbildung 2-22: Wechsel von der ALV in die SH (Anzahl Neueintritte in SH in % der ALV-Beziehenden)



Quelle: Auswertungen aus SHIVALV, Bundesamt für Statistik.

3 Determinanten des Rentenübergangs

Beim Rentenübergang, also dem Übergang vom Arbeitsleben in die Rente, sind sowohl das Arbeitsangebot als auch die Arbeitsnachfrage zu betrachten. Arbeit wird von den Haushalten angeboten und von den Unternehmen nachgefragt. Der Lohn – als Preis der Arbeit – spielt dabei eine wesentliche Rolle zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage: Steigt der Lohn wird von den Haushalten mehr Arbeit angeboten und weniger von den Unternehmen nachgefragt.

Arbeitsangebot und -nachfrage werden aber nicht nur vom Lohn, sondern gerade bei Personen im Rentenübergang von verschiedenen Determinanten bestimmt. In der nachfolgenden Diskussion unterscheiden wir die Determinanten wie folgt:

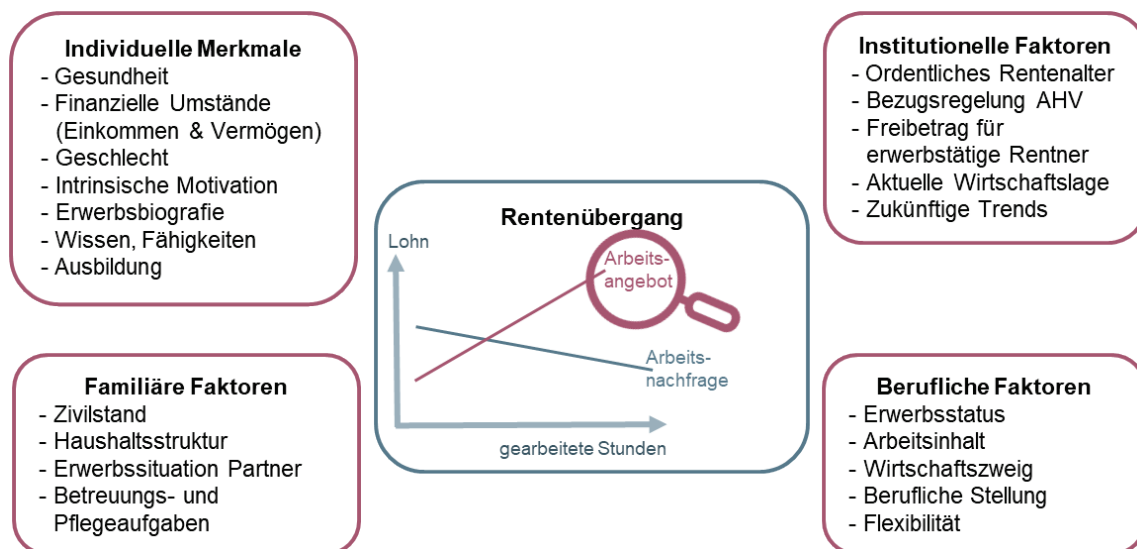
- arbeitsangebotsseitige Determinanten (siehe Abschnitt 3.1), die weiter differenziert sind z.B. in individuelle Merkmale, familiäre Faktoren, berufliche Faktoren sowie sozio-ökonomische Faktoren
- und arbeitsnachfrageseitige Determinanten (siehe Abschnitt 3.2), die gegliedert sind u.a. nach ordentlichem Rentenalter, Gesundheit, Lohn, Sozialabgaben etc.

Die Struktur des Vorsorge- und Steuersystems hat einen Einfluss auf die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot. Deshalb diskutieren wir die von diesen Systemen ausgelösten Anreize im Rahmen der Arbeitsnachfrage und des Arbeitsangebots.

3.1 Determinanten der Arbeitnehmenden für den Rentenübergang

Nachfolgende Abbildung 3-1 illustriert die Determinanten der Arbeitnehmenden bzw. die angebotsseitigen Determinanten des Rentenübergangs.

Abbildung 3-1: Angebotsseitige Determinanten des Rentenübergangs



Wichtige Merkmale für die Gestaltung des Rentenübergangs sind insbesondere (für detailliertere Ausführung und die entsprechenden Quellen siehe Abschnitt 6.1 in Anhang A):

- **Individuelle Merkmale**

Eine **gute Gesundheit** fördert das Verbleiben im Arbeitsmarkt. Eine schlechte Gesundheit¹² hat einen negativen Effekt und fördert den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt. Dabei kann es sich um einen freiwilligen Arbeitsmarktrückzug oder einen unfreiwilligen Wechsel in die Arbeitslosigkeit handeln, wo ein Teil der Betroffenen nach der Aussteuerung Sozialhilfe oder eine IV-Rente beziehen wird. Eine schlechte gesundheitliche Verfassung hat bei Frauen einen stärkeren negativen Beschäftigungseffekt als bei Männern.¹³ Neben der Gesundheit ist die **intrinsische Motivation**, wie z.B. die Verbundenheit mit der Arbeit und den Arbeitsinhalten, ein wichtiger Faktor für eine längere Partizipation am Arbeitsmarkt.

Auch finanzielle Aspekte beeinflussen den Entscheid zum Verbleiben im Arbeitsmarkt. Ein **tiefes Einkommen bzw. die damit verbundenen tiefen Rentenansprüche** können dazu beitragen, dass über das Rentenalter hinaus gearbeitet wird, dies insbesondere zur Rentenaufbesserung und Generierung eines Zusatzeinkommens (vgl. Abbildung 2-15). In gewissen Fällen kann ein tiefes Einkommen in Kombination mit verfügbaren Mindestsozialleistungen auch negativ auf den Arbeitsanreiz wirken. Bei einem **hohen Einkommen bzw. Vermögen** hängt der Effekt davon ab, ob bei der betroffenen Person der sog. Einkommenseffekt oder der Substitutionseffekt dominiert.¹⁴ Personen mit einem hohen Altersguthaben in der zweiten Säule beziehen ihre PK- und Freizügigkeitsleistungen vorzeitiger als Personen mit einem tiefen Altersguthaben (vgl. Abbildung 2-15). Dies ist ein Indiz dafür, dass auch der Rückzug vom Arbeitsmarkt bei den Personen mit hohen Altersguthaben in der zweiten Säule in der Tendenz früher stattfindet als bei den Personen mit tiefem Altersguthaben.

Der Effekt des **Geschlechts** ist nicht eindeutig. Grundsätzlich ist klar, dass in der Schweiz (vgl. Abbildung 2-2) wie auch in Deutschland Männer häufiger über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind. Wichtige Gründe für Männer für den Rentenübergang sind insbesondere die Rentenhöhe und arbeitsbezogene Faktoren. Für Frauen spielen hingegen Faktoren wie Betreuung von Familienmitgliedern eine grössere Rolle. Allerdings scheinen Frauen – zumindest in Deutschland nachgewiesen – häufiger auf einen Zusatzverdienst zur Altersrente angewiesen als Männer.

Auch bezüglich der **Ausbildung** ist der Zusammenhang nicht klar. Zwar zeigt sich, dass die gut Ausgebildeten (Tertiärstufe) länger am Arbeitsmarkt partizipieren als weniger gut Ausgebildete (vgl. Abbildung 2-14 und Abbildung 2-9). Allerdings sind die Gründe für das frühzeitige Ausscheiden von Personen mit niedrigeren Ausbildungsstufen (vermutlich) nicht

¹² Hofäcker; Kellert (2019).

¹³ INTERFACE; LINK; BASS (2003).

¹⁴ Einkommenseffekt: Aufgrund des höheren Einkommens/Vermögens kann man sich eine Frühpensionierung eher leisten.
Substitutionseffekt: Aufgrund des höheren Einkommens steigen die Opportunitätskosten des Nicht-Arbeitens. Somit verbleibt man länger im Arbeitsmarkt.

in erster Linie in der Ausbildung, sondern in anderen Determinanten, wie bspw. einer schlechteren Gesundheit oder tiefen Löhnen, zu suchen.

- **Familiäre Faktoren**

Familiäre Faktoren beeinflussen kausal den Entscheid zum Ruhestandübergang. Falls der **Partner oder die Partnerin erwerbstätig** ist, hat dies einen positiven Effekt auf eine längere Arbeitsmarktpartizipation (vgl. dazu auch die Abbildung 2-10). Falls der Partner oder die Partnerin aber in den Ruhestand geht, wirkt sich dies negativ auf die Arbeitsmarktpartizipation aus. Der Einfluss des **Zivilstands** ist nicht eindeutig: Ledige haben eine höhere Frühpensionierungsquote als Verheiratete. Allerdings weisen andere Studien darauf hin, dass der Effekt statistisch nicht eindeutig ist. Klar ist, dass alleinstehende Männer sich früher vom Arbeitsmarkt zurückziehen als Männer in Paarhaushalten (vgl. Abbildung 2-10). Bei den Frauen ist es hingegen gerade umgekehrt. Auch **familiäre Verpflichtungen**, wie die Betreuung oder Pflege von Angehörigen hat einen negativen Effekt auf die Erwerbstätigkeit, insbesondere bei Frauen.

- **Institutionelle Faktoren**

Das ordentliche Rentenalter hat einen zentralen Effekt auf die Arbeitsmarktpartizipation, indem es einen Referenzpunkt für das Austreten aus dem Erwerbsleben bildet. Institutionelle Faktoren, die eine längere Beschäftigung fördern, sind insbesondere die Bezugsregelung sowie Kürzungs- und Zuschlagssätze der AHV.

- **Berufliche Faktoren:**

Ein wichtiger Faktor für eine Beschäftigung über das Rentenalter hinaus ist die Flexibilität, die eine Vereinbarkeit der Arbeit mit Freizeit und Familie ermöglicht. Weitere positive Faktoren sind die berufliche Stellung oder die Verbundenheit mit dem Beruf. Es zeigt sich, dass z.B. Mitarbeitende im Familienbetrieb oder Selbstständigerwerbende deutlich länger arbeiten als Angestellte (vgl. Abbildung 2-14). Die beruflichen Faktoren können ein Teil der nach Wirtschaftszweigen unterschiedlichen Rückzugspfade aus dem Arbeitsmarkt erklären: Bspw. die im Vergleich zum Durchschnitt tiefen Frühpensionierungsquoten in der Landwirtschaft, in freiberuflichen Dienstleistungen, in Kunst, Unterhaltung sowie Dienstleistung für private Haushalte (vgl. Abbildung 2-14).

Für die zukünftige Entwicklung des Arbeitsangebots werden insbesondere zwei Faktoren hervorgehoben (siehe insbesondere auch Abschnitt 6.1e) in Anhang A):

- **Migration:** Die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmigration und Erhöhung des heimischen Arbeitsangebots aufgrund einer Erhöhung des Rentenalters sind nicht klar. Es stellt sich insbesondere die Frage, welchen Einfluss das höhere heimische Arbeitsangebot aufgrund der Anhebung des Rentenalters auf die Arbeitsmigration und die Löhne hat.

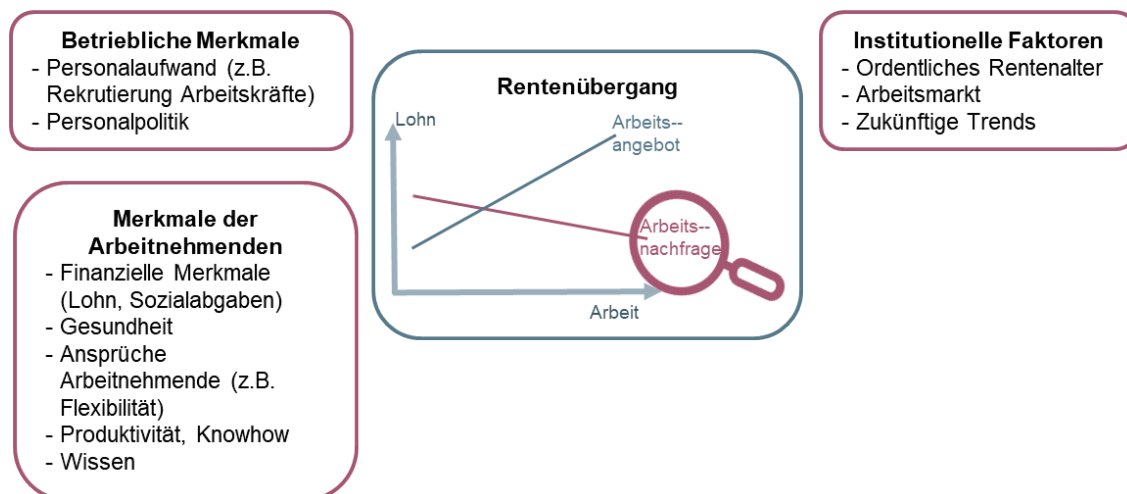
- **Bildung:** Die Veränderung der Bildungsstruktur auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender ist nicht eindeutig:
 - Das zunehmende Qualifikationsniveau älterer Arbeitnehmender führt dazu, dass diese immer besser in den Arbeitsmarkt integriert sind.
 - Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen ist über alle Alterskategorien erkennbar, insbesondere bei den Frauen. Damit ist für gewisse ältere Arbeitnehmende, die mit dieser Entwicklung nicht mithalten können, ein Risiko der «Dequalifizierung» verbunden.¹⁵

¹⁵ Infras (2012) sowie Suri; Wüest; Morlok (2020).

3.2 Determinanten der Arbeitgebenden für den Rentenübergang

Im Folgenden wird auf die Determinanten der Arbeitgebenden bzw. die nachfrageseitigen Determinanten des Rentenübergangs eingegangen.

Abbildung 3-2: Nachfrageseitige Determinanten des Rentenübergangs



Wichtige Merkmale für eine längere Arbeitsmarktpartizipation sind insbesondere (für detailliertere Ausführungen und die entsprechenden Quellen siehe Abschnitt 6.2 in Anhang A):

- **Betriebliche Merkmale**

Die **Personalpolitik** eines Unternehmens hat einen massgeblichen Einfluss auf die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden. Ein Grossteil der Unternehmen findet es in bestimmten Positionen sinnvoll und notwendig, ältere Arbeitnehmende länger zu beschäftigen. Gleichzeitig ist in der Tendenz im Baugewerbe und im Primärsektor eine kritische Einstellung zur Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden auszumachen.¹⁶ Der **Rekrutierungsaufwand** für Unternehmen, um neue Arbeitskräfte zu finden, hat grundsätzlich einen positiven Effekt auf eine längere Beschäftigung von Arbeitnehmenden.¹⁷ Weiter zu erwähnen ist, dass Arbeitsverträge bei einigen Arbeitgebern automatisch mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters auslaufen und damit ein negativer Anreiz für die Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters gesetzt wird.

- Auch die persönlichen **Merkmale von älteren Arbeitnehmenden** spielen eine Rolle. Einen positiven Effekt auf eine längere Beschäftigung haben insbesondere der Wissenstransfer von älteren Arbeitnehmenden sowie der Generationenmix.¹⁸ Negative Auswirkungen auf

¹⁶ Infras (2012)

¹⁷ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 10

¹⁸ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 10 sowie Büsch; Dittrich; Lieberum (2012), S. 925

eine längere Beschäftigung haben hingegen das höhere Krankheitsrisiko sowie die in der Tendenz höheren Löhne und Beiträge in die berufliche Vorsorge älterer Arbeitnehmender.

- **Institutionelle Faktoren** wie das ordentliche Rentenalter spielen für die Arbeitgebenden wie auch für die Arbeitnehmenden eine wichtige Rolle für das Angestelltenverhältnis. D.h. das ordentliche Rentenalter hat einen negativen Effekt auf eine längere Beschäftigung von Arbeitnehmenden.¹⁹ Daneben hat auch die Arbeitsmarktsituation einen wichtigen Einfluss: Falls ein Fachkräftemangel besteht, nimmt die Nachfrage nach Arbeitskräften – auch nach älteren Arbeitskräften – zu.

Zukünftig wird der Arbeitsmarkt nachfrageseitig insbesondere von folgenden vier Megatrends beeinflusst (siehe auch Abschnitt 6.2d) in Anhang A):

- Der **strukturelle Wandel** hin zu einer **Industrie 4.0**²⁰ wird je nach Branche unterschiedliche Effekte haben. Insbesondere in technischen Berufen, Informatikberufen, Dienstleistungsberufen sowie in Berufen mit analytischen und interaktiven Tätigkeiten sowie kognitiven Routinetätigkeiten wird mit positiven Beschäftigungseffekten gerechnet.²¹
- Die Digitalisierung wird zu neuen **Kompetenzanforderungen** führen. Insbesondere werden IT-Affinität sowie Querschnittskompetenzen (analytische Kompetenzen, Soft Skills, Kundenbetreuung und -beratung) gefragt sein. Für Arbeitnehmende, welche die neuen Anforderungen erfüllen, werden positive Effekte für die Beschäftigung erwartet.²² Die **Arbeitswelt 4.0**²³ hat positive Effekte auf die Beschäftigung, sofern bei den Arbeitnehmenden folgende Kompetenzen vorhanden sind:²⁴ Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft, Flexibilität sowie Teamorientierung und Kooperationsfähigkeit.
- Die **Globalisierung** führt in der Tendenz zu mehr Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Dies kann einen negativen Effekt auf die Beschäftigung einzelner Gruppen haben.

¹⁹ Seibold (2017), S. 34

²⁰ Die Begrifflichkeit «Industrie 4.0» bezeichnet die umfassende Vernetzung der Informations- und Kommunikationstechnik mit der industriellen Produktion.

²¹ Der Bundesrat (2017)

²² Der Bundesrat (2017)

²³ Die Begrifflichkeit «Arbeitswelt 4.0» oder «Arbeit 4.0» umspannt den Veränderungsprozess der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter bzw. in den neuen Produktionswelten der Industrie 4.0. Stichworte dazu sind u.a. die «Flexibilisierung der Arbeitszeit», «Flexibilisierung des Arbeitsorts», «Desk-Sharing», «Crowdworking» usw.

²⁴ FHNW Hochschule für Wirtschaft (2019)

4 Wirkungen einer Rentenerhöhung

4.1 Wirkungsmodell – Auswirkungen einer Rentenerhöhung

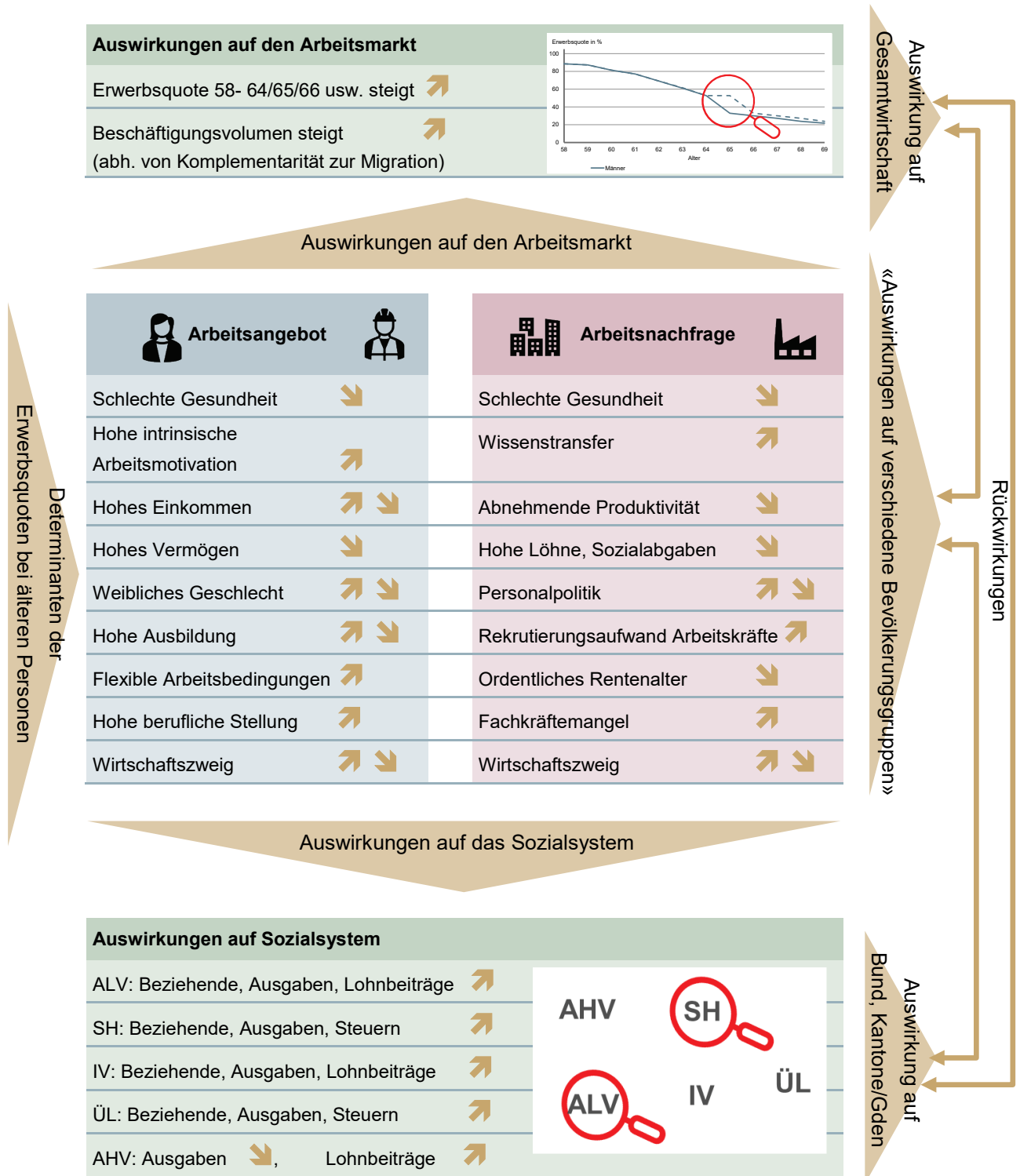
Die Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Personen und damit auch die Reaktion auf eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters ist – wie in den vorgängigen Ausführungen gezeigt – von vielen unterschiedlichen Determinanten abhängig. Das Zusammenspiel der Determinanten auf der Arbeitsangebots- und -nachfrageseite hat einerseits Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, und andererseits Auswirkungen auf das Sozialsystem (vgl. Abbildung 4-3):

- *Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:* Eine Rentenerhöhung erhöht die Erwerbsquote und damit das Beschäftigungsvolumen in der Schweiz (Kapitel 4.2 und 4.3). Über zusätzliche Erwerbseinkommen werden auch zusätzliche Einkommenssteuern für Bund, Kanton und Gemeinden generiert. Diese Auswirkungen auf Bund, Kanton und Gemeinden werden auftragsgemäss nicht thematisiert.
- *Auswirkungen auf das Sozialsystem:* Eine Rentenerhöhung wird die AHV entlasten, bringt aber zusätzliche Belastungen für die ALV, SH und IV. Nachfolgend werden auftragsgemäss einzig Auswirkungen auf die ALV und die SH qualitativ diskutiert (Kapitel 4.4).

Die Auswirkungen einer Rentenerhöhung auf den Arbeitsmarkt und das Sozialsystem haben Folgeeffekte:

- *Auswirkungen auf Gesamtwirtschaft:* Die Erhöhung des Arbeitsangebots als Folge der Rentenerhöhung kann einen – wenn auch nur leichten – Druck auf die Löhne ausüben. Das höhere Arbeitsangebot hat aber positive Effekte auf die wirtschaftliche Aktivität (bspw. das Bruttoinlandsprodukt). Die Reaktion des zusätzlichen Arbeitsangebots als Folge der Rentenerhöhung ist aber im Kontext der Personenfreizügigkeit mit der EU zu diskutieren (Kapitel 4.5).
- *Auswirkungen auf verschiedene Bevölkerungsgruppen:* Die Effekte einer Rentenerhöhung wird einige Bevölkerungsgruppen stärker treffen als andere: Bspw. sind solche, die gesundheitlich nicht in der Lage sind, länger zu arbeiten, von einer Rentenerhöhung stärker negativ betroffen (Kapitel 0).

Abbildung 4-1: Wirkungsmodell



Legende: ↗ erhöht Arbeitsangebot bzw. -nachfrage, ↘ senkt Arbeitsangebot bzw. -nachfrage, ↗ ↘ Effekt nicht eindeutig

Quelle: Darstellung Ecoplan

4.2 Quantifizierungen mit Szenarien

Die Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung sind aufgrund der vielen gegenläufigen Determinanten der Erwerbsbeteiligung der älteren Bevölkerung zum heutigen Zeitpunkt schwer einschätzbar (siehe Kapitel 3). Dies gilt umso mehr, als nicht klar ist, wie sich die individuellen Präferenzen in Bezug auf Arbeit und Freizeit und die allgemeine Entwicklung am Arbeitsmarkt in Zukunft entwickeln werden. Daher werden in diesem Bericht die Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung anhand von Szenarien diskutiert und damit die Bandbreite der möglichen Auswirkungen abgesteckt. Mit Hilfe der Szenarien soll eine sehr grobe Quantifizierung der Auswirkungen des Rentenalters auf den Arbeitsmarkt vorgenommen werden.

Nachfolgend werden fünf Szenarien definiert, die sich in Bezug auf die folgenden beiden Punkte («Achsen», siehe nachfolgende Abbildung) unterscheiden:

- *Reaktion auf die Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen bei einer Rentenaltererhöhung:* Hier stellen wir uns die Frage, wie stark das Arbeitsangebot der über 58-Jährigen bei einer Rentenaltererhöhung zunehmen könnte und wie gross die Unsicherheiten diesbezüglich sind. Wir stützen uns auf die beobachtete Entwicklung der letzten Jahre in der Schweiz (siehe Kapitel 2) und auf die nationale²⁵ und internationale²⁶ Erfahrungen.
- *Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen in den nächsten Jahrzehnten:* Unter diesem Punkt wird die Bandbreite der möglichen Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen diskutiert – ohne Berücksichtigung einer Rentenaltererhöhung.

Abbildung 4-2: Fünf Szenarien zur Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen

Reaktion auf die Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen bei einer Rentenaltererhöhung	Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen in den nächsten Jahrzehnten (unabhängig von einer allfälligen Rentenaltererhöhung)		
	Tief	Referenz	Hoch
Gering	Szenario Arbeitskräfteüberschuss		Szenario Priorität Freizeit
Mittel		Szenario Zentral	
Stark	Szenario Priorität Arbeit		Szenario Arbeitskräftemangel

²⁵ u.a. OECD (2022) ; Buslei et al. (2017)

²⁶ u.a. Lalive; Staubli (2015)

Reaktion auf die Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen bei Rentenaltererhöhung

Die schrittweise Anhebung des Frauenrentenalters von 62 auf 64 in den Jahren 2001 und 2005 hat gezeigt, dass in erster Linie die Arbeitsmarktpartizipation (vgl. Abbildung 2-3) und in geringerem Masse auch der Beschäftigungsgrad (vgl. Abbildung 2-5) der 62- bzw. 63-jährigen Frauen zugenommen haben. Lalive, Staubli (2015) zeigten für die Rentenaltererhöhung der Frauen in den Jahren 2001 und 2005, dass die grösste Zunahme des Arbeitsangebots tatsächlich im Alter des alten Rentenalters stattfindet. Im Hinblick auf die Erwerbsquote zeigten sich gemäss Lalive, Staubli (2015) folgende Wirkungen: (i) Im Jahr des bisherigen Renteneintrittsalters stieg die Erwerbsquote um 30.1 bis 31 %-Punkte, (ii) Im Jahr vor dem bisherigen Renteneintrittsalter stieg die Erwerbsquote um 6.3 bis 10.9 %-Punkte, (iii) Im Jahr des Renteneintrittsalters stieg die Erwerbsquote um 4.5 bis 6.2 %-Punkte. Eine Anhebung des ordentlichen Rentenalters der Frauen um ein Jahr hat gemäss den Studienautoren dazu geführt, dass sich der Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt um 7.9 Monate (bzw. 0.66 Jahre) und den Rentenbezug um etwa 6.6 Monate (bzw. 0.55 Jahre) verzögert hat. Im Vergleich mit anderen, ausländischen Studien zeigte sich damit für die Schweiz eine hohe Beschäftigungswirkung als Reaktion auf die Rentenaltererhöhung.²⁷

In Deutschland wird das sogenannte Regelrentenalter seit 2012 bis 2031 schrittweise von 65 auf 67 Jahre gesteigert. Buslei et al. (2017)²⁸ rechnen auf Basis eines Simulationsmodells nach der vollen Implementierung des Rentenalters von 67 mit einer Zunahme der Erwerbsdauer um rund 1,4 Jahre. Eine Zunahme um etwa ein Jahr bildet gemäss Buslei et al. (2017) die pessimistische Variante, ein Anstieg um etwa 1,8 Jahre die optimistische Variante. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhung des Regelrentenalters in Deutschland mit einer teilweise vorzeitigen Renten-Inanspruchnahme ohne Abschläge einhergeht.²⁹

Aus der Erhöhung des Frauen-Rentenalters im Jahr 2001 und 2005 und den Berechnungen und Analysen aus Deutschland kann zwar nicht eins zu eins auf die Auswirkungen einer generellen Anhebung des Rentenalters in der Schweiz geschlossen werden, da die Effekte immer auch von der Arbeitsmarktlage und den Abfederungsmassnahmen für die Übergangsgenerationen abhängig sind. Dazu kommt noch, dass die Reaktion der Frauen bei einer isolierten Anhebung des Rentenalters nur für Frauen nicht mit der Reaktion der Arbeitnehmenden bei einer Rentenaltererhöhung für Männer und Frauen gleichzusetzen ist. Bei Analogieschlüssen aus Deutschland ist zu beachten, dass das Sozialsystem – welches sich zwischen der Schweiz und Deutschland stark unterscheidet – die Reaktion der älteren Personen in Bezug auf ihre Arbeitsmarktpartizipation ebenfalls beeinflusst.

²⁷ Vgl. dazu die Literaturdiskussion in Soosaar; Puur; Leppik (2021). Dabei muss angemerkt werden, dass Vergleiche zwischen den Ländern aufgrund der unterschiedlich gestalteten Sozialsysteme sehr schwierig sind und Rentenaltererhöhungen meist und auch in der Schweiz mit flankierenden Massnahmen umgesetzt wurden, welche den Zeitpunkt des Austritts aus dem Arbeitslebens beeinflussten. Neben den flankierenden Massnahmen und den unterschiedlichen Sozialsystemen spielen aber auch die zwischen den Ländern unterschiedlichen Steuersysteme, die Flexibilität des Arbeitsmarkts, die bei der Reform vorherrschende wirtschaftliche Situation und der entsprechenden Arbeitsnachfrage und letztlich wohl auch kulturelle Unterschiede in der Einstellung zur Arbeit eine Rolle.

²⁸ Von Hermann; Haan; Kemptner (2017)

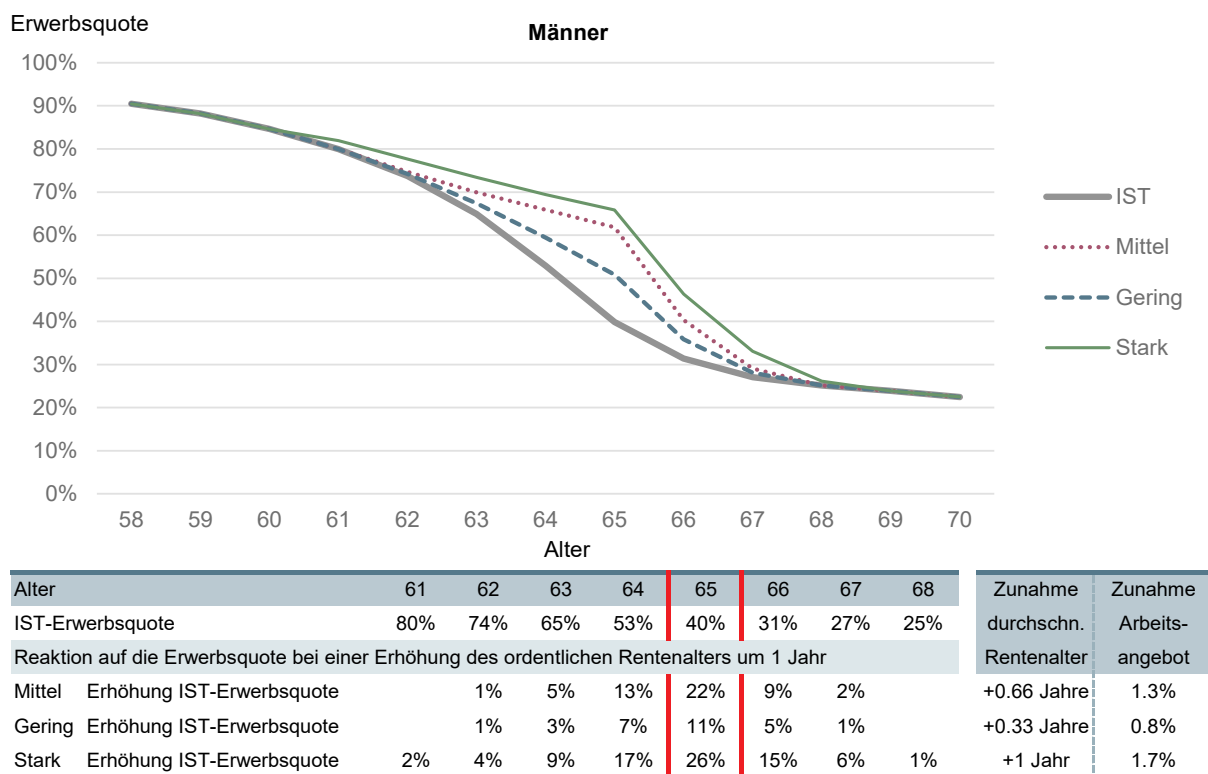
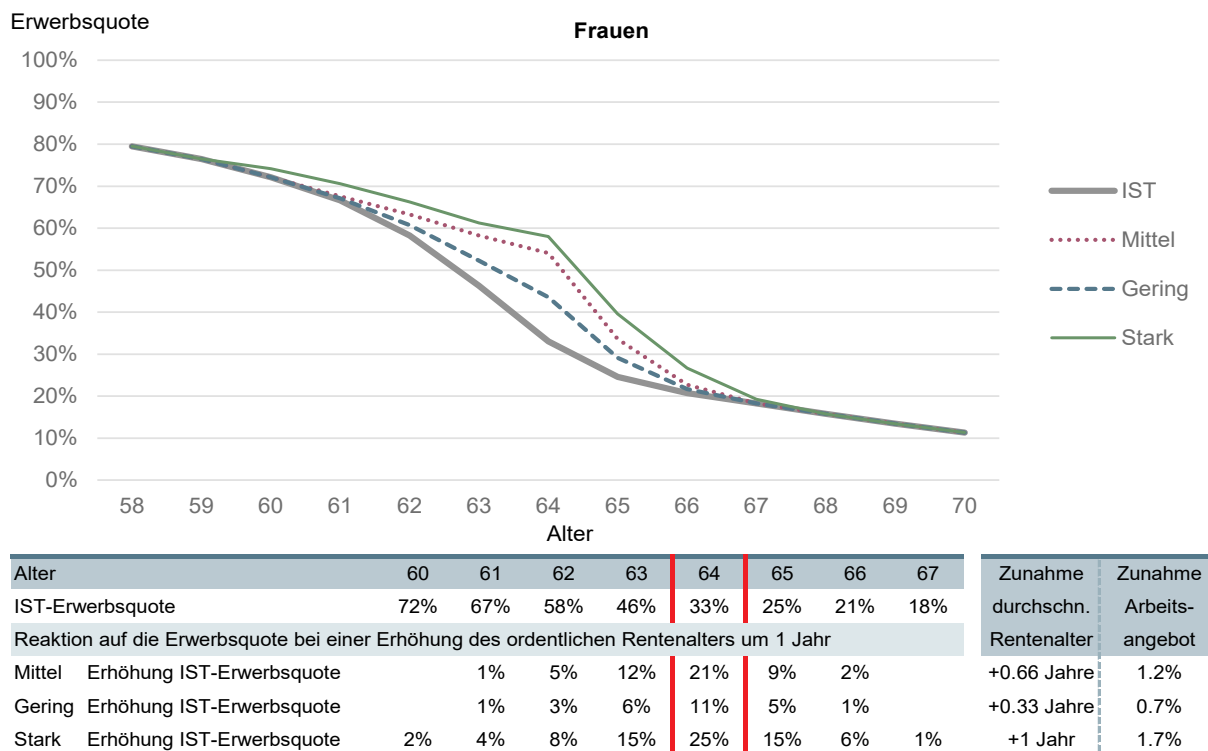
²⁹ Die Abschläge spielen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung, vgl. Berkel; Börsch-Supan (2004), sowie Berkel; Börsch-Supan (2005), sowie Hanel (2010), sowie Haan; Prowse (2014).

Trotzdem können die oben Hinweise aus der Schweiz und teilweise auch solche aus Deutschland als Leitplanken dienen, um die szenarische Bandbreite der Effekte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Personen bei einer Rentenaltererhöhung festzulegen. Es werden folgende drei Ausprägungen – mit einer bewusst grossen Bandbreite – definiert (vgl. nachfolgende Abbildung 4-3):

- **«Mittel»:** Es wird davon ausgegangen, dass bei einer Rentenaltererhöhung von einem Jahr das durchschnittliche Alter des Austritts aus dem Arbeitsmarkt – in Bezug auf die Arbeitsmarktpartizipation – um 0.66 Jahre zunimmt. Aus der Arbeitsmarktpartizipation bzw. der Erwerbsquote kann zusammen mit dem Beschäftigungsgrad das Arbeitsangebot bestimmt werden. Für den Beschäftigungsgrad wurde unterstellt, dass bei einer Erhöhung des Rentenalters von 65 auf 66 der Beschäftigungsgrad mit 66 demjenigen von 65 entspricht. Dies wurde analog auch für die beiden Vorjahre angenommen. Unter diesen Annahmen für die Erwerbsquoten und die Beschäftigungsgrade würde bei einer uniformen Altersverteilung der älteren Bevölkerung die Rentenaltererhöhung um 1 Jahr zu einer Erhöhung des Arbeitsangebots von 1.2% führen.
- **«Gering»:** Hier wird davon ausgegangen, dass die Reaktion auf die Erwerbsbeteiligung älterer Personen bei einer Rentenaltererhöhung gering ausfällt und nur etwa der Hälfte des «mittleren» Falls entspricht: Die Rentenaltererhöhung von einem Jahr erhöht in diesem Falle das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt um 0.32 Jahre und das Arbeitsangebot um 0.7%.
- **«Stark»:** Die Rentenaltererhöhung von einem Jahr erhöht in diesem Falle das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt um 1 Jahr und das Arbeitsangebot um ca. 1.7%.³⁰ Dieses Szenario entspricht einer reinen Verschiebung der Erwerbsquote im gleichen Ausmass wie die Rentenaltererhöhung.

³⁰ Bucher-Koenen; Wilke (2009): Die Autorinnen betrachten dies im Rahmen der Deutschen Rentenreform als Extremvariante für den Fall, dass keine vorzeitige Inanspruchnahme ohne Abschlüsse möglich ist.

Abbildung 4-3: Reaktion bei einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr auf die Arbeitsmarktpartizipation (Erwerbsquote) der über 58-Jährigen



Anmerkung: Für die Berechnung der Zunahme des durchschnittlichen Alters beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt und des Arbeitsangebots wurde eine uniforme Altersverteilung unterstellt.

Quelle: Erwerbsquoten: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Bundesamt für Statistik BFS (2021). Szenarische Annahmen Ecoplan.

Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen in den nächsten Jahrzehnten

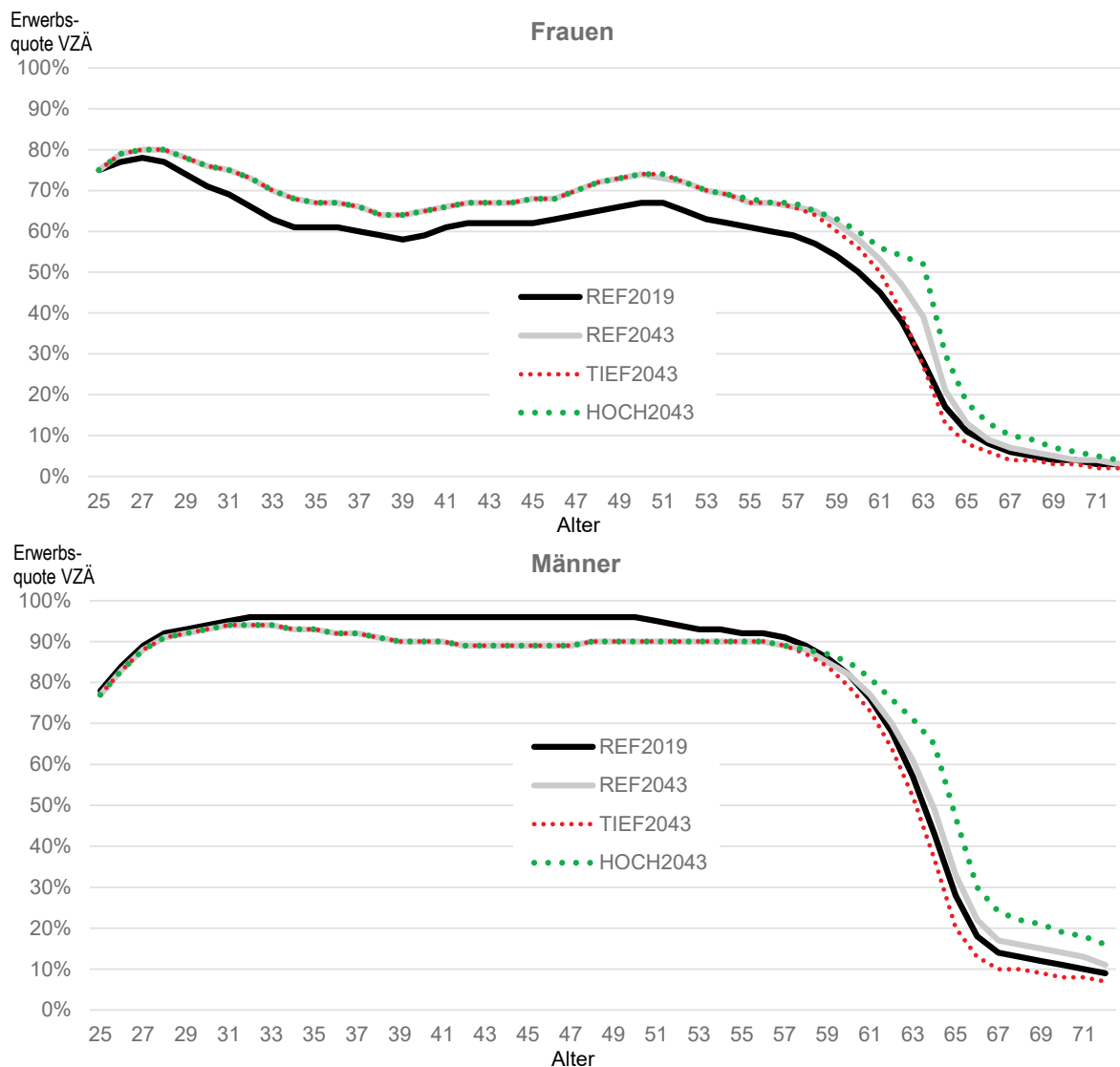
Die Abbildung 2-6 zeigte, dass die Erwerbsquote in VZÄ für die Frauen in allen Altersgruppen im letzten Jahrzehnt zugenommen hat. Bei den Männern ist nur noch für die älteren Personen mit einem zunehmenden Trend zu rechnen. Für die Altersgruppen bis 57 Jahren ist in den letzten 10 Jahren bei den Männern eine Abnahme der Erwerbsquoten in VZÄ festzustellen. Diese Trendentwicklung wurde auch im Referenzszenario (A-00-2020) in den Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung des Bundesamts für Statistik aufgenommen – vgl. dazu die Abbildung 4-4, welche einen Vergleich der Erwerbsquoten in VZÄ zwischen 2019 und 2043 ermöglicht. Im Jahr 2043 würde das ordentliche Rentenalter gemäss Renteninitiative bei 67 Jahren liegen. Das Bundesamt für Statistik hat im Rahmen seiner Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung neben dem Referenzszenario auch zwei weitere Szenarien mit höherer und tieferer Erwerbsbeteiligung älterer Personen berechnet, ohne Veränderung des geltenden ordentlichen Rentenalters³¹. Das Referenzszenario und die beiden Szenarien mit höherer und tieferen Erwerbsbeteiligung älterer Personen stecken den Rahmen für die mögliche Entwicklung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen ab (vgl. Abbildung 4-4):

- **«Referenz»** (entspricht dem Szenario A-00-2020): Die Erwerbsquoten in VZÄ (15-72-Jährige) steigen zwischen 2019 und 2043 insgesamt (Frauen und Männer) um 2.0%.³² Die generell über alle Altersgruppen steigende VZÄ-Erwerbsquoten der Frauen (15-72-Jährige: +8.1%) und insbesondere die höhere VZÄ-Erwerbsquoten der über 58-Jährigen Männer und Frauen (58-72-Jährige:+10.5%) sind für diesen Anstieg verantwortlich. Die Erwerbsquote in VZÄ (15-72-Jährige) würde noch stärker zunehmen, wenn trotz zunehmender Erwerbsquote der über 58-jährigen Männer (58-72-Jährige: + 6.0%) nicht mit einem gesamthaften Rückgang bei den Männern (15-72-Jährige: -2.3%) gerechnet werden muss.
- **«Tief»** (entspricht dem Szenario A-11-2020): Die VZÄ-Erwerbsquote der über 58-Jährigen liegt in diesem Fall im Jahr 2043 um -13.9% unter derjenigen im Referenzfall. Insgesamt (15-72-Jährige, Frauen und Männer) führt dies im Vergleich zum Referenzfall im Jahr 2043 zu einer Reduktion der VZÄ-Erwerbsquote um -1.9%.
- **«Hoch»** (entspricht dem Szenario A-10-2020): Die VZÄ-Erwerbsquote der 58-72-Jährigen (Frauen und Männer insgesamt) liegt in diesem Fall im Jahr 2043 um 14.6% über derjenigen im Referenzfall. Bezogen auf die 15-72-Jährigen führt dies im Jahr 2043 zu einer Erhöhung der VZÄ-Erwerbsquote um 2.1% im Vergleich zum Referenzfall.

³¹ Vgl. Bundesamt für Statistik BFS (2020c), S. 46 und Tabelle 17 auf S. 47.

³² Für die illustrative Berechnung wurde eine uniforme Altersverteilung unterstellt. In den nachfolgenden Kapiteln wird dann aber mit der tatsächlichen Altersverteilung gemäss den Szenarien der Bevölkerungsentwicklung des Bundesamts für Statistik gerechnet.

Abbildung 4-4: Veränderung der Erwerbsquote in VZÄ im Jahre 2043 im Vergleich zum Jahr 2019



		Veränderungen i.Vgl. zu REF 2019			Veränderungen i.Vgl. zu REF 2043	
		REF2043	TIEF2043	HOCH2043	TIEF2043	HOCH2043
15-72-Jährige	Total	2.0%	0.0%	4.1%	-1.9%	2.1%
	Frauen	8.1%	6.4%	10.1%	-1.6%	1.8%
	Männer	-2.3%	-4.4%	0.0%	-2.2%	2.3%
58-72-Jährige	Total	10.5%	-4.8%	26.7%	-13.9%	14.6%
	Frauen	18.9%	2.7%	35.7%	-13.6%	14.1%
	Männer	6.0%	-8.9%	21.8%	-14.1%	14.9%

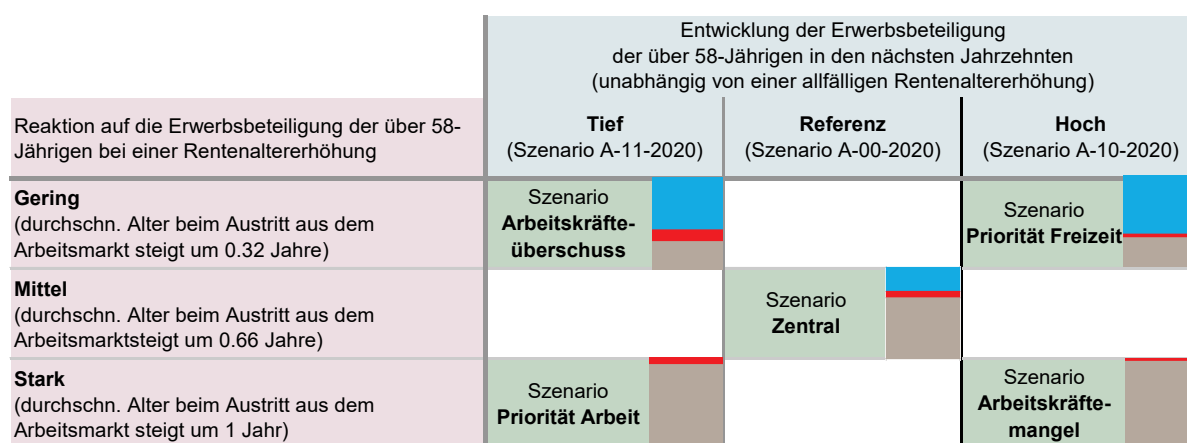
Anmerkung: Für die Berechnung der Veränderungen im Vergleich zu REF 2019 bzw. REF 2043 wurde eine uniforme Altersverteilung unterstellt.

Quelle: Bundesamt für Statistik BFS (2021)

Die fünf Szenarien

Aus den vorgängig beschriebenen *Reaktionen auf die Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen bei einer Rentenaltererhöhung* und der *Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen in den nächsten Jahrzehnten* werden die 5 vorher in Abbildung 4-2 skizzierten Szenarien konkretisiert (vgl. Abbildung 4-5). Mit diesen 5 Szenarien stecken wir den Rahmen für die zu erwartenden und nachfolgend diskutierten Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung gemäss Renteninitiative ab. Die Szenarien unterscheiden sich dabei darin, mit welchen Anteilen die Erhöhung des Rentenalters durch eine höhere Beschäftigung, eine höhere Arbeitslosigkeit oder eine höhere Nichterwerbstätigkeit ausgeglichen werden. Die Auswirkungen der Rentenaltererhöhung auf die Arbeitslosigkeit und die Sozialhilfe werden dann im nächsten Kapitel 4.4 thematisiert.

Abbildung 4-5: Einordnung der fünf Szenarien

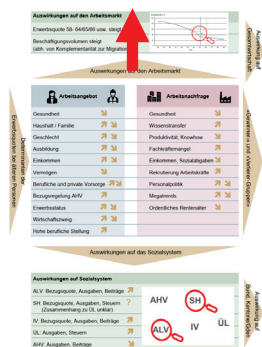


Legende: Anteile (illustrativ), welche die Erhöhung des Rentenalters durch eine höhere Beschäftigung (braun), eine höhere Arbeitslosigkeit (rot) oder eine höhere Nichterwerbstätigkeit (blau) ausgleichen.

Szenario «Zentral»	Das ordentliche Referenzalter setzt – wie bisher – ein starkes Signal als Referenz für den selbst gewählten oder «verordneten» Arbeitsmarktrücktritt. Die Erwerbsbeteiligung der über 58-Jährigen folgt der Referenzentwicklung gemäss Bevölkerungsszenarien des BFS (A-00-2020). Steigt das ordentliche Rentenalter um 1 Jahr, wird das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt um 0.66 Jahre zunehmen, was einer «mittleren» Reaktion entspricht.
Szenario «Arbeitskräftemangel»	Die demografische Alterung führt in der Tendenz zu einer Verknappung des Arbeitsangebots. Auch ältere Arbeitskräfte sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt. Die erhöhte Nachfrage führt auch zu einer grösseren Bereitschaft der älteren Personen am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Die Erhöhung des Rentenalters wird fast vollständig durch eine entsprechende Ausdehnung der Erwerbsarbeit ausgeglichen.
Szenario «Arbeitskräfteüberschuss»	Strukturelle Anpassungsprobleme führen zu einem Arbeitskräfteüberschuss und setzen Arbeitskräfte in bestimmten Branchen und mit bestimmten Qualifikationen frei. Die mangelnde Nachfrage führt zu einer geringeren Bereitschaft am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Die strukturelle Arbeitslosigkeit erhöht sich für die älteren Erwerbstätigen.
Szenario «Priorität Freizeit»	Freizeit erhält eine höhere Priorität als heute. Diejenigen, die es sich leisten können, treten trotz hoher Nachfrage und entsprechend guten Lohnangeboten vor dem ordentlichen Rentenalter aus dem Arbeitsmarkt aus.
Szenario «Priorität Arbeit»	Arbeit erhält bei den über 58-Jährigen eine höhere Priorität als heute. Trotz mangelnder Nachfrage wollen ältere Personen einer Beschäftigung nachgehen und nehmen auch Lohneinbussen in Kauf.

Quelle: Annahmen Ecoplan

4.3 Auswirkungen der Renteninitiative auf den Arbeitsmarkt



Die Auswirkungen der Erhöhung des ordentlichen Rentenalters gemäss Renteninitiative auf den Arbeitsmarkt lassen sich mit Hilfe der Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten, der Erwerbsquote in VZÄ multipliziert mit der ständigen Wohnbevölkerung, illustrieren. Zwei künftige Zeitpunkte werden dabei hervorgehoben: Einerseits das **Jahr 2033**, in dem das ordentliche Rentenalter für Männer und Frauen gemäss Renteninitiative bei **66 Jahren** liegt, also 1 Jahr bzw. 2 Jahre über dem aktuellen Rentenalter; und andererseits das **Jahr 2043**, in dem das Rentenalter für Männer und Frauen bei **67 Jahren** liegt.

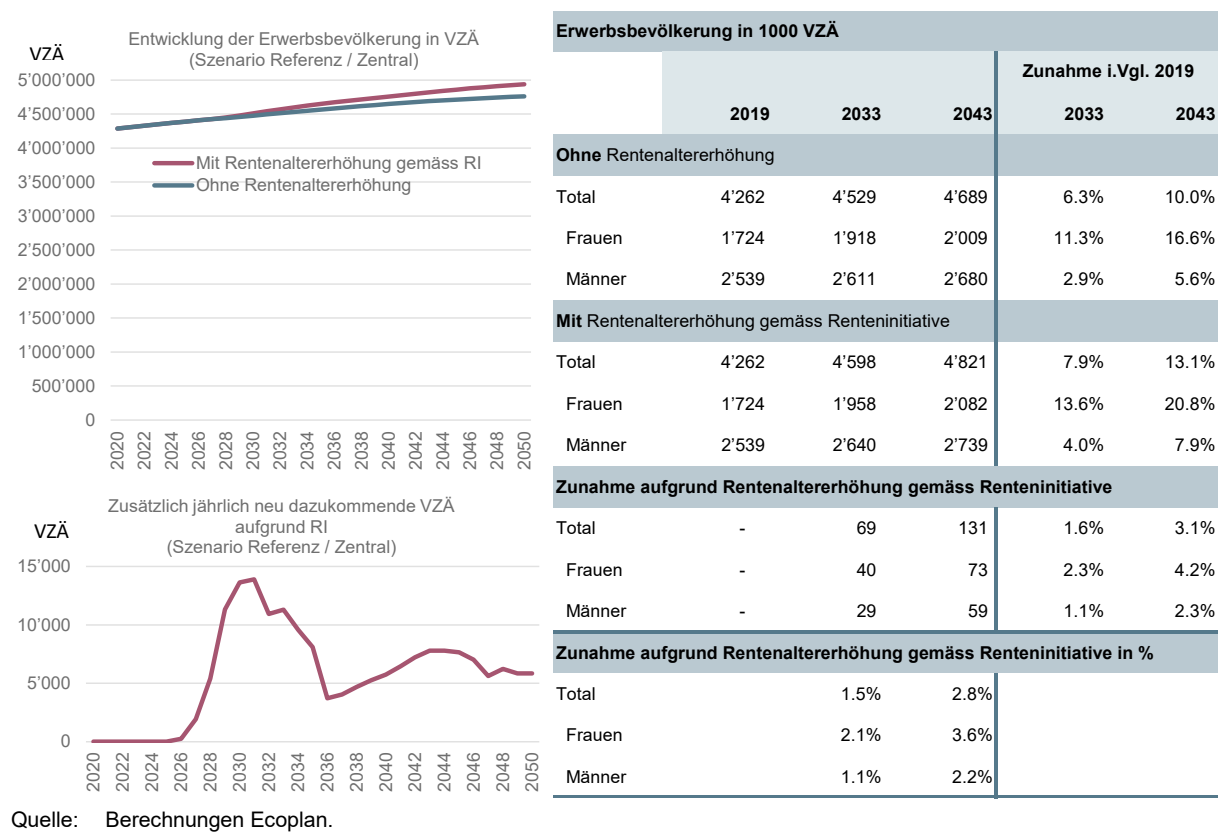
Szenario «Zentral»

Die nachfolgende Abbildung 4-6 zeigt die Auswirkungen der Renteninitiative auf die Erwerbsbevölkerung in VZÄ für das Szenario «Zentral». Gemäss Referenzszenario (A-00-2020) der Szenarien für die Bevölkerungsentwicklung des Bundesamts für Statistik nimmt die Erwerbsbevölkerung in VZÄ ohne Berücksichtigung eines höheren ordentlichen Rentenalters von 2019 bis 2043 um insgesamt 10% zu. Die Zunahme bei den Frauen ist dabei deutlich grösser (+16.6%) als bei den Männern (+5,6%).

Wird die Renteninitiative wie im Kapitel 1 unterstellt umgesetzt, dann nimmt die Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu 2019 bis 2043 um 13.1% zu. Die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 67 Jahre bis ins Jahr 2043 erhöht das Beschäftigungsvolumen im Vergleich zu 2019 also um rund 3.1% im Jahr 2043. Die Zunahme ist bei den Frauen wiederum deutlich grösser (+20.8%) als bei den Männern (+7.9%), da neben der generell stärkeren Zunahme der Arbeitsmarktpartizipation auch das Rentenalter um 3 Jahre zunimmt, also um 1 Jahr mehr als bei den Männern.

Die Grafik unten links in der Abbildung 4-6 zeigt, wie stark die Erwerbsbevölkerung in VZÄ Jahr für Jahr aufgrund der Renteninitiative zunimmt. Die anfänglich stärkere Zunahme bis zum Jahr 2033 ist auf die relativ *schnelle* Anhebung des Rentenalters der Frauen um 2 Jahre und der Männer um 1 Jahr zurückzuführen. Steigt das Rentenalter längerfristig nur noch mit der Lebenserwartung, also langsamer als die initial relativ schnelle Anhebung auf ein Rentenalter 66 für Mann und Frau bis 2033, so darf im Szenario «Zentral» aufgrund der Renteninitiative mit jährlich etwa 5000 bis 7000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten gerechnet werden.

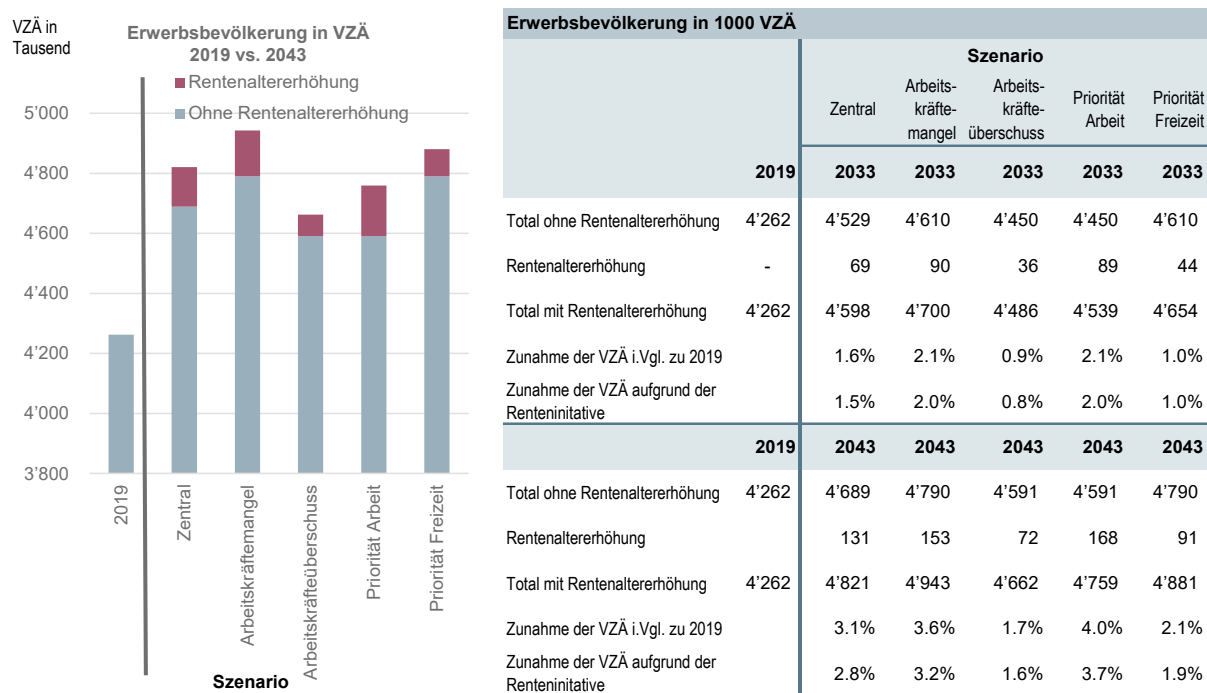
Abbildung 4-6: Auswirkungen der Renteninitiative auf die Erwerbsbevölkerung in VZÄ (Beschäftigungsvolumen) im Szenario «Zentral»



Bandbreiten der möglichen Arbeitsmarkteffekte – Vergleich der fünf Szenarien

Die Bandbreiten der möglichen Arbeitsmarkteffekte ist relativ gross, wie die Abbildung 4-7 zeigt: Die Zunahme der Erwerbsbevölkerung in VZÄ aufgrund der Renteninitiative dürfte im Jahr 2033 zwischen 36'000 und 90'000 Vollzeitäquivalenten entsprechen, was 0.9% bis maximal 2.1% der heutigen Erwerbsbevölkerung entspricht. Im Jahr 2043 liegen die Auswirkungen aufgrund des noch einmal um 1 Jahr gestiegenen ordentlichen Rentenalters entsprechend höher. Die Bandbreite für die Zunahme der Erwerbsbevölkerung aufgrund der Rentenaltererhöhung der Renteninitiative wird im Jahr 2043 auf +1.7% (+72'000 VZÄ) bis +4.0% (+168'000 VZÄ) im Vergleich zu 2019 geschätzt.

Abbildung 4-7: Auswirkungen der Renteninitiative auf die Erwerbsbevölkerung in VZÄ (Beschäftigungsvolumen) in den 5 Szenarien



Quelle: Berechnungen Ecoplan.

Nachfolgend gehen wir kurz auf die einzelnen Szenarien ein und diskutieren qualitativ das arbeitsmarktliche Umfeld.

Szenario «Arbeitskräftemangel»

In diesem Szenario gehen wir davon aus, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften auch in Zukunft gross ist und ein Umfeld geschaffen wird, dass die Arbeitsmarktpartizipation der älteren Personen attraktiv ist. Das arbeitsmarktliche Umfeld könnte sich wie folgt entwickeln:

Der demografische Wandel führt dazu, dass der Anteil der älteren Bevölkerung in der Schweiz kontinuierlich zunimmt. Die bevölkerungsstarken Jahrgänge nähern sich dem Renteneintritt. Damit verbunden ist die Herausforderung eines Fachkräftemangels. Ein drohender Fachkräftemangel hat zur Folge, dass die Bedeutung der älteren Arbeitskräfte zunimmt.

Seit 2000 ist der Anteil Personen zwischen 25 und 64 Jahren mit einem Tertiärabschluss von 24% auf 44% im Jahr 2019 gestiegen. Der Bildungsstand ist bei den jüngsten Bevölkerungsgruppen am grössten. Das BFS geht davon aus, dass das Bildungsniveau der Schweizer Bevölkerung in den nächsten Jahren markant ansteigen wird. Gemäss dem Referenzszenario wird der Anteil von Personen mit Tertiärabschluss im Alter von 25 und 64 Jahren voraussichtlich von 44% im Jahr 2019 auf 51% im Jahr 2030 ansteigen. Insb. der Anteil der diplomierten

Frauen wird zunehmen.³³ D.h. die kommenden älteren Arbeitskräfte werden über ein höheres Bildungsniveau verfügen und werden folglich einen Beitrag zur Deckung der Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften leisten können.

Fazit: In diesem Szenario dürften vor allem die Personen mit höherer Bildung bzw. höheren beruflichen Qualifikationen von einem guten und attraktiven arbeitsmarktlichen Umfeld profitieren und entsprechend länger am Arbeitsmarkt partizipieren. Als Folge dürfte die Arbeitsnachfrage nach ausländischen Arbeitskräften gedämpft werden.

Szenario «Arbeitskräfteüberschuss»

In diesem Szenario gehen wir davon aus, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr so stark zunimmt und ein Umfeld vorherrscht, dass für die Arbeitsmarktpartizipation der älteren Personen nicht besonders attraktiv ist. Die Schweizer Wirtschaft entwickelt sich etwas weniger gut als im Referenzszenario und die Schweizer Arbeitnehmenden vermögen mit dem starken Strukturwandel bzw. den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mithalten. Vor allem ältere Arbeitnehmende kommen auf dem Arbeitsmarkt vermehrt unter Druck und es kommt etwas häufiger zu Arbeitslosigkeit und unfreiwilligen Frühpensionierungen, die sich dämpfend auf die Erwerbsbeteiligung von Personen ums Rentenalter herum auswirken.

Fazit: Da der Bedarf an Arbeitskräften weniger hoch ist, werden die älteren Erwerbspersonen früher aus dem Arbeitsmarkt aussteigen – ein Teil freiwillig, ein anderer Teil unfreiwillig mit entsprechend steigenden Bezugsquoten für ältere Personen bei der ALV und dem nachgelagerten Sozialsystem.

Szenario «Priorität Freizeit»

In diesem Szenario gehen wir davon aus, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften auch zukünftig gross ist, die Arbeitsmarktpartizipation der älteren Personen aber nicht mehr so stark zunimmt, da älteren Personen eine stärkere Priorität auf Freizeit setzen. Das arbeitsmarktliche Umfeld könnte sich wie folgt entwickeln:

Die Bedeutung der Teilzeitarbeit und Freizeit steigt. In den letzten Jahren ist eine Zunahme der Teilzeitarbeit bei den Männern erkennbar. Der Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten ist auch ein ausschlaggebender Grund für den vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben.³⁴

Davon ausgehend, dass mit nächsten Generationen die Freizeit mehr Priorität erhält, wird der Beschäftigungsgrad älterer Erwerbspersonen, insbesondere jener der Männer, sinken. Diejenigen, die es sich leisten können, werden vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt austreten. D.h. insbesondere Personen, die in Branchen mit hohen Löhnen arbeiten, werden vorzeitig den Arbeitsmarkt verlassen.

³³ Bundesamt für Statistik (2020)

³⁴ Infras (2012)

Fazit: Grundsätzlich wäre das Umfeld für ältere Personen am Arbeitsmarkt attraktiv, aber diejenigen, die es sich *leisten können*, gehen trotz hoher Arbeitsnachfrage aufgrund ihrer Prioritäten für Freizeit frühzeitig in Pension oder reduzieren ihr Arbeitspensum. Die Verknappung des heimischen Arbeitsangebots durch die frühzeitige Pensionierung bzw. die Pensenreduktion lässt die Löhne für die jüngeren Arbeitnehmenden steigen, was beides zu zusätzlicher Migration führen kann.

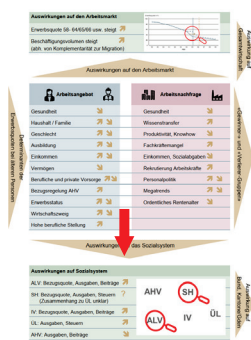
Szenario «Priorität Arbeit»

In diesem Szenario gehen wir davon aus, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr so stark zunimmt, aber ein Umfeld vorherrscht, das für die Arbeitsmarktpartizipation der älteren Personen attraktiv ist. Das arbeitsmarktliche Umfeld könnte sich wie folgt entwickeln:

Mit der steigenden Bildung der Bevölkerung nehmen die qualifizierten Arbeiten an Bedeutung zu. Arbeit kann gerade für gut ausgebildete Personen sinnstiftend sein. Diese Personen wünschen sich, länger am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Aufgrund der mangelnden Nachfrage nach Arbeit entsteht zunehmend eine Konkurrenz zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmenden mit entsprechendem Druck auf die Löhne.

Fazit: Die älteren Arbeitnehmenden wollen trotz mangelnder Arbeitsnachfrage am Arbeitsmarkt bleiben – mit entsprechenden Auswirkungen auf den Lohn.

4.4 Qualitative Überlegungen zu den Auswirkungen der Renteninitiative auf ALV und SH



Nachfolgend diskutieren wir qualitativ die Auswirkungen der Renteninitiative auf die ALV und die SH. Im Vordergrund steht die Frage, ob die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters die ALV-Bezugsquote älterer Erwerbstätiger erhöht. Aktuell weisen die älteren Erwerbstätigen eine unterdurchschnittliche ALV-Bezugsquote auf. Aber sind sie einmal arbeitslos, dann sind die Wiedereinstellungschancen für die älteren Erwerbstätigen geringer als für Jüngere. Ältere Arbeitslose sind daher anteilmässig stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Ein Teil der ausgesteuerten Arbeitslosen wird Sozialhilfe oder – meist über die Sozialhilfe – eine IV-Rente beanspruchen.

4.4.1 Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit und die ALV

Bevor die Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung auf die ALV für den konkreten Fall der Renteninitiative qualitativ diskutiert werden, analysieren wir kurz Beispiele aus der Literatur³⁵, die aber nur beschränkt Rückschlüsse auf die Renteninitiative ermöglichen.

³⁵ Eine umfassende, detaillierte Literaturanalyse konnte im Rahmen des vorliegenden Auftrags nicht durchgeführt werden. Ecoplan geht nicht davon aus, dass eine ausführlichere Analyse der Literatur zu anderen Einsichten geführt hätte.

Kurzer Blick in die Literatur in der Schweiz und über die Landesgrenzen

In der **Schweiz** hatte die Erhöhung des Frauenrentenalters von 62 auf 63 Jahre gemäss Lalive; Staubli (2015) einen zwar signifikanten, aber geringen Effekt auf die Arbeitslosenversicherung zur Folge. Die Studienautoren schätzen, dass die Erhöhung des Frauenrentenalters die Wahrscheinlichkeit im letzten Jahr vor der Pensionierung neu Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu beziehen um 0.5 Prozentpunkte (bei der Erhöhung des Rentenalters von 62 auf 63) respektive um knapp 1 Prozentpunkt (bei der Erhöhung des Rentenalters von 63 auf 64) erhöht hat. Positiv zu Buche schlug demgegenüber aus fiskalischer Sicht, dass durch den positiven Effekt auf die Erwerbstätigkeit mehr Beiträge in die Arbeitslosenversicherung geleistet wurden. Relativ zu den deutlich positiven Effekten der Erhöhung des Rentenalters auf die Erwerbstätigkeit waren die Effekte auf die Arbeitslosigkeit damit uneinheitlich und im Ausmass sehr klein.

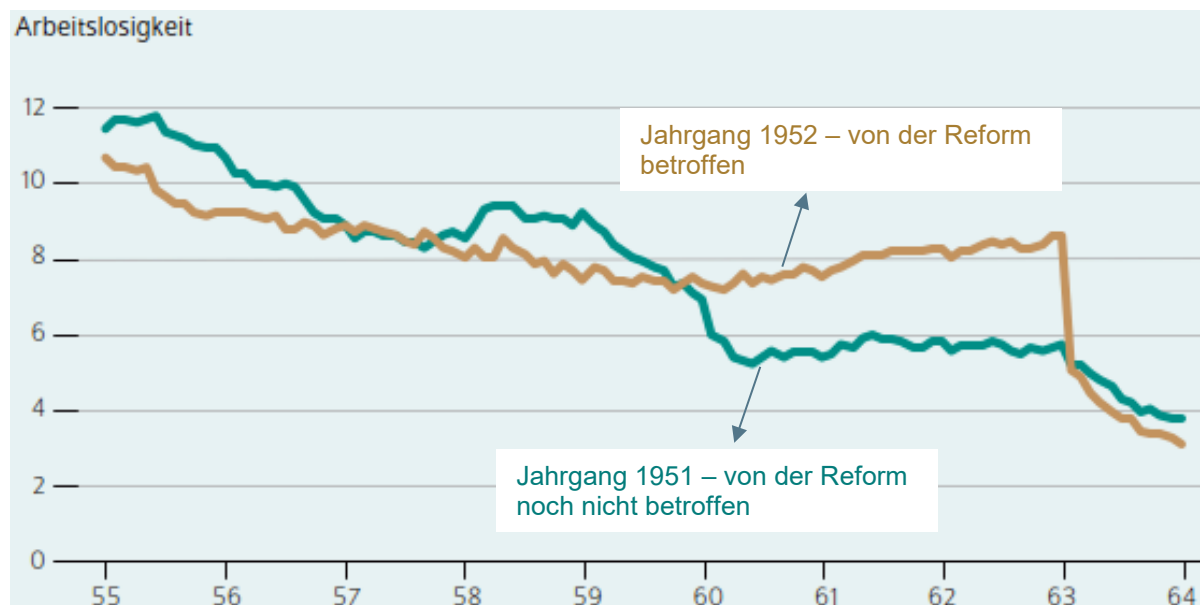
Staubli; Zweimüller (2011) haben für **Österreich** die Effekte einer stufenweisen Rentenaltererhöhung von 2.2 Jahre zwischen 2000 und 2006 auf den Anteil Arbeitslose untersucht. Sie weisen mit einem Differenz-in-Differenz-Ansatz aus, dass der Anteil Arbeitslose als Folge der Rentenaltererhöhung um 10 Prozentpunkte für Männer und um 11 Prozentpunkte für Frauen zunahm. Diese hohe Zunahme für die von der Rentenaltererhöhung betroffenen Jahrgänge war allerdings auch zu erwarten, da der Anteil Arbeitslose in den Jahren vor dem Regelrentenalter bereits bei 10% und mehr lag. Der grosse Effekt der Rentenaltererhöhung auf den Anteil Arbeitslose widerspiegelt gemäss Staubli; Zweimüller (2011) vor allem die entsprechend schlechten Arbeitsmarktbedingungen für ältere Arbeitnehmende in Österreich. Weiter spielt in Österreich die Arbeitslosenversicherung im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand eine grosse Rolle, weil viele ältere Arbeitnehmende vor dem Regelrentenalter aus dem Arbeitsmarkt austreten und die Arbeitslosenversicherung als Überbrückung bis zum Bezug der Rente nutzen.

Im Jahr 1999 wurde in **Deutschland** die sogenannte «Altersrente für Frauen»³⁶ für die Jahrgänge ab 1952 abgeschafft. Die Altersrente für Frauen war nach der Regelaltersrente die häufigste Form des Rentenzugangs für Frauen. Im Jahr 2011 entfielen rund ein Drittel aller Versichertenrenten auf die Altersrente für Frauen. Durch die Abschaffung dieser Rentenart verschob sich das frühestmögliche Renteneintrittsalter für die meisten Frauen schlagartig von 60 auf 63 Jahre. Gemäss Geyer; Haan; Hammerschmid; u. a. (2019) stieg die Erwerbsquote der betroffenen Frauen insgesamt um rund acht Prozentpunkte. Es zeigten sich auch unmittelbare Effekte der Abschaffung der Frauenrente hinsichtlich Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosigkeit lag in beiden Jahrgängen 1951 und 1952 mit 60 Jahren bei rund acht Prozent (vgl. Abbildung 4-8). Während für den von der Reform noch nicht betroffenen Jahrgang 1951 dieser Anteil mit Erreichen der Altersgrenze von 60 Jahren um gut zwei Prozentpunkte auf unter sechs Prozent sank, stieg die Arbeitslosigkeit für den von der Reform betroffenen Jahrgang 1952 bis zum Alter von 63 Jahren leicht an. Nach Erreichen der Altersgrenze 63 war die Arbeitslosigkeit in

³⁶ Die «Altersrente für Frauen» ist eine spezielle Altersrente, die es Frauen bei Einhaltung bestimmter versicherungsrechtlicher Kriterien ermöglicht, bereits mit 60 Jahren eine Altersrente zu beziehen. Um für diese Rente anspruchsberechtigt zu sein, mussten Frauen im Laufe ihres Lebens mindestens 15 Jahre lang in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert gewesen sein und nach ihrem 40. Geburtstag mehr als zehn Jahre lang Pflichtbeiträge gezahlt haben. Ungefähr 60 Prozent aller Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung qualifizierten sich für diese Rentenart.

beiden Kohorten wieder auf einem ähnlichen Niveau und ging mit steigendem Alter weiter zurück.

Abbildung 4-8: Effekt der Abschaffung der Frauenrente in Deutschland auf die Arbeitslosigkeit von Frauen (arbeitslose Frauen in % aller Frauen einer Kohorte in der Versicherungskontenstichprobe)

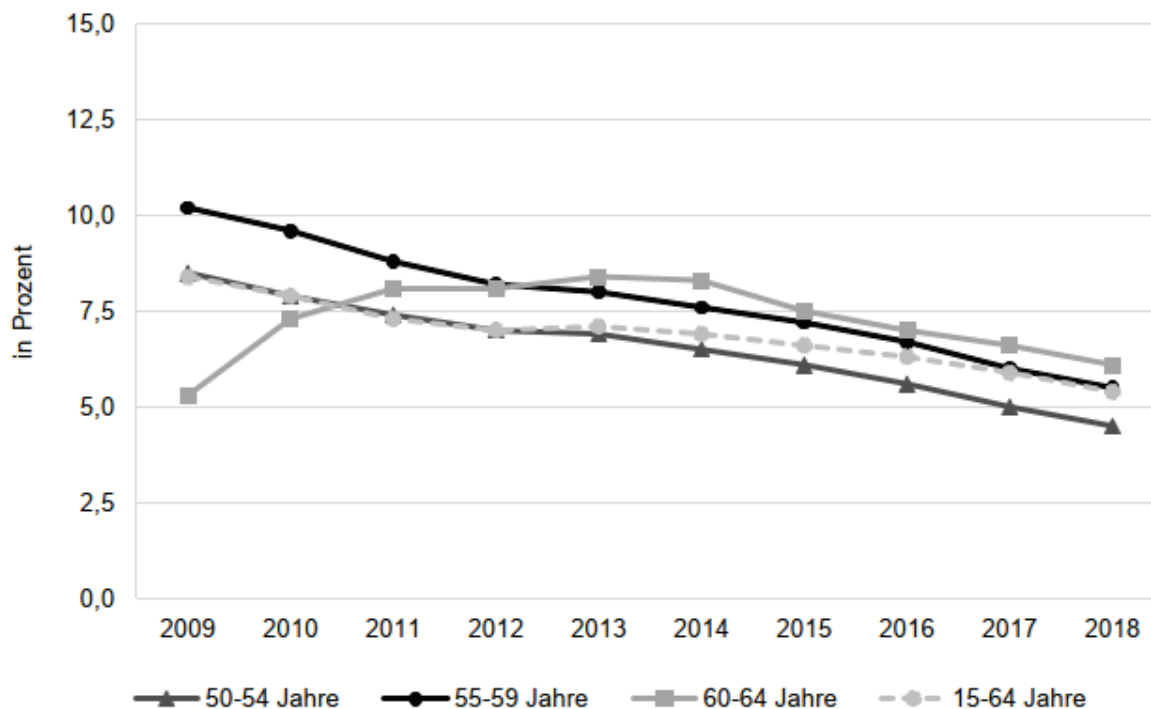


Quelle: Geyer; Haan; Hammerschmid; u. a. (2019), Abbildung 3.

In **Deutschland** ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen ab 2001 von knapp 40% bis ins Jahr 2018 auf über 70% gestiegen (Kaboth (2020), Abbildung 1). Der Ursprung dieser Entwicklung lag in der Neuausrichtung der Beschäftigungs- und Rentenpolitik seit Anfang der 1990er Jahre, mit dem Ziel, einerseits die Beitragszeiten der Versicherten zu verlängern und andererseits die Rentenbezugszeiten zu verkürzen. Die Rentenreform, welche u.a. eine Anhebung des Regelrentenalters auf 67 Jahren beinhaltet, sowie die Arbeitsmarktreformen hatten aber nicht nur einen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung, sondern auch auf die Arbeitslosigkeit. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter den Älteren (siehe Abbildung 4-9) zeigt, dass in Deutschland – anders als in der Schweiz – die relative Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ab einem gewissen Alter zunimmt: Die Arbeitslosenquoten der 60- bis 64-Jährigen sind seit 2013 unter den in der Abbildung 4-9 dargestellten Altersgruppen am höchsten. Zurückzuführen ist diese Entwicklung gemäss Kaboth (2020) insbesondere auf die Schliessung von Frühverrentungsmöglichkeiten.

Aufgrund des inzwischen frühestmöglichen Renteneintritts mit 63 Jahren und der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze hat sich die Arbeitslosigkeit bis ins höhere Erwerbsalter ausgeweitet. Die Arbeitslosenquote würde vor allem bei den 60- bis 64-Jährigen noch höher liegen, wenn die nach wie vor geltende vorruhestandsähnliche gesetzliche Regelung ausser Kraft gesetzt würden. Nach dieser Regelung wird es Älteren ermöglicht, unter erleichterten Bedingungen Leistungen zu beziehen, auch ohne eine Arbeitsvermittlung.

Abbildung 4-9: Arbeitslosenquote in Deutschland nach Altersgruppen 2009-2018



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit 2019, Kaboth (2020), Abbildung 5.

Cribb; Emmerson; O'Brien (2022) schätzen, dass in **Grossbritannien** die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 66 Jahre zwischen Dezember 2018 und Oktober 2020 den Anteil der Männer und Frauen, die sich als arbeitslos melden, um 0.9 bzw. 0.7 Prozentpunkte erhöht hat. Diese Zahlen liegen deutlich tiefer als in Österreich (vgl. oben), aber es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die Arbeitslosenquote in diesem Alter in Grossbritannien im Vergleich mit Österreich relativ tief ist (2.0 % der 64-jährigen Männer und 1.1 % der 64-jährigen Frauen waren vor der Reform arbeitslos). Da es sich um eine Gruppe von Personen handelt, die aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters weiterarbeiten wollen, aber keinen Arbeitsplatz finden, werden sie gemäss Cribb; Emmerson; O'Brien (2022) wahrscheinlich besonders stark von der Reform betroffen sein.

Fazit: Aus der internationalen Literatur lassen sich nur beschränkt Rückschlüsse auf die Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung in der Schweiz gemäss Renteninitiative ziehen. Jedes genannte Fallbeispiel fand in einem Kontext statt, der nicht direkt mit der heutigen Ausgangslage in der Schweiz vergleichbar ist. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Rentenaltererhöhungen im Ausland meist mit flankierenden Massnahmen – rentenseitigen «Abfederungsmassnahmen» oder Arbeitsmarktreformen im weiteren Sinne – begleitet werden. Zusammenfassend können aber folgende zwei Aspekte aus dem kurzen Blick in die Literatur mitgenommen werden:

- Eine Rentenerhöhung führt zu einer «Ausweitung» der Arbeitslosigkeit bis zum erhöhten ordentlichen Rentenalter. Die Arbeitslosenquoten von älteren Arbeitnehmenden werden mit der Erhöhung des Rentenalters in der Tendenz «fortgeschrieben». In Ländern mit einer hohen Arbeitslosenquote bei älteren Erwerbstätigen führt die Rentenerhöhung zu einer stärkeren Zunahme der Arbeitslosigkeit als in Ländern wie der Schweiz mit tiefen Arbeitslosenquoten für ältere Arbeitnehmende.
- Eine schlagartige, abrupte Erhöhung des Rentenalters um ein oder mehrere Jahre kann zu einer über die «Fortschreibung» hinausgehende Zunahme der Arbeitslosigkeit bei den älteren Arbeitnehmenden führen. Wie persistent diese Zunahme ist, muss allerdings offenbleiben.

Blick zurück auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit älterer Schweizer Arbeitnehmenden

Die ALV-Bezugsquoten älterer Personen ab 58 Jahren liegen unter denjenigen jüngerer Personen (vgl. Abbildung 2-18). Daran hat sich in den letzten Jahren nichts Wesentliches geändert. Zum selben Schluss kommen auch Kaiser B., Siegenthaler M., Möhr Th. (2020), welche für die Schweiz zeigen, dass der Anteil der Arbeitslosen über alle Altersjahre und Kohorten – drei gepoolte Geburtskohorten 1942-48, 1949-55 und 1956-62 – nahezu konstant blieb. Dies deutet darauf hin, dass sich Arbeitslosigkeitsrisiko und -dauer insgesamt nur unwesentlich verändert haben.

Mit einer ökonometrischen Analyse zeigen Kaiser B., Siegenthaler M., Möhr Th. (2020), dass eine Arbeitslosigkeit ab dem Alter von 50 Jahren die Arbeitsmarktpartizipation der Betroffenen bis zum ordentlichen Rentenalter nachhaltig reduziert und teilweise auch frühzeitige Rücktritte aus dem Erwerbsleben auslöst. Die Auswirkungen einer Arbeitslosigkeit im Alter von 50 Jahren haben sich über die Zeit kaum verändert. In späteren Altersjahren scheinen die Betroffenen in den jüngeren Kohorten aber mehr Mühe zu bekunden, zurück in den Arbeitsmarkt zu finden, als dies in der ältesten Kohorte der Fall war. Der Kohortenvergleich deutet auch darauf hin, dass die negativen Effekte einer Aussteuerung auf die Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitnehmenden über die Zeit etwas zugenommen haben. Dass es grundsätzlich für ältere im Vergleich zu jüngeren Arbeitslosen schwieriger ist eine neue Arbeitsstelle zu finden, zeigen die mit dem Alter steigenden Aussteuerungsquoten (vgl. Abbildung 2-21).

Fazit: Die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden, ist für ältere Erwerbstätige geringer als für jüngere Erwerbstätige. Die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu bleiben, ist dagegen für ältere Erwerbstätige höher. Die Herausforderung von arbeitslos gewordenen, älteren Erwerbstätigen liegt also im Wiedereinstieg in den ordentlichen Arbeitsprozess.

Qualitative Analyse zu den Befürchtungen steigender Arbeitslosigkeit wegen höherem Rentenalter

Zuerst wollen wir «*generell*» der Frage nachgehen, ob das zusätzliche Erwerbspotenzial älterer Personen, die aufgrund eines höheren Rentenalters weiter am Arbeitsmarkt partizipieren,

auf dem Arbeitsmarkt überhaupt «aufgenommen» werden kann. Danach diskutieren wir, ob die «generelle» Einschätzung für alle Erwerbstätigengruppen zutrifft.

«Generelle» Einschätzung der Auswirkung einer Rentenaltererhöhung auf die Arbeitslosigkeit

Gegen Rentenaltererhöhungen wird teilweise eingewendet, dass der Arbeitsmarkt das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften nicht verkraftet.³⁷ Es gebe nicht genügend Arbeitsplätze für die Älteren, und es fehle daher an der Möglichkeit, länger im Arbeitsprozess zu bleiben. Als Folge der Rentenaltererhöhung werde also die Arbeitslosigkeit der Älteren ansteigen oder der längere Verbleib der Älteren im Arbeitsprozess werde die Jüngeren verdrängen und damit die Arbeitslosigkeit bei den Jüngern erhöhen.

Dieser Einwand geht davon aus, dass in einer Volkswirtschaft ein fester »Kuchen« von Arbeit existiert, der nur aufgeteilt werden kann. Das Beschäftigungsniveau einer Volkswirtschaft ist jedoch nicht fest vorgegeben. Mit zunehmender Beschäftigung der Älteren wird auch das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen steigen und damit die Einkommen und der Konsum in der gesamten Volkswirtschaft zunehmen. Wäre dem nicht so, dann würden Volkswirtschaften mit einer tiefen Erwerbsquote eine tiefere Arbeitslosigkeit haben. Das Beispiel Schweiz zeigt aber, dass auch eine Volkswirtschaft mit hohen Erwerbsquoten nicht durch höhere Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist.

Weiter ist anzumerken, dass aufgrund der Attraktivität der Schweiz trotz demografischem Wandel die Beschäftigung gemäss den meisten Szenarien zur Bevölkerungs- und Erwerbspersonenentwicklung des Bundesamts für Statistik weiter zunehmen wird. Die nachfolgende Abbildung 4-10 zeigt, dass im Referenzszenario damit gerechnet wird, dass auch ohne Rentenaltererhöhung das Beschäftigungsvolumen zwischen 2019 bis 2050 um 12% ansteigen wird. Würde das zusätzliche von der Renteninitiative gemäss Szenario «Zentral» induzierte Beschäftigungsvolumen³⁸, wenn es denn vollständig zusätzlich zur Migration wäre,³⁹ dazugezählt, dann würde das Beschäftigungsvolumen zwischen 2019 bis 2050 um 16% steigen – also um 4 Prozentpunkte mehr als ohne Rentenaltererhöhung.

Die Gefahr einer Verdrängung jüngerer Berufseinsteiger durch eine längere Beschäftigung älterer Erwerbstätiger besteht aufgrund des demografischen Wandels nicht. Die Abbildung 4-10 zeigt, dass bis ins Jahr 2050 das von den Berufseinsteigern angebotene Beschäftigungsvolumen⁴⁰ kleiner ist als das altershalben wegfallende Beschäftigungsvolumen.⁴¹ Weiter zeigt diese Abbildung auch, dass das jährlich hinzukommende zusätzliche Beschäftigungsvolumen

³⁷ vgl. zu den nachfolgenden Einschätzungen auch die Ausführungen von Schnabel in Tiemann H., Wahl S., Gunkel A., Schnabel R. (2007) oder Brunetti A. (2019).

³⁸ Die Berechnungen wurden für alle Jahre 2019 bis 2050 durchgeführt.

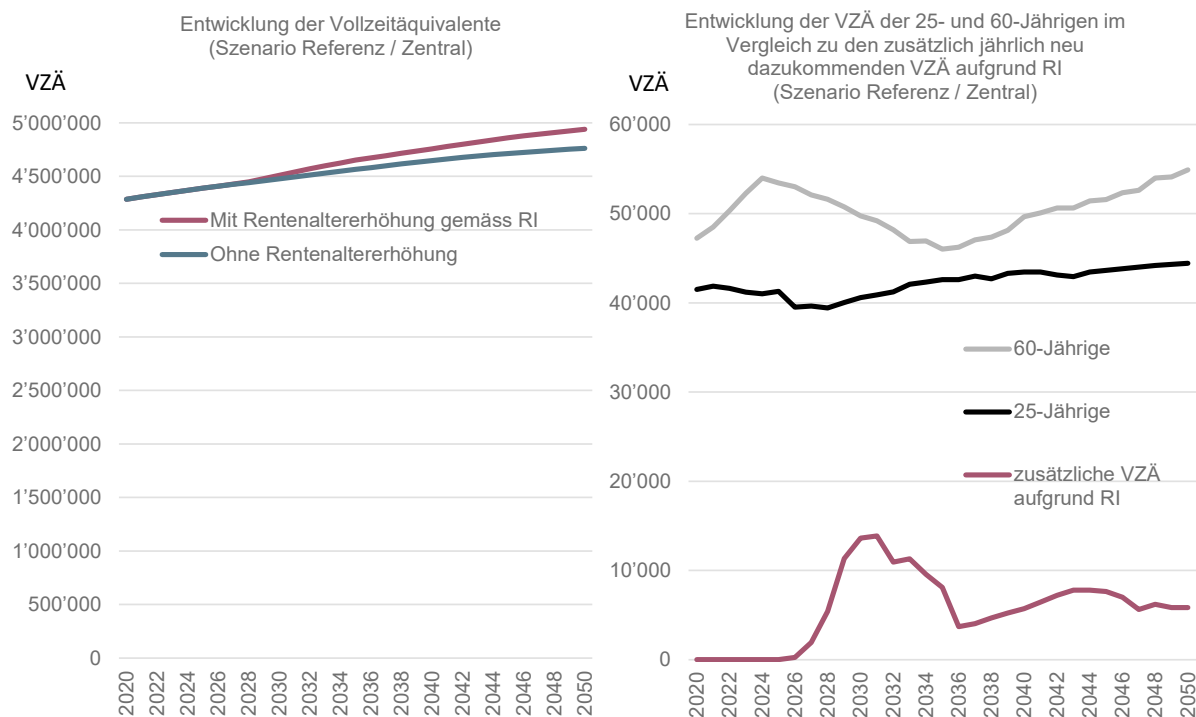
³⁹ Vgl. dazu die Diskussion in Kapitel 4.5.

⁴⁰ Approximiert durch das angebotene Beschäftigungsvolumen der 25-Jährigen.

⁴¹ Approximiert durch das angebotene Beschäftigungsvolumen der 60-Jährigen. Die 60-Jährigen stehen – wie die 25-Jährigen – (fast) voll im Berufsleben und haben beide in etwa die gleiche, hohe Erwerbsquote. Somit lassen sich die beiden Beschäftigungsvolumina dieser beiden Altersgruppen gut vergleichen.

durch die Erhöhung des Rentenalters gemäss Renteninitiative im Szenario «Zentral» gerade etwa die Lücke zwischen dem durch die Demografie bedingten wegfallenden und hinzukommenden Beschäftigungsvolumen auffüllt.

Abbildung 4-10: Entwicklung der Vollzeitäquivalente (Szenario Referenz)



Quelle: Berechnungen Ecoplan.

Gründe für eine «generell» steigende Arbeitslosigkeit können länger dauernde strukturelle Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt sein, wie sie im Szenario «Arbeitskräfteüberschuss» skizziert sind. In diesem Szenario wäre allerdings für alle Arbeitnehmenden mit einer höheren Arbeitslosigkeit zu rechnen, wobei die älteren Arbeitnehmenden wohl stärker betroffen wären.

Auswirkung einer Rentenaltererhöhung auf die Arbeitslosigkeit einzelner besonders betroffener Gruppen

Aus der obigen «generellen» Einschätzung zu schliessen, dass eine Rentenaltererhöhung völlig friktionslos für alle Arbeitnehmende ist, wäre falsch. Nachfolgend wollen wir die Situation einzelner besonders betroffener Gruppe diskutieren:

- **Ältere Arbeitslose:** Wer einige Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter arbeitslos wird – bspw. aufgrund von Umstrukturierung – hat es im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmenden schwerer, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass die älteren Arbeitssuchenden kurz vor der Pensionierung stehen und sich die aufwendige Stellenbesetzung und die Einarbeitung der älteren Arbeitskraft nicht mehr lohnt.

Wird nun das ordentliche Rentenalter erhöht, dann würde sich an der grundsätzlichen Ausgangslage des schwierigen Wiedereinstiegs älterer Arbeitslosen nichts ändern. Beim Kalkül der Unternehmen, ob sich die Einarbeitung eines älteren Arbeitnehmenden noch lohnt, würde aber das höhere Rentenalter entsprechend berücksichtigt. Das Problem des schwierigen Wiedereinstiegs würde sich somit entsprechend der Rentenaltererhöhung nach hinten schieben und die (leicht) erhöhte Arbeitslosigkeit kurz vor dem ordentlichen Rentenalter entsprechend auch.

- *Erwerbstätige mit nicht mehr nachgefragter Qualifikation:* Bei der Arbeitskräftenachfrage werden die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen steigen und werden wohl auch in Zukunft – vielleicht noch mehr als bisher – einem starken Wandel unterliegen. Dagegen werden Ältere mit geringerer Qualifikation oder mit einer durch lange Beschäftigung im selben Job nicht mehr nachgefragten Qualifikation in Zukunft schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als heute. Diese Feststellung trifft sicherlich zu, spricht aber nicht generell gegen eine schrittweise Rentenaltererhöhung, bei der sich die Qualifizierung der Arbeitskräfte entsprechend der längeren Erwerbstätigkeit anpassen kann. Nur wenn diese Anpassung der Qualifizierung an die längere Erwerbstätigkeit nicht gelingt, wird das Arbeitslosigkeitsrisiko steigen. Ob diese Anpassung der Qualifizierung gelingt, hängt neben der Flexibilität und Qualifizierungsfähigkeit älterer Arbeitnehmenden vom Kalkül der Unternehmen ab. Das Arbeitslosigkeitsrisiko wird aufgrund der Rentenaltererhöhung für diejenigen älteren Arbeitnehmenden steigen, für welche mit einem hohen Qualifizierungsaufwand zu rechnen ist.
- *Berufsgruppen mit besonderen körperlichen oder psychischen Belastungen:* Personen in Berufsgruppen mit besonderen körperlichen oder psychischen Belastungen sind teilweise schon heute nicht in der Lage, bis zum ordentlichen Rentenalter zu arbeiten. Der Weg führt entweder in die freiwillige Frühpensionierung, in die ALV, die SH oder in die IV. Diese Personengruppe kann auf eine Erhöhung des Rentenalters aus gesundheitlichen Gründen nicht mit entsprechend längerem Arbeiten reagieren. Die Frage ist nun, ob diese Personengruppe aufgrund des höheren Rentenalters grösser wird. In der Tendenz könnte diese gesundheitliche Problematik durch das höhere Rentenalter noch akzentuiert werden. Unklar ist allerdings in welchem Ausmass sich die gesundheitliche Situation durch den technischen Fortschritt in Zukunft verbessert. Die grosse Unbekannte dürfte hier vor allem die psychische Belastung sein, die sich in den letzten Jahren akzentuiert hat.

Fazit: Die schrittweise Erhöhung des ordentlichen Rentenalters gemäss Renteninitiative wird die Arbeitslosigkeit älterer Personen zwar entsprechend dem höheren Rentenalter ausweiten, aber die Arbeitslosenquote wird aufgrund der Rentenaltererhöhung nicht zunehmen. Beim Kalkül der Unternehmen, ob sich die Einarbeitung eines älteren Arbeitnehmenden, bzw. die Weiterbeschäftigung eines älteren Mitarbeitenden bis zur Pensionierung noch lohnt, würde das höhere Rentenalter entsprechend (d.h. mit positiven, bzw. negativen Aspekten) berücksichtigt.

Auch wird die Rentenerhöhung keine Verdrängung junger Berufseinsteigenden mit entsprechender Gefahr höherer Arbeitslosigkeit mit sich bringen.⁴² Personen in Berufsgruppen mit besonderen körperlichen oder psychischen Belastungen dürften von einer Rentenerhöhung besonders negativ betroffen sein und die Gefahr der Arbeitslosigkeit steigt mit zunehmenden ordentlichen Rentenalter. Offen ist, ob sich die Situation für diese Personen aufgrund des weiteren Fortschritts im Gesundheitsbereich bzw. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Zukunft verbessern wird.

Auswirkung einer Rentenerhöhung auf die Arbeitslosenversicherung

Die Erhöhung des Rentenalters, wie sie die Renteninitiative vorsieht, hat auf die Arbeitslosenversicherung auf der Leistungs- als auch auf der Einnahmeseite Folgen:

- *Leistungsseite:* Mit der Erhöhung des Rentenalters wird die Arbeitslosigkeit entsprechend dem höheren Rentenalter «ausgeweitet». Die Arbeitslosenversicherung wird also länger beansprucht und entsprechend steigen die ausbezahlten ALV-Leistungen.
- *Einnahmeseite (Lohnbeiträge der Versicherten):* Der spätere Arbeitsmarktrückzug als Folge der Rentenerhöhung hat eine längere Beitragszahlung in die Arbeitslosenversicherung zur Folge – entsprechend steigen die Einnahmen der ALV.

Eine grobe Einschätzung seitens Ecoplan zeigt, dass unter den Prämissen des Szenarios «Zentral» und den ALV-Leistungen gemäss Abbildung 2-17 die ALV leicht mehr einnimmt als sie zusätzlich ausgibt. Die zusätzlichen Lohnbeiträge übersteigen somit die zusätzlichen Leistungen – dies als Folge davon, dass die älteren Arbeitnehmenden unterdurchschnittlich stark von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, netto also mehr einzahlen als sie erhalten. Liegen die ALV-Bezugsquoten in den durch die Rentenerhöhung zusätzlich zu leistenden Arbeitsjahren um 50% oder um 2 Prozentpunkte pro Jahr Rentenerhöhung höher als heute für die 63- bzw. 64-Jährigen (bspw. aufgrund sich akzentuierender gesundheitlicher Belastungen bei den älteren Erwerbstätigen), dann halten sich zusätzliche Einnahmen und Ausgaben die Waage.

Fazit: Die Rentenerhöhung gemäss Renteninitiative dürfte den Saldo des ALV-Budgets nicht wesentlich verändern. Die zusätzlichen Lohnbeiträge decken in etwa die zusätzlichen ALV-Leistungen.

4.4.2 Auswirkungen auf die Anzahl SH-Beziehenden und die SH

Auswirkungen einer Rentenerhöhung auf die Anzahl SH-Beziehenden

Die SH-Bezugsquote älterer Personen liegt für die Frauen bei etwa 3% und bei den Männern bei gut 3.5% (vgl. Abbildung 2-19). In den letzten 10 Jahren zeigt sich für ältere Männer wie auch für Frauen eine zunehmende Bezugsquote in der Sozialhilfe. Der Wechsel von der ALV

⁴² Welcher Einfluss die Rentenerhöhung auf die Migration haben könnte, wird im Kapitel 4.5 diskutiert.

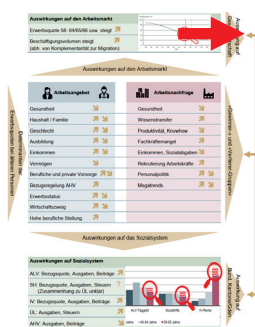
in die SH hat aber in den letzten 10 Jahren abgenommen (vgl. Abbildung 2-22), d.h. die Zunahme der SH-Bezugsquote ist auf den Wechsel von der Nichterwerbstätigkeit in die SH zurückzuführen.

Da eine Rentenaltererhöhung den Wechsel von der Nichterwerbstätigkeit in die SH nicht wesentlich beeinflussen dürfte und nur mit einer «Ausweitung» aber nicht mit einer grösseren zusätzlichen Erhöhung der Arbeitslosigkeit gerechnet werden muss, kann auch bei der Sozialhilfe davon ausgegangen werden, dass sich die Sozialhilfeleistungen entsprechend der Heraufsetzung des Rentenalters «ausweiten».

Auswirkung einer Rentenaltererhöhung auf die Sozialleistungen

Die «Ausweitung» der Sozialhilfeleistungen auf die zusätzlichen Jahre entsprechend der Rentenaltererhöhung gemäss Renteninitiative kann unter den Prämissen des Szenarios «Zentral» und den SH-Leistungen gemäss Abbildung 2-17 auf 40 Mio. CHF im Jahr 2033 bzw. 70 Mio. CHF im Jahr 2043 grob geschätzt werden.

4.5 Auswirkungen der Renteninitiative auf die Gesamtwirtschaft



Im Kapitel 4.3 wurde aufgezeigt, dass bei einer Rentenaltererhöhung die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen steigt und – aus rein statischer Sicht – insgesamt das Beschäftigungsvolumen zunehmen wird. Nachfolgend diskutieren wir kurz die Auswirkungen der Renteninitiative auf die Gesamtwirtschaft in drei Schritten:

- *Statische Effekte der Beschäftigungserhöhung auf die Gesamtwirtschaft*
- *Einfluss der Arbeitsmigration auf die Beschäftigungserhöhung*
- *Gesamtwirtschaftliche Rückkoppelungen*

Statische Effekte der Beschäftigungserhöhung auf die Gesamtwirtschaft

Isoliert betrachtet und ohne Berücksichtigung von gesamtwirtschaftlichen Rückkoppelungen führt eine Erhöhung des Beschäftigungsvolumens zu einer entsprechenden Zunahme des Bruttoinlandsprodukts, sofern die Arbeitsproduktivität durch das zusätzliche Arbeitsangebot der älteren Personen nicht sinkt.

Föllmi R., Schmidt T., Jäger Ph. (2019) zeigen für die Schweiz aufgrund historischer Daten, dass ein hoher Anteil Personen zwischen 20 und 55 tendenziell positiv und ein höherer Anteil älterer Personen in der Gesamtbevölkerung eher negativ mit der *gesamtwirtschaftlichen* Arbeitsproduktivität korreliert ist. Daraus lässt sich aber nicht zwangsläufig auf eine im Alter abnehmende individuelle Arbeitsproduktivität schliessen. Die Studie zeigt vielmehr, dass der demografische Wandel potenzielle Produktivitätseffekte hat. Wie sich die individuelle oder gesamtwirtschaftliche Produktivität aufgrund einer Rentenaltererhöhung verändert, kann aus der Studie nicht abgeleitet werden.

Im Folgenden gehen wir davon aus, dass sich die durchschnittliche Arbeitsproduktivität durch die zusätzliche, rentenalterbedingte Beschäftigung der älteren Personen nicht verändert. Dies bedeutet, dass das bis 2033 im Vergleich zur Referenzentwicklung um +1.5% höhere Beschäftigungsvolumen im Szenario «Zentral» zu einer entsprechenden Erhöhung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) führen würde. Da unter dieser statischen Betrachtung die Entwicklung der ständigen Wohnbevölkerung gleich bleibt, würde auch das Pro-Kopf-BIP um den entsprechenden Prozentsatz steigen. Allerdings muss hier klar gemacht werden, dass dieser Pro-Kopf-BIP-Anstieg auf Kosten der Freizeit geht, denn es wird aufgrund der Rentenerhöhung mehr gearbeitet und entsprechend weniger Freizeit bezogen. Der Pro-Kopf-BIP-Anstieg ist in diesem Fall wenig aussagekräftig und kann nicht gleichgesetzt werden mit einer entsprechenden Erhöhung der individuellen Wohlfahrt.⁴³

Einfluss der Arbeitsmigration auf die Beschäftigungserhöhung

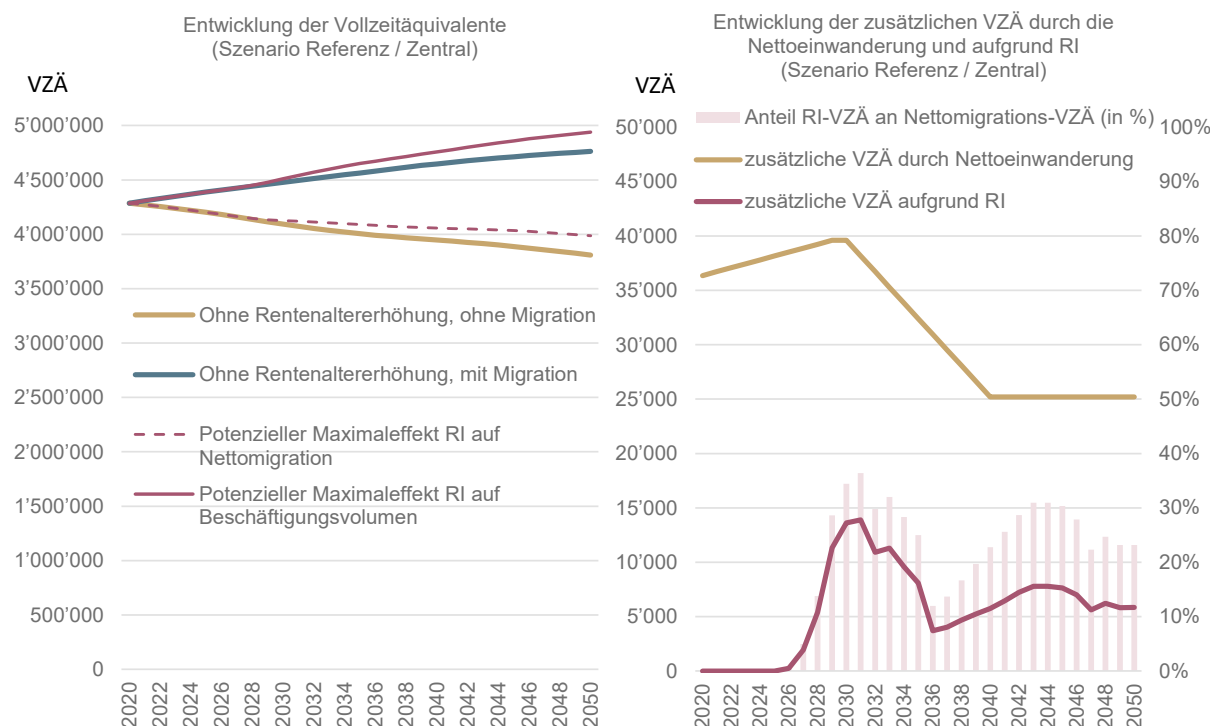
In der obigen statischen Betrachtung wird davon ausgegangen, dass die längere Erwerbstätigkeit der älteren Personen aufgrund der Anhebung des ordentlichen Rentenalters das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsvolumen entsprechend erhöht. Dies ist folgerichtig, wenn davon ausgegangen wird, dass die höhere Arbeitsmarktbeteiligung keinen Einfluss auf die Arbeitsmigration hat.

Die nachfolgende Abbildung 4-11 zeigt in der linken Grafik, dass die Erwerbsbevölkerung ohne Nettomigration abnehmen würde. Die vom Bundesamt für Statistik in ihrem Referenzszenario unterstellte Nettomigration führt dazu, dass insgesamt die ständige Wohnbevölkerung und damit auch die Erwerbsbevölkerung bis 2050 zunimmt. Die rechte Grafik zeigt, dass die vom BFS unterstellte Nettomigration die Erwerbsbevölkerung bis 2030 auf rund 40'000 VZÄ⁴⁴ erhöht, danach nimmt diese bis 2040 auf 25'000 VZÄ ab und bleibt ab 2040 konstant.

Die rechte Grafik in der Abbildung 4-11 zeigt, dass die Erhöhung des Beschäftigungsvolumens aufgrund der Renteninitiative im Szenario Zentral deutlich kleiner ist als das zusätzliche Beschäftigungsvolumen aus der Nettomigration. In der Periode 2026 bis 2050 beträgt der Anteil des zusätzlichen Beschäftigungsvolumens aufgrund der RI rund 23% des zusätzlichen Beschäftigungsvolumens durch die Nettomigration.

⁴³ Die gleiche Überlegung gilt für alle Szenarien: Die höheren Beschäftigungsvolumen aufgrund der Rentenerhöhung gemäss Renteninitiative in den vier anderen Szenarien (Vgl. Abb. 4-7) führen jeweils zu entsprechender Erhöhung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und des BIP pro Kopf.

⁴⁴ Zur Abschätzung der Veränderung der Erwerbsbevölkerung in VZÄ wurde der Wanderungssaldo der ständigen Wohnbevölkerung im Szenario A-00-2020 mit einer Erwerbsquote in VZÄ von 72% unterstellt. Diese 72% wurde aus einer Differenzrechnung des Referenzszenario A-00-2020 mit dem Szenario A-05-2020 «hohes Wanderungssaldo» grob abgeschätzt.

Abbildung 4-11: Entwicklung der Vollzeitäquivalente und Einfluss der Migration (Szenario Referenz)

Die zentrale Frage ist, ob die höhere Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Personen die Arbeitsmigration vermindert oder nicht: Die linke Grafik in der obigen Abbildung 4-11 zeigt zwei Extremfälle des Effekts der Renteninitiative:

- *RI führt zu einem Rückgang der Migration:* Wenn das zusätzliche Beschäftigungsvolumen als Folge der Rentenaltererhöhung zu einem entsprechenden Rückgang der Nettomigration führt, würde die Nettomigration in der Periode 2023 bis 2050 um 23% zurückgehen. Das Gesamt-Beschäftigungsvolumen und damit das BIP würden sich mit der Renteninitiative nicht wesentlich verändern (die blaue Linie bleibt gültig nach der Rentenaltererhöhung es würde sich eine tiefere Nettomigration einstellen). Einzig das Pro-Kopf-BIP würde auf Kosten der Freizeit zunehmen.
- *RI erhöht Gesamt-Beschäftigungsvolumen:* Wenn das zusätzliche Beschäftigungsvolumen der älteren Personen die Migration nicht tangiert, dann steigt das Gesamt-Beschäftigungsvolumen um das zusätzliche Beschäftigungsvolumen der älteren Personen (rote Linie). Die Arbeitsmigration würde sich in diesem Fall aufgrund der Rentenaltererhöhung nicht verändern, das Gesamt-Beschäftigungs- und damit das BIP-Niveau würde – rein statisch betrachtet – also um diese oben diskutierte +1.5% im Jahr 2033 gegenüber der Referenzentwicklung zunehmen.

Die Realität wird irgendwo dazwischen liegen. Der Observatoriumsbericht zur Personenfreizügigkeit⁴⁵ stellt generell fest, dass die Rekrutierung von Arbeitskräften im EU/EFTA-Raum komplementär zu den ansässigen Arbeitskräften erfolgt und die Verdrängungseffekte nur gering sind,⁴⁶ aber einige Studien auch Verdrängungseffekte für bestimmte Subgruppen erkennen lassen.⁴⁷ Unklar ist, ob es spezifische Verdrängungseffekte der Migration für die älteren Erwerbstätigen gibt. Sollte es solche geben, dann müsste geklärt werden, ob diese generell für ältere Personen gelten oder sie sich einzig auf den Austrittspfad aus dem Arbeitsprozess beziehen. Entsprechende Studien zu dieser Thematik liegen nicht vor.

Gesamtwirtschaftliche Rückkoppelungen

Die Erhöhung des Arbeitsangebots durch die Rentenaltererhöhung könnte für sich alleine betrachtet zu einem Druck auf die Löhne aller Arbeitnehmenden führen. Würden die Bruttolöhne in der Folge sinken, so würde das Arbeitsangebot aller Arbeitnehmenden, insbesondere der flexibel reagierenden Arbeitnehmenden (meist Teilzeit- oder Mehrfachbeschäftigte und Frauen), abnehmen. Das höhere Arbeitsangebot der älteren Arbeitnehmenden würde damit zumindest teilweise wieder durch ein geringeres Arbeitsangebot der jüngeren Arbeitnehmenden und/oder einer geringeren Nettomigration kompensiert.

Die Rentenaltererhöhung erhöht aber nicht nur das Arbeitsangebot, sondern erhöht auch die Einnahmen für das Sozialsystem und die öffentlichen Finanzhaushalte und senkt insgesamt die Ausgaben des Sozialsystems. Der Finanzierungsbedarf des Sozialsystems fällt also weniger hoch aus. Unterstellt man ein ausgeglichenes Budget in der Summe des Sozialsystems (AHV, ALV, SH, IV, ÜL) so würden mit der Renteninitiative die Lohnbeiträge und andere Finanzierungsbeiträge an das Sozialsystem weniger stark zunehmen als ohne Erhöhung des Rentenalters. Weiter ist davon auszugehen, dass das zusätzliche Beschäftigungsvolumen auf-

⁴⁵ Seco (2021), 17. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU, Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf Arbeitsmarkt und Sozialleistungen.

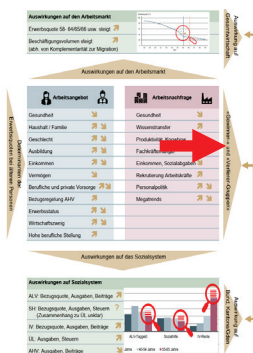
⁴⁶ Die erhöhte Migration infolge der Einführung der Personenfreizügigkeit führte zu einem zusätzlichen Arbeitsangebot. Dieses zusätzliche Arbeitsangebot war in erster Linie eine Ergänzung und nicht eine Konkurrenz zum bestehenden Arbeitsmarktangebot und war daher nachfragegetrieben (Sogwirkung des Arbeitsmarktes). Zu diesem Schluss kommen Flückiger et. al. (2006) sowie Flückiger und Kempeneers (2012), welche zwischen den zugewanderten und den bereits in der Schweiz ansässigen Arbeitskräften eine komplementäre Beziehung nachweisen. Dies impliziert, dass die zusätzliche Beschäftigung von Zugewanderten bislang nicht auf Kosten der ansässigen Bevölkerung geschah. Weiter deuten die Resultate von Basten und Siegenthaler (2013) darauf hin, dass die Einwanderung die Arbeitslosigkeit der Einheimischen sogar insgesamt reduziert und die Beschäftigung erhöht hat.

⁴⁷ Einige Studien deuten darauf hin, dass die stärkere Konkurrenz durch Zugewanderten die Beschäftigungslage einzelner Subgruppen der ansässigen Bevölkerung beeinträchtigt haben könnte. Anzeichen für eine Verdrängung identifizieren etwa Losa et. al. (2011), welche mit einem Rückgang der ansässigen Beschäftigten auf den Zuwachs der Grenzgängerbeschäftigung rechnen. Weiter zeigen Sheldon und Cueni (2011), dass das Arbeitslosigkeitsrisiko bei den niedrigqualifizierten ansässigen Ausländern und Ausländerinnen aus Nicht-EU-Staaten sowie zum Teil auch bei niedrigqualifizierten Schweizerinnen und Schweizern als Folge der verstärkten Zuwanderung im Zuge des FZA zugenommen hat. Favre; Lalive; Zweimüller (2013) finden dagegen einzig bei hoch qualifizierten Arbeitskräften auf die Personenfreizügigkeit rückführbare negative Beschäftigungseffekte: Rückgang der Beschäftigungsquote um 0.87 Prozentpunkte und erhöhte Arbeitslosigkeit um 0.36 Prozentpunkten (für den Zeitraum 2002 bis 2010).

grund der Erhöhung des Rentenalters auch zu zusätzlichen Steuereinnahmen führt und entsprechend die Steuersätze (nach unten) angepasst oder mehr staatliche Leistungen angeboten werden können. Angepasste Lohnbeiträge und/oder Steuersätze würden die Nettolöhne für alle Arbeitnehmenden im Vergleich zum Status quo steigen lassen und entsprechend wird sich auch das Arbeitsangebot erhöhen.

Wir haben es also am Arbeitsmarkt mit zwei gegenläufigen Effekten zu tun (Druck auf die Bruttolöhne, Anstieg der Nettolöhne), die sich gegenseitig zumindest teilweise kompensieren. Welche dieser beiden Effekte dominiert, kann in der vorliegenden Studie nicht beurteilt werden.

4.6 Auswirkungen der Renteninitiative auf verschiedene Bevölkerungsgruppen



Die Renteninitiative hat – wie jede Reform – unterschiedliche Auswirkungen für verschiedene Bevölkerungsgruppen. Die Diskussion zur Betroffenheit verschiedener Bevölkerungsgruppen führen wir nach folgenden Dimensionen:

- *Umverteilungswirkung der Renteninitiative*
- *Gesundheitszustand der älteren Erwerbstätigen*
- *Starke Präferenzen für Freizeit*
- *Arbeitsmarktzugang für ältere Erwerbstätige*

a) Umverteilungswirkung der Renteninitiative

Generell können wir drei verschiedene Umverteilungswirkungen ausmachen. Erstens die intergenerationelle Umverteilung, zweitens die Umverteilung zwischen den Geschlechtern und drittens die Umverteilung zwischen «Tief- und Hochlohn-Beziehenden».

Intergenerationelle Umverteilung

Die intergenerationelle Umverteilung der Renteninitiative wurde im Rahmen dieses Auftrags nicht berechnet. In der Studie Ecoplan, DIA (2021) wurden die Auswirkungen einer Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre auf die Fiskallücke und die Generationenkonti berechnet. Aus letzterer können ebenfalls keine direkten Rückschlüsse auf die intergenerationelle Umverteilung der Renteninitiative getroffen werden.

Für die Einschätzung der intergenerationellen Umverteilung der Renteninitiative müsste zunächst ein Referenzszenario definiert werden. Dies setzt Annahmen zum Umgang mit der sich abzeichnenden Finanzierungslücke voraus. Reformen werden unvermeidlich sein, schon weil der AHV-Ausgleichsfonds gemäss Art. 107 des AHV-Gesetzes in der Regel nicht unter den Betrag einer Jahresausgabe sinken darf.⁴⁸ Das Gesetz sieht aber keinerlei Automatismus zur Frage vor, wie der AHV-Ausgleichsfonds im Gleichgewicht zu halten ist.

Vereinfachend kann unterstellt werden, dass die Alternative zu Rentenaltererhöhungen, wie sie die Renteninitiative vorsieht, in einer reinen Finanzierungslösung besteht.⁴⁹ Wird weiter davon ausgegangen, dass die drohende Umlagedefizite – ob mit oder ohne Renteninitiative – in jedem Jahr finanzierungsseitig ausgeglichen werden, lassen sich die intergenerationellen Umverteilungswirkungen der Renteninitiative approximieren. Minderausgaben der AHV aufgrund der mit der Erhöhung des Rentenalters später ausbezahlten Renten würden sich dann

⁴⁸ In der Botschaft zur Reform AHV 21, Bundesrat (2019), wurde für das Jahr 2045 ein Stand des AHV-Fonds von -160 Milliarden Franken berechnet (Tabelle «Finanzhaushalt der AHV gemäss STAF 2020», zu Preisen von 2019, exkl. Reform AHV 21). Das jährliche Umlagedefizit läge gemäss diesen Berechnungen im Jahr 2030 bei etwas über 5 Milliarden Franken und im Jahr 2045 bei über 15 Milliarden Franken.

⁴⁹ Dies setzt voraus, dass das Rentenniveau (bzw. die geltenden Parameter zur Berechnung der AHV-Rente) unangetastet bleiben soll. Eine Senkung des AHV-Rentenniveaus dürfte indes politisch kaum zur Debatte stehen; vielmehr gibt es derzeit Bestrebungen für eine Erhöhung des Rentenniveaus (Initiative für eine 13. AHV-Rente).

in einer weniger starken Erhöhung der Zuschläge auf der AHV-Finanzierungsseite niederschlagen (Lohnbeiträge und Bundesbeitrag).

Bei der Renteninitiative wären die Jahrgänge bis 1962/63 noch nicht massgeblich betroffen, da das Rentenalter erst für die jüngeren Jahrgänge angehoben wird. Für diese älteren Jahrgänge zeigt die Renteninitiative weder massgebliche «Gewinne» noch «Verluste». Mit den sukzessiven Erhöhungsschritten bei der Rentenaltererhöhung (vgl. dazu die Abbildung 1-1) ab den Jahrgängen 1963/64 ergeben sich deutliche und wachsende Umverteilungswirkungen im Sinne einer Verschlechterung des (abdiskontierten) Verhältnisses aus der bezogenen AHV-Leistung und der geleisteten AHV-Finanzierung: Die bezogene AHV-Leistung nimmt aufgrund des erhöhten Rentenalters und entsprechend später einsetzenden AHV-Rentenzahlungen ab. Demgegenüber sind aufgrund der Renteninitiative weniger Finanzierungsbeiträge an die AHV zu entrichten. Welche Jahrgänge wie stark von der Renteninitiative betroffen sind, hängt von der Demografie, der Art der Deckung der zusätzlichen AHV-Finanzierungslücke, die ohne Rentenaltererhöhung entstanden wäre, und der Diskontrate ab.

Ab welchem Jahrgang sich die Umverteilungsverluste wieder mindern und welche Jahrgänge potenziell von der Renteninitiative in Bezug auf die intergenerationelle Umverteilung «profitieren», muss offenbleiben.

Umverteilung zwischen den Geschlechtern

Die Renteninitiative trifft die Frauen stärker als die Männer. Das Rentenalter von Frauen und Männer wird zuerst auf 66 Jahre angehoben und dann an die Lebenserwartung gekoppelt. Da die Rentenaltererhöhung der Frauen beim heutigen Rentenalter von 64 Jahren ansetzt, verlieren die Frauen im Vergleich zu den Männern ein Jahr mehr an AHV-Renten.⁵⁰

Umverteilung zwischen «Tief- und Hochlohn-Beziehenden»

Die AHV verteilt relativ stark von den Hochlohn- zu den Tieflohn-Beziehenden.⁵¹ Wenn man unterstellt, dass die Minderausgaben aufgrund der erst später ausbezahlten AHV-Renten einnahmeseitig durch eine weniger starke Erhöhung der Lohnbeiträge oder anderer Finanzierungsbeiträge (wie bspw. Mehrwertsteuer) kompensiert werden, dann käme dies im Erwerbsverlauf stärker den Hochlohn-Beziehenden zugute. Die Renteninitiative vermindert also unter den hier gemachten Annahmen die von den Hochlohn- zu den Tieflohn-Beziehenden bestehende Umverteilungswirkung der AHV zugunsten der Hochlohn-Beziehenden und zu Lasten der Tieflohn-Beziehenden.

⁵⁰ Die Angleichung des Rentenalters von Frauen und Männern ist Bestandteil der AHV 21 Reform. Diese wird in der vorliegenden Studie im Referenzszenario nicht berücksichtigt.

⁵¹ Ecoplan (2003)

b) Gesundheitszustand der älteren Erwerbstätigen

Bei einer Erhöhung des Rentenalters verlieren diejenigen Erwerbstätigen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sind, länger zu arbeiten. Mit zunehmendem Alter akzentuiert sich die Diskrepanz zwischen Personen mit gutem und schlechtem Gesundheitszustand. Auch wenn sich im Schnitt der Gesundheitszustand im höheren Alter verbessert hat und wohl noch weiter verbessern wird – bleiben wohl grosse Unterschiede im Gesundheitszustand bestimmter Gruppen: Sozial und ökonomisch benachteiligte Personen sind stärker von gesundheitlichen Einschränkungen und auch von einer kürzeren Lebenserwartung als besser gestellte Personen betroffen. Weiter sind Personen mit einer körperlich belastenden Arbeit (bspw. Baubranche oder produzierendes Gewerbe) im Alter gesundheitlich stärker beeinträchtigt als Personen im Dienstleistungsbereich. Zu bedenken sind auch psychische Belastungen in der Arbeitswelt, welche sich mit einem längeren Arbeiten verschärfen können.

c) Starke Präferenzen für Freizeit

Die Bedeutung der Teilzeitarbeit und der Freizeit steigt. Mitunter ist der Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten ein Grund für den vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben. Mit einer Rentenaltererhöhung verlieren die Personen mit **fehlender Motivation für ein längeres Erwerbsleben** aus verschiedenen beruflichen und persönlichen Gründen (beispielsweise starke Präferenzen für Freizeit) – insbesondere diejenigen, die es sich finanziell nicht leisten können, frühzeitig in Pension zu gehen. Diejenigen, die es sich leisten können, werden weiterhin vor dem ordentlichen Rentenalter aus dem Arbeitsmarkt aussteigen.

d) Arbeitsmarktzugang für ältere Erwerbstätige

Trotz Digitalisierung, Industrie 4.0 usw. ist nicht davon auszugehen, dass die Arbeit ausgeht. Die demografische Alterung wird in der Tendenz eher dazu führen, dass künftig Arbeitskräfte knapp werden. Für ältere Arbeitskräfte, deren Erfahrung und Wissen auch in Zukunft gefragt ist, dürften einer längeren Arbeitsmarktpartizipation keine grösseren Hindernisse entgegenstehen.

Folgende Gruppen *verlieren* potenziell bei einer Rentenaltererhöhung potenziell:

- *Ältere Stellensuchende*: Personen, die im fortgeschrittenen Alter eine Stelle suchen, haben aufgrund ihres Alters sowohl geringere Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als auch eine Arbeitsstelle zu finden («Altersstrafe»)⁵². Inwieweit sich dieser Effekt durch eine Erhöhung des Rentenalters verlängert oder ob er sich nur zeitlich verschiebt, ist heute offen. Diese Altersstrafe gilt zudem nur für Stellensuchende und nicht für Erwerbstätige: Ältere Erwerbstätige sind nicht weniger produktiv als jüngere und das Risiko der Arbeitslosigkeit ist für ältere Erwerbstätige relativ gering.
- *Niedrig Qualifizierte*: Qualifizierte Fachkräfte dürften auch in Zukunft nachgefragt sein. Digitalisierung, Rationalisierung und auch die Verlagerung von Arbeitsplätze dürfte vor allem die Nachfrage nach niedrig Qualifizierten künftig in Grenzen halten. So könnten vor allem

⁵² Oesch (2020).

schlecht ausgebildete ältere Erwerbstätige vor Erreichung des künftig steigenden Rentenalters die Arbeitsstelle verlieren – mit einem hohem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung. Mit der neu geschaffenen Überbrückungsleistung kann der Gang zur Sozialhilfe zwar vermieden werden, die negativen Folgen für die Altersvorsorge können damit aber nicht kompensiert werden. Man könnte allerdings auch argumentieren, dass mit der Rentenaltererhöhung die Wahrscheinlichkeit eine Arbeitsstelle zu finden, für eine 60-jährige Person möglicherweise erhöht wird, da sie noch länger berufstätig sein wird als ohne Rentenaltererhöhung.

5 Schlussbemerkungen

Rentaltererhöhung als eine Option zur Sicherung der AHV

Die Rentaltererhöhung ist nicht Selbstzweck, sondern ist eine der Optionen zur Sicherung der AHV-Finzen. Neben der Rentaltererhöhung könnten als weitere Optionen die Einnahmen erhöht oder die Renten gesenkt werden. Eine Senkung der AHV-Renten fällt wohl als Option weg, wenn der eigentliche Zweck – die Sicherung des Existenzbedarfs im Alter – ernst genommen wird. Es verbleiben somit zwei Optionen: (i) die Rentaltererhöhung und (ii) die Erhöhung der Einnahmen über höhere Lohnbeiträge, Bundesbeiträge, Mehrwertsteuer oder weitere Finanzierungsquellen. Die Gegenüberstellung dieser beiden Optionen wurde im Rahmen der vorliegenden Studie nicht vorgenommen.⁵³ Die vorliegende Studie kann also nicht darlegen, ob die Rentaltererhöhung die AHV-Finzen nachhaltig sichern kann und wie diese im Vergleich zu einer Erhöhung der AHV-Einnahmen zu beurteilen ist. Auch sollten bei einem solch wichtigen und wegweisenden Entscheid, Kombinationen aller drei Optionen untersucht und beurteilt werden – also Mischoptionen, die sowohl die Erhöhung des Rentenalters als auch der Einnahmen und dann auch die Sicherung des Existenzbedarfs durch Anpassung des Mischindex oder durch andere Massnahmen aufnehmen. Die alleinige Fokussierung auf die Sicherung eines nachhaltigen AHV-Finanzhaushalts greift zu kurz.

Rentaltererhöhung als Teil der Lösung für die AHV – aber nicht für alle Probleme

Klar ist, dass in den nächsten Jahrzehnten aufgrund der in den Ruhestand tretenden geburtenstarken Jahrgänge und der steigenden Lebenserwartung auf jeden Erwerbstätigen immer mehr Rentenbeziehende fallen (vgl. Abbildung 1-2).

Rentaltererhöhung und flankierende Massnahmen der Unternehmen

Damit ältere Erwerbstätige länger arbeiten, müssen auch in den Betrieben die Rahmenbedingungen verbessert bzw. teilweise erst geschaffen werden. Für die Betriebe bedeutet dies, dass sie das Augenmerk vermehrt auf die Gesundheit, den Erhalt und die Förderung der Qualifikationen – generell das Leistungspotenzial – ihrer Mitarbeitenden legen. Dies gilt nicht nur für die älteren, sondern für alle Arbeitnehmenden. Ansatzpunkte sind bspw.:

- Kontinuierliche Weiterbildung bis kurz vor und auch nach dem ordentlichen Rentenalter fördern und unterstützen

⁵³ Für eine Beurteilung dieser beiden Optionen müsste nicht nur eine Differenzbetrachtung, wie sie in der vorliegenden Studie gemacht wurde, sondern eine Gegenüberstellung beider voll ausformulierter Optionen erfolgen. Es wären die Konsequenzen in Bezug auf die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabeseite getrennt für beide Optionen aufzuzeigen und darauf basierend, die unterschiedlichen Effekte auf Wohlfahrt und Wirtschaft zu analysieren.

- Altersgerechte Arbeitsmodelle einführen, welche die Voraussetzung für eine Weiterbildung schaffen. Dazu gehört z.B. Jobcrafting, Beratenden-Pool, Arbeitsportfolio, Jobrotation, Sabbatical, Mentoring-Programme, Bogenkarrieren⁵⁴
- Altersgerechte Personalpolitik fördern, z.B. durch eine Anpassung der Personalrekrutierung und Beurteilung, altersunabhängige Lohnstrukturen, altersdurchmischte Arbeitsstrukturen, Weiterbildungen, Gesundheitsförderung
- Altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen, z.B. mittels Teilzeitarbeitsstellen, flexiblen Arbeitsmodellen, Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit ab 60, usw.
- Arbeitsverträge nicht automatisch mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters auslaufen, sondern ohne Aktivwerden der betreffenden Person weiterlaufen lassen

Ist gesellschaftlich erwünscht, dass – völlig unabhängig von der Rentenaltererhöhung – die älteren Erwerbstätigen länger und sogar über das Rentenalter hinaus arbeiten (zum Beispiel wegen eines künftigen Fachkräftemangels), ist in einem grossen Teil der Gesellschaft ein Kulturwandel nötig. Sowohl die Unternehmen als auch die älteren Erwerbstätigen müssen die Arbeit im fortgeschrittenen Alter neu bewerten. Die Frage, ob es zuerst den Kulturwandel braucht, bevor das Rentenalter erhöht wird oder ob die Rentenaltererhöhung dann auch den notwendigen Kulturwandel hervorbringt, muss (leider) offenbleiben.

⁵⁴ Bei der Bogenkarriere handelt es sich um die Reduktion der Arbeit, der Verantwortung und/oder des Lohns im letzten Berufsabschnitt vor der Pensionierung.

6 Anhang A: Determinanten des Rentenübergangs

Nachfolgend findet sich eine detaillierte Auflistung der Determinanten des Rentenübergangs.

6.1 Angebotsseitige Determinanten des Rentenübergangs

a) Individuelle Merkmale

Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
Gesundheit:	<p>Negativer Effekt bei schlechter Gesundheit⁵⁵: Switch zu IV</p> <ul style="list-style-type: none"> – Effekt ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern.⁵⁶ – Der Bezug einer IV-Rente vor dem Altersrücktritt fördert die Frühpensionierung.⁵⁶
Geschlecht:	<p>Effekt nicht eindeutig:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Männer treten häufiger in einen vorzeitigen Ruhestand als Frauen.⁵⁶ – Bei Entscheid zum Rentenübergang sind für Männern v.a. Rentenhöhe, oder arbeitsbezogene Faktoren relevant, bei Frauen eher die Betreuung von anderen (z.B. Enkelkindern).⁵⁷ – Für Frauen spielen Faktoren wie soziale Kontakte zu Kollegen/innen, Autonomie oder die Flexibilität der Arbeit eine grössere Rolle. Bei Männern ist eher die Bedeutung der Arbeit relevant.⁵⁸ – Deutschland: Männer sind häufiger über das Rentenalter hinaus erwerbstätig als Frauen. Der Geschlechterunterschied ist bei besser Qualifizierten am höchsten.⁵⁹ – Deutschland: Frauen sind häufiger auf einen Zusatzverdienst zur Altersrente angewiesen als Männer.⁶⁰
Ausbildung:	<p>Effekt nicht eindeutig:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personen mit mittlerem bis hohem Ausbildungsniveau:⁶¹ <ul style="list-style-type: none"> – Positiver Effekt – Negativer Effekt: Frühpensionierung erfolgt häufiger als bei Personen mit tiefem Ausbildungsniveau. Der Unterschied ist bei Frauen besonders ausgeprägt. – Deutschland: Kein eindeutiger Effekt⁶² <ul style="list-style-type: none"> – Höheres Ausbildungsniveau: Positiver Effekt wegen intrinsischer Motivation – Tieferes Ausbildungsniveau: Positiver Effekt wegen finanzieller Notwendigkeit.

⁵⁵ Hofäcker; Kellert (2019)

⁵⁶ INTERFACE; LINK; BASS (2003)

⁵⁷ Loretto; Vickerstaff (2013)

⁵⁸ Büsch; Dittrich; Lieberum (2012), S. 907

⁵⁹ Esselmann; Geis (2015), S. 31

⁶⁰ Anger; Trahms; Westermeier (2018), S. 1

⁶¹ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 65 und 82

⁶² Hofäcker; Kellert (2019) sowie Esselmann; Geis (2015)

Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
Einkommen:	
Hohes Einkommen:	<p>Hohes Einkommen – Effekt nicht eindeutig: ⁶³</p> <ul style="list-style-type: none"> – Substitutionseffekt – positiver Effekt: Je höher der Lohn desto grösser die Opportunitätskosten einer früheren Pensionierung. D: Ein höheres Haushalteincome hat einen positiven Effekt auf die Erwerbswahrscheinlichkeit im Alter. ⁶⁴ – Einkommenseffekt – negativer Effekt: Man kann sich eine Frühpensionierung eher leisten.
Tiefes Einkommen:	<p>Tiefes Einkommen – positiver Effekt: ⁶³</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erwerbstätigkeit über Rentenalter hinaus wegen Rentenaufbesserung, Zusatzeinkommen. <p>Grundsätzlich ist der Effekt des Einkommens nicht linear: ein tiefes wie auch hohes Einkommen verringert die Wahrscheinlichkeit, vor dem ordentlichen Rentenalter in Pension zu gehen. ⁶⁵</p>
Vermögen:	
	<p>Negativer Effekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Viele Studien finden einen geringen negativen oder keinen statistisch signifikanten Einfluss des Vermögens. ⁶⁶ – Es ist darauf zu achten, dass Einkommen und Vermögen oft stark korrelieren. – Dänemark: Ein hohes Vermögen erhöht die Wahrscheinlichkeit der Frühpensionierung. ⁶⁷ – Niederlande: Ein hohes Nettovermögen erhöht die Wahrscheinlichkeit der Frühpensionierung bei Männern (keine Aussage zu Frauen). Kein Zusammenhang zwischen Vermögen und IV oder ALV gefunden. ⁶⁸
Berufliche und private Vorsorge:	
	<p>Negativer Effekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Viel Kapital in der beruflichen Vorsorge führt zu einem früheren Rentenbezugsbeginn. – Dabei ist der Effekt bei Männern stärker als bei Frauen. ⁶⁹ <p>Positiver Effekt: ⁷⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vorteilhafte Bedingungen der Pensionskasse bei einem Rentenaufschub. Institutionelle Gründe für eine längere Erwerbstätigkeit sind jedoch immer von positiven Anreizen begleitet, welche von der Arbeit ausgehen.
Erwerbsbiografie	
	<ul style="list-style-type: none"> – Die Erwerbsbiografie ist für den Aufbau von Altersguthaben in der BV entscheidend. Somit hat sie einen starken Einfluss auf den Gender Pension Gap. ⁷¹
– Brüche in Erwerbsbiografie	<ul style="list-style-type: none"> – Negativer Effekt: Switch zu IV – Negativer Effekt: Personen die mit 50+ arbeitslos waren, ziehen sich im Schnitt 7 Monate früher aus dem Arbeitsmarkt zurück. -> Kaiser et al. (2020)
– Migration	<p>Optionen des Rentenübergangs sind bei Migranten grundsätzlich anders als für Einheimische. ⁷²</p>
Intrinsische Motivation:	
– Verbundenheit mit Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Positiver Effekt ⁷³
– «Arbeitsklima»	
– Arbeitsinhalt (interessant, sinnstiftend)	
– Berufliche Status	
– Management-Leadership	

b) Familiäre Faktoren

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
Haushalt/Familie:	
– Zivilstand:	<p>Effekte unterscheiden sich nach Zivilstand:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ledige haben eine höhere Frühpensionierungsquote als Verheiratete. Dies ist v.a. bei Frauen der Fall.⁷⁴ – Alleinstehende beziehen Renten im Schnitt später als Personen, die im Konkubinat leben oder verheiratet sind.⁷⁵ – Deutschland: Der Beziehungsstatus hat kaum einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit im Rentenalter.⁷⁶ – Haushaltstyp, Zivilstand und Haushaltsgrösse haben keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbstätigkeit im Rentenalter.⁷⁷
– Haushaltstruktur:	<ul style="list-style-type: none"> – Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Ein- und Mehrpersonenhaushalten. – Bei Frauen ist Frühpensionsanteil in Einpersonenhaushalten tendenziell höher als in Mehrpersonenhaushalten.⁷⁸

⁶³ INTERFACE; LINK; BASS (2003)

⁶⁴ Esselmann; Geis (2015), S. 25

⁶⁵ Dorn; Sousa-Poza (2005)

⁶⁶ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 104

⁶⁷ Siehe An; Christensen; Gupta (2004) in Institut für Wirtschaftsstudien Basel IWSB (2021), S. 12

⁶⁸ Siehe Bloemen (2011)

⁶⁹ Bütler; Huguenin; Teppa (2004); Infras (2012) sowie INTERFACE; LINK; BASS (2003),

⁷⁰ Infras (2012)

⁷¹ Fluder; Salzgeber; Von Gunten; u. a. (2015)

⁷² Söhn (2020)

⁷³ Infras (2012), sowie INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 83, sowie Hofäcker; Kellert (2019), S. 3, sowie Büsch; Dittrich; Lieberum (2012), S. 924

⁷⁴ INTERFACE; LINK; BASS (2003)

⁷⁵ Eismann (2020)

⁷⁶ Esselmann; Geis (2015), S. 39

⁷⁷ Infras (2012), S. 87

⁷⁸ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 65

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
– Erwerbssituation Partner/in	<p>– I.d.T. negativer Effekt, wenn Partner/in in den Ruhestand geht («Partnereffekt»).⁷⁹</p> <p>Männer haben den höchsten Frühpensionierungsanteil, wenn die Partnerin bereits im Ruhestand ist. Bei den Frauen ist der Unterschied weniger stark ausgeprägt.⁸⁰</p> <p>– Positiver Effekt, wenn Partner/in weiterhin erwerbstätig ist.⁸¹</p> <p>– Deutschland: Ein hohes Partnereinkommen kann bei Frauen die zusätzliche Erwerbstätigkeit aufgrund der Anpassung des Rentenalters («Beschäftigungseffekt») reduzieren.⁸²</p>
– Betreuungs- / Pflegeaufgaben (Enkel, Eltern, Partner/in)	– Negativer Effekt bei familiären Verpflichtungen, v.a. bei Frauen ⁸³

c) Institutionelle Faktoren

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
<p>Ordentliches Rentenalter:</p> <p>– Frauen: 64 Jahre</p> <p>– Männer: 65 Jahre</p>	<p>Das ordentliche Rentenalter als Referenzpunkt⁸⁴ ist zentraler Grund für das Austreten aus dem Erwerbsleben.⁸⁵ Das ordentliche Rentenalter könnte aber auch Arbeitnehmende länger am Arbeitsmarkt halten im Vergleich zu einer Situation ohne klaren «Referenzpunkt» für das Rentenalter.</p>
Bezugsregelung AHV:	<p>Positiver Effekt:</p> <p>– Aussicht auf höhere Rentenleistungen durch Aufschub des Rentenbezugs⁸⁶</p> <p>– Zusätzliches Arbeitseinkommen an Beitragslücken</p> <p>Institutionelle Gründe für eine längere Erwerbstätigkeit sind jedoch immer von positiven Anreizen begleitet, welche von der Arbeit ausgehen⁸⁵</p>

⁷⁹ Hofäcker; Kellert (2019) sowie Lalive; Parrotta (2016) sowie Infrass (2012), S. 88

⁸⁰ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 66

⁸¹ Dorn; Sousa-Poza (2005)

⁸² Geyer; Haan; Hammerschmid; u. a. (2019), S. 244

⁸³ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 13 sowie Loretto & Vickerstoff (2013) in Institut für Wirtschaftsstudien Basel IWSB (2021), S. 12 sowie Hofäcker; Kellert (2019)

⁸⁴ Seibold (2017), S. 34

⁸⁵ Infrass (2012) sowie Seibold (2017)

⁸⁶ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 11

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
<p>Ausgestaltung des Altersvorsorge:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kürzungs- und Zuschlagssätze – Möglichkeiten zur Aufbesserung der Rente / Schliessung der Beitragslücken – Freibetrag für erwerbstätige Rentner⁸⁷ 	<p>Aktuell positiver Effekt: Theoretisch besteht aufgrund zu hoher Kürzungs- und Zuschlagssätze ein Anreiz für einen späteren Rentenbezug.⁸⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> – Eine Erhöhung des Rentenalters hat einen grösseren Effekt auf die Erwerbstätigkeit als eine Veränderung der Kürzungs- und Zuschlagssätze.⁸⁹ – Positiver Effekt, wenn durch weitere Erwerbstätigkeit Beitragslücken geschlossen oder die Rente aufgebessert werden kann.⁹⁰ – Der Freibetrag setzt einen Anreiz, genau so viel zu arbeiten, dass der Freibetrag gerade erreicht wird und keine rentenbildenden Beiträge bezahlt werden müssen. 64% der Erwerbstätigen im Rentenalter erzielen ein Einkommen bis und mit 16'800 CHF, was genau dem Freibetrag entspricht. Angestellte befinden sich häufiger unter dem Freibetrag als Selbständige.⁹¹
<p>Ausgestaltung der Versicherungs- und Transfersysteme:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ergänzungsleistungen 	<ul style="list-style-type: none"> – Umwandlung in / Ausbezahlung des Vorsorgekapitals als Rente lohnt sich erst ab einem bestimmten Betrag (ca. 170'000 CHF, wenn sonst kein Vermögen vorhanden ist).⁹² – Negativer Effekt: die Steuerbefreiung und die Ausgestaltung der Ergänzungsleistungen setzt bei Personen mit tiefem Einkommen Anreize für einen früheren Rentenbezugsbeginn.⁹³

⁸⁷ Für Arbeitnehmende im Rentenalter müssen keine Beträge auf dem Freibetrag von 1'400 CHF im Monat (bzw. 16'800 CHF im Jahr) bezahlt werden. Wenn das jährliche Einkommen den Freibetrag von 16'800 CHF übersteigt, müssen AHV-Beiträge bezahlt werden. Die bezahlten Beiträge sind nicht rentenbildend. Quelle: AHV IV (2021)

⁸⁸ Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2019)

⁸⁹ Lalive; Magesan; Staubli (2017), sowie Seibold (2017)

⁹⁰ Suri; Wüest; Morlok (2020)

⁹¹ Institut für Wirtschaftsstudien Basel IWSB (2021)

⁹² Bütler; Peijnenburg; Staubli (2017)

⁹³ Schaltegger; Leisibach (2015)

d) Berufliche Faktoren

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Arbeitsmarktpartizipation
Erwerbsstatus:	
– «normales» Angestelltenverhältnis	– Effekt nicht eindeutig: ⁹⁴ – Positiver Effekt bei Kleinbetrieben – Negativer Effekt bei Grossbetrieben und bei hohem Dienstalter – Effekt abhängig von Wirtschaftszweig (siehe folgende Aufzählung)
– Mitarbeitende Familienmitglieder Selbstständigerwerbende	– Positiver Effekt: Insb. wegen Verbundenheit mit Beruf – Positiver Effekt: Insb. wegen tieferen Renten, fehlender Nachfolgeregelung, kleineren Hürden für Erwerbstätigkeit über Rentenalter hinaus. ⁹⁵
– Erwerbslos	– Negativer Effekt: Erwerbslose scheiden oft früher aus dem Erwerbsleben aus als Beschäftigte. ⁹⁶ – Bei negativem Effekt allenfalls Switch zu ALV
Wirtschaftszweig:	Effekt abhängig von Wirtschaftszweig: ⁹⁷ – Positive Effekte: Teilzeitbranchen mit hohem Frauenanteil (Gesundheitswesen, Gastgewerbe, Handel); Land- und Forstwirtschaft ⁹⁸ – Negative Effekte: – Berufen mit körperlich / psychisch belastenden Tätigkeiten, Schichtarbeit. ⁹⁹ – Branchen mit viel höherqualifiziertem Personal und einem hohen Durchschnittslohn ⁹⁸ – Branchen wie Banken und Versicherungen, Verkehr, Versicherung, Öffentliche Verwaltung, Kommunikation, verarbeitendes Gewerbe, Industrie ⁹⁸
Berufliche Stellung:	
– Führungsfunktion	– Positiver Effekt , wegen Arbeitsmotivation und -zufriedenheit, Verantwortung sowie Selbstbestimmung. ¹⁰⁰
Flexibilität betr. Arbeitszeitmodell:	Positiver Effekt: ¹⁰¹ – Wichtige Rahmenbedingung für eine Weiterbeschäftigung nach dem ordentlichen Rentenalter – Teilzeitarbeit und flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist ein Grund für die Erwerbstätigkeit von Personen ab 58 Jahren. – Vereinbarkeit der Arbeit mit Familie und Freizeit ¹⁰²

⁹⁴ INTERFACE; LINK; BASS (2003) sowie Infras (2012)

⁹⁵ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 4

⁹⁶ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 101

⁹⁷ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 68 und 75

⁹⁸ Infras (2012)

⁹⁹ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 10

¹⁰⁰ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 102

¹⁰¹ Suri; Wüest; Morlok (2020); Infras (2012) sowie Hudomiet u. a., 2020; Jansen u. a., 2019; Maxin & Deller, 2011; Shacklock u. a., 2009; INTERFACE; LINK; BASS (2003) sowie Institut für Wirtschaftsstudien Basel IWSB (2021), S. 9

¹⁰² Infras (2012), S. 16

e) **Angebotsseitige Megatrends auf dem Arbeitsmarkt¹⁰³**

Megatrend	Wirkung des Megatrends auf die Beschäftigung	Historische Entwicklung
Migration	<ul style="list-style-type: none"> – Zusätzliche Konkurrenz der Migranten führt zu frühzeitiger Ausscheidung aus dem Arbeitsmarkt, da die Konkurrenz grösser ist. <p>Effekt bei Migranten unklar</p> <ul style="list-style-type: none"> – Optionen des Rentenübergangs sind bei Migranten grundsätzlich anders als für Einheimische.¹⁰⁴ – Drei wichtige Faktoren, welche den Rentenanspruch und somit Rentenalter der Immigranten beeinflussen: fehlende Beitragsjahre, höheres Risiko für Arbeitslosigkeit, tiefere Einkommen.¹⁰⁵ – Ausbildung(sniveau) und Herkunftsland beeinflussen das Vorhandensein / die Höhe der Rente und somit die Erwerbstätigkeit im Rentenalter.¹⁰⁴ – Nationalität hat keinen statistisch signifikanten Einfluss auf Frühpensionierungen. Schweizer Männer haben tendenziell höheren Frühpensionsanteile als Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft.¹⁰⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> – Die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte in der Schweiz hat durch die Immigration von ausländischen Arbeitskräften zugenommen.¹⁰⁷ – Nach Einführung der Personenfreizügigkeit (2003) haben ausländische Männer und Frauen einen höheren Beitrag zum Wachstum der hoch Qualifizierten geleistet. Somit helfen Einwanderer den Bedarf der Schweizer Unternehmen nach hoch qualifizierten Arbeitskräften zu decken.¹⁰⁷

¹⁰³ Die Ausführungen beziehen sich generell auf die Beschäftigung, nicht speziell auf eine längere Erwerbstätigkeit

¹⁰⁴ Infras (2012) sowie Seibold (2017)

¹⁰⁵ Söhn (2020)

¹⁰⁶ INTERFACE; LINK; BASS (2003), S. 65

¹⁰⁷ Rütter Soceco (2017), S. 43

Megatrend	Wirkung des Megatrends auf die Beschäftigung	Historische Entwicklung
Bildung – Trend zu Höherqualifizierung	– Personen mit höherem Ausbildungsniveau haben eine höhere Arbeitsmarktpartizipation. Die Höherqualifizierung ist ein wesentlicher Faktor für die Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation, insbes. bei älteren Personen, weil bei ihnen noch Potenzial dafür besteht. – Bei älteren Arbeitnehmenden ist das Risiko der «Dequalifizierung» höher. Die Ausbildung liegt weiter zurück und entspricht nicht mehr den Anforderungen. ¹⁰⁸ Vermutung, dass Personen mit vergleichsweise hohem Ausbildungsniveau eher übers Rentenalter erwerbstätig bleiben. ¹⁰⁹ – Gemäss Arbeitsmarktstudie des SECO finden sich kaum Anzeichen dafür, dass der Arbeitsmarkt stets mehr Personen mit Hochschulabschlüssen auf Kosten von Personen ohne solche Abschlüsse nachfragt. ¹¹⁰	– Die Bildungsstruktur hat sich verändert, wobei sich insbesondere der Anteil Abschlüsse auf Tertiärstufe erhöht hat. Treiber dafür sind u.a. Trend zur Höherqualifizierung, höhere Qualifikation zugewanderter Personen sowie die zunehmende Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen. ¹¹¹ – Die veränderte Bildungsstruktur steht in Wechselwirkung mit der Beschäftigungsverschiebung zwischen den Branchen. ¹¹¹ – Grundsätzliche Veränderung der Qualifikationsstruktur: – Zahl der Erwerbstätigen mit hoher Qualifikation hat zugenommen (v.a. durch Schweizer Frauen und Männer). ¹¹² – Zahl der Erwerbstätigen mit mittlerer Qualifikation hat leicht abgenommen (Rückgang bei Schweizer Männern, Zunahme bei Schweizer Frauen sowie ausländischen Frauen und Männern). ¹¹³ – Zahl der Erwerbstätigen mit geringer Qualifikation hat leicht abgenommen (Abnahme bei Schweizern, leichte Zunahme bei ausländischen Männern). ¹¹³ – Das Qualifikationsniveau der zugewanderten Personen ist v.a. seit Einführung der Personenfreizügigkeit im Jahr 2003 angestiegen. ¹¹² – Frauen sind heute bzgl. Ausbildung und ausgeübtem Beruf besser qualifiziert als im Jahr 2010. ¹¹¹ – Erwerbstätigenquote der Frauen ist zwischen 2010 und 2019 kontinuierlich angestiegen, der durchschnittliche Beschäftigungsgrad hat sich erhöht. ¹¹⁴ – U.a. stärkere Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64- Jährigen. ¹¹¹

¹⁰⁸ Infrac (2012)

¹⁰⁹ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 6

¹¹⁰ Aepli; Kuhn; Schweri (2021)

¹¹¹ Aepli; Kuhn; Schweri (2021)

¹¹² Rütter Soceco (2017)

¹¹³ INTERFACE; LINK; BASS (2003)

¹¹⁴ Bundesamt für Statistik BFS (2020a)

6.2 Nachfrageseitige Determinanten des Rentenübergangs

a) Betriebliche Merkmale

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Beschäftigung
Rekrutierung Arbeitskräfte:	Positiver Effekt: ¹¹⁵ Reduktion des Aufwandes
Personalpolitik:	Unterschiedlicher Effekt je nach Unternehmen, aber <ul style="list-style-type: none"> – 30% der Unternehmen gaben in einer Umfrage an, dass die Anstellung älterer Personen nicht der Personalpolitik entspreche.¹¹⁶ Gilt tendenziell im Baugewerbe und im Primärsektor¹¹⁷ – Negativer Effekt, wenn Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern bestehen oder im Unternehmen Altersdiskriminierung geschieht.¹¹⁸ – Umstrukturierungen, Kündigung, Zwangspensionierung – Die Mehrheit der befragten Unternehmen (61%) findet es sinnvoll und notwendig, dass ältere Arbeitnehmende in Zukunft länger in ihrem Unternehmen arbeiten, aber nur für bestimmte Positionen.¹¹⁷

b) Merkmale der Arbeitnehmenden

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Beschäftigung
Gesundheit:	Negativer Effekt: Bei älteren Arbeitnehmer/innen besteht ein höheres Krankheitsrisiko, welches die Anstellungsentscheide von über einem Fünftel aller befragten Unternehmen beeinflusst. ¹¹⁹
Finanzielle Determinanten (Lohn, Sozialabgaben):	Negativer Effekt: Ältere Arbeitnehmer/innen haben i.d.T. <ul style="list-style-type: none"> – höhere Löhne:¹¹⁹ Knapp die Hälfte der Unternehmen, die keine älteren Arbeitnehmenden neu angestellt haben, gibt dies als Grund an – höhere Beiträge in die berufliche Vorsorge¹²⁰
Wissenstransfer und Generationenmix:	Positiver Effekt ¹²¹
Produktivität und Knowhow:	Negativer Effekt: ¹²² Die «Altersstrafe» zeigt sich ab ca. 50 Jahren und ist zwischen 55 und 60 Jahren am grössten.

¹¹⁵ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 10

¹¹⁶ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 12

¹¹⁷ Infras (2012)

¹¹⁸ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 10

¹¹⁹ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 12 sowie Infras (2012)

¹²⁰ Infras (2012); siehe auch Institut für Wirtschaftsstudien Basel IWSB (2021), S. 9

¹²¹ Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 10 sowie Büsch; Dittrich; Lieberum (2012), S. 925

¹²² Suri; Wüest; Morlok (2020), S. 12

c) Institutionelle Faktoren

Beschreibung der Determinante	Wirkung der Determinante auf längere Beschäftigung
Ordentliches Rentenalter:	Negativer Effekt: Das ordentliche Rentenalter kann (muss aber nicht) als Referenzpunkt für die (automatische) Beendigung von Arbeitsverträgen dienen, was einen negativen Effekt hat auf die Arbeitsmarktpartizipation der Personen, die über das ordentliche Rentenalter hinaus arbeiten möchten.
Fachkräftemangel:	Positiver Effekt, da die Nachfrage nach Arbeitskräften viele Arbeitsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmende schafft. ¹²²

d) Nachfrageseitige Megatrends auf dem Arbeitsmarkt¹²³

Megatrend	Wirkung des Megatrends auf die Beschäftigung	Historische Entwicklung
Digitalisierung	<p>Die Digitalisierung führt zu neuen Kompetenzanforderungen.¹²⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> – Positiver Effekte, wenn die Kompetenzen vorhanden sind: IT-Affinität, Querschnittskompetenzen (Analytische Kompetenzen, Soft Skills, Kundenbetreuung und -beratung) – Negativer Effekte, wenn die nötigen Kompetenzen nicht vorhanden sind. – Positiver Effekt bei höherem Bildungsabschluss aufgrund veränderten nachgefragten Qualifikationsstrukturen. <p>Der technische Wandel führt zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes:¹²⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> – Positiver Effekt auf Berufe mit hohen und geringen Anforderungsniveaus. Upskilling ist dabei stärker ausgeprägt als Downskilling. – Negativer Effekt auf Berufe mit mittleren Anforderungsniveaus. 	<p>Der technologische Wandel hatte in den letzten Jahrzehnten bereits einen prägenden Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung der Schweiz:¹²⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aufgrund der Digitalisierung haben sich Produktions- und Arbeitsprozesse verändert: Zunahme bei Branchen mit starker Technologieorientierung und hohen Qualifikationsanforderungen, Abnahme von (manuellen) Routinetätigkeiten.¹²⁴ – Aufgrund der neuen Kompetenzanforderungen sind die Qualifikationsansprüche der Unternehmen in den letzten Jahren angestiegen.¹²⁶ – Negative Effekte auf das Beschäftigungsvolumen sind nicht festzustellen. Die Erwerbsquote stieg in der Schweiz stets an und die Erwerbslosigkeit verharrte auf tiefem Niveau.¹²⁷
Struktureller Wandel	<p>Effekt je nach Branche unterschiedlich:¹²⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> – Positiver Effekt in Branchen, wo neue Stellen geschaffen werden (technische und Informatikberufe, Dienstleistungsberufe, analytische & interaktive Tätigkeiten, kognitive Routinetätigkeiten) – Negativer Effekt in Branchen, wo Stellen abgebaut werden (z.B. Produktionsberufe im ersten Sektor) 	<ul style="list-style-type: none"> – Der Beschäftigungsanteil in Berufen mit Routinearbeiten hat sich seit 1996 stark verringert.¹²⁸ – Starker Beschäftigungsanstieg bei analytischen und interaktiven Nichtroutinetätigkeiten.¹²⁸ – Die Beschäftigung von manuellen und serviceorientierten Nichtroutinetätigkeiten ist etwa konstant geblieben.¹²⁸ – Verschiebungen zwischen den Sektoren und Branchen in den letzten Jahrzehnten:¹²⁹

¹²³ Die Ausführungen beziehen sich generell auf die Beschäftigung, nicht speziell auf eine längere Erwerbstätigkeit

¹²⁴ Der Bundesrat (2017)

¹²⁵ Rütter Soceco (2017)

¹²⁶ OBS EHB; INFRAS (2017)

¹²⁷ Der Bundesrat (2017)

¹²⁸ Der Bundesrat (2017)

¹²⁹ Schweizerische Eidgenossenschaft (2017)

Megatrend	Wirkung des Megatrends auf die Beschäftigung	Historische Entwicklung
	<ul style="list-style-type: none"> – Positiver Effekt bei höherem Bildungsabschluss.¹²⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> – Rückgang im ersten (Land- und Forstwirtschaft) und zweiten Sektor (Industrie) – Starke Zunahme im Dienstleistungssektor – Der Dienstleistungssektor kompensiert die Rückgänge in den beiden anderen Sektoren. – Auch in anderen OECD-Ländern nimmt die Beschäftigung der analytischen und interaktiven Nichtroutinetätigkeiten zu, während manuelle Routinetätigkeiten eher abnehmen.¹²⁸
Globalisierung	<ul style="list-style-type: none"> – Negativer Effekt, weil die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigt.¹³⁰ – Aufgrund von Offshoring und Outsourcing werden Berufe mit arbeitsintensiven Produktionsschritten in Niedriglohnländer verlagert.¹³¹ 	<ul style="list-style-type: none"> – Die Globalisierung führte zu einem internationaleren Arbeitsumfeld, wodurch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigt.¹³²
Arbeitswelt 4.0 ¹³³	<p>Positiver Effekt, falls folgende Kompetenzen vorhanden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft – Flexibilität – Teamorientierung und Kooperationsfähigkeit – Auch aber weniger wichtig: Durchsetzungsvermögen, Risikobereitschaft 	<p>Aufgrund der Digitalisierung sind Unternehmen mit folgenden Barrieren konfrontiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fehlendes Wissen / Know-how – Bestehende und teilweise starre Führungs- und Organisationsstrukturen – Konflikte mit anderen Unternehmensprioritäten – Personalmangel – Fehlende Strategie <p>Gründe für Unternehmen in die Arbeitswelt 4.0 zu investieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Innovationsdruck – Bedarf nach besserer interner Kommunikation – Erlangen von mehr Flexibilität – Bessere Reputation – Bedarf nach kundenfreundlicher Organisation

¹³⁰ OBS EHB; INFRAS (2017)

¹³¹ Rütter Sococo (2017)

¹³² OBS EHB; INFRAS (2017)

¹³³ FHNW Hochschule für Wirtschaft (2019)

Literaturverzeichnis

- Aeppli, Manuel; Kuhn, Andreas und Schweri, Jürg (2021): Der Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.
- AHV IV (2021): Freibetrag für erwerbstätige Rentner/innen, Informationsstelle AHV/IV. URL <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/freibetrag-fuer-erwerbst-aetige-rentner-innen>, abgerufen am 14. Dezember 2021.
- An, Mark; Christensen, Bent und Gupta, Nabanita (2004): Multivariate mixed proportional hazard modelling of the joint retirement of married couples. In: *Journal of Applied Econometrics*, 19, 647–704.
- Anger, Silke; Trahms, Annette und Westermeier, Christian (2018): Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente: Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. In: *IAB-Kurzbericht*, 24, 13.
- Berkel, Barbara und Börsch-Supan, Axel (2004): Pension Reform in Germany: The Impact on Retirement Decisions. In: *FinanzArchiv: Public Finance Analysis*, 60, 3, 393–421.
- Berkel, Barbara und Börsch-Supan, Axel (2005): Auswirkungen verschiedener Reformszenarien auf Renteneintrittsentscheidungen. In: *DRV-Schriften*, 55, 213–225.
- Bloemen, Hans G. (2011): The Effect of Private Wealth on the Retirement Rate: An Empirical Analysis. In: *Economica*, 78, 637–655.
- Brunetti A. (2019): Nur eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters kann die Nachhaltigkeit der Schweizer Altersvorsorge sichern. In: *Departement Volkswirtschaftslehre, Universität Bern, Diskussionspapier*, Februar 2019.
- Bucher-Koenen, Tabea und Wilke, Christina Benita (2009): Zur Anhebung der Altersgrenzen. In: *Sozialer Fortschritt*, 58, 4, 69–79.
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2019): Botschaft AHV 21: Massnahmen im Detail.
- Bundesamt für Statistik (2020): Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung. Ergebnisse des Referenzszenarios - 2020-2050 | Tabelle, Bundesamt für Statistik. URL [/content/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung.assetdetail.12107020.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung.assetdetail.12107020.html), abgerufen am 28. Mai 2020.
- Bundesamt für Statistik BFS (2020a): Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010-2019. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).
- Bundesamt für Statistik BFS (2020b): Rücktritt freiwillig, frühpensionierte Personen (Selbstdeklaration), 2019.
- Bundesamt für Statistik BFS (2020c): Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020-2050.
- Bundesamt für Statistik BFS (2021): Erwerbsquote und Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) nach Geschlecht, Nationalität und Alter. 1991-2020.
- Bundesrat (2019): Botschaft zur Stabilisierung der AHV (AHV 21). Bern.

- Büsch, Victoria; Dittrich, Dennis und Lieberum, Uta (2012): Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. In: *Comparative Population Studies - Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 35, 4.
- Bütler, M; Peijnenburg, K und Staubli, S (2017): How much do means-tested benefits reduce the demand for annuities? In: *Journal for Pension Economics & Finance*, 16.
- Bütler, Monika; Huguenin, Olivia und Teppa, Federica (2004): What triggers early retirement? Results from Swiss pension funds. In: No. 4394, 37.
- Cribb, Jonathan; Emmerson, Carl und O'Brien, Laurence (2022): Labour market effects of the increase in the state pension age from 65 to 66. URL <https://ifs.org.uk/publications/15917>, abgerufen am 6. März 2022.
- Der Bundesrat (2017): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.
- Dorn, David und Sousa-Poza, Alfonso (2005): The determinants of early retirement in Switzerland. In: *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 141, 2.
- Ecoplan (2003): Analyse der Finanzierungsquellen für die AHV. Bern.
- Ecoplan, DIA (2021): Generationenbilanz Schweiz. Bern.
- Eismann, Maria (2020): Deciding together? Spousal influence on the retirement process.
- Esselmann, Ina und Geis, Wido (2015): Fachkräfte 65 plus: Erwerbstätigkeit im Rentenalter. In: *IW-Trends - vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 42, 2.
- Favre, Sandro; Lalive, Rafael und Zweimüller, Josef (2013): Verdrängungseffekte auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bleiben gering. In: *Die Volkswirtschaft*, 6, 2013.
- FHNW Hochschule für Wirtschaft (2019): Arbeitswelt 4.0. Als KMU die Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich gestalten. Olten, FHNW, Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Fluder, Robert; Salzgeber, Renate; Von Gunten, Luzius; u. a. (2015): Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechterspezifische Unterschiede bei den Altersrenten. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.
- Föllmi R., Schmidt T., Jäger Ph. (2019): Demografischer Wandel und dessen Auswirkungen auf die Produktivität und das Wirtschaftswachstum.
- Geyer, Johannes; Haan, Peter; Hammerschmid, Anna; u. a. (2019): Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen: Mehr Beschäftigung, aber höheres sozialpolitisches Risiko. In: *DIW Wochenbericht*, 14.
- Haan, Peter und Prowse, Victoria (2014): Longevity, Life-Cycle Behavior and Pension Reform. In: *Journal of Econometrics*, 178, 582–601.
- Hanel, Barbara (2010): Financial incentives to postpone retirement and further effects on employment — Evidence from a natural experiment. In: *Labour Economics*, 17, 3, 474–486.
- Hofäcker, Dirk und Kellert, Marc André (2019): Rückkehr in den Arbeitsmarkt oder Verbleib im (vor-) Ruhestand? Empirische Analysen zu den Erwerbsabsichten von älteren Nicht-Erwerbstätigen. In: *Informationsdienst soziale Indikatoren*, 62, 20.

- Infras (2012): Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung.
- Institut für Wirtschaftsstudien Basel IWSB (2021): Wer geht wann in Rente? Ausgestaltung und Determinanten des Rentenübergangs.
- INTERFACE; LINK; und BASS (2003): Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen. Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt). Bern, Bundesamt für Sozialversicherung.
- Kaboth, Arthur (2020): Erwerbstätigkeit im Alter und der Übergang in Rente – ein Überblick aus der Arbeitsweltberichterstattung. In: *Neustart in der Rentenpolitik*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 101–118.
- Kaiser B., Siegenthaler M., Möhr Th. (2020): Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen.
- Lalive, Rafael; Magesan, Arvind und Staubli, Stefan (2017): Raising the Full Retirement Age: Defaults vs Incentives. S. 57.
- Lalive, Rafael und Parrotta, Pierpaolo (2016): How Does Pension Eligibility Affect Labor Supply in Couples? In: *Labour Economics*, 46, 177–188.
- Lalive, Rafael und Staubli, Stefan (2015): How Does Raising Women's Full Retirement Age Affect Labor Supply, Income, and Mortality? In: NBER Retirement Research Center Paper No. NB 14-09.
- Loretto, Wendy und Vickerstaff, Sarah (2013): The domestic and gendered context for retirement. In: *Human Relations*, 66, 1, 65–86.
- OBS EHB und INFRAS (2017): Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung.
- Rütter Soceco (2017): Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. In: *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik*, 46, 149.
- Schaltegger, Christoph und Leisibach, Patrick (2015): Analyse der Kostentreiber in den Ergänzungsleistungen. Fakten, Probleme, Lösungsmöglichkeiten. Gutachten im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2017): Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft. Bericht des Bundesrats vom 11. Januar 2017.
- Seibold, Arthur (2017): Statutory Ages as Reference Points for Retirement: Evidence from Germany.
- Söhn, Janina (2020): Migration und ihre Folgen für die Altersrente: ein differenzierender Blick auf Zugewanderte in Deutschland. In: *Deutsche Rentenversicherung* 3/2020, 3.
- Soosaar, Orsolya; Puur, Allan und Leppik, Lauri (2021): Does raising the pension age prolong working life? Evidence from pension age reform in Estonia. In: *Journal of Pension Economics & Finance*, 20, 2, 317–335.
- Staubli, Stefan und Zweimüller, Josef (2011): Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers?

Suri, Mirjam; Wüest, Adrian und Morlok, Michael (2020): Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.

Tiemann H., Wahl S., Gunkel A., Schnabel R. (2007): Rente mit 67 - Folgen für den Arbeitsmarkt? In: ifo Schnelldienst, 2007, 60, Nr. 03, 03-16.

Von Hermann, Buslei; Haan, Peter und Kemptner, Daniel (2017): Rente mit 67: Beitragssatz wird stabilisiert – egal, ob tatsächlich länger gearbeitet wird. In: DIW Wochenbericht, 3, 60–68.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana «Aspetti
della sicurezza sociale»**

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**