

Freiwillige Weiterarbeit nach dem Referenzalter

Kurz und bündig – 1/2024

Die klassische Vorstellung eines Arbeitslebens, das mit Erreichen des Referenzalters (ehemals Rentenalter) abrupt endet, entspricht in vielen Fällen nicht mehr der Realität. In der Schweiz arbeiten immer mehr Menschen freiwillig weiter – ob im Teilzeitpensum, in Form einer Bogenkarriere oder mit einem Funktionswechsel. Die gestiegene Lebenserwartung und der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Alter erfordern deshalb ein Umdenken bezüglich des freiwilligen Arbeitens über das Referenzalter hinaus. Dies aus folgenden Gründen:

Gegenwärtig wird das freiwillige Arbeiten über das Referenzalter hinaus durch schlechte Rahmenbedingungen erschwert und in Teilen gar verunmöglicht. Die Entscheidung für eine Weiterarbeit nach Erreichen des Referenzalters sollte in der heutigen Zeit eine persönliche Wahl und keine von gesetzlicher Seite diktierte Pflicht sein. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sie den individuellen Bedürfnissen gerecht werden.

Freiwillige Weiterarbeit ist derzeit in vielen Fällen selbst dann unmöglich oder unattraktiv, wenn dies von den Arbeitnehmenden ausdrücklich gewünscht wird. Für den Arbeitsmarkt, der bereits heute einen akuten Arbeitskräftemangel aufweist, ist dies aus mehreren Gründen fatal. Er verliert nicht nur die dringend benötigten Arbeitskräfte, sondern mit ihnen auch Berufserfahrung und wertvolles Wissen, welche in vielen Fällen von unschätzbarem Wert sind. Eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen soll es den Menschen ermöglichen, ihre berufliche Laufbahn

individueller und flexibler zu gestalten und ihre Fähigkeiten so lange wie von ihnen gewünscht einzusetzen.

Zwei Organisationen, ein gemeinsames Ziel

Pro Senectute Schweiz und der Schweizerische Arbeitgeberverband setzen sich gemeinsam für ein freiwilliges Weiterarbeiten über das Referenzalter hinaus ein. Dazu gehört im Wesentlichen, dass sie sich gemeinsam für eine Neugestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Pensionierung in Einklang mit den gesellschaftlichen Veränderungen einsetzen. Das vorliegende Papier zeigt mögliche Lösungswege zur Förderung der individuellen Selbstbestimmung im Alter und einem altersdiverseren Arbeitsmarkt auf.

Empfehlungen

Um die freiwillige Weiterarbeit zu fördern, erachten Pro Senectute Schweiz und der Schweizerische Arbeitgeberverband fünf Massnahmen als sinnvoll:

1	Anhebung des AHV-Freibetrags für Ü65-Jährige
2	Späteren Rentenbezug stärker belohnen
3	Karriere neu denken
4	Lebenslanges Lernen fördern
5	Regelmässige Standortbestimmungen vornehmen

1 Anhebung des AHV-Freibetrags für Ü65-Jährige

Für Menschen über dem Referenzalter spielt der Freibetrag in der persönlichen Beurteilung, ob und in welchem Umfang sie weiterarbeiten wollen, eine wichtige Rolle. Gegenwärtig ist der AHV-Freibetrag für Menschen über 65 zu tief angesetzt, was sich auch in den vielen tiefen Teilzeitpensen zeigt. So müssen betroffene Personen gegenwärtig bereits ab einem monatlichen Einkommen von 1400 Schweizer Franken wieder Beiträge an die AHV entrichten. Diese Lohnabzüge machen das Weiterarbeiten aus finanzieller Sicht unattraktiver. Für Personen ab 65 sollte daher die Freibetragsgrenze deutlich erhöht werden oder sogar ganz entfallen. Eine Erhöhung des Freibetrags ist auch angezeigt, da er seit über zwei Jahrzehnten nicht mehr der Teuerung angepasst wurde.

2 Späteren Rentenbezug stärker belohnen

Mit Erreichen des Referenzalters bietet sich die Möglichkeit eines Rentenaufschubs. In einem solchen Fall erhält die betroffene Person im Gegenzug ab Bezug der AHV-Rente einen Zuschlag auf die bestehende Rente. Der Rentenaufschub wird oftmals in Kombination mit der freiwilligen Weiterarbeit gewählt. Der Zuschlag für den

Aufschub des Rentenbezugs setzt bereits heute finanzielle Anreize für das freiwillige Weiterarbeiten im AHV-Alter. Um die freiwillige Weiterarbeit stärker zu fördern, sollten die Zuschläge im Verhältnis zur Aufschubsdauer weiter erhöht werden.

3 Karriere neu denken

Die berufliche Karriere wird nach wie vor oft in einem traditionellen Kontext verstanden: ein linearer Verlauf der Karriere und der abrupte Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit Erreichen des Referenzalters. Diese klassische Vorstellung von Karriere mag weiterhin für viele gelten, jedoch ist dieses Modell in einer sich ständig wandelnden Arbeitsumgebung für immer mehr Menschen zu traditionell und unflexibel.

Die Bogenkarriere bietet eine moderne, zeitgemässe Alternative. Dahinter steckt die Idee, dass ältere Mitarbeitende ihren Beschäftigungsgrad reduzieren und teilweise Führungsverantwortung abgeben, ihre Arbeitstätigkeit jedoch länger, im besten Fall über das Referenzalter hinaus, fortsetzen können und möchten. Für ältere Mitarbeitende bietet dieses Modell die Möglichkeit, ihre Karriere auf die eigenen Bedürfnisse abzustimmen. Die Flexibilität ermöglicht es, die Arbeitszeiten an andere Verpflichtungen anzupassen,

und trägt dazu bei, die körperliche und mentale Belastung zu reduzieren. Älteren Arbeitnehmenden ermöglicht diese Beschäftigungsform gleichzeitig, neuen Aktivitäten – auch im privaten Rahmen – nachzugehen, weiterhin aber ein Erwerbseinkommen zu erzielen.

Diese flexible Herangehensweise anerkennt die Vielfalt der Interessen und Fähigkeiten und fördert die Vielseitigkeit und Anpassungsfähigkeit, die in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt von grossem Vorteil sind.

4 Lebenslanges Lernen fördern

Die Arbeitswelt ist im steten Wandel. Neue Technologien, gesellschaftliche Veränderungen und neue Organisationsformen innerhalb der Unternehmen führen zu sich ebenfalls wandelnden Anforderungen gegenüber den Mitarbeitenden. Insbesondere für ältere Mitarbeitende kann ein solcher Wandel herausfordernd sein. Für die Betroffenen ist es wichtig, mit entsprechenden Entwicklungen Schritt halten zu können. Dem lebenslangen Lernen kommt eine entscheidende Rolle zu. Es ermöglicht den Arbeitnehmenden nicht nur, sich dem verändernden Anforderungsprofil anzupassen, es stärkt auch deren generelle Flexibilität und Anpassungsfähigkeit mit Blick auf künftige Veränderungen. Zudem trägt lebenslanges Lernen massgeblich zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei und verbessert die beruflichen Perspektiven.

Die Offenheit der Arbeitnehmenden gegenüber Veränderung ist eine elementare Grundvoraussetzung für das lebenslange Lernen. Grundsätzlich stehen aber Arbeitnehmende und Arbeitgebende in der Pflicht. So müssen beide gemeinsam mögliche Weiterbildungspotenziale eruieren. Die Arbeitgebenden ihrerseits

haben, wo nötig, die Arbeitnehmenden zu Weiterbildungen zu motivieren und entsprechende Programme zu ermöglichen.

5 Regelmässige Standortbestimmungen vornehmen

Insbesondere bei Anstellungsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmenden kommt regelmässigen Standortbestimmungen eine zentrale Rolle zu. Sie festigen das Arbeitsverhältnis und ermöglichen, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende offen über Zukunftspläne, Entwicklungspotenziale, gegenseitige Bedürfnisse und Erwartungen sprechen können. Für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist ein solcher regelmässiger Austausch eine zentrale Voraussetzung.

Regelmässige Standortgespräche sind auch mit Blick auf die anstehende Pensionierung wichtig. Ein abrupter Übergang vom Arbeitsleben in die Pension kann ein grosser und plötzlicher Einschnitt sein. Mittels regelmässiger Gespräche kann dieser Übergang in die nächste Lebensphase bestmöglich vorbereitet werden – dazu gehört auch ein allfälliges Arbeiten über das Referenzalter hinaus.

Weitere Informationen

Pro Senectute Schweiz:

Alexander Widmer, Leiter Innovation & Politik,
Telefon 044 283 89 67,
E-Mail alexander.widmer@prosenectute.ch

Schweizerischer Arbeitgeberverband:

Stefan Heini, Ressortleiter Kommunikation,
Telefon 044 421 17 34,
E-Mail heini@arbeitgeber.ch

Impressum

Die Policy Briefs sind Beiträge von Pro Senectute Schweiz zur öffentlichen Diskussion zu wichtigen alterspolitischen Themen. Darin werden wissenschaftliche Grundlagen erörtert und Empfehlungen zur Diskussion unterbreitet. Pro Senectute Schweiz bekennt und verpflichtet sich zu einer inklusiven und genderneutralen Sprache. Sämtliche Texte sind frei von Codierungen und Wertungen.

Herausgeber: Pro Senectute Schweiz, Lavaterstrasse 60, 8027 Zürich, Telefon 044 283 89 89, www.prosenectute.ch/politik, Abteilung Innovation & Politik, E-Mail innopol@prosenectute.ch | Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich, Telefon 044 421 17 17, www.arbeitgeber.ch, E-Mail verband@arbeitgeber.ch | **Redaktion:** Stefan Heini, Dr. Simon Wey, Jonas Lehner, Dr. Alexander Widmer, Tatjana Kistler

© Pro Senectute Schweiz und Schweizerischer Arbeitgeberverband, April 2024