



# *Lang lebe die Arbeit?*

*Zahlen, Fakten und Wünsche rund um die  
Erwerbstätigkeit im Rentenalter*

Lang lebe die Arbeit?

*Zahlen, Fakten und  
Wünsche rund um die  
Erwerbstätigkeit im  
Rentenalter*

# Impressum

*Herausgeber:*

Swiss Life AG  
General-Guisan-Quai 40  
Postfach  
CH-8022 Zürich

*Autorinnen/Autoren und Mitwirkende*

*Autorin/Autor:*

Andreas Christen  
E-Mail: andreas.christen@swisslife.ch  
Telefon: 043 284 53 95

Nadia Myohl

E-Mail: nadia.myohl@swisslife.ch  
Telefon: 043 284 95 38

*Wissenschaftliche Mitarbeit:*

Noah Savary

*Weitere Mitwirkende:*

Julia Driesen-Rosenberg  
Somara Frick  
Tim Hegglin  
Martin Läderach

*Illustration:*

Sarah Furrer

*Lektorat und Übersetzung:*

Swiss Life Language Services

*Redaktionsschluss:*

07.05.2024

*Unsere Studie im Internet:*

[www.swisslife.ch/laenger-arbeiten](http://www.swisslife.ch/laenger-arbeiten)

*Copyright:*

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.  
Copyright © 2024 Swiss Life AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

*Disclaimer:*

Diese Publikation dient nur Informationszwecken. Die darin vertretenen Ansichten sind diejenigen der Autoren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (Änderungen bleiben vorbehalten) und können von der offiziellen Auffassung der Swiss Life AG abweichen. Die enthaltenen Analysen wurden sorgfältig durchgeführt, für ihre Richtigkeit kann aber keine Gewähr geboten werden.

---

<i>Ausgangslage und Management Summary</i>	5
<i>Kapitel 1: Wir werden älter!</i>	8
<i>Kapitel 2: Arbeiten wir länger?</i>	13
<i>Kapitel 3: Anatomie der Arbeit im Rentenalter</i>	21
<i>Kapitel 4: Länger arbeiten – mit oder ohne mich?</i>	27
<i>Subjektive Einschätzung der Arbeitssituation</i>	28
<i>Weshalb wir (nicht) länger arbeiten</i>	30
<i>Pläne und Wünsche zum Ruhestand</i>	35
<i>Bereitschaft zum längeren Arbeiten</i>	37
<i>Methodik</i>	45
<i>Quellenverzeichnis</i>	46
<i>Endnoten</i>	47

# Ausgangslage und Management Summary

## *Wir leben länger, aber wollen wir auch länger arbeiten?*



Noch nie war die Lebenserwartung in der Schweiz so hoch wie 2023. Gemäss den jüngsten Projektionen des Bundesamts für Statistik dürfte sich die durchschnittliche Restlebensdauer von 65-Jährigen bis 2050 um rund drei Jahre verlängern. Während die Zahl der 20- bis 64-Jährigen hierzulande bis 2050 voraussichtlich nur noch wenig zunimmt, dürfte diejenige der über 65-Jährigen um fast 50% steigen. Da wir nicht nur älter werden, sondern einen beträchtlichen Teil dieser gewonnenen Lebensjahre auch in guter Gesundheit verbringen, handelt es sich dabei grundsätzlich um eine erfreuliche Entwicklung. Sie bringt aber Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und das Altersvorsorgesystem mit sich.

Vor diesem Hintergrund sind die politischen Bestrebungen zu verstehen, das Renten- bzw. das Referenzalter zu erhöhen. Die Schweizer Stimmbewölkerung nahm 2022 die Erhöhung des Referenzalters von Frauen auf 65 Jahre knapp an, verwarf aber Anfang 2024 eine Volksinitiative wuchtig, welche das Referenzalter beider Geschlechter in einem ersten Schritt auf 66 erhöhen und danach an die Lebenserwartung koppeln wollte. Mittelfristig ist das Thema damit politisch allerdings nicht vom Tisch: Der Bundesrat hat den Auftrag gefasst, bis 2026 aufzuzeigen, wie die Finanzierung der Altersvorsorge nachhaltig gesichert werden kann. Eine Erhöhung des Referenzalters dürfte in der einen oder anderen Form Teil dieses Massnahmenkatalogs sein.

Angesichts der demografischen Alterung bleibt das Thema «Erwerbstätigkeit ab 65» auch losgelöst von der politischen Referenzalterfrage relevant. Die vorliegende Studie wirft daher im Sinne einer Neuauflage unserer Publikation «Länger leben – länger arbeiten?» aus dem Jahr 2021 einen detaillierten Blick auf das Thema Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Wir nehmen nachfolgend in erster Linie die Perspektive der Erwerbstätigen ein. Die Rolle der anderen Seite des Arbeitsmarkts – diejenige der Arbeitgeber – beleuchten wir in einer späteren Publikation.

## *Erwerbstätigenquote ab 65 steigt in der OECD, nicht aber in der Schweiz*

Im internationalen Vergleich weist die Schweiz bis zum Altersjahr 64 eine hohe Erwerbstätigenquote auf. Diejenige der 55- bis 64-Jährigen nahm hierzulande in den letzten Jahren sogar weiter zu, wenn auch weniger als in unseren Nachbarländern. Ein anderes Bild zeigt sich bezüglich der Erwerbstätigenquote im Alter 65 bis 69. Diese stieg in der Schweiz bis etwa 2016 auf 23% an, stagniert seitdem allerdings. Im Gegensatz dazu nahm die Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen in den untersuchten OECD-Ländergruppen auch in den letzten Jahren – teilweise deutlich – weiter zu. Damit ist die Erwerbsbeteiligung ab 65 hierzulande aktuell zwar weiterhin höher als in unseren Nachbarländern, im allgemeinen OECD-Vergleich liegt sie allerdings nur im Mittelfeld.

## *Grosse Unterschiede bezüglich der Erwerbsbeteiligung im Rentenalter*

In der Schweiz waren in den letzten Jahren jeweils zwischen 180 000 und 200 000 Personen ab 65 erwerbstätig. Das entspricht im Durchschnitt

der Jahre 2018 bis 2022 30% der Männer im Alter 66 und 21% der Frauen im Alter 65 – d. h., rund ein Viertel der Bevölkerung arbeitet über das Referenzalter hinaus weiter. Diese Anteile variieren zwischen Bevölkerungsgruppen: Je höher der Bildungsgrad, desto höher ist die Erwerbstätigenquote ab 65; diejenige der Deutschschweiz ist höher als diejenige der lateinischen Schweiz. In Paarhaushalten sind sowohl Männer als auch Frauen ab 65 eher erwerbstätig, wenn auch der Partner oder die Partnerin arbeitet.

Die meisten Erwerbstätigen im Rentenalter arbeiten Teilzeit – der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt 46%. Gut die Hälfte der Erwerbstätigen im Alter von 65 bis 70 Jahren sind selbstständig erwerbend oder Mitarbeitende in einem Familienbetrieb – bei den 55- bis 59-Jährigen beträgt diese Quote nur 20%. Mit Daten aus unserer repräsentativen Bevölkerungsbefragung bei insgesamt über 2000 50- bis 70-Jährigen können wir zudem zeigen, dass Mitarbeitende in Kleinstbetrieben doppelt so häufig über das Referenzalter hinaus erwerbstätig bleiben als solche in Grossunternehmen.

Anders als bei der bezahlten Arbeit ist die durchschnittlich geleistete Stundenzahl an unbezahlter Arbeit im frühen Rentenalter leicht höher als in den Jahren davor. Betrachtet man unbezahlte und bezahlte Arbeit zusammen, liegt die Zahl der durchschnittlichen pro Woche geleisteten Stunden bei 65- bis 69-jährigen Frauen rund 20% tiefer als bei den 60- bis 64-jährigen. Bei den Männern beträgt die Differenz rund 30%.

### *Finanzielle Notwendigkeit ist nicht der Hauptgrund für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter*

71% der von uns befragten 50- bis 70-Jährigen glauben, dass man im Rentenalter weiterarbeite, weil es finanziell notwendig sei. Effektiv geben aber nur etwa ein Drittel der von uns befragten im Rentenalter Erwerbstätigen dies als Grund an. 70% von ihnen sind gemäss eigenen Aussagen deshalb erwerbstätig, weil ihnen die Arbeit Freude macht. Diese beiden Zahlen basieren zwar auf einer relativ kleinen Stichprobe, replizieren aber weitgehend eine ältere Erhebung des Bundesamts für Statistik.

Von den im Referenzalter Pensionierten und Frühpensionierten wollten wir wissen, aus welchen Gründen sie *nicht* länger gearbeitet haben. Etwa die Hälfte gab an, den Ruhestand geniessen zu wollen, da man genügend gearbeitet habe. Etwa ein Viertel nannte gesundheitliche Gründe. Rund 15% der Frühpensionierten gaben zudem an, nicht länger gearbeitet zu haben, weil es zu einem Stellenabbau kam und/oder sie keine neue Stelle mehr fanden. Hochgerechnet auf alle befragten 65- bis 70-Jährigen traten damit rund 6% der Bevölkerung aufgrund fehlender Arbeitsnachfrage seitens der Arbeitgeber vor 65 aus dem Erwerbsleben aus.

### *Knapp die Hälfte könnte es sich unter gewissen Bedingungen vorstellen, länger zu arbeiten*

Gut ein Drittel der befragten 50- bis 60-Jährigen geht davon aus, mit 66 noch erwerbstätig zu sein. Könnten sie frei von Sachzwängen wählen, würden allerdings 55% bereits vor dem 65. Altersjahr die Erwerbstätigkeit vollständig aufgeben. Lediglich 21% würden den (endgültigen und vollständigen) Pensionierungszeitpunkt nach 65 anstreben. Unsere



Befragung zeigt aber auch, dass es sich 45% der 50- bis 63- bzw. 64-jährigen Erwerbstätigen unter gewissen Bedingungen (zumindest eher) vorstellen können, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten. Im Vergleich zu unserer letzten Befragung aus dem Jahr 2020 hat die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter um 5 Prozentpunkte zugenommen. Am ehesten würde man beim bisherigen Arbeitgeber bzw. im gleichen Job weiterarbeiten – mehrheitlich allerdings nicht im selben Pensum. Nur 20% könnten es sich gut vorstellen, im Rentenalter einen völlig neuen Beruf – auch wenn es der Traumberuf wäre – auszuüben.

Die Bereitschaft zu einer im Rentenalter fortgesetzten Erwerbstätigkeit hängt unter anderem von der selbst wahrgenommenen Arbeits- und Gesundheitssituation ab. Unterschiede gibt es auch zwischen Berufsgruppen und der Unternehmensgrösse: Während etwas mehr als die Hälfte der Fachspezialistinnen und Fachspezialisten im Büro eine Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter signalisieren, tun dies nur etwa ein Drittel der befragten «Blue Collar Workers» oder Gesundheitsfachpersonen. Fast 60% der Erwerbstätigen in einem Betrieb mit maximal neun Mitarbeitenden können sich eine Spätpensionierung vorstellen, aber nur ein Drittel derjenigen, die in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden tätig sind.

Auf die Frage nach den Bedingungen zu einer Weiterarbeit im Rentenalter nennen zwei Drittel der älteren Erwerbstätigen eine «gute Gesundheit» und etwa die Hälfte entweder ein gutes Arbeitsklima oder Wertschätzung seitens des Arbeitgebers. Auch finanzielle Aspekte wie eine «höhere Rente» (38%) oder solche mit Bezug zu Arbeitsbedingungen wie der «Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums» (35%) werden häufig als Bedingungen für eine Weiterarbeit genannt. Damit werden ähnliche Bedingungen wie in unserer letzten Befragung aus dem Jahr 2020 aufgeführt.



«Könnten ältere Erwerbstätige frei wählen, würden sich die meisten frühpensionieren lassen.»

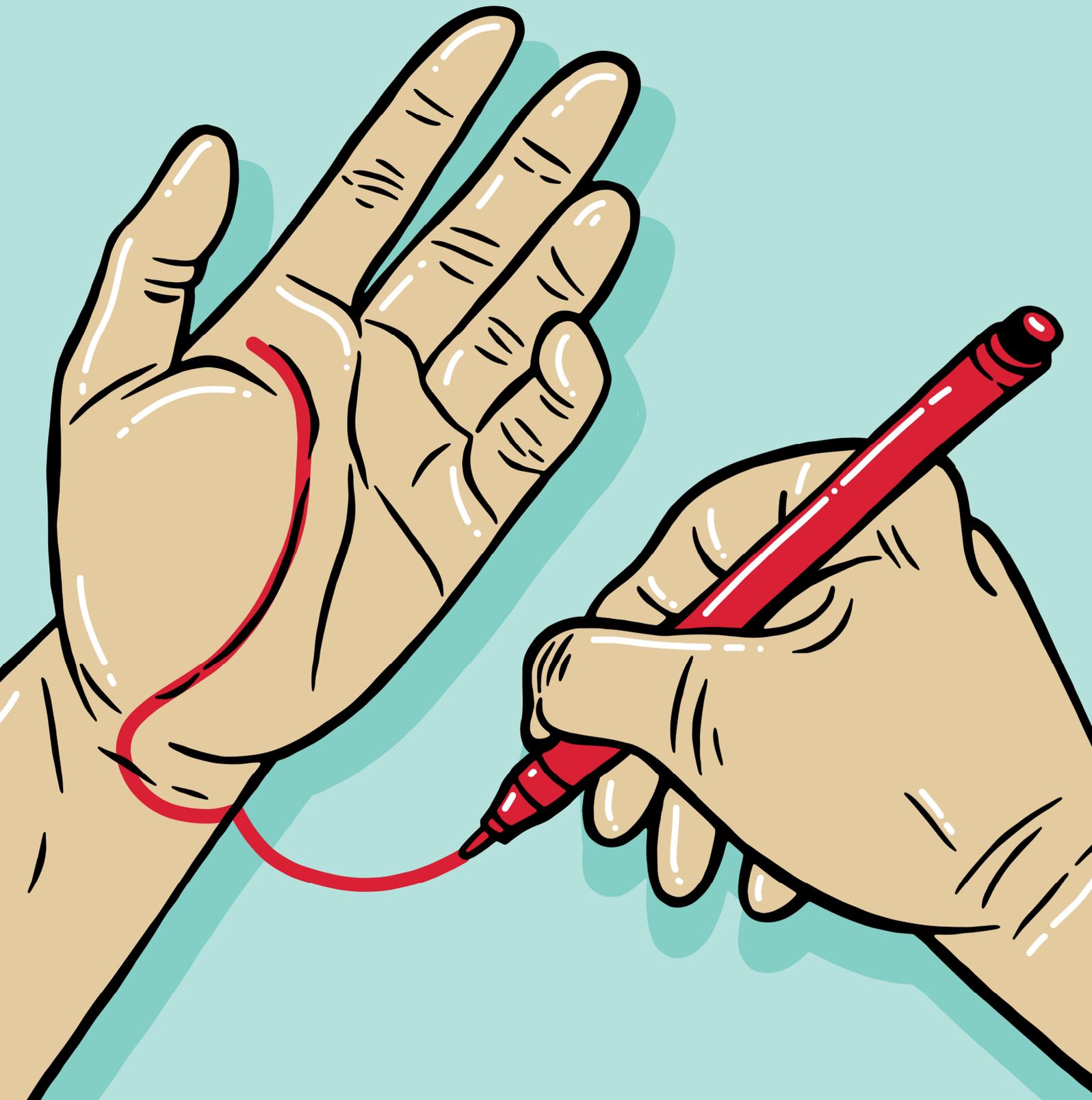
Andreas Christen, Studienautor



«Über 65-Jährige sind vor allem aus Freude an der Arbeit weiterhin erwerbstätig.»

Nadia Myohl, Studienautorin

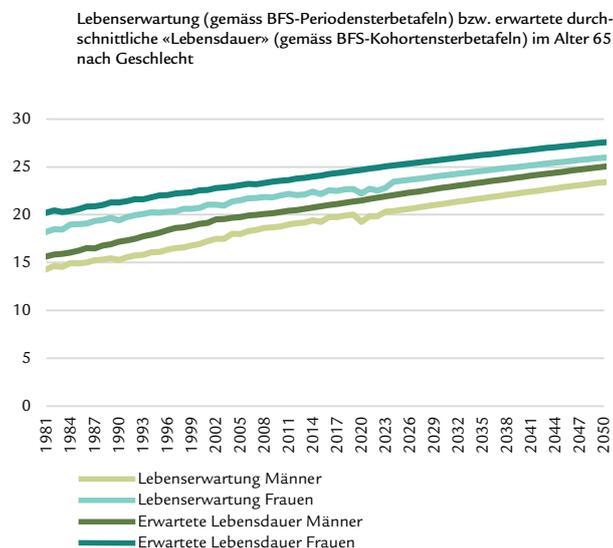
*Kapitel 1: Wir  
werden älter!*



Im Jahr 2020 wütete die Covid-19-Pandemie auch in der Schweiz. Die (Rest-)Lebenserwartung von Personen im Alter 65 reduzierte sich gegenüber 2019 bei Frauen um etwa ein halbes Jahr, bei Männern etwa um ein Dreivierteljahr (vgl. Abb. 1). Dieser Rückgang war allerdings nur vorübergehend: 2023 lag die Lebenserwartung im Alter 65 bereits wieder über dem Wert von 2019 bzw. so hoch wie noch nie. Die aktuellen Projektionen des Bundesamts für Statistik (BFS) gehen davon aus, dass die Lebenserwartung im Alter 65 bis 2050 gegenüber heute um rund drei Jahre zunehmen dürfte (vgl. Abb. 1).

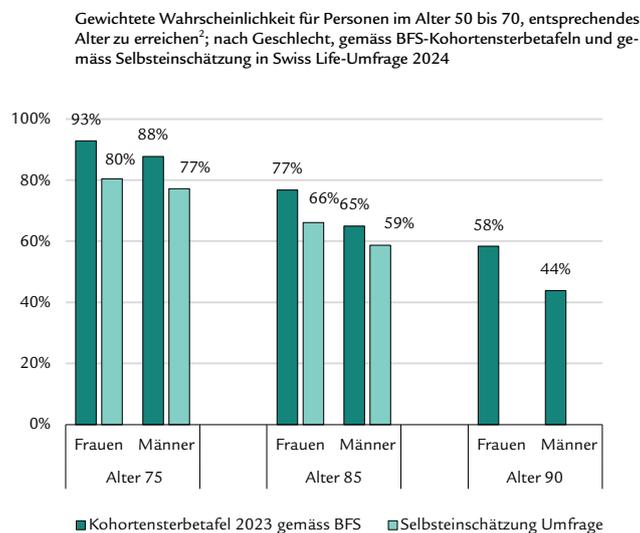
Die im vorherigen Abschnitt beschriebene Lebenserwartung beruht auf sogenannten Periodensterbetafeln und ist ein gutes Mass, um das Sterblichkeitsniveau in einem spezifischen Jahr zu messen bzw. dessen Veränderung über die Zeit zu verfolgen. Sie ist aber ein ungenauer Indikator zur Erfassung der effektiven durchschnittlichen Lebensdauer einzelner Jahrgänge. So nimmt man bei der Berechnung der Lebenserwartung mithilfe von Periodensterbetafeln an, dass sich die jeweils aktuellen altersspezifischen Sterbewahrscheinlichkeiten nicht verändern. In der Vergangenheit war das aber meist nicht der Fall, da die altersspezifischen Sterberaten laufend gesunken sind. Daher unterschätzte die Lebenserwartung gemäss Periodensterbetafeln in der Vergangenheit die effektive durchschnittliche Lebensdauer.<sup>1</sup>

Abb. 1: Lebenserwartung dürfte weiter ansteigen



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2023a)

Abb. 2: Hohe Wahrscheinlichkeit, 85 Jahre alt zu werden, wird (nur) etwas unterschätzt



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2023a) und Swiss Life-Umfrage 2024

Daher berechnet man die Lebenserwartung nicht nur mithilfe von *Periodensterbetafeln*, sondern auch mit sogenannten *Kohortensterbetafeln*. Um Verwechslungen zu vermeiden, nennt das BFS letztere Berechnung «durchschnittliche Lebensdauer»<sup>3</sup>, was wir in Abbildung 1 ebenfalls so handhaben. Einfach erklärt wird bei der «Lebensdauer» im Gegensatz zur «Lebenserwartung» durch statistische Modelle berücksichtigt, dass zum Beispiel 70-Jährige 2029 (d. h. heutige 65-Jährige) tiefere Sterberaten aufweisen dürften als 70-Jährige heute. Für heute 65-jährige Männer beträgt die vom BFS so projizierte durchschnittlich zu erwartende restliche

«Lebensdauer» 22,1 Jahre (zum Vergleich «Lebenserwartung» 20,4 Jahre), für gleichaltrige Frauen 25,2 Jahre («Lebenserwartung» 23,4 Jahre).

Bei diesen Werten handelt es sich jeweils um Durchschnitte für die Gesamtbevölkerung. Aus der Forschung wissen wir aber, dass die Lebenserwartung in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich hoch ausfällt. Menschen mit tertiärem Bildungsabschluss z. B. leben durchschnittlich länger als solche, die einen obligatorischen Schulabschluss haben.<sup>4</sup> Auch Unterschiede zwischen Berufsgruppen sind ausgeprägt, wie Analysen aus dem Ausland zeigen.<sup>5</sup>

Doch auch innerhalb homogener Bevölkerungsgruppen stellen die oben genannten Werte nur Durchschnitte dar. Ein Teil der Menschen stirbt früher, ein Teil später. In *Abbildung 2* stellen wir basierend auf den BFS-Kohortensterbetafeln die durchschnittlichen altersgewichteten Wahrscheinlichkeiten für heute 50- bis 70-jährige Frauen und Männer dar, das Alter 75, 85 und 90 zu erreichen. Man sieht, dass Männer dieser Altersgruppe eine 44%-Wahrscheinlichkeit haben, 90 Jahre alt zu werden, Frauen sogar eine 58%ige Wahrscheinlichkeit. Im Rahmen einer für die sprachassimierte Bevölkerung im Alter 50 bis 70 repräsentativen Onlineumfrage (siehe *Methodik*) wollten wir wissen, wie hoch die Befragten die Wahrscheinlichkeit einschätzen, selber 75 oder 85 Jahre alt zu werden. *Abbildung 2* deutet darauf hin, dass die Befragten ihre statistisch zu erwartende verbleibende Lebensdauer im Vergleich zu den BFS-Projektionen etwas unterschätzen, die Werte liegen jedoch nicht weit auseinander.

Die Lebenserwartung steigt nicht nur in der Schweiz. Die UNO geht in ihren aktuellen Projektionen davon aus, dass die Lebenserwartung ab 65 bis 2030 gegenüber 2019 in *allen* Ländern zunehmen dürfte – im Schnitt um knapp ein Jahr.<sup>6</sup>

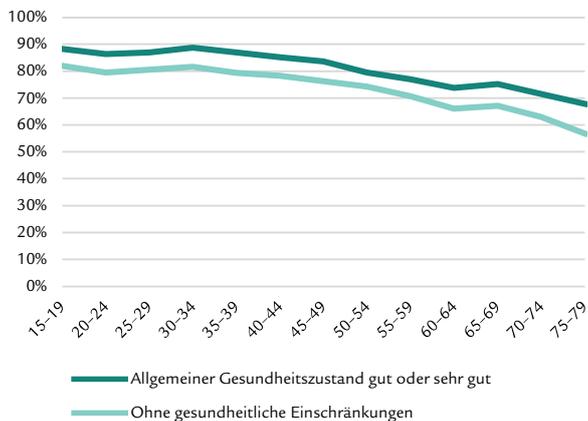
«Lebenserwartung ohne Beeinträchtigung» nahm zu

«Jeder möchte lange leben, aber keiner will alt werden.» Dieser Aphorismus wird dem britischen Erzähler Jonathan Swift zugeschrieben. Was nützt es einem, wenn man zwar älter wird, diese zusätzlichen Jahre aber mit Beschwerden und Gebrechen durchleben muss? Die Daten zeigen allerdings, dass dem nicht so ist. Die gestiegene Lebenserwartung ab 65 ging zumindest zwischen 2007 und 2017 mit einer ähnlich hohen Zunahme der «Lebenserwartung ohne Beeinträchtigung» einher. Inwiefern sich diese Entwicklung fortsetzen wird, ist allerdings offen.<sup>7</sup>

In den Altersjahren zwischen 60 und 70 – also um das Rentenalter herum – schätzt ein grosser Teil der Bevölkerung die eigene Gesundheit als gut oder sehr gut ein (vgl. *Abb. 3*). Es gilt aber auch der Umkehrschluss: Etwa ein Viertel dieser Altersgruppe schätzt die Gesundheit als nicht gut ein und etwa ein Drittel klagt zumindest über leichte gesundheitliche Einschränkungen (was allerdings auch jede fünfte 30-jährige Person tut). Der Gesundheitszustand um das Rentenalter wird nicht in allen Bevölkerungsgruppen gleich eingeschätzt (vgl. *Abb. 4*). Markant ausgeprägt sind die Differenzen zwischen den Bildungsgruppen. Während nur 58% der 60- bis 70-Jährigen, die über einen Bildungsabschluss auf Sekundarstufe 1 verfügen (i. d. R. einen obligatorischen Schulabschluss), ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen, sind es bei denjenigen mit tertiärem Bildungsabschluss hohe 85%.

Abb. 3: Mehrheit der 60- bis 70-Jährigen fühlt sich gesund

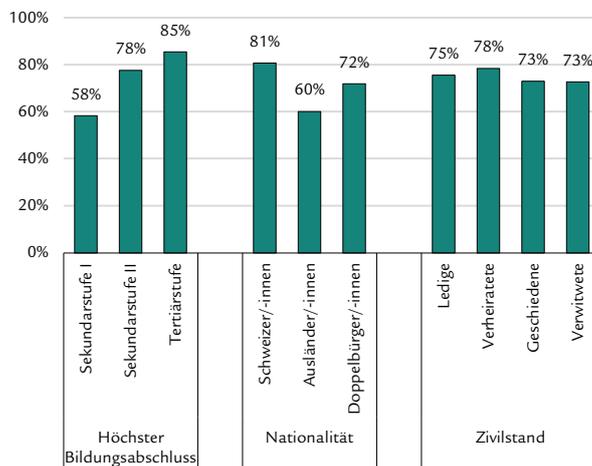
Anteil Bevölkerung; nach Altersgruppe, Selbsteinschätzung, 2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Abb. 4: Unterschiede beim subjektiven Gesundheitszustand um das Rentenalter

Anteil Bevölkerung im Alter 60 bis 70 mit guter oder sehr guter subjektiver Gesundheits einschätzung, 2022



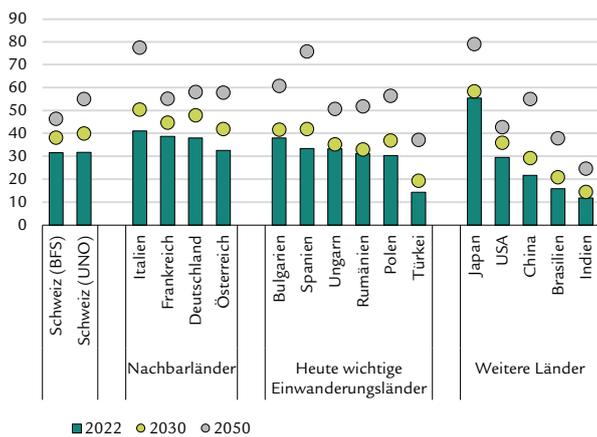
Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Die steigende Lebenserwartung ist nicht der einzige Ausdruck einer alternden Gesellschaft. Aufgrund sinkender Geburtenraten und einer bald vollständig in den Ruhestand übergetretenen Baby-Boom-Generation verschiebt sich das Verhältnis von der Bevölkerung im Erwerbs- zu derjenigen im Rentenalter. In seinem aktuellen Referenzszenario geht das BFS davon aus, dass die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 bis 2050 insgesamt um weniger als 10% wächst.<sup>8</sup> Die Bevölkerung ab 65 nimmt hingegen um etwa 50% oder um über 900 000 Personen bis 2050 zu. Stehen momentan also 100 Personen im Erwerbsalter 32 Personen im Rentenalter gegenüber, dürften es gemäss dem BFS-Referenzszenario 2030 38 und 2050 bereits 46 sein (vgl. Abb. 5).<sup>9</sup>

In gewissen Ländern ist dieser gesellschaftliche Alterungsprozess bereits weiter fortgeschritten als in der Schweiz. In Italien beträgt der Altersquotient heute 42 – die Schweiz wird voraussichtlich 2035 an diesem Punkt sein. In Japan beträgt dieser Wert bereits heute 55, was in der Schweiz selbst 2070 – am aktuellen «fernen Rand» des BFS-Referenzszenarios – mit dem Wert 50 noch nicht erreicht sein wird.

Abb. 5: 2050 kommen in der Schweiz auf eine Person ab 65 voraussichtlich nur noch zwei im Erwerbsalter – heute sind es drei

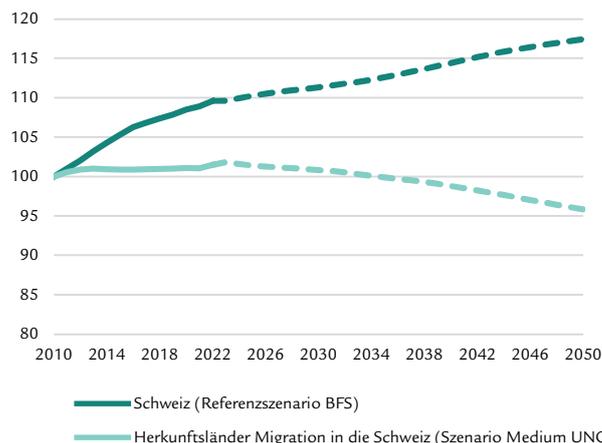
Anzahl Personen ab 65 pro 100 Personen im Alter 20 bis 64 (Altersquotient); Schweiz: Referenzszenario BFS / Szenario Medium UNO; andere Länder: UNO



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2020), UNO (2022)

Abb. 6: Erwerbsbevölkerung in den Herkunftsländern beginnt langsam zu schrumpfen

Veränderung der Bevölkerung im Alter 20 bis 64 (Index 2010 = 100); «Herkunftsländer Migration in der Schweiz» = gewichteter Durchschnitt nach Anteil Nettoeinwanderung 2018–2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2020), UNO (2022)

Der Blick über die Grenze ist für die Schweiz auch deshalb besonders relevant, da die hiesigen Entwicklungen massgeblich von der Einwanderung abhängen. Würde man nur Menschen berücksichtigen, die in der Schweiz geboren wurden, betrüge der Altersquotient bereits heute 40 (den prognostizierten Wert von 2032). Im erwähnten Referenzszenario nimmt das BFS bis 2050 eine durchschnittliche jährliche Nettoeinwanderung von 44 000 Personen an. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass diese Zahl schwer zu prognostizieren ist und immer wieder unterschätzt wurde. Allerdings steht nicht nur die Schweiz vor demografischen Umwälzungen: Die Bevölkerung im Erwerbsalter wird in den wichtigsten Herkunftsländern der hiesigen Einwanderer und Einwanderinnen in den nächsten Jahrzehnten voraussichtlich schrumpfen, wie Abbildung 6 zeigt. Sprich: Die Schweizer Erwerbsbevölkerung kann in den nächsten Dekaden womöglich leicht weiterwachsen bzw. wird nicht schrumpfen, aber nur wenn sie auch künftig Personen aus der zunehmend rückläufigen Erwerbsbevölkerung der Herkunftsländer anziehen vermag.

# *Kapitel 2: Arbeiten wir länger?*

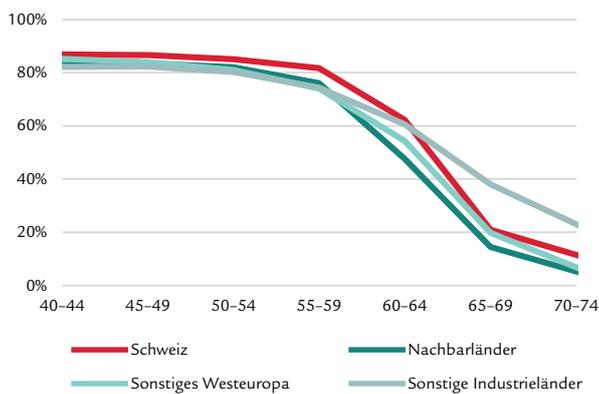


**W**ir leben immer länger – doch arbeiten wir auch länger? Zur Beantwortung dieser Frage analysieren wir in einem ersten Schritt, in welchem Ausmass die ältere Bevölkerung erwerbstätig ist. Hierfür fokussieren wir uns in erster Linie auf die Erwerbstätigenquote, d. h. den Anteil der jeweils betrachteten Bevölkerungsgruppe, der in irgendeiner Form erwerbstätig ist.<sup>10</sup> Dabei lohnt es sich, anhand von Daten der OECD auch einen Blick über die Landesgrenzen hinaus zu werfen.

Im internationalen Vergleich hat die Schweiz eine insgesamt hohe Erwerbstätigenquote. Sie lag 2022 für die Altersgruppen der 40- bis 54-Jährigen jeweils bei rund 85%, was leicht höher ist als bei unseren Nachbarländern und den Industrieländern ausserhalb Europas.<sup>11</sup> Auch im Alter von 55 bis 64 ist die Erwerbstätigenquote höher als in den europäischen Vergleichsregionen. *Abbildung 7* zeigt jedoch, dass der altersbedingte Rückgang der Erwerbstätigenquote vor allem ab dem Referenzalter<sup>12</sup> in der Schweiz relativ stark ist. So ist sie im Alter von 65 bis 69 hierzulande ähnlich hoch wie im «sonstigen Westeuropa», aber gut 17 Prozentpunkte tiefer als in der Gruppe der «sonstigen Industrieländer». In der Schweiz wird also im internationalen Vergleich insgesamt viel gearbeitet, das gilt aber nur noch bedingt für die Zeit nach dem Referenzalter.

Abb. 7: Hohe Erwerbstätigenquote vor – und lediglich durchschnittliche nach – dem Referenzalter

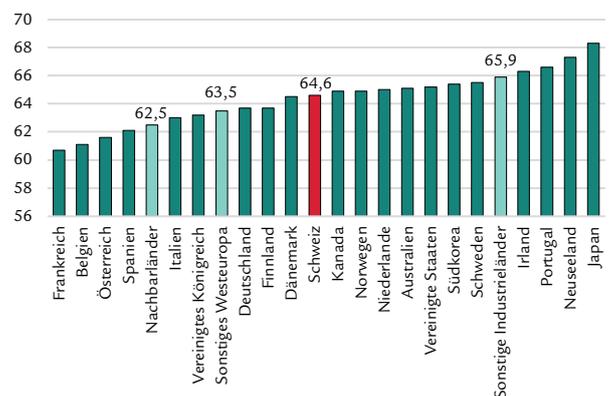
Erwerbstätigenquote Schweiz und im nach Bevölkerung gewichteten Durchschnitt von ausgewählten OECD-Ländergruppen<sup>11</sup>; nach Altersgruppe, 2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: OECD (2024)

Abb. 8: Männer treten in der Schweiz im europäischen Vergleich eher spät vom Arbeitsmarkt zurück

Alter zum Zeitpunkt des effektiven Arbeitsmarktrücktritts<sup>13</sup> von Männern in der Schweiz und ausgewählten OECD-Ländern sowie nach Bevölkerung gewichteter Durchschnitt von OECD-Ländergruppen, 2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: OECD (2023)

Bei den Schweizer Nachbarländern hingegen tritt der Übergang in den Ruhestand etwas früher ein.<sup>13</sup> So reduziert sich die Erwerbstätigenquote in diesen Ländern im Durchschnitt schon ab Alter 60 vergleichsweise stark und auch der Zeitpunkt des effektiven Arbeitsmarktrücktritts liegt in diesen Ländern für Männer im Schnitt bei 62,5 Jahren (vgl. Abb. 8). Schweizer Männer sind hingegen im Schnitt 64,6 Jahre alt, wenn sie definitiv aus dem Arbeitsmarkt austreten, womit sie auch im Vergleich zum «restlichen Westeuropa» gut 1,1 Jahre länger arbeiten. In Industrieländern ausserhalb von Europa wird hingegen länger gearbeitet: Der durchschnittliche Zeitpunkt des effektiven Arbeitsmarktrücktritts von

Männern liegt in all diesen Ländern über demjenigen der Schweiz. Besonders sticht in diesem Kontext Japan heraus, wo Männer im Schnitt schon 68,3 Jahre alt sind, wenn sie definitiv aufhören zu arbeiten.

---

### Exkurs: Japan

Der späte effektive Arbeitsmarktrücktritt bei japanischen Männern hängt unter anderem mit den demografischen Schwierigkeiten zusammen, denen das Land ausgesetzt ist. Mit einem Altersquotient von 55 ist Japan weltweit schon heute das am stärksten von der demografischen Alterung betroffene Land und diese Entwicklung wird sich in Zukunft weiter akzentuieren: Gemäss Schätzungen werden bis ins Jahr 2038 11 Millionen Arbeitnehmende fehlen, wovon knapp 1,4 Millionen auf das Gesundheits- und Pflegewesen entfallen.<sup>14</sup> Strenge Immigrationsgesetze und ein schwacher Yen erschweren die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften, während die Währungssituation gleichzeitig die Auswanderung von jungen, gut ausgebildeten Japanern befeuert. Zugleich hat Japan eine der tiefsten Ersatzquoten (d. h. Renten im Verhältnis zum letzten Lohn) in der OECD, wodurch es nicht erstaunlich ist, dass schon heute viele Japaner über das Referenzalter hinaus arbeiten. Im Januar 2024 machten die über 64-Jährigen schon 13,5% der gesamten Erwerbsbevölkerung aus (Vergleich Schweiz 2023: 4,1%) – gleichzeitig geben 40% aller japanischen Unternehmen an, Personen zu beschäftigen, die das 70. Altersjahr schon erreicht haben.

Die japanische Regierung bemüht sich aktiv darum, ältere Arbeitskräfte möglichst lange im Arbeitsmarkt zu halten. 2020 hat sie angepasste Gesetze verabschiedet, die es Unternehmen verbieten, Arbeitnehmende vor dem Alter 65 unfreiwillig in den Ruhestand zu schicken. Zudem sind Unternehmen verpflichtet, sich um die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten bis zum 70. Altersjahr zu bemühen. Das Ziel ist es, die bereits heute hohe Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen bis 2025 auf mindestens 51,6% (2022: 50,9%) anzuheben. Unterstützt werden die Unternehmen durch Subventionen und Beratungen dazu, wie ältere Arbeitnehmende am besten integriert und weiterbeschäftigt werden.

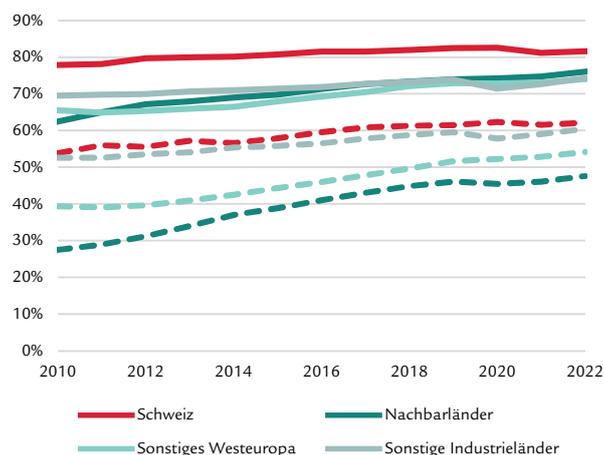
---

Erwerbstätigenquote rund um das Referenzalter ist in der OECD stärker angestiegen als in der Schweiz

Wir sehen also, dass die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung über 65 Jahren 2022 in der Schweiz nur etwas höher war als im europäischen Ausland. Doch wie hat sich die Erwerbstätigenquote der älteren Bevölkerung in den letzten zwölf Jahren verändert? *Abbildung 9* zeigt diese Entwicklung seit 2010 für 55- bis 59-Jährige (durchgezogene Linie) und 60- bis 64-Jährige (gestrichelte Linie) jeweils für die Schweiz und die oben definierten OECD-Ländergruppen. Dabei wird klar, dass in der Schweiz in diesen beiden Altersgruppen zwar nach wie vor häufiger gearbeitet wird als im Ausland, sich seit 2010 jedoch weniger verändert hat. So ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen in der Schweiz zwischen 2010 und 2022 mit 4 Prozentpunkten nur leicht angestiegen, während sie über den gleichen Zeitraum hinweg bei unseren Nachbarländern um 14 Prozentpunkte zugenommen hat – allerdings ausgehend von einem deutlich tieferen Niveau. Bei den 60- bis 64-Jährigen stieg die Erwerbstätigenquote in der Schweiz zwischen 2010 und 2022 immerhin um 8 Prozentpunkte – im nahen Ausland war der Anstieg jedoch auch hier mit 20 Prozentpunkten nochmals deutlich höher.

Abb. 9: Erwerbstätigkeit bei 55- bis 64-Jährigen stieg in der Schweiz nur leicht an

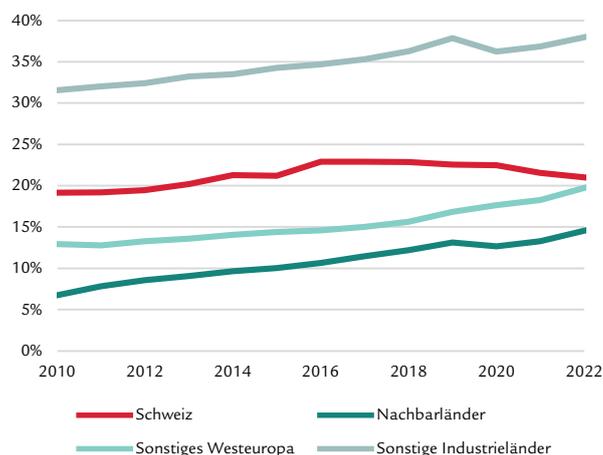
Entwicklung der Erwerbstätigenquote in der Schweiz und im nach Bevölkerung gewichteten Durchschnitt von ausgewählten OECD-Ländergruppen; nach Altersgruppen 55- bis 59 Jahre (durchgezogene Linie) und 60- bis 64 Jahre (gestrichelte Linie)



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: OECD (2024)

Abb. 10: Hiesige Erwerbstätigenquote im Rentenalter stagniert

Entwicklung der Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen in der Schweiz und im nach Bevölkerung gewichteten Durchschnitt von ausgewählten OECD-Ländergruppen



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: OECD (2024)

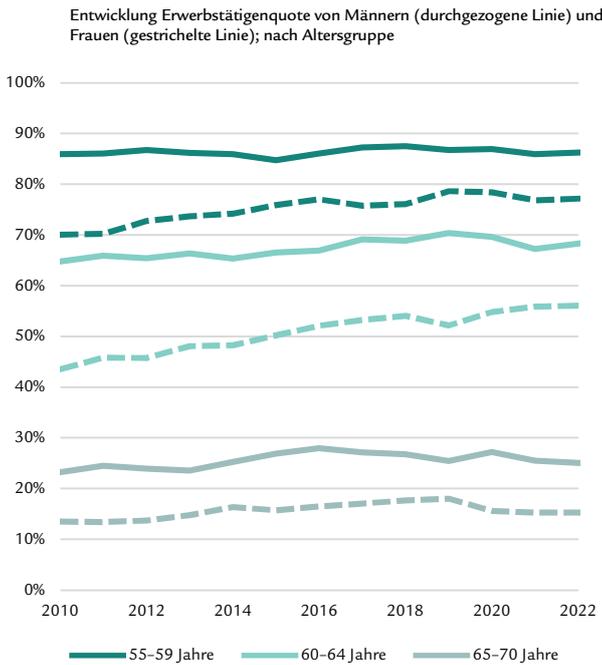
Fokussieren wir uns auf Personen im (Schweizer) Rentenalter, wird diese divergierende Entwicklung in der Erwerbsbeteiligung noch deutlicher: So zeigt Abbildung 10, dass sich die Erwerbstätigenquote bei den 65- bis 69-Jährigen in der Schweiz zwischen 2010 und 2016 erhöht hat, seitdem jedoch stagniert.<sup>15</sup> In den betrachteten OECD-Ländergruppen hat sich die Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen seit 2010 (und auch seit 2016) hingegen klar erhöht: Die Erwerbsbeteiligung lag in dieser Altersgruppe hierzulande 2010 noch 6 Prozentpunkte über derjenigen in der Ländergruppe «sonstiges Westeuropa», 2022 lag sie fast gleichauf. Auch bei den (nicht abgebildeten) 70- bis 74-Jährigen ist die Erwerbstätigenquote in der Schweiz im Gegensatz zur OECD stagnierend.

Über die Gründe für diese im internationalen Vergleich unterschiedliche Entwicklung der Erwerbstätigkeit ab 65 Jahren können wir an dieser Stelle nur spekulieren. So ist es möglich, dass die Altersvorsorgesysteme im Ausland in den letzten Jahren stärkere Anreize für die Weiterarbeit nach 65 im Sinne eines höheren Rentenalters oder Leistungsreduktionen gesetzt haben als die Schweiz. Eine weitere mögliche – analytisch noch zu prüfende – These ist, dass die relativ starke Einwanderung der letzten zwei Jahrzehnte dazu führte, dass sich Unternehmen in der Schweiz allenfalls weniger darum bemühen mussten, ältere Arbeitskräfte möglichst lange im Betrieb zu halten (oder neu einzustellen), als Unternehmen in anderen Ländern.<sup>16</sup>

Der Anstieg der Erwerbstätigenquote der Schweizer 55- bis 64-Jährigen über das letzte Jahrzehnt hinweg war im internationalen Vergleich zwar moderat, aber nicht inexistent. Abbildung 11 zeigt, dass dieser Anstieg hauptsächlich auf einer gestiegenen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen beruht – im Falle der 55- bis 59-Jährigen war die Erwerbstätigenquote der Männer gar 2022 auf dem gleichen Niveau wie 2010. Ältere Männer sind in der Schweiz zwar weiterhin eher erwerbstätig als Frauen, diese

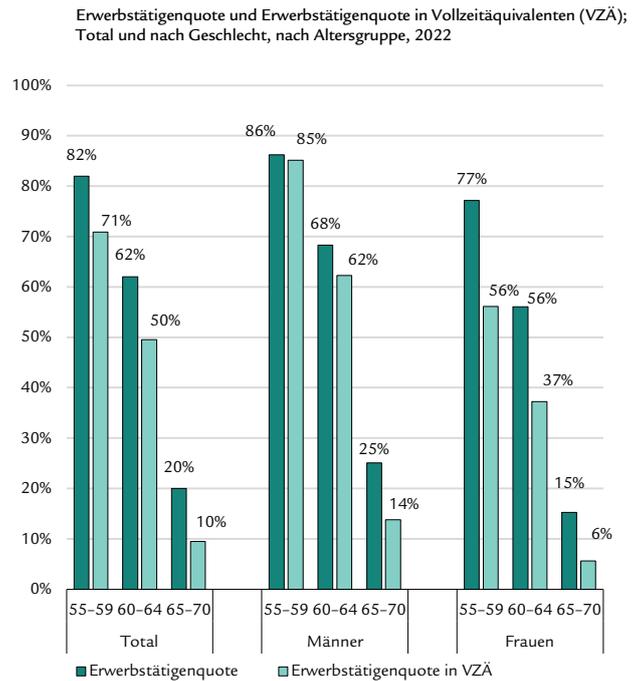
Differenz verringert sich jedoch langsam. Angesichts der Tatsache, dass sich die Erwerbstätigenquote der Frauen in den nachfolgenden Kohorten über denselben Zeitraum nicht signifikant erhöht hat, ist es jedoch fraglich, ob sich diese Angleichung in Zukunft im gleichen Ausmass fortsetzen wird.

Abb. 11: Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen kurz vor dem Referenzalter ist stark angestiegen



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Abb. 12: Erwerbstätige im Rentenalter arbeiten meist Teilzeit

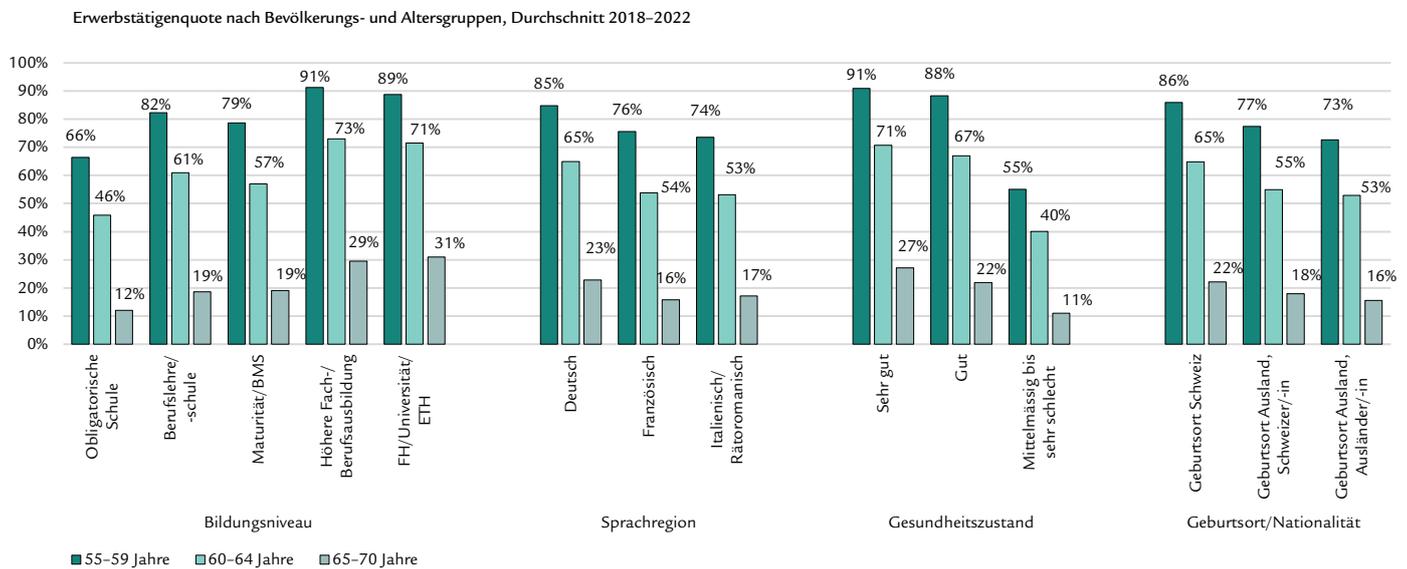


Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Die Erwerbstätigenquote gibt Auskunft darüber, welcher Anteil der Bevölkerung überhaupt einer bezahlten Arbeit nachgeht. Um aus Arbeitsmarktsicht zu evaluieren, *wie viel* gearbeitet wird, muss jedoch auch das Erwerbsspensum berücksichtigt werden. Bei den 65- bis 70-Jährigen ist die Teilzeitarbeit weit verbreitet (vgl. Abb. 12). So liegt die Erwerbstätigenquote in dieser Gruppe zwar bei 20%, in Vollzeitäquivalenten (d. h. unter Berücksichtigung des gearbeiteten Erwerbsspensums) ist sie jedoch nur halb so hoch. Während bei den jüngeren Altersgruppen vor allem Frauen in reduziertem Pensum arbeiten, ist die Teilzeitarbeit nach dem Referenzalter auch bei Männern weit verbreitet.

Die Erwerbstätigenquote um das Referenzalter herum unterscheidet sich nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch bei anderen Bevölkerungsgruppen. Abbildung 13 zeigt, dass die Erwerbstätigkeit bei der älteren Bevölkerung mit Tertiärausbildung weiter verbreitet ist als bei Personen mit tieferem Bildungsabschluss. Je gesünder sich die Bevölkerung fühlt, desto eher ist sie auch noch über alle Altersgruppen hinweg erwerbstätig.

Abb. 13: Höhere Erwerbstätigenquote bei Personen mit höherem Bildungsabschluss, mit gutem Gesundheitszustand und Schweizer Herkunft



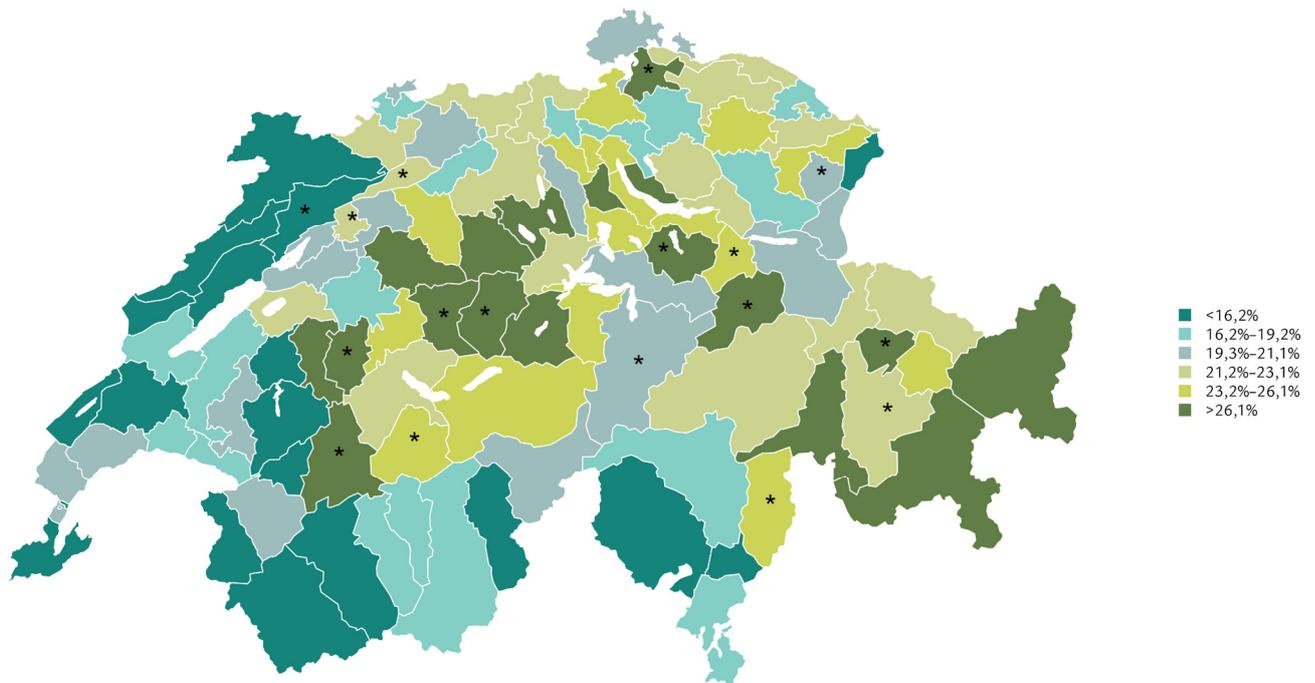
Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Ältere im Ausland Geborene weisen eine tiefere Erwerbstätigenquote auf als die restliche Bevölkerung – auch im Rentenalter. Dies kann viele Gründe haben. Nicht selten dürfte eine Einwanderung – vor allem wenn sie spät im Erwerbsleben erfolgt – mit Lücken in der Altersvorsorge einhergehen. Theoretisch könnten solche Vorsorgelücken bis zu einem gewissen Grad durch eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter gepaart mit einem Rentenaufschub kompensiert werden. Die Resultate in Abbildung 13 deuten allerdings darauf hin, dass dies eher nicht systematisch passiert.

Abbildung 13 zeigt ausserdem, dass die Erwerbstätigenquote kurz vor dem Referenzalter in der Deutschschweiz um gut 10 Prozentpunkte höher ist als in der restlichen Schweiz. Und auch im Rentenalter bestehen beträchtliche Differenzen, welche Abbildung 14 regional noch detaillierter aufschlüsselt. Das Ost-West-Gefälle bei der Erwerbstätigenquote gilt nicht nur bezüglich der Sprachregionen als Ganzes, sondern z. B. auch bezüglich der grösseren Städte. So ist die Erwerbstätigenquote der 65- bis 70-Jährigen in den städtischen Gebieten der Zentral- und der Ostschweiz tendenziell höher als in den Westschweizer Städten.

## Abb. 14: 65- bis 70-Jährige sind in der Deutschschweiz eher erwerbstätig

Erwerbstätigenquote 65- bis 70-Jährige nach MS-Region<sup>17</sup>, Durchschnitt 2010–2020, \* = Extrapolation aufgrund einer beschränkten Anzahl Beobachtungen; die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren

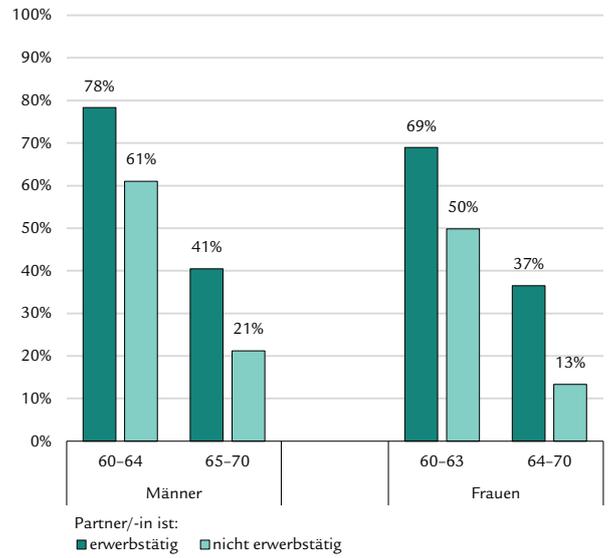


Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Eine weitere interessante soziodemografische Differenz ist in Abbildung 15 zu sehen: Die Erwerbstätigenquote bei älteren Personen, die in Paarhaushalten leben, ist höher, wenn der oder die Partner/-in noch erwerbstätig ist. So beträgt die Erwerbstätigenquote von 60- bis 64-jährigen Männern 78%, wenn die Partnerin<sup>18</sup> noch erwerbstätig ist, jedoch nur 61% bei nichterwerbstätiger Partnerin. Bei Personen, die das Referenzalter (d. h. 65 Jahre für Männer bzw. 64 Jahre für Frauen) schon erreicht haben, sind Männer mit einer erwerbstätigen Partnerin fast doppelt so oft erwerbstätig wie solche mit nichterwerbstätiger Partnerin (41% ggü. 21%) – Frauen sogar fast dreimal so oft (37% ggü. 13%). Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von Faktoren wie dem eigenen Alter, dem Geschlecht, dem Alter des Partners bzw. der Partnerin, dem Bildungsniveau, der Herkunft, dem Gesundheitszustand und der Sprachregion: Personen im Alter 60 bis 70 mit einem erwerbstätigen Partner / einer erwerbstätigen Partnerin sind um 19 Prozentpunkte eher erwerbstätig als solche, bei denen der Partner oder die Partnerin nicht mehr aktiv im Arbeitsmarkt ist – diese Differenz ist statistisch signifikant. Wir können jedoch keine Aussage über die Kausalität dieses Zusammenhangs machen.

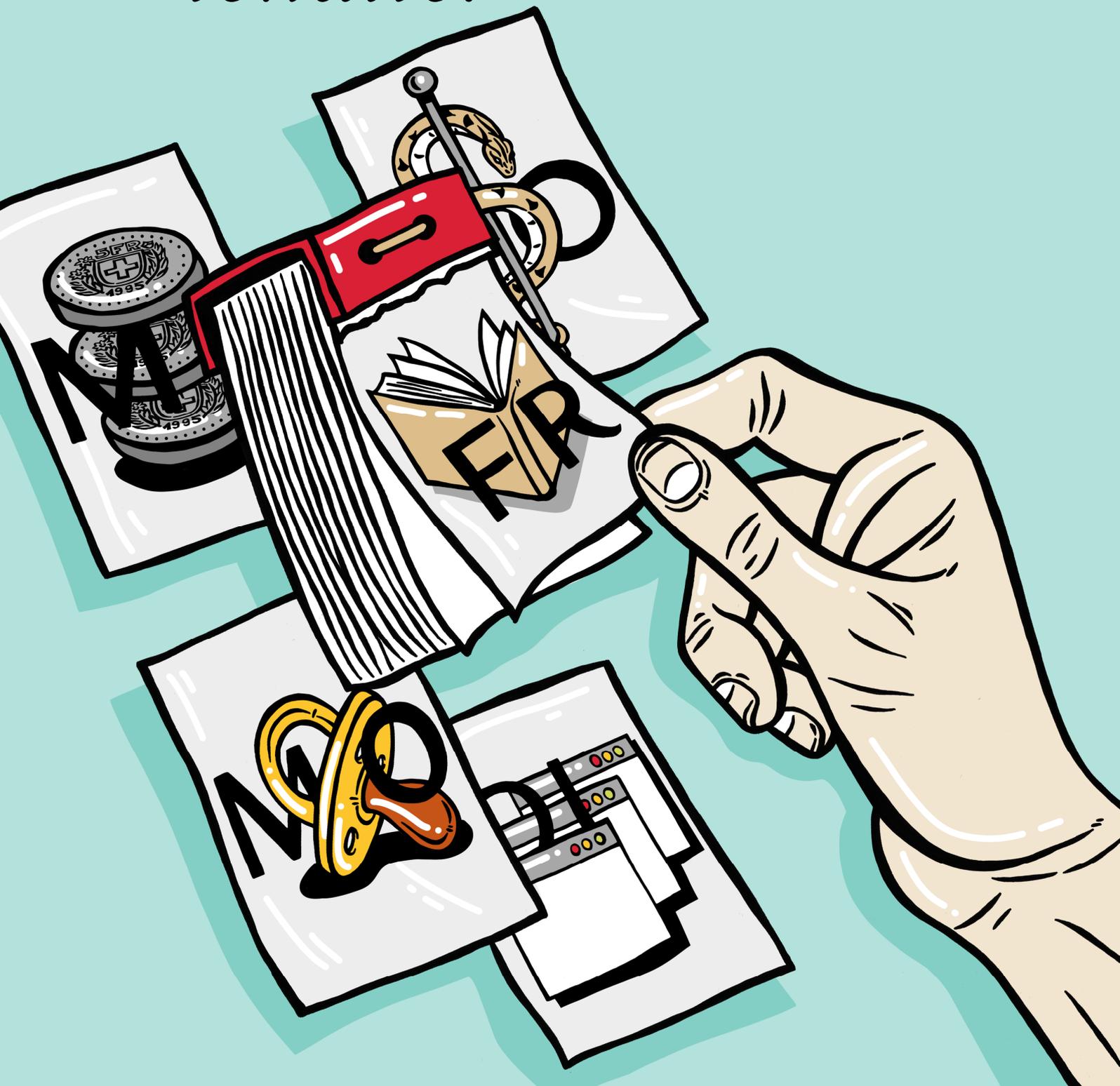
Abb. 15: **Erwerbstätigenquote ist höher, wenn der/die Partner/-in auch arbeitet**

Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen in Paarhaushalten; nach Altersgruppe und Erwerbstätigkeit des Partners / der Partnerin, Durchschnitt 2018–2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

# *Kapitel 3: Anatomie der Arbeit im Ren- tenalter*



Unsere Ausführungen in Kapitel 2 haben gezeigt, dass ein Teil der Bevölkerung im Rentenalter erwerbstätig bleibt: 2018 bis 2022 waren 21% der 65-jährigen Frauen und 30% der 66-jährigen Männer beruflich engagiert und somit über das Referenzalter hinaus im Arbeitsmarkt unterwegs. In absoluten Zahlen waren in den letzten Jahren jeweils etwa 180 000 bis 200 000 der Personen ab 65 erwerbstätig. Die durchschnittliche erwerbstätige Person im Alter 65 bis 70 war 2022 verheiratet, Schweizer und lebte in städtischem Gebiet in einem Zweipersonenhaushalt. Das durchschnittliche Bruttoerwerbseinkommen lag bei rund CHF 42 000 pro Jahr bei einem durchschnittlichen Erwerbsspensum von 46%. Etwas mehr als ein Fünftel der 65- bis 70-jährigen Erwerbstätigen arbeitete Vollzeit, d. h. in einem Erwerbsspensum von mindestens 90%.<sup>19</sup>

### *Aspekte der Erwerbstätigkeit im Rentenalter*

Bisher haben wir uns hauptsächlich darauf fokussiert, *wer* im Rentenalter weiterarbeitet. Nachfolgend interessiert uns, *in welcher Form* dies geschieht. Um dies weiter zu evaluieren, schauen wir uns im Folgenden das durchschnittliche Jobprofil der Erwerbstätigen zwischen 65 und 70 genauer an. Wir haben schon in unserer Studie «Länger leben – länger arbeiten?» (Christen, 2021a) gezeigt, dass es erhebliche Unterschiede bezüglich Branchen und Berufen gibt. In der Landwirtschaft und in freiberuflich geprägten Dienstleistungsbranchen wird z. B. häufiger über das Referenzalter hinaus gearbeitet als z. B. in der öffentlichen Verwaltung oder der Finanzbranche. Es ist davon auszugehen, dass sich das Branchen- und Berufsbild seither nicht fundamental verändert hat, weshalb wir diese Analysen hier nicht wiederholen.

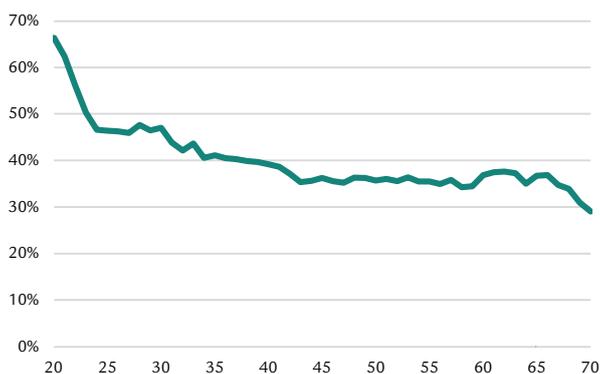
Erwerbstätige im Alter 65 bis 70 sind vorwiegend selbstständig erwerbend

Zwar nimmt die absolute Zahl sowohl an Angestellten als auch an Selbstständigen mit Erreichen des Referenzalters ab, jedoch ist der Rückgang bei Ersteren stärker: So sind 54% der Erwerbstätigen im Alter von 65 bis 70 Jahren selbstständig erwerbend, Firmeneigentümer oder Mitarbeitende in einem Familienbetrieb, jedoch nur 20% der 55- bis 59-Jährigen bzw. 26% der 60- bis 64-Jährigen. Die Selbstständigerwerbenden arbeiten nicht nur eher weiter, sondern tun dies auch mit einem durchschnittlich höheren Erwerbsspensum als die Angestellten (56% ggü. 37%).

Um über das Referenzalter hinaus erwerbstätig zu bleiben, kann man entweder auf der bestehenden Stelle weiterarbeiten oder die Stelle bzw. sogar den Beruf wechseln. Abbildung 16 zeigt den Anteil der Erwerbstätigen, bei denen der ausgeübte Beruf dem erlernten Beruf entspricht, wobei wir Berufe in den 137 Berufsuntergruppen gemäss der Klassifikation CH-ISCO-19 zusammengefasst haben. Während im Alter 20 noch über 60% der Erwerbstätigen im erlernten Beruf tätig sind, sinkt dieser Anteil bis Mitte 40 auf 36%. Dieser starke Rückgang zu Beginn des Arbeitslebens kommt wahrscheinlich daher, dass sich viele Personen in diesem Alter noch weiterbilden bzw. zu Führungskräften aufsteigen und in der Folge zumindest statistisch gesehen den Beruf «wechseln». Interessanterweise bleibt der Anteil ab Mitte 40 relativ stabil, bevor es zu einem weiteren leichten Rückgang nach dem Referenzalter kommt.

Abb. 16: Bereits in jungen Jahren arbeiten die meisten nicht mehr im ursprünglich erlernten Beruf

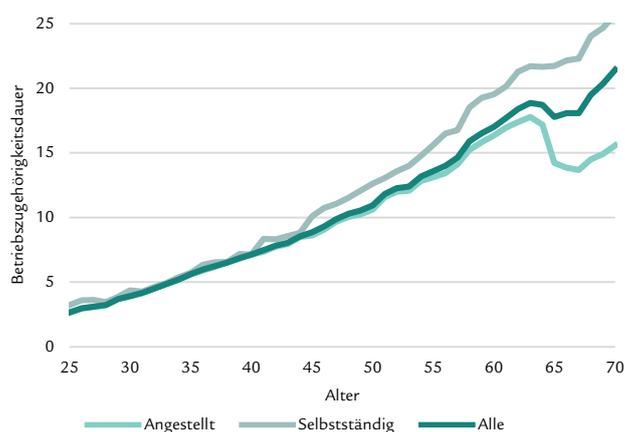
Anteil der Erwerbstätigen, bei denen der ausgeübte Beruf dem erlernten Beruf entspricht; nach Alter, 137 Berufsuntergruppen gemäss CH-ISCO-19, Durchschnitt 2018–2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Abb. 17: 65- bis 70-jährige Erwerbstätige sind schon lange im selben Betrieb tätig

Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren; nach beruflicher Stellung und Total, nach Alter, Durchschnitt 2018–2022



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

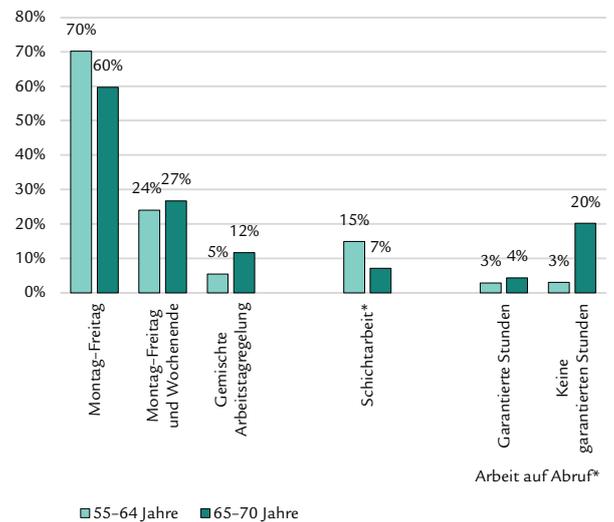
Der in Abbildung 16 beobachtete Rückgang ab Alter 65 könnte daher rühren, dass ein Teil der Erwerbstätigen mit Erreichen des Referenzalters den Beruf wechselt. Es ist jedoch auch möglich, dass Erwerbstätige, die schon einmal den Beruf gewechselt haben, überproportional häufig über das Referenzalter hinaus arbeiten und somit einen entsprechend grösseren Teil der Erwerbstätigen im Rentenalter ausmachen. Ein Indiz dafür, dass letzterer Effekt den ersteren überwiegen könnte, ist die Tatsache, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer bei 65- bis 70-Jährigen zwar leicht tiefer ist als bei den Erwerbstätigen kurz vor dem Referenzalter (vgl. Abb. 17), jedoch immer noch bei hohen 19,6 Jahren liegt. Zudem geben nur 4% der 65- bis 70-jährigen Erwerbstätigen an, seit weniger als einem Jahr dem Betrieb anzugehören, und über 80% sind seit mehr als fünf Jahren im selben Betrieb tätig. Sprich: Diejenigen, die sich um das Rentenalter herum beruflich nochmals gänzlich neu orientierten, stellen vermutlich eine Minderheit dar.

Schichtarbeit im Rentenalter ist weniger, Arbeit auf Abruf mehr verbreitet

Auch bezüglich der Arbeitszeitregelung unterscheiden sich die Erwerbstätigen im Rentenalter von jüngeren. So zeigt Abbildung 18, dass 60% der 65- bis 70-Jährigen nur zwischen Montag und Freitag arbeiten, was ein tieferer Anteil ist als bei Erwerbstätigen, die kurz vor dem Eintritt ins Rentenalter stehen (70%). Auffallend ist auch, dass mit 12% ein höherer Anteil der Erwerbstätigen im Rentenalter angibt, eine gemischte Arbeitszeitregelung zu haben, als bei den 55- bis 64-Jährigen (d. h., die Arbeitstage sind nicht festgelegt und können sich laufend ändern). Schichtarbeit hingegen ist bei älteren Arbeitnehmenden weniger verbreitet: So geben nur 7% der 65- bis 70-jährigen, jedoch 15% der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden an, Schicht zu arbeiten. Zudem sind die 65- bis 70-Jährigen deutlich öfter auf Abruf tätig als die 55- bis 64-Jährigen (24% ggü. 6%), wobei die meisten nicht eine Mindestanzahl an Arbeitsstunden garantiert haben. Dies ist ein Indiz dafür, dass im Rentenalter vergleichsweise häufig unregelmässig gearbeitet wird, z. B. als Springer oder Springerin.

Abb. 18: Arbeitnehmende im Rentenalter arbeiten mehr auf Abruf

Anteil der Erwerbstätigen mit folgenden Arbeitszeitregelungen; nach Altersgruppe, Durchschnitt 2018–2022, \* nur Angestellte



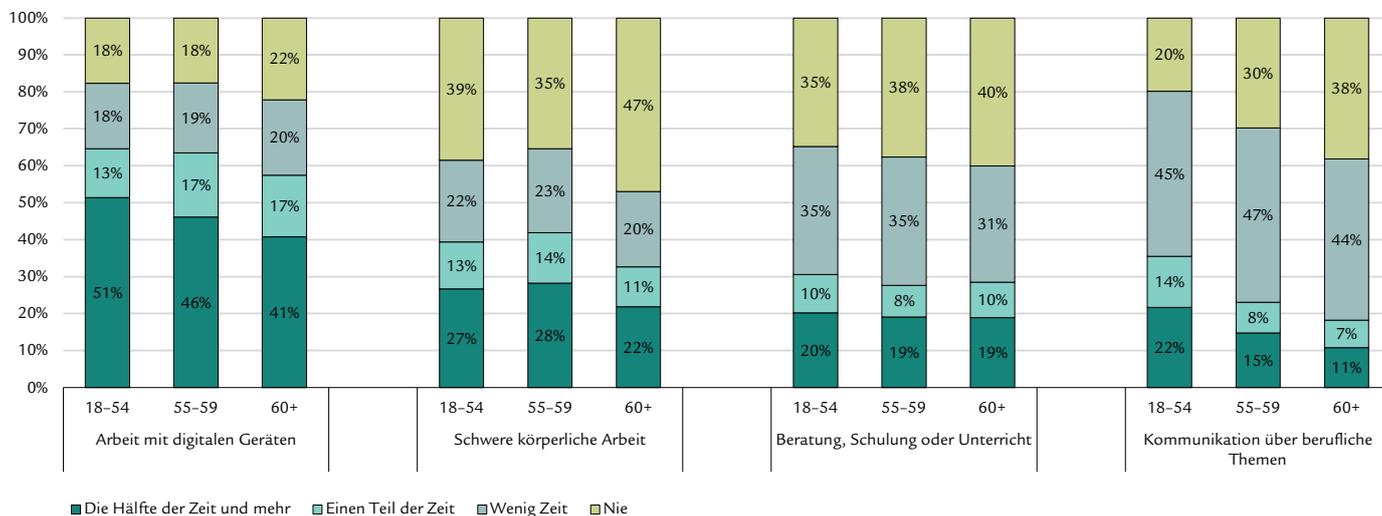
Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Die Arbeitswelt ist einem konstanten Wandel unterworfen: Personen, die 2024 65 Jahre alt werden und eine Berufslehre abgeschlossen haben, sind 1975 in den Arbeitsmarkt eingetreten – gut 15 Jahre bevor die Kommerzialisierung des Internets überhaupt begann. Das zeigt, dass die Anforderungen an die Arbeitskräfte sowie die Tätigkeitsprofile sich laufend ändern und sich auch über Altersgruppen hinweg unterscheiden können. Nachfolgend beleuchten wir mithilfe des Zusatzmoduls «Berufliche Kompetenzen» aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS daher, mit welchen Tätigkeiten Erwerbstätige ihre Arbeitszeit gemäss Selbsteinschätzung ausfüllen.<sup>20</sup>

Die fortschreitende Digitalisierung zeigt sich in der Zeit, die mit digitalen Geräten verbracht wird: Sie beträgt für die Mehrheit der 18- bis 54-Jährigen mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit und nur 18% geben an, nie digitale Geräte zu gebrauchen (vgl. Abb. 19). Ersterer Anteil sinkt mit dem Alter: Nur 41% der Erwerbstätigen ab 60 Jahren geben an, mehrheitlich an digitalen Geräten zu arbeiten. Auch wird in diesem Alter weniger Zeit mit schwerer körperlicher Arbeit verbracht als zuvor, was wahrscheinlich auf einen Selektionseffekt zurückzuführen ist: Frühpensionierungen (oder andere Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt wie Invalidität) sind bei körperlich anspruchsvollen Berufen aufgrund von gesundheitlichen Problemen wohl verbreiteter.

Abb. 19: Ältere Erwerbstätige verbringen weniger Zeit an digitalen Geräten und bei schwerer körperlicher Arbeit

Zeitaufwand der Erwerbstätigen für verschiedene berufliche Tätigkeiten; nach Altersgruppe, 2022



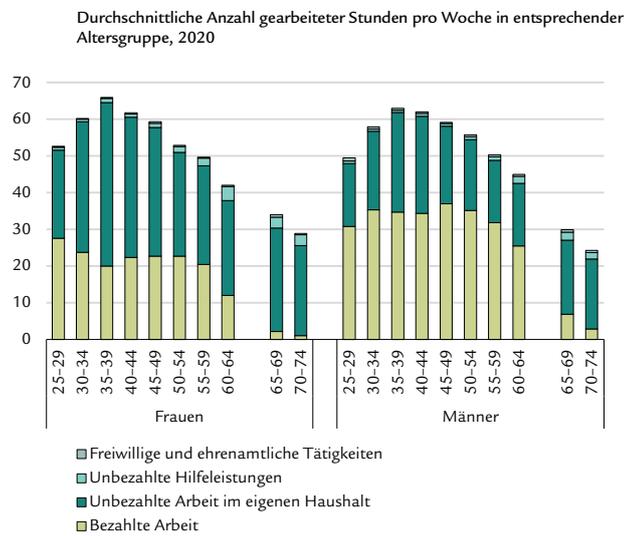
Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Eine oft genannte Möglichkeit zur Reduktion der Arbeitsbelastung gegen Ende des Berufslebens ist die Abgabe von Führungsaufgaben, die Übernahme von mehr beratenden Aufgaben oder die Schulung von jüngeren Mitarbeitenden, was jedoch nicht oft einzutreffen scheint: Über alle Altersgruppen hinweg wird ähnlich viel Zeit für die Beratung, die Schulung oder den Unterricht aufgewendet. Das Tätigkeitsfeld «Kommunikation über berufliche Themen mit Personen im Unternehmen» – ein klassisches Beispiel wären Meetings – scheint hingegen bei Erwerbstätigen ab Alter 60 deutlich weniger Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen als bei jüngeren. So geben sie im Vergleich zu den 18- bis 54-Jährigen nur halb so oft an, mindestens die Hälfte der Zeit mit Kommunikation zu verbringen, und doppelt so oft, dafür gar keine Zeit aufzuwenden. Eine mögliche Erklärung könnte sein: Ältere Erwerbstätige sind häufiger selbstständig und damit wohl in kleineren Betrieben tätig – häufig auch in Einzelunternehmen. Es ist denkbar, dass in kleineren Unternehmen ein Teil der kommunikativen Koordinationstätigkeit entfällt.

### Pensionszeit als Care-Arbeitszeit?

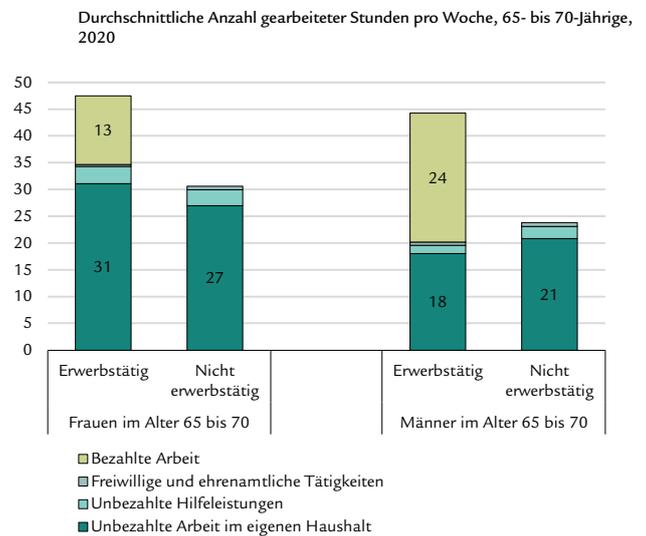
Die Studie fokussiert sich in erster Linie auf bezahlte Arbeit. Es darf allerdings nicht vergessen gehen, dass in der Schweiz 2020 mehr Stunden unbezahlte Arbeit geleistet wurden als bezahlte. *Abbildung 20* stellt für Männer und Frauen die pro Woche durchschnittlich geleistete Anzahl Stunden an bezahlter und unbezahlter Arbeit nach Alter dar: Die Anzahl geleisteter bezahlter Arbeitsstunden sinkt um das Referenzalter herum stark, die Menge unbezahlter Arbeit nimmt hingegen leicht zu. Was ab etwa 60 insbesondere steigt, sind die Betreuungsstunden für Kinder ausserhalb des eigenen Haushalts (in *Abbildung 20* unter «unbezahltete Hilfeleistungen» subsumiert). Die durchschnittliche Anzahl Gesamtarbeitsstunden (d. h. bezahlt und unbezahlt) pro Kopf und Woche ist in der Altersgruppe der 65- bis 69-jährigen Frauen rund 20%, bei Männern rund 30% tiefer als bei den 60- bis 64-Jährigen.

Abb. 20: Um das Referenzalter nimmt unbezahlte Arbeitszeit leicht zu, kompensiert aber nicht den Rückgang der bezahlten Arbeit



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

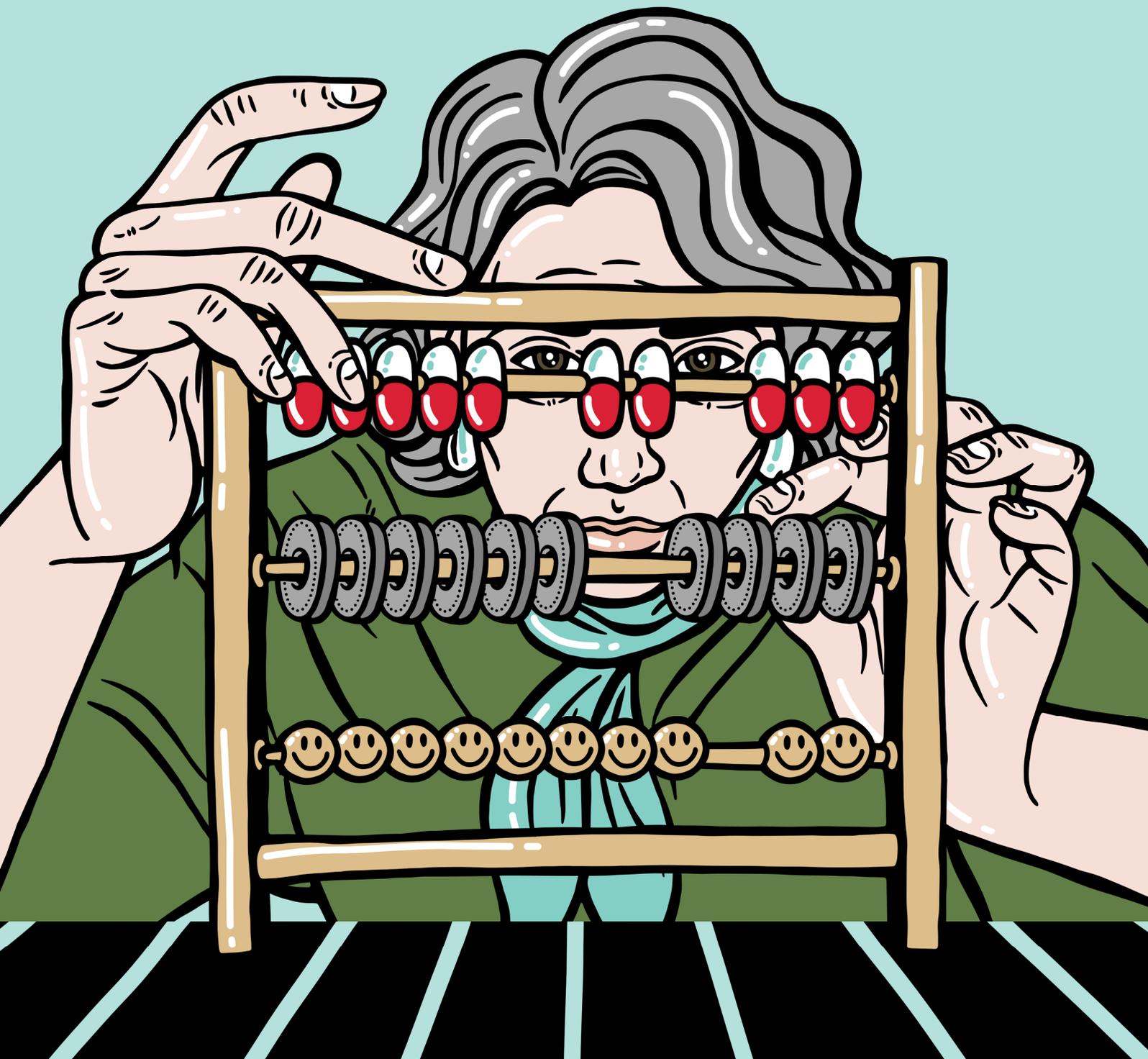
Abb. 21: Erwerbstätige 65- bis 70-Jährige leisten ähnlich viel unbezahlte Arbeit wie gleichaltrige Nichterwerbstätige



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2023b)

Abbildung 21 hat die 65- bis 70-Jährigen im Fokus und unterscheidet zwischen denjenigen, die noch Erwerbsarbeit leisten, und denjenigen, die vollständig pensioniert sind. Man könnte denken, dass Erwerbsarbeit im Rentenalter bis zu einem gewissen Grad die unbezahlte Arbeit verdrängt. Dies scheint jedoch nicht in einem grossen Ausmass der Fall zu sein: Erwerbstätige Frauen im Alter 65 bis 70 leisten innerhalb des eigenen Haushalts mehr und ausserhalb gleich viel an unbezahlter Arbeit wie nichterwerbstätige. Bei Männern hingegen scheint die Erwerbsarbeit bis zu einem gewissen Grad in Konkurrenz zu unbezahlter Arbeit zu stehen, wobei die durchschnittlich pro Woche geleistete Stundenzahl an unbezahlter Arbeit bei den Erwerbstätigen nur knapp vier Stunden tiefer liegt als bei den Nichterwerbstätigen.

*Kapitel 4: Länger  
arbeiten – mit oder  
ohne mich?*



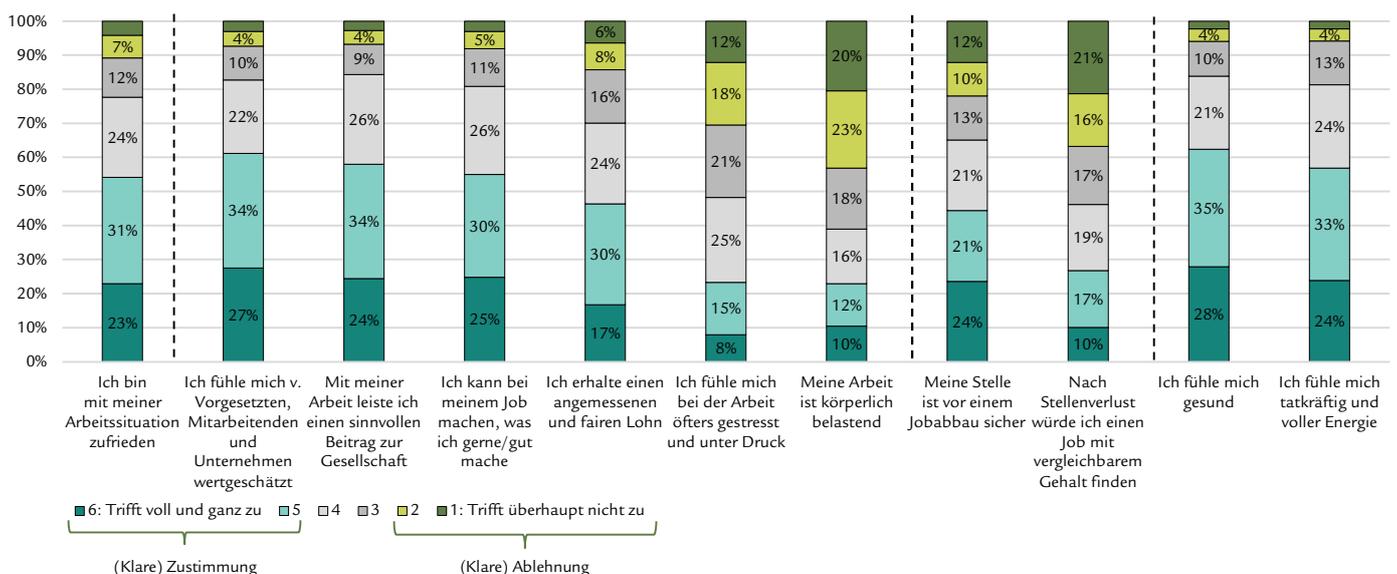
In den vorherigen Kapiteln haben wir untersucht, welcher Bevölkerungsanteil bzw. wer im Rentenalter wie weiterarbeitet. Nachfolgend möchten wir erstens ergründen, *weshalb* etwa ein Viertel der Bevölkerung über das Referenzalter hinaus erwerbstätig bleibt – und weshalb dies der Rest *nicht* tut. Zweitens interessiert uns, wie es in der Erwerbsbevölkerung ab 50 um die Bereitschaft steht, dereinst über das Rentenalter hinaus zu arbeiten. Da die persönliche Auseinandersetzung mit einer möglichen Erwerbstätigkeit im Rentenalter zwangsläufig in den Jahren davor stattfindet und auch von den Arbeitsbedingungen geprägt ist, werfen wir zunächst einen Blick auf die subjektive Einschätzung der Arbeits- und der Gesundheitssituation der über 50-jährigen Erwerbstätigen. Die Analyse in diesem Kapitel basiert weitgehend auf einer für die sprachassimierte internetnutzende Bevölkerung repräsentativen Onlineumfrage bei rund 2000 Personen im Alter 50 bis 70, die im Januar und im Februar 2024 in der ganzen Schweiz durchgeführt wurde (vgl. Kapitel «Methodik»).

## Subjektive Einschätzung der Arbeitssituation

Abbildung 22 bildet die Einschätzung der befragten 50- bis 70-jährigen (noch) Erwerbstätigen zu verschiedenen Aussagen bezüglich Arbeitsbedingungen und Gesundheit ab. Insgesamt bewertet gut die Hälfte der Erwerbstätigen ihre Arbeitssituation gesamthaft als (klar) zufriedenstellend.<sup>21</sup> Nur eine Minderheit ist mit der Arbeitssituation unzufrieden.

Abb. 22: Mehrheit der älteren Erwerbstätigen ist mit den Arbeitsbedingungen und der Gesundheit zufrieden – aber längst nicht alle und in allen Dimensionen

Anteil Antworten der befragten Erwerbstätigen im Alter 50 bis 70 auf nachfolgende Aussagen; auf Skala 1 («trifft überhaupt nicht zu») bis 6 («trifft voll und ganz zu») sind Werte von 5 oder 6 als (klar) zustimmend zu interpretieren, Werte von 1 oder 2 als (klar) ablehnend, n = 1180 bis 1248



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

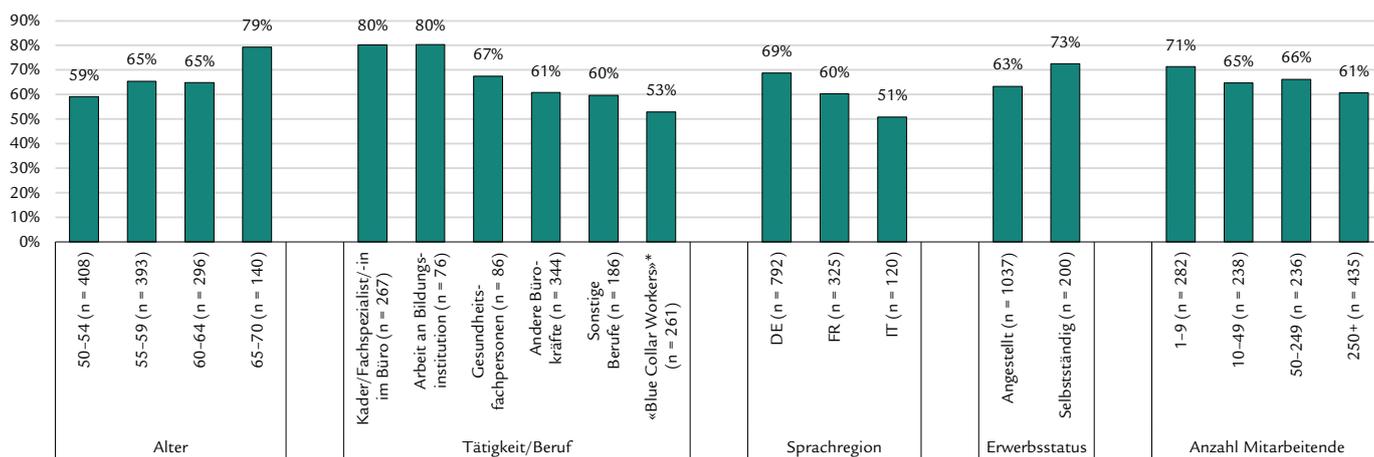
Mehrheitlich positiv bewertet wird die bei der Arbeit erfahrene Wertschätzung. Etwas mehr als die Hälfte ist auch klar der Meinung, dass man mit der Arbeit einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft leiste (bei den 65-

bis 70-Jährigen sogar 70%). Nur wenige sind dezidiert *nicht* dieser Auffassung. Zwiespältiger scheint das Urteil bezüglich der Jobsicherheit. Nur 44% sind klar der Auffassung, dass die eigene Stelle vor einem Jobabbau sicher ist – etwa ein Drittel sieht dies (eher oder klar) nicht so. Mit Blick auf einen hypothetischen Stellenverlust wäre nur etwa ein Viertel optimistisch, wieder einen vergleichbaren Job zu finden. Zwar sind Stress und körperliche Belastung bei der Arbeit vorhanden, allerdings stimmen jeweils weniger als ein Viertel der Befragten klar zu, dass die Arbeit stressig oder körperlich belastend sei.

Natürlich ist das hier gezeigte Bild sehr heterogen über unterschiedliche Bevölkerungs- und Berufsgruppen verteilt. Um diese Unterschiede darzustellen, berechnen wir den «Arbeits- und Gesundheitssituationsindex» oder, kurz, den «AGI». Der AGI bildet den Durchschnitt über alle in Abbildung 22 bewerteten Dimensionen, wobei für die Einschätzungen zur körperlichen Belastung und zum Stress jeweils der Kehrwert in den Index einfließt. Abbildung 23 zeigt für unterschiedliche Bevölkerungs- und Berufsgruppen den Anteil, bei dem der AGI mindestens den Wert «4» erreicht. Die Abbildung stellt also *vereinfacht gesagt* den Anteil der Erwerbstätigen dar, die ihre Arbeits- und ihre Gesundheitssituation alles in allem mindestens als «genügend» oder «eher gut» einschätzen. Dabei ist weniger das absolute Niveau der Werte aussagekräftig, sondern mehr die Differenzen zwischen den Gruppen.

Abb. 23: Unterschiede bei der Arbeitssituation und der gesundheitlichen Verfassung bezüglich Alter, Beruf, Sprachregion und Unternehmensgröße

«Arbeits- und Gesundheitssituationsindex» bzw. AGI: Anteil Erwerbstätige, welche die Arbeitssituation anhand von acht Dimensionen sowie den Gesundheitszustand anhand von zwei Dimensionen durchschnittlich mindestens als genügend bzw. eher gut (d. h. mit Wert 4 auf Skala 1–6) beurteilen; Erwerbstätige im Alter 50 bis 70  
 \* «Blue Collar Workers» sind hier eine Zusammenfassung folgender Tätigkeitsfelder: Arbeit in Fahrzeug, Transport, Werkstatt, Baustelle, Montage, Lager, Laden, Geschäft, Service/Küche oder Produktion/Herstellung/Verarbeitung



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abbildung 23 zeigt unter anderem, dass Erwerbstätige im Rentenalter ihre Arbeitssituation positiver einschätzen als 50- bis 64-Jährige. Dies dürfte auch am Umstand liegen, dass sich die sozioökonomische Struktur der Erwerbstätigen im Rentenalter von derjenigen der jüngeren Erwerbstätigen unterscheidet, wie wir in Kapitel 2 und 3 gesehen haben. Oder anders gesagt: Es arbeiten vermutlich vor allem diejenigen länger, die bereits vor dem Rentenalter in Berufen und beruflichen Situationen tätig waren, in denen die Arbeitssituation allgemein vorteilhafter ist.

«Blue Collar Workers» beurteilen ihre Arbeitssituation weniger positiv als Kader und Spezialistinnen im Büro

Sichtbar sind auch Unterschiede zwischen sogenannten «Blue Collar»- und «White Collar»-Berufen. Sprich: Erwerbstätige in (oft körperlich belastenderen) Tätigkeiten wie auf dem Bau, in der Fabrik oder im Service beurteilen ihre allgemeine Arbeitssituation seltener positiv als Erwerbstätige, die im Büro arbeiten. Aber auch zwischen Büroarbeitskräften gibt es Unterschiede. Weiter sind Selbstständige tendenziell zufriedener als Angestellte. Schliesslich sind Erwerbstätige in Grossunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden tendenziell seltener zufrieden als solche aus Kleinbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden.

## *Weshalb wir (nicht) länger arbeiten*

### *Gründe für Erwerbstätigkeit im Rentenalter*

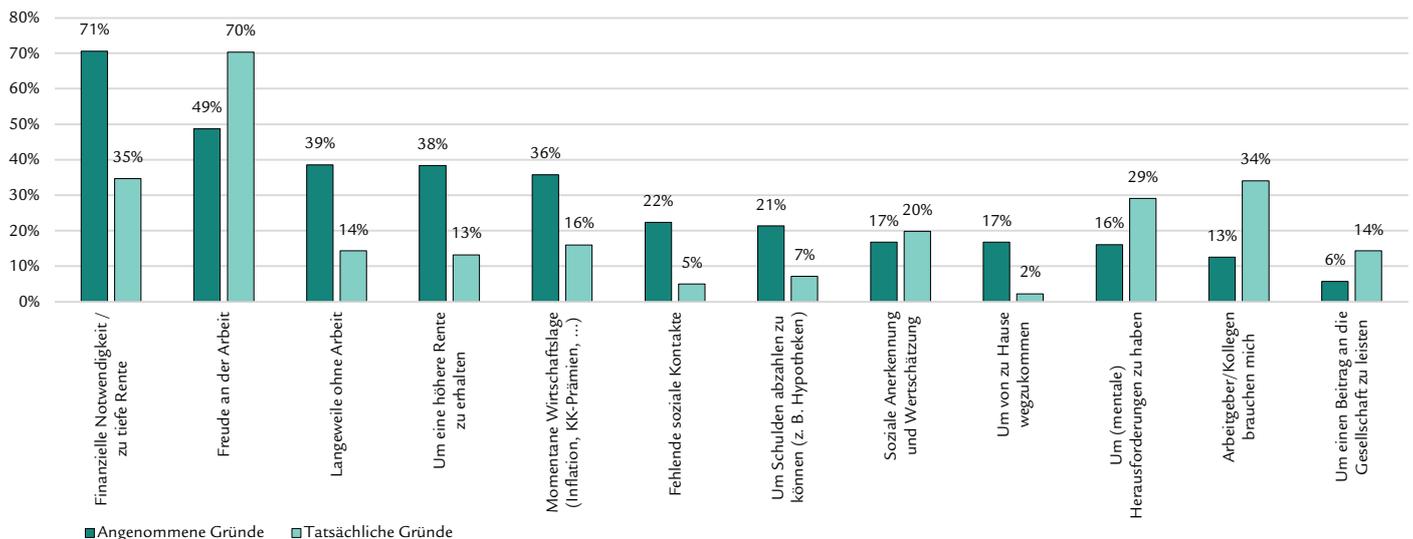
Kapitel 3 hat gezeigt, dass 30% der Männer mit 66 und 21% der Frauen mit 65 noch erwerbstätig sind und damit über das Referenzalter hinaus weiterarbeiten. Ihre Gründe hierfür können sehr vielfältig sein, letztlich lassen sie sich jedoch in zwei grobe Gruppen einteilen: diejenigen, die weiterarbeiten *müssen*, und diejenigen, die weiterarbeiten *wollen*. Um zu analysieren, welche dieser beiden Gruppen dominiert, haben wir diejenigen, die über das Referenzalter hinaus arbeiten oder dies in der Vergangenheit getan haben, nach ihren Beweggründen gefragt.

Gleichzeitig wollten wir aber auch von den restlichen Teilnehmenden unserer Umfrage wissen, was ihre Einschätzungen sind, weshalb Menschen in der Schweiz über das Referenzalter hinaus arbeiten.<sup>22</sup> Abbildung 24 zeigt: Die Bevölkerung im Alter 50 bis 70 hat ein verzerrtes Bild davon, weshalb über das Referenzalter hinaus gearbeitet wird. So ist der mit 71% von den Befragten am häufigsten genannte (vermeintliche) Grund für die Weiterarbeit die «Finanzielle Notwendigkeit / zu tiefe Rente». Dieser Grund wird jedoch nur von 35% derjenigen genannt, die tatsächlich über das Referenzalter hinaus gearbeitet haben, wobei 45% mindestens einen der vier zur Verfügung gestellten finanziellen Gründe nennen. Viel öfter als allgemein erwartet werden von dieser Gruppe nichtfinanzielle Aspekte wie «Freude an der Arbeit» (70%), «Arbeitgeber/Kollegen brauchen mich» (34%) sowie «Um (mentale) Herausforderungen zu haben» (29%) genannt. Auch die momentane Wirtschaftslage, die Abzahlung von Schulden und eine höhere Rente werden von der Allgemeinheit viel öfter genannt als von denjenigen, die tatsächlich weiterarbeiten. Es scheint also seltener aus finanzieller Not heraus weitergearbeitet zu werden – wie es die Bevölkerung glaubt –, sondern eher, weil diese Personen noch weiterarbeiten *wollen*.

Die Analyse zu den effektiven Gründen für eine Weiterarbeit basiert mit 182 auf einer relativ tiefen Anzahl Beobachtungen. Jedoch replizieren wir damit im Grossen und Ganzen die im Jahr 2019 vom BFS erhobenen Gründe für eine im Rentenalter fortgeführte Erwerbstätigkeit: 66% arbeiten gemäss der BFS-Erhebung deshalb weiter, weil sie dies gerne tun, 26% nennen finanzielle Gründe.<sup>23</sup> Auch wenn unsere Umfrage aufgrund anderer Auswahloptionen nicht eins zu eins mit derjenigen des BFS aus dem Jahr 2019 vergleichbar ist, deuten die Resultate darauf hin, dass die finanziellen Gründe etwas an Bedeutung gewonnen haben könnten.

Abb. 24: Weiterarbeit aufgrund von finanzieller Notwendigkeit wird über-, diejenige aufgrund von Freude an der Arbeit unterschätzt

«Angenommene Gründe»: Anteil der befragten 50- bis 70-Jährigen, die glauben, dass in der Schweiz aus den jeweiligen Gründen über das Referenzalter hinaus gearbeitet wird<sup>22</sup>; max. vier Antworten möglich; n = 2023  
 «Tatsächliche Gründe»: Anteil der (ehemals) über das Referenzalter hinaus erwerbstätigen Befragten, die einen jeweiligen Grund für ihre Erwerbstätigkeit im Rentenalter angeben; max. vier Antworten möglich; n = 182



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

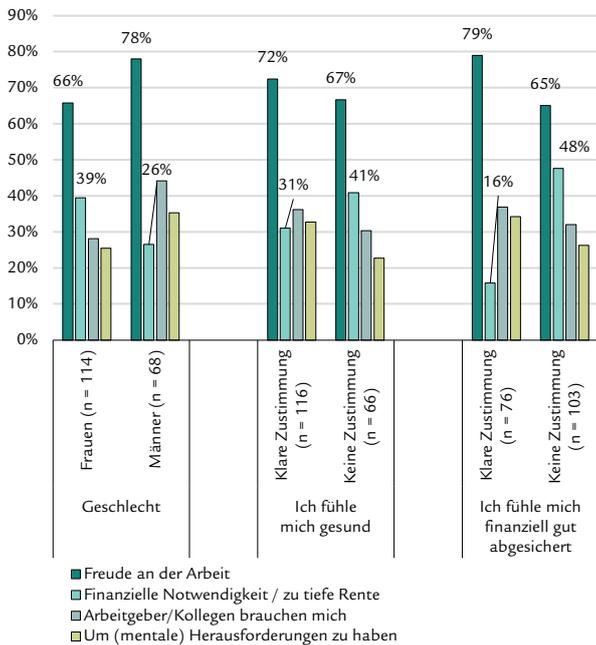
Bezüglich der allgemeinen Einschätzung zu den angenommenen Gründen für die Weiterarbeit gibt es zwischen den Bevölkerungsgruppen Unterschiede: So wird mit zunehmendem Alter eher geglaubt, dass «Freude an der Arbeit» ein Grund für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter sei und seltener die momentane Wirtschaftslage. Auch gehen Frauen im Vergleich zu Männern eher davon aus, dass aus finanzieller Notwendigkeit weitergearbeitet wird. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Frauen aufgrund von tieferen Erwerbspensen und einem damit verbundenen tieferen Lebenserwerbseinkommen im Durchschnitt eine schlechtere Altersvorsorge erwarten (siehe Christen [2023] und Christen & Myohl [2023]) und diese Erwartungen auf die restliche Bevölkerung projizieren. «Finanzielle Notwendigkeit» als vermeintlicher Grund für die Weiterarbeit wird auch häufiger von Personen angegeben, die sich selbst nicht finanziell abgesichert fühlen, als von solchen, die sich in einer guten finanziellen Lage befinden. Zudem glauben Personen, die selbst planen, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten, signifikant öfter, dass «Freude an der Arbeit» ein Grund dafür sei, dass Personen in der Schweiz länger arbeiteten.

Auch die tatsächlichen Gründe für die Weiterarbeit unterscheiden sich je nach Geschlecht und persönlicher Gesundheits- und Finanzsituation, wobei berücksichtigt werden muss, dass Abbildung 25 auf wenigen Beobachtungen beruht. (Ehemals) im Rentenalter erwerbstätige Männer geben im Vergleich zu Frauen öfter als Grund für ihre Weiterarbeit an, dass sie Freude an der Arbeit haben bzw. von Arbeitskolleginnen und -kollegen gebraucht werden, wohingegen Frauen eher finanzielle Notwendigkeit als Grund nennen. Schliesslich zeigt Abbildung 25 wenig überraschend, dass vor allem diejenigen Befragten *aus finanziellen Gründen* im Rentenalter

weiterarbeiten, die sich finanziell nicht gut abgesichert fühlen oder sich nur bedingt oder nicht gesund fühlen, wobei nur erstere Differenz statistisch signifikant ist.

Abb. 25: Freude an der Arbeit ist in verschiedenen Bevölkerungsgruppen der meistgenannte Grund für Erwerbstätigkeit im Rentenalter

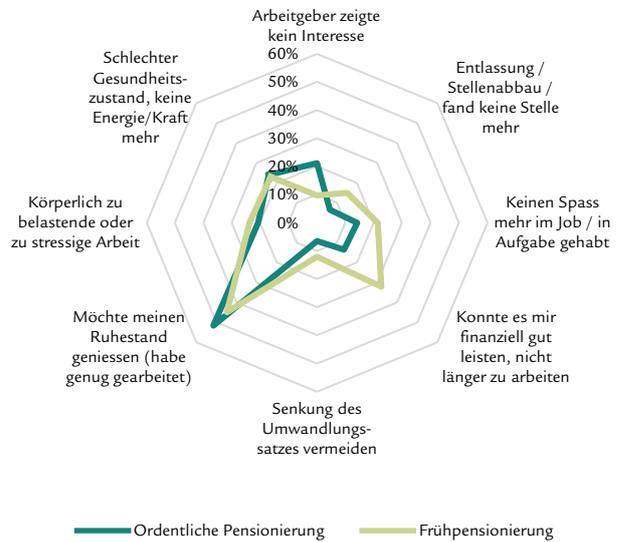
Befragte, die über das Referenzalter hinaus arbeiten/gearbeitet haben: effektive Gründe für Weiterarbeit; nach Geschlecht und subjektiver Einschätzung der Gesundheits- und der Finanzsituation (klare Zustimmung = Werte 5-6; keine Zustimmung = Werte 1-4)



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abb. 26: Rund die Hälfte arbeitet deswegen nicht länger, weil sie «den Ruhestand geniessen» will

Anteil befragte Pensionierte, die abgebildete Gründe angeben<sup>24</sup>, weshalb sie nicht länger gearbeitet haben; nach Pensionierungszeitpunkt, n zwischen 184 und 299



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

### Gründe, weshalb im Rentenalter *nicht* gearbeitet wird

Zwar arbeitet eine nicht vernachlässigbare Minderheit im Rentenalter weiter, jedoch gehen die meisten Personen in der Schweiz entweder frühzeitig oder zum Referenzalter in Rente. Gemäss unserer Umfrage wurden 35% der 65- bis 70-Jährigen frühpensioniert und weitere 29% haben zum Referenzalter bzw. «ordentlich» aufgehört zu arbeiten.

Finanziell gute Absicherung ist bei Frühpensionierten eher ein Grund dafür, nicht weiterzuarbeiten, als bei ordentlich Pensionierten

Um die Gründe für Frühpensionierungen und Pensionierungen zum Referenzalter besser zu verstehen, haben wir diese Personen gefragt, weshalb sie *nicht* länger gearbeitet haben.<sup>24</sup> Wie Abbildung 26 zeigt, gibt etwa die Hälfte als Grund an, ihren Ruhestand geniessen zu wollen – wobei die «ordentlich» Pensionierten dies etwas öfter sagen (51%) als Frühpensionierte (45%). Zudem wird als Grund für die Frühpensionierung oft «Konnte es mir finanziell gut leisten, nicht länger zu arbeiten» ausgewählt (32%) – «ordentlich» Pensionierte gaben diesen Grund deutlich seltener an (14%). In beiden Gruppen gibt knapp ein Viertel einen schlechten Gesundheitszustand bzw. fehlende Energie/Kraft als Grund an, weshalb nicht länger gearbeitet wurde.

Weiter waren bei 15% der Frühpensionierten ein Stellenabbau, Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, oder eine Entlassung Grund dafür, dass sie frühzeitig in Rente gegangen sind, sprich aus arbeitsmarktlichen Gründen wohl unfreiwillig frühpensioniert wurden. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung im Alter 65 bis 70 (d. h. inkl. derjenigen, die zum Referenzalter hin oder danach aufgehört haben zu arbeiten) beträgt der Anteil derjenigen, die aus den genannten Arbeitsmarktgründen unfreiwillig frühpensioniert wurden, 6%. Das entspricht etwa dem Anteil der Bevölkerung, der gemäss unseren Berechnungen basierend auf Daten der SAKE (Christen, 2021b) aufgrund mangelnder Arbeitsnachfrage unfreiwillig frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden ist. Fehlendes Interesse vonseiten der Unternehmen ist vor allem ein häufig genannter Grund für die «*ordentliche*» Pensionierung (21%).

Nur wenige arbeiten aufgrund von Kinderbetreuungspflichten nicht länger

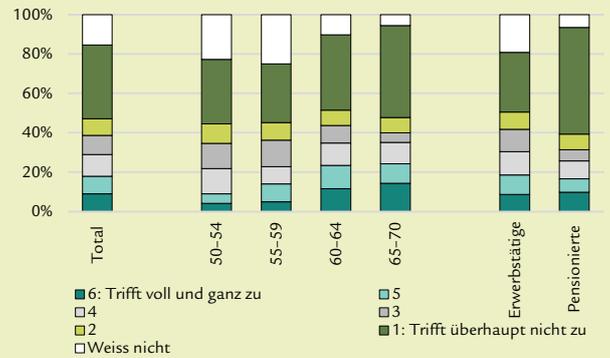
Es fällt zudem auf, dass nur 10% der Befragten angeben, dass die Betreuung und Pflege von Verwandten (z. B. Eltern oder Enkelkindern) ein Grund dafür war, nicht weiterzuarbeiten, wobei es hier keinen Unterschied gibt zwischen Früh- und «ordentlich» Pensionierten. Weiter wird die Entscheidung zur Frühpensionierung nur sehr selten aus Rücksicht auf die Karrieremöglichkeiten der jüngeren Arbeitskolleginnen und -kollegen gefällt. So geben nur 6% der Frühpensionierten und 14% der «ordentlich» Pensionierten an, dass sie nicht weitergearbeitet haben, um «Jüngeren Platz zu machen».

### Weiterbeschäftigung ab 65

Aktuelle und ehemalige Angestellte mussten die Aussage bewerten, ob der eigene Arbeitgeber Interesse an ihrer Weiterbeschäftigung nach 65 zeigt(e). Insgesamt stimmen nur etwa 20% dieser Aussage klar zu, mehr als doppelt so viele lehnen sie klar ab. Der klar zustimmende Anteil nimmt mit dem Alter etwas zu, erreicht aber auch bei den 65- bis 70-Jährigen nur etwa einen Viertel.

Abb. 27: Angestellte verspüren von Arbeitgebern nur selten Interesse für Beschäftigung ab 65

Anteil Antworten von (ehemaligen) Angestellten auf Aussage: Mein Arbeitgeber zeigt(e) Interesse an meiner Weiterbeschäftigung nach 65. n mind. = 337



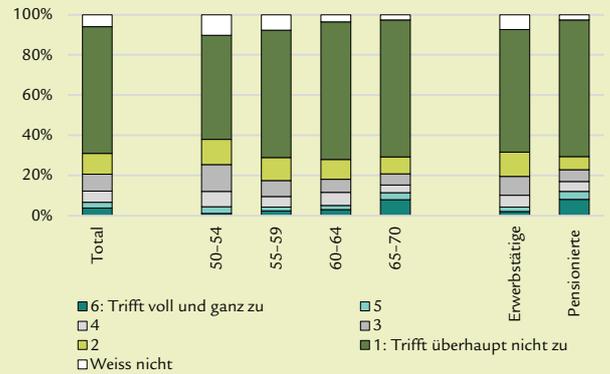
Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

### Kein Druck zu Frühpensionierung

Obige Beobachtung bedeutet allerdings nicht, dass sich im Umkehrschluss ältere Angestellte zu einer Frühpensionierung gedrängt fühlen. Fast drei Viertel sind **nicht** dieser Auffassung, lediglich 7% stimmen der entsprechenden Aussage klar zu. Der zustimmende Anteil liegt bei den Pensionierten mit 12% etwas höher. Dabei muss aber beachtet werden, dass diese Frage nur (ehemaligen) Angestellten gestellt wurde. Erwerbslose und (allenfalls unfreiwillig) Selbstständige wurden hierzu nicht befragt.

Abb. 28: Nur wenige Angestellte verspüren seitens Arbeitgeber Druck zu Frühpensionierung

Anteil Antworten von (ehemaligen) Angestellten im Alter 50 bis 70 auf Aussage: Mein Arbeitgeber drängt(e) auf vorzeitige Pensionierung. n mind. = 337



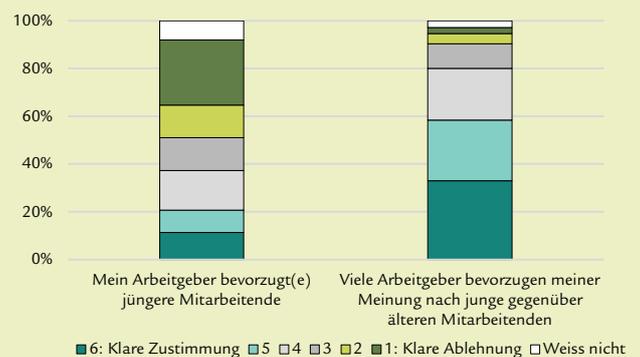
Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

### Bevorzugung jüngerer gegenüber älteren Mitarbeitenden

Nur eine Minderheit der befragten (ehemaligen) Angestellten von rund 20% ist dezidiert der Auffassung, dass **ihr** Arbeitgeber jüngere Mitarbeitende bevorzugt(e), 41% lehnen diese Aussage klar ab. Allerdings sind die gleichen Befragten mehrheitlich klar der Auffassung, dass «**viele Arbeitgeber** junge gegenüber älteren Mitarbeitenden» bevorzugen. Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz: Viele erlebten solche Benachteiligungen zwar nicht unbedingt selbst bzw. beim eigenen Arbeitgeber, kennen aber womöglich derartige Beispiele aus ihrem Umfeld.

Abb. 29: Diskrepanz zwischen Beurteilung des Arbeitgebers und des Arbeitsmarkts

Anteil Antworten<sup>25</sup> von (ehemaligen) Angestellten im Alter 50 bis 70 auf folgende Aussagen; n mind. = 1497



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

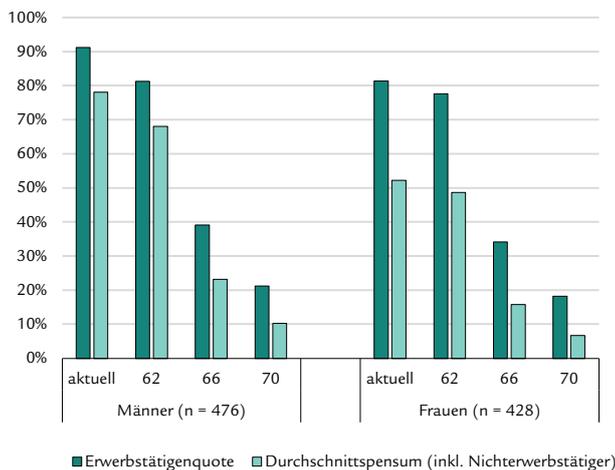
## Pläne und Wünsche zum Ruhestand

Das Rentenalter naht, man beginnt langsam zu planen: Wann kann bzw. will ich im Idealfall in den Ruhestand gehen? Was mache ich dann während meiner Zeit im Ruhestand? Nachfolgend analysieren wir, welche Pläne ältere Erwerbstätige mit Blick auf die Pensionierung haben.

Wir wollten vor diesem Hintergrund von den befragten 50- bis 60-Jährigen wissen, ob und in welchem Pensum sie erwarten, ein paar Jahre vor (mit 62), kurz nach (mit 66) sowie ein paar Jahre nach (mit 70) dem Referenzalter noch erwerbstätig zu sein. Abbildung 30 zeigt, dass fast vier von zehn Männern damit rechnen, auch mit 66 noch einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Diejenigen, die mit einer Erwerbstätigkeit rechnen, gehen im Schnitt knapp von einem 60%-Pensum aus. Rund ein Drittel der Frauen geht von einer Erwerbstätigkeit mit 66 aus. Knapp ein Fünftel rechnet damit, auch mit 70 noch erwerbstätig zu sein. Damit glauben insbesondere heute 50- bis 60-jährige Frauen häufiger, dass sie im Rentenalter erwerbstätig sein werden, als dies heutige 66- oder 70-Jährige effektiv tun.

Abb. 30: Gut ein Drittel der 50- bis 60-Jährigen geht davon aus, mit 66 noch erwerbstätig zu sein

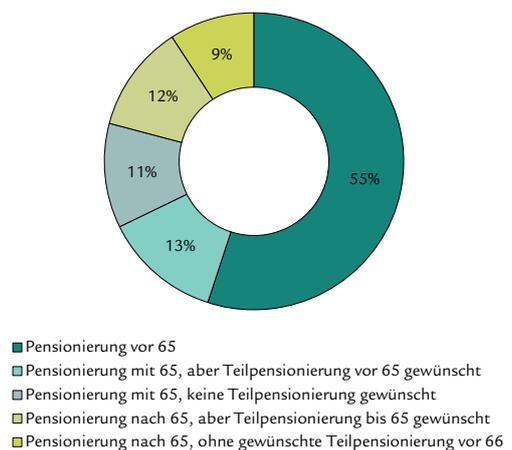
Aktuelle und für Altersjahre 62,66 sowie 70 erwartete Erwerbstätigenquote und das Durchschnittspensum (inkl. 0%-Pensen der Nichterwerbstätigen) der befragten 50- bis 60-Jährigen



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abb. 31: Könnte man frei von Sachzwängen wählen, würde die Mehrheit eine Frühpensionierung anstreben

Anteil Antworten der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen (ohne Teilpensionierte) bezüglich Wunschzeitpunkt der endgültigen bzw. der Teilpensionierung; n = 1029



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abbildung 30 stellt Erwartungen dar, welche nicht unbedingt mit den Wunschscenarien übereinstimmen müssen. Abbildung 31 zeigt dagegen, dass nur rund 21% der heute 50- bis 64-Jährigen ihre Erwerbstätigkeit nach dem Referenzalter 65 endgültig beenden würden, könnten sie «frei von finanziellen und/oder situationsbedingten Einschränkungen entscheiden». Mehr als die Hälfte dieser Gruppe (12%) würde das Arbeitspensum im Rahmen einer Teilpensionierung schon vor 65 reduzieren wollen. Gar 55% streben die endgültige Pensionierung vor 65 an. Das heisst allerdings nicht, dass es sich kaum jemand vorstellen kann, unter gewissen

Bedingungen auch nach dem 65. Altersjahr erwerbstätig zu bleiben. Dazu später mehr.

Frühpensionierung wird weniger häufig als 2020 gewünscht, dafür häufiger eine Weiterarbeit nach 65

Wir haben die hinter [Abbildung 31](#) stehenden Fragen 2020 schon einmal gestellt, wenn auch einer leicht anderen Grundgesamtheit.<sup>26</sup> Vergleicht man für die gleiche Bevölkerungsgruppe die damaligen Werte mit denjenigen unserer aktuellen Befragung, zeigt sich, dass sich Erwerbstätige heute etwas seltener eine Pensionierung *vor* 65 wünschen als 2020 (nur noch 50% statt 62%), dafür aber umgekehrt häufiger eine endgültige Aufgabe der Erwerbstätigkeit *nach* 65 (25% statt 15%). Diese Differenzen sind statistisch signifikant. Über die Gründe für diese Veränderungen beim Wunschpensionierungsalter können wir nur spekulieren. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Umfrage im Herbst 2020 während der Covid-19-Pandemie stattfand, welche die Bereitschaft zum «längeren Arbeiten» vermutlich nicht unbedingt förderte.

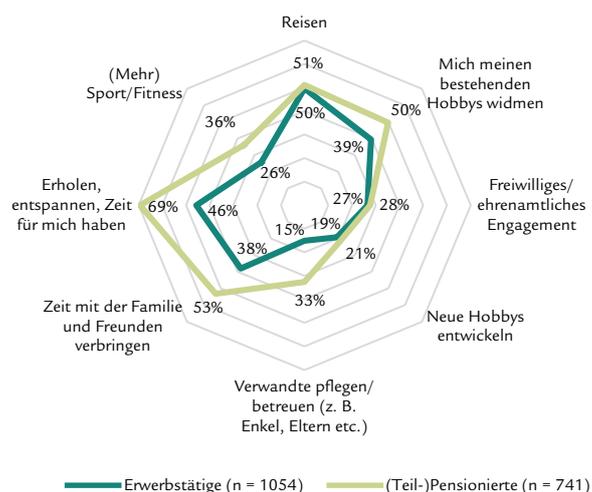
Die meisten Pensionierten würden rückblickend wieder den gleichen Pensionierungszeitpunkt wählen

[Abbildungen 30](#) und [31](#) haben einen prospektiven Charakter, da sie die Wünsche und Erwartungen der heute älteren Erwerbsbevölkerung darstellen. Die Mehrheit der älteren Arbeitskräfte wünscht sich in einer idealen Welt eine Pensionierung vor 65, faktisch lag die «Frühpensionierungsquote» in den letzten Jahren mit 35% tiefer.<sup>27</sup> Dies impliziert, dass Frühpensionierungswünsche häufig nicht erfüllt werden. Trotzdem würden rückblickend zwei Drittel der befragten Pensionierten ihren Pensionierungszeitpunkt wieder gleich wählen – ein Wert, der sich gegenüber unserer Umfrage aus dem Jahr 2020 nur marginal verändert hat. Nur 9% würden rückblickend einen früheren Zeitpunkt wählen, 16% einen späteren. Dies gilt mit nur geringen Differenzen gleichermaßen sowohl für Frühpensionierte und «ordentlich» Pensionierte als auch für Personen, die über das Rentenalter hinaus tätig waren.

In der Regel führt die Pensionierung zu mehr frei verfügbarer Zeit, um persönliche Pläne umzusetzen. 25% der befragten Erwerbstätigen ab 50 haben gemäss eigenen Angaben konkrete Pläne für die Zeit nach der Pensionierung, weitere 47% immerhin vage Ideen – insbesondere der Anteil mit konkreten Plänen nimmt mit zunehmendem Alter etwas zu. Rund 70% der Erwerbstätigen mit Plänen möchten reisen – oder 51% aller Erwerbstätigen, wie [Abbildung 32](#) zeigt. Reisen stellt somit den meistgenannten Plan dar, noch vor «erholen, entspannen, Zeit für mich haben». 27% planen, sich ehrenamtlich zu engagieren, 19% streben ein neues Hobby an.

Abb. 32: Viele planen zu reisen, am häufigsten nutzt man dann aber die zusätzliche Zeit für sich, Freunde und Familie

Anteil Antworten auf Frage «Welche Pläne haben Sie für die Zeit nach Ihrer Pensionierung?»<sup>28</sup> bzw. «Welche Aktivitäten haben Sie seit Ihrer (Teil-)Pensionierung realisiert?»



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Von den pensionierten Befragten wollten wir analog dazu wissen, welche der in Abbildung 32 dargestellten Aktivitäten sie seit der Pensionierung realisiert haben. Was auffällt: Pensionierte nehmen sich häufiger mehr Zeit für sich, Freunde und/oder Familie, als es ältere Erwerbstätige planen. So betreuen bzw. pflegen 33% der befragten Pensionierten Enkelkinder oder Verwandte – während dies nur 15% der älteren Erwerbstätigen planen. Gereist wird etwa so häufig wie geplant.

## Bereitschaft zum längeren Arbeiten

Wir haben festgestellt, dass ein Grossteil der Befragten ab 50 ihre Erwerbstätigkeit vor dem Referenzalter beenden würden, könnten sie frei von (auch finanziellen) Sachzwängen wählen. Dies heisst allerdings nicht, dass kaum jemand bereit wäre, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten, wenn gewisse Bedingungen hierfür erfüllt sind.

### Wer wäre grundsätzlich bereit, länger zu arbeiten, und wie lange?

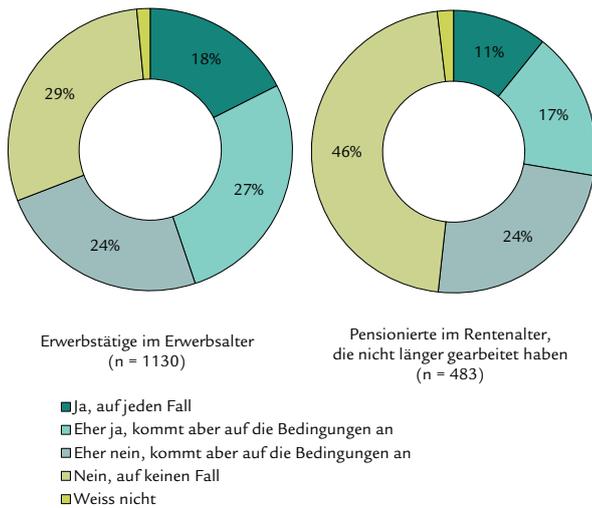
Der linke Kreis in Abbildung 33 zeigt, dass 45% der befragten 50- bis 63-/64-Jährigen sich eine Weiterarbeit nach dem Referenzalter (eher) vorstellen können, wobei allerdings gut zwei Drittel davon diese Bereitschaft von den konkreten Bedingungen abhängig machen.<sup>29</sup> Weitere 24% können es sich eher nicht vorstellen, weiterzuarbeiten, und 29% können es sich überhaupt nicht vorstellen. Im Vergleich zu 2020, als wir diese Frage zuletzt gestellt haben, hat sich der Anteil derjenigen, die auf jeden Fall weiterarbeiten wollen, um 5 Prozentpunkte erhöht.<sup>26</sup> Daraus folgend sagen

heute weniger Personen, dass sie es sich (eher) nicht vorstellen können, über das Referenzalter hinaus erwerbstätig zu sein.

Wir wollten jedoch auch von den «ordentlich» bzw. den frühpensionierten Umfrageteilnehmenden wissen, ob sie es sich im Nachhinein grundsätzlich hätten vorstellen können, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten: Nur 28% hätten sich dies (eher) vorstellen können (vgl. Abb. 33, rechts). Da diese Auswertung diejenigen, die tatsächlich weitergearbeitet haben, nicht beinhaltet, kann sie nicht direkt mit dem linken Diagramm in Abbildung 33 verglichen werden (d. h., es ist keine Aussage darüber möglich, dass die Bereitschaft zur Weiterarbeit rückblickend sinkt).

Abb. 33: Fast die Hälfte der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen ist unter Bedingungen bereit, länger zu arbeiten

Prospektive und retrospektive Bereitschaft von 50- bis 70-Jährigen, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten

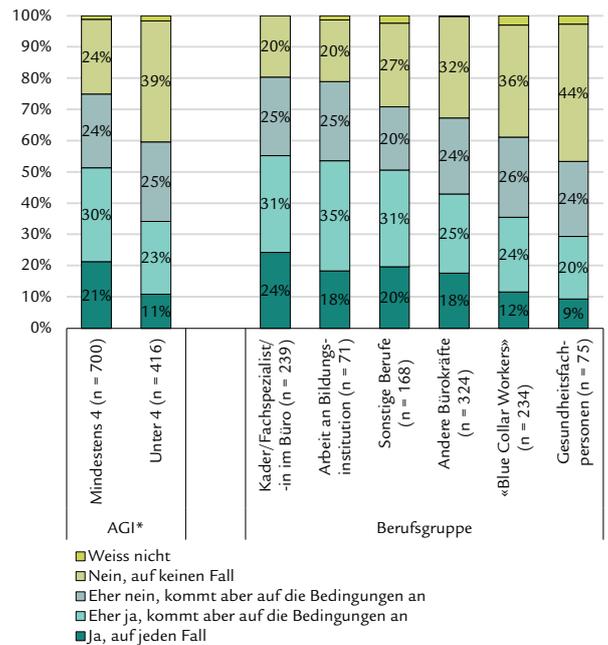


Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Ältere Erwerbstätige können es sich unter Bedingungen vorstellen, bis durchschnittlich 68 in einem 52%-Pensum zu arbeiten

Abb. 34: Mit der Arbeit zufriedene Erwerbstätige zeigen eine höhere Bereitschaft zur Weiterarbeit

Bereitschaft von 50- bis 63-/64-jährigen Erwerbstätigen, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten; nach Berufsgruppe und AGI\* (Arbeits- und Gesundheits-situationsindex)



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Aus Arbeitsmarktsicht ist nicht nur die grundsätzliche Bereitschaft zum Weiterarbeiten relevant, sondern auch die potenzielle Dauer bzw. das gewünschte Erwerbspensum. Diejenigen, welche die Frage zur grundsätzlichen Bereitschaft zur Weiterarbeit mit ja, eher ja, oder eher nein beantwortet haben, haben wir deshalb zusätzlich gefragt, wie lange sie – im hypothetischen Fall, dass die dazu nötigen Bedingungen erfüllt sind – arbeiten würden und in welchem Pensum: Im Durchschnitt würden sie bis zum Alter 68 weiterarbeiten, und dies in einem Pensum von knapp 52%. Würden sie später alle tatsächlich in diesem Pensum bis zu diesem Alter erwerbstätig bleiben, läge die Erwerbstätigenquote im Rentenalter (auch in Vollzeitäquivalenten) höher, als wir es momentan beobachten (vgl. Abb. 12). Dies deutet auf ein gewisses Potenzial an ungenutztem Arbeitsangebot hin. Auf das potenziell zusätzlich verfügbare Arbeitsangebot der

älteren Bevölkerung werden wir im Rahmen einer kommenden Studie vertiefter eingehen.

---

### *Exkurs: Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung*

Anfang 2024 ist die Reform AHV 21 in Kraft getreten. Unter anderem wird das Referenzalter von Frauen schrittweise von 64 auf 65 angehoben. Die Frage ist nun, ob diese Erhöhung zu einer Verschiebung des Zeitpunkts des Arbeitsmarktaustritts der betroffenen Frauen hin zum neuen Referenzalter oder zu einer Zunahme an Frühpensionierungen führen wird. Wir können darauf zumindest eine indikative Antwort geben, indem wir einen Blick auf den Effekt von früheren Reformen werfen. 1997 wurde unter anderem das Referenzalter von Frauen schrittweise und jahrgangsabhängig von 62 auf 63 bzw. 64 erhöht. Die betroffenen Übergangsjahrgänge konnten ihre AHV-Rente weiterhin früher beziehen, jedoch mit einem Abschlag.

Lalive et al. (2023) haben den Effekt der Reform auf den Zeitpunkt des Erstbezugs der AHV-Rente sowie auf die Aufgabe der Erwerbstätigkeit der betroffenen Frauen analysiert – Ereignisse, die in der Schweiz unabhängig voneinander eintreten können. Gemäss dem Lebenszyklusmodell von Lalive et al. (2023), welches das gesamte Altersvorsorgevermögen optimiert, sollte die damalige Erhöhung des Referenzalters um ein Jahr zu einem um drei Monate späteren AHV-Erstbezug und zu einem um einen Monat späteren Arbeitsmarktaustritt führen. Empirische Resultate zeigen jedoch, dass Frauen als Reaktion auf die Reform sieben bis acht Monate später das erste Mal eine AHV-Rente bezogen und sich fünf bis sieben Monate später pensionieren liessen.

Viele scheinen also denselben Zeitpunkt für den Erstbezug der AHV-Rente und den definitiven Arbeitsmarktaustritt zu wählen, obwohl sie das nicht müssten. Die Diskrepanz zwischen tatsächlichem Verhalten und dem, was gemäss Modell optimal wäre, suggeriert, dass Menschen unter sogenannter Referenzabhängigkeit mit Verlustaversion leiden: Das Referenzalter wird als das «normale» Pensionierungsalter angesehen und der Verlust von potenziellem Einkommen aufgrund eines Frühbezugs der AHV-Rente führte im Kontext der erwähnten Reform zu einem später als optimalen Erstbezug. Im Hinblick auf die AHV-21-Reform kann aufgrund dieser Resultate davon ausgegangen werden, dass Frauen zumindest in der mittleren und langen Frist im Vergleich zu heute eher bis zum Alter 65 arbeiten. Es ist allerdings eher unwahrscheinlich, dass das durchschnittliche Arbeitsmarktaustrittsalter äquivalent zum Referenzalter um ein ganzes Jahr steigen wird.

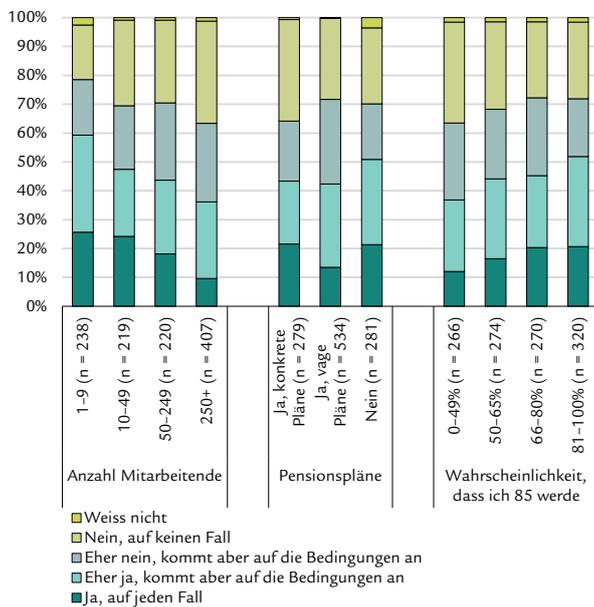
---

Die Bereitschaft, weiterzuarbeiten, hängt unter anderem von der Arbeits- und der Gesundheitssituation ab: Je höher der von uns oben eingeführte Indikator AGI ist, desto grösser ist die grundsätzliche Bereitschaft, im Rentenalter weiterzuarbeiten (vgl. Abb. 34). Zudem korreliert die Bereitschaft zur Weiterarbeit positiv mit dem Bildungsniveau: 54% der Befragten mit tertiärem Bildungsabschluss können es sich (eher) vorstellen, weiterzuarbeiten, gegenüber 39% der Befragten mit obligatorischem Schulabschluss oder einer Berufslehre. Zu einem gewissen Grad dürfte dieses Muster auch mit dem Beruf zusammenhängen (vgl. Abb. 34): So sind Personen mit «White Collar»-Berufen wie Bürokräfte und Lehrpersonen eher zur Weiterarbeit bereit. Im Gegensatz dazu schliessen 68% der Gesundheitsfachpersonen und 62% der Erwerbstätigen mit «Blue Collar»-Jobs eine Weiterarbeit (eher) aus. Demgegenüber sehen wir keine grösseren

Unterschiede in der Bereitschaft, weiterzuarbeiten, wenn es zu Pensionsplänen kommt – d. h., das Vorhandensein von Plänen für die Zeit nach der Pensionierung hat keinen grossen Einfluss (vgl. Abb. 35). Nicht überraschend nimmt auch die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter mit zunehmender selbst eingeschätzter Lebenserwartung zu.

Abb. 35: Erwerbstätige mit höherer subjektiver Lebenserwartung und in kleinen Firmen sind eher bereit weiterzuarbeiten

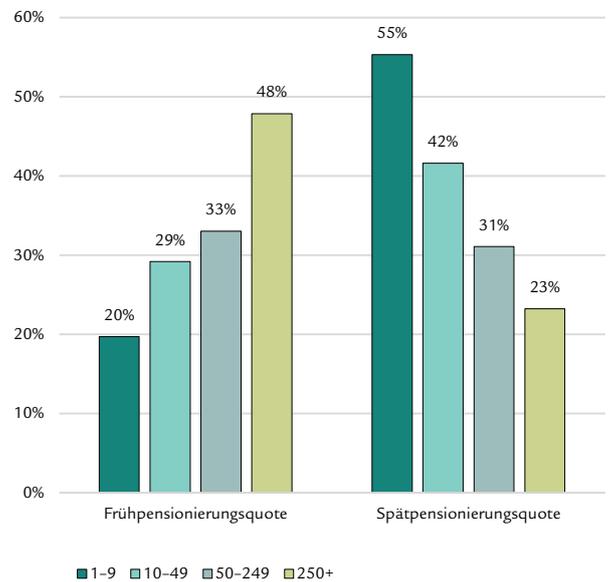
Bereitschaft von 50- bis 63-/64-jährigen Erwerbstätigen, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abb. 36: Die Unternehmensgrösse korreliert positiv mit der Früh- und negativ mit der Spätpensionierungsquote

Anteil der befragten 64-/65- bis 70-Jährigen, die sich früh- bzw. spätpensionieren liessen; nach Anzahl Mitarbeitenden des letzten Arbeitgebers, n zwischen 103 und 211



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Ein interessanter Zusammenhang zeigt sich mit Blick auf die Grösse des Unternehmens, in dem die Befragten arbeiten: So sind knapp 60% der in Kleinstunternehmen (ein bis neun Mitarbeitende) erwerbstätigen 50- bis 63-/64-Jährigen (eher) dazu bereit, über das Referenzalter hinaus weiterzuarbeiten, jedoch nur 37% derjenigen, die bei Grossunternehmen (250+ Mitarbeitende) angestellt sind. Über Gründe für dieses Muster kann nur spekuliert werden. Wie wir in Abbildung 23 weiter oben gezeigt haben, beurteilen jedoch Mitarbeitende in kleinen Unternehmen ihre Arbeits- und ihre Gesundheitssituation etwas besser als solche in Grossunternehmen.

Wir finden nicht nur zwischen der Unternehmensgrösse und der *Bereitschaft*, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten, einen Zusammenhang, sondern auch bezüglich Grösse und des *tatsächlichen* Pensionierungszeitpunkts: Je grösser der letzte Arbeitgeber, desto eher hat man sich fröh-pensionieren lassen (vgl. Abb. 36). Umgekehrt ist die Spätpensionierungsquote bei den Kleinstunternehmen am höchsten.

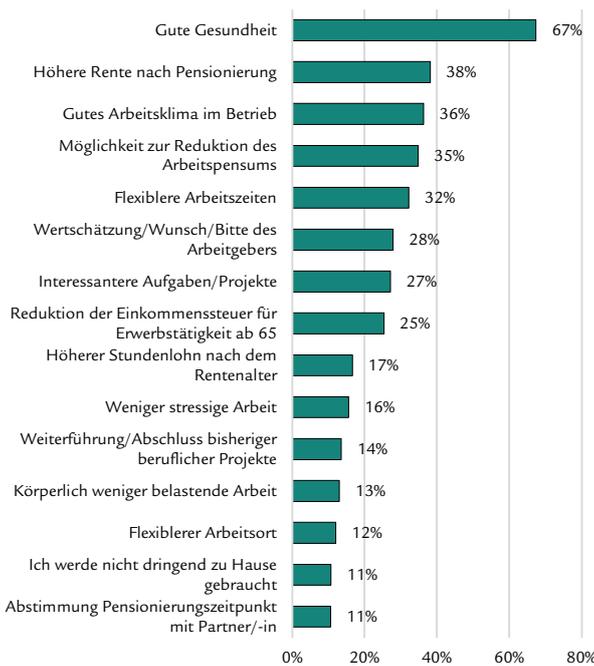
*Unter welchen Bedingungen ist man bereit, länger zu arbeiten?*

Wir haben gezeigt, dass knapp die Hälfte der Erwerbstätigen im Alter 50 bis 64 eine grundsätzliche Bereitschaft signalisiert, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten. In den meisten Fällen gilt diese Bereitschaft aber nicht absolut, sondern ist an gewisse Bedingungen geknüpft, die wir nachfolgend etwas genauer beleuchten.

Die im Rahmen unserer Umfrage mit Abstand am häufigsten genannte Voraussetzung ist mit 67% eine gute Gesundheit (vgl. Abb. 37). Dies ist sehr wahrscheinlich eine notwendige, jedoch nicht unbedingt hinreichende Bedingung. Oder anders gesagt: Personen können es sich nur dann vorstellen, weiterzuarbeiten, wenn sie sich einer guten Gesundheit erfreuen. Das heisst jedoch nicht, dass Personen mit guter Gesundheit auch tatsächlich nach dem Referenzalter erwerbstätig bleiben möchten. Weitere häufig genannte – vom Charakter her eher hinreichende – Bedingungen sind die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums (35%) oder auch «flexiblere Arbeitszeiten» (32%). 56% erwähnen mindestens eine finanzielle Bedingung, wobei «Höhere Rente nach Pensionierung» mit 38% am häufigsten genannt wird. Zudem ist das Arbeitsklima bzw. die Wertschätzung ein wichtiger Faktor: 52% der Befragten erwähnen entweder «Gutes Arbeitsklima im Betrieb», «Wertschätzung/Wunsch/Bitte des Arbeitgebers» oder beides. Interessanterweise wurden Bedingungen wie eine weniger anstrengende Arbeit (körperlich oder stressig) oder ein flexiblerer Arbeitsort eher selten genannt.

Abb. 37: Gute Gesundheit ist eine Voraussetzung für die Bereitschaft, weiterzuarbeiten

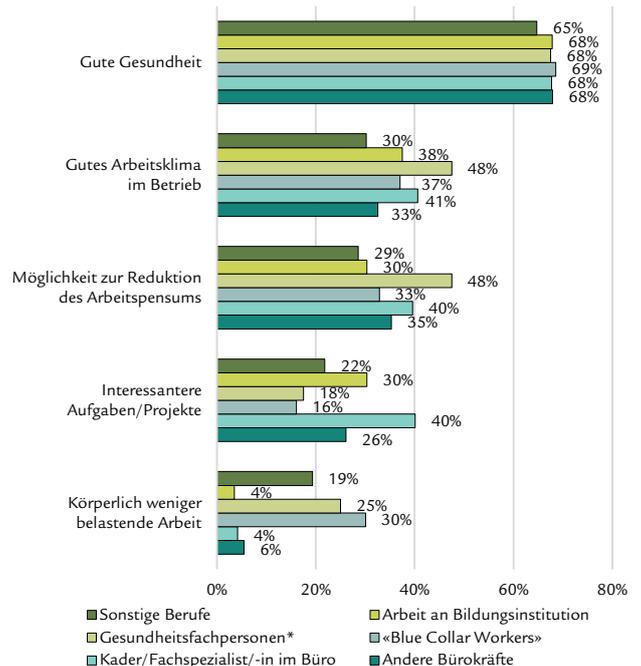
Anteil 50- bis 63-/64-jähriger Erwerbstätiger (ohne diejenigen, die auf keinen Fall weiterarbeiten wollen), die folgende Bedingungen für eine Weiterarbeit im Rentenalter nannten; max. fünf Bedingungen wählbar, n = 781



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abb. 38: Bedingungen variieren zum Teil stark über die Berufsgruppen hinweg

Anteil 50- bis 63-/64-jähriger Erwerbstätiger (ohne diejenigen, die auf keinen Fall weiterarbeiten wollen), die folgende Bedingungen für eine Weiterarbeit im Rentenalter nannten; nach Berufsgruppen, n zwischen 40 und 218, \* = n unter 50; Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren

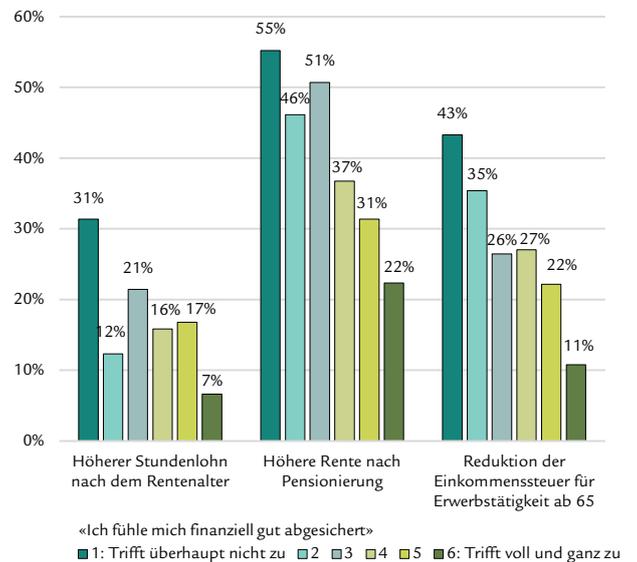


Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abbildung 38 zeigt, dass es bei gewissen Bedingungen zur Weiterarbeit Unterschiede zwischen den Berufsgruppen gibt. Wie zu erwarten wird gute Gesundheit von praktisch allen Berufsgruppen gleich häufig erwähnt. Gesundheitsfachpersonen erwähnen besonders oft ein gutes Arbeitsklima im Betrieb sowie die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums. Möglicherweise ist Ersteres damit zu erklären, dass in diesem Bereich viel Interaktion mit Arbeitskolleginnen und -kollegen bzw. Patientinnen und Patienten stattfindet und entsprechend das Arbeitsklima grundsätzlich wichtig(er) ist. Der ausgeprägte Wunsch nach tieferen Pensen kann evtl. damit erklärt werden, dass in diesem Beruf gemäss unserer Umfrage das Stressniveau höher eingeschätzt wird als anderswo. Kader und Fachspezialistinnen und Fachspezialisten im Büro erwähnen hingegen überdurchschnittlich oft den Zugang zu interessanteren Aufgaben bzw. Projekten als Bedingung, jedoch nur sehr selten eine Reduktion von körperlich belastender Arbeit. Solche Arbeit ist gemäss unserer Befragung vor allem bei «Blue Collar Workers» und Gesundheitsfachpersonen verbreitet und dementsprechend ein Hindernis für die Bereitschaft, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten – entsprechend nennen Berufsleute aus diesen Feldern eine Reduktion der körperlichen Belastung öfter als Bedingung.

Abb. 39: Je schlechter die finanzielle Absicherung, desto eher sind finanzielle Aspekte wichtige Bedingungen für die Weiterarbeit

Anteil 50- bis 63-/64-jähriger Erwerbstätiger (ohne diejenigen die auf keinen Fall weiterarbeiten wollen), die folgende Bedingungen für eine Weiterarbeit im Rentenalter nannten; aufgeschlüsselt nach Bewertung der Aussage «Ich fühle mich finanziell gut abgesichert»; n = 1240



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Ein weiteres interessantes Muster können wir in Abbildung 39 erkennen: Je schlechter sich Befragte finanziell abgesichert fühlen, desto eher nennen sie Bedingungen, die zu einer finanziellen Verbesserung ihrer Situation führen würden. Dies deckt sich mit der Beobachtung, dass diejenigen, die über das Referenzalter hinaus arbeiten und sich finanziell nicht abgesichert fühlen, auch eher finanzielle Gründe für die Weiterarbeit angeben.

### *(Nicht) gewünschte Formen des Arbeitens ab 65*

Es gibt viele Formen der (Erwerbs-)Tätigkeit im Rentenalter. So kann man sich teilpensionieren lassen bzw. das Pensum reduzieren, das Pensum beibehalten, den Beruf wechseln oder sich auch ehrenamtlich engagieren. Wir haben deshalb unseren Umfrageteilnehmenden verschiedene Szenarien zur Arbeit nach dem Referenzalter vorgelegt und gefragt, inwiefern sie es sich vorstellen könnten, die darin genannte Tätigkeit auszuüben (siehe *Abbildung 41* für die Szenarien).

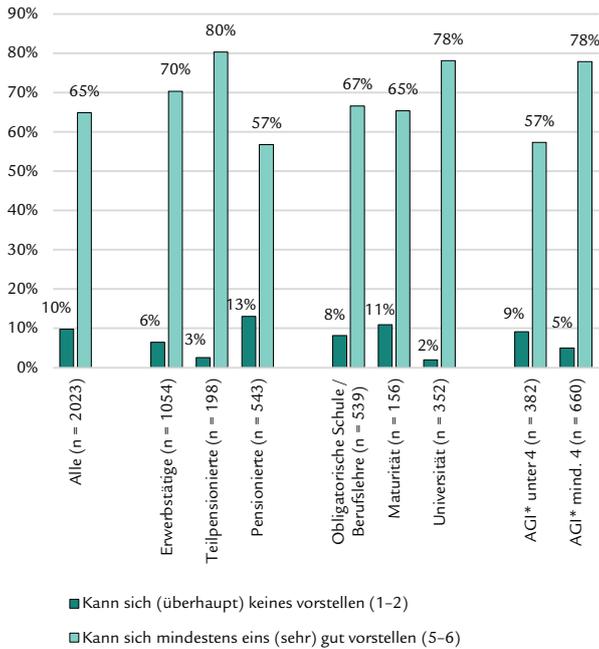
65% können es sich gut bzw. sehr gut vorstellen, mindestens im Rahmen eines dieser Szenarien erwerbstätig zu bleiben (vgl. *Abb. 40*). Nur 10% können sich überhaupt keines vorstellen, wobei es klare Unterschiede über Bevölkerungsgruppen hinweg gibt. So sind die selbstdeklarierten Teilpensionierten am motiviertesten, in irgendeiner Form im Rentenalter weiterzuarbeiten – wahrscheinlich weil einige von ihnen schon im Rentenalter sind und noch arbeiten. Personen, die sich bereits als pensioniert bezeichnen, sind seltener dazu bereit, in irgendeiner Form nochmals zu arbeiten. Wir sehen zudem eine grössere Bereitschaft bei höheren Bildungsabschlüssen sowie bei solchen, die einen höheren AGI aufweisen.

*Abbildung 41* fokussiert auf die älteren Erwerbstätigen und zeigt: Der gleiche Job bei einem reduzierten Pensum und der Einsatz als Springer oder Springerin oder Coachin oder Coach beim vorherigen Arbeitgeber sind die beliebtesten Szenarien. Tatsächlich können sich 57% ein Szenario vorstellen, bei dem sie nach Erreichen des Referenzalters in der einen oder anderen Form für ihren bisherigen Arbeitgeber oder in ihrem alten Job weiterarbeiten. Bei all diesen Szenarien zeigt sich ein klares Muster: Je eher jemand *grundsätzlich* bereit ist, länger zu arbeiten, desto eher kann sich diese Person auch einen Einsatz beim letzten Arbeitgeber (sehr) gut vorstellen. Relativ klar ist auch: Nur wenige würden ernsthaft in Erwägung ziehen, nach dem Referenzalter im gleichen Pensum weiterzuarbeiten.

Es fällt auf, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht besonders oft ernsthaft in Erwägung gezogen wird, und zwar unabhängig davon, wie stark man grundsätzlich bereit wäre, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten. Dies passt zur in *Abbildung 20* gemachten Beobachtung, dass Personen über 65 nicht substanziell mehr Stunden pro Woche mit freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten verbringen als die jüngere Bevölkerung.

Abb. 40: Interesse an einer weiteren Tätigkeit im Rentenalter ist höher, wenn spezifische Szenarien präsentiert werden

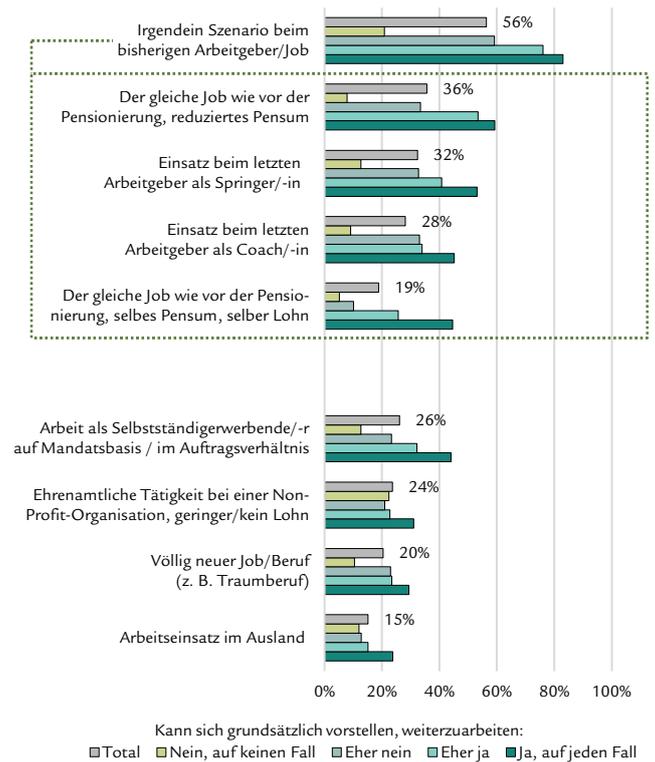
Anteil Befragte, die sich mindestens ein Szenario (sehr) gut (Werte 5–6 auf Skala 1–6) bzw. kein Szenario (Werte 1–2) vorstellen können, im Rentenalter zu arbeiten; Total und nach Bevölkerungsgruppen bzw. nach AGI\* (Arbeits- und Gesundheitssituationsindex)



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Abb. 41: Tätigkeit nach dem Referenzalter im bisherigen Job ist beliebt

Anteil befragte erwerbstätige 50- bis 64-Jährige, die sich die jeweiligen Szenarien zur Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus (sehr) gut vorstellen können (Werte 5–6 auf Skala 1–6); Total und aufgeschlüsselt nach genereller Bereitschaft, im Rentenalter weiterzuarbeiten, n = 1018



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2024

Nur eine Minderheit kann es sich gut vorstellen, im Rentenalter nochmals im Traumjob durchzustarten

Ein etwas überraschendes Ergebnis ist in der unteren Hälfte von Abbildung 41 zu finden: Nur 20% können es sich (sehr) gut vorstellen, im Rentenalter in einem völlig neuen Beruf, zum Beispiel in ihrem Traumjob, durchzustarten. Über die möglichen Gründe kann hier nur spekuliert werden: So ist es möglich, dass viele ältere Arbeitnehmende nicht nochmals eine neue Ausbildung durchlaufen wollen (die vielleicht für ihren Traumjob nötig wäre) oder dass sie jetzt schon in ihrem Traumjob tätig sind und somit kein Bedürfnis nach Neuorientierung haben. Dieses Resultat ist auch im Einklang mit unseren Erkenntnissen in Kapitel 3, dass nur wenige Personen um das Referenzalter herum nochmals die Stelle wechseln bzw. Erwerbstätige im Rentenalter durchschnittlich schon sehr lange im selben Betrieb tätig sind.

Die Studie basiert auf einer Reihe unterschiedlicher Datenquellen.

## *Umfrage*

Das Marktforschungsinstitut ValueQuest hat basierend auf Panels von Bilendi und AmPuls im Auftrag von Swiss Life im Januar und im Februar 2024 eine für die sprachassimilierte Bevölkerung der Deutsch- und der Westschweiz sowie des Tessins repräsentative Umfrage durchgeführt. An der online durchgeführten Befragung nahmen 2023 Personen (Bilendi: 1064, AmPuls: 959) im Alter von 50 bis 70 teil. Der in der Befragung verwendete Fragebogen wurde von den Autorinnen und Autoren sowie den wissenschaftlichen Mitarbeitenden von Swiss Life entwickelt und durch ValueQuest ergänzt. Die in der Studie verwendete Datenauswertung, die Analyse und die Redaktion erfolgten durch die Autorinnen und Autoren von Swiss Life.

Die Fehlermarge der Umfrage liegt für die Gesamtstichprobe ausgehend von einer Standardabweichung von 0,5 und einem 95%-Konfidenzniveau bei 2,2%. Verschiedene Vergleiche zwischen soziodemografischen Variablen aus der Umfrage (Alter, Geschlecht, Zivilstand, Grossregion, Gemeindetypologie, Erwerbstätigenquote nach Alter, Erwerbslosen- und IV-Rentenquote, Erwerbseinkommen, Unternehmensgrösse des Arbeitgebers und Bildungsgrad) mit denjenigen der offiziellen Statistiken zeigen, dass die 50- bis 70-jährige Bevölkerung insgesamt sehr gut abgebildet wird. Untervertreten sind Personen mit obligatorischem Bildungsabschluss, dafür sind solche mit einem Lehrabschluss etwas übervertreten. Plausibilisierungsrechnungen zeigen allerdings, dass dies praktisch keinen Einfluss auf die Umfrageresultate hat.

## *BFS-Daten*

Seitens BFS verwenden wir für die Analyse Einzeldatensätze der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2010 bis 2022.

Die exakte Datenquelle (z. B. BFS SAKE oder Swiss Life-Umfrage 2024) ist für jedes Resultat entweder in der Quellenangabe der jeweiligen Abbildung oder in einer Endnote ersichtlich.

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ist es möglich, dass in der Summierung einzelner Grafiken nicht genau 100% erreicht werden.

## Studien und Publikationen

Basten, C. & Siegenthaler, M. (2019). Do Immigrants Take or Create Residents' Jobs? Evidence from Free Movement of Workers in Switzerland. *Scandinavian Journal of Economics*, 121(3):994–1019.

Beerli et al. (2021). The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland. *American Economic Review*, 111(3):976–1012.

Christen, A. (2021a). Länger leben – länger arbeiten? Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. (2021b). Länger leben – länger Arbeit geben? Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. (2023). Der Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke. Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. & Myohl, N. (2023). Verliebt, verlobt, versorgt? Hrsg.: Swiss Life AG.

Kohli, R. (2021). Zehn Fragen zur Lebenserwartung. Hrsg.: BFS.

Kohli, R. (2023). Les tables de mortalité longitudinales 2023 – Rapport technique. Hrsg.: BFS.

Lalive, R., Magesan, A. & Staubli, S. (2023). How Social Security Reform Affects Retirement and Pension Claiming. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(3):115–150.

Ministry of Health, Labour and Welfare. (2023). Age of the 100-Year Life – Current State of Employment Measures of the Elderly.

OECD (2023). Pensions at a Glance 2023. Hrsg.: OECD.

Recruit Works Institute. (2023). Works Report 2023 – Future Predictions 2040 in Japan.

Remund, A. & Cullati, S. (2022). Ungleiche Lebenserwartungen bei guter Gesundheit in der Schweiz seit 1990. *Social Change in Switzerland*, 31.

Seematter-Bagnoud et al. (2021). Lebenserwartung und Gesundheitszustand: jüngste Entwicklungen. Hrsg.: Obsan.

## Externe Datengrundlagen

Bundesamt für Statistik (BFS) – Einzeldatensätze:  
– BFS (2023b): SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) Einzeljahresdatensätze 2010 bis 2022

Bundesamt für Statistik (BFS) – diverse Standardtabellen und Datensätze; bezogen via [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch):

– BFS (2020) – Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2020–2050

– BFS (2021) – Frühpensionierungsquote (Arbeitsmarktansatz)

– BFS (2023a) – Sterbetafeln 2023 für die Schweiz

OECD (2024) – Employment to Population Ratio

Statistics of Japan (2024) – Employed persons by age and industry

UNO (2022) – World Population Prospects 2022, Online Edition

- 
- <sup>1</sup> Kohli (2023)
- 
- <sup>2</sup> Gewichteter Durchschnitt für Überlebenswahrscheinlichkeit von Personen im jeweiligen Alter zwischen 50 und 70. Gewicht basiert auf der Anzahl Teilnehmender pro Altersjahr aus der Swiss Life-Umfrage.
- 
- <sup>3</sup> Siehe Kohli (2021)
- 
- <sup>4</sup> Remund & Cullati (2022)
- 
- <sup>5</sup> OECD (2023)
- 
- <sup>6</sup> UNO (2022)
- 
- <sup>7</sup> Seematter-Bagnoud et al. (2021)
- 
- <sup>8</sup> Die UNO rechnet für die Schweiz in diesem Zeitraum mit einem leichten Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter.
- 
- <sup>9</sup> Im BFS-Szenario, das eine niedrigere Geburtenziffer annimmt, betrüge der Altersquotient 2050 47, im Szenario mit höherer Einwanderung 44. Unter Berücksichtigung aller veröffentlichten BFS-Szenarien reicht der Altersquotient im Jahr 2050 von 42 bis 52.
- 
- <sup>10</sup> Eine Person ist gemäss international gängiger Definition erwerbstätig, wenn sie mindestens eine Stunde pro Woche einer Arbeit nachgeht, die entlohnt wird.
- 
- <sup>11</sup> Die Gruppe der «Nachbarländer» beinhaltet Frankreich, Deutschland, Österreich und Italien. «Sonstiges Westeuropa» besteht aus Belgien, Dänemark, Finnland, Irland, den Niederlanden, Norwegen, Portugal, Schweden, Spanien und dem Vereinigten Königreich. «Industrielländer» bestehen aus Japan, Kanada, Neuseeland, Südkorea und den Vereinigten Staaten von Amerika. In Abbildung 8 gehört auch Australien zur Gruppe der Industrieländer. Alle Durchschnittswerte sind nach Bevölkerungsgrösse der jeweiligen Länder gewichtet.
- 
- <sup>12</sup> Ab 2024 wird das ordentliche Rentenalter Referenzalter genannt. Dieses bezeichnet den Zeitpunkt, zu dem eine ungekürzte AHV-Rente bezogen werden kann. Bei Männern beträgt das Referenzalter 65. Bei Frauen beträgt es bis 2025 64, steigt aber bis 2027 schrittweise ebenfalls auf 65. Der Einfachheit halber verwenden wir in dieser Studie durchgehend den Begriff Referenzalter – selbst wenn sich die Aussagen auf die Vergangenheit beziehen, als man noch vom «ordentlichen Rentenalter» sprach.
- 
- <sup>13</sup> Die Pensionierung beinhaltet zwei Dimensionen, die in der Schweiz nicht zeitgleich eintreten müssen: die Aufgabe der Erwerbstätigkeit – oder den definitiven Arbeitsmarktrücktritt – sowie den erstmaligen Bezug von Vorsorgegeldern. Wenn wir in dieser Studie von der Pensionierung sprechen, beziehen wir uns – soweit nicht explizit anders erwähnt – auf die Aufgabe der Erwerbstätigkeit und nicht auf den Bezug von Vorsorgegeldern.
- 
- <sup>14</sup> Recruit Works Institute (2023). Der restliche Exkurs basiert auf Daten und Unterlagen des japanischen Statistikbüros (Statistics of Japan, 2024) und des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2023).
- 
- <sup>15</sup> Der leichte Rückgang in der Schweizer Erwerbstätigenquote zwischen 2020 und 2021 ist zum Teil auf eine Revision des SAKE-Fragebogens nach 2020 zurückzuführen. Durch die Revision entstandene Unregelmässigkeiten wurden ab 2023 erneut revidiert und für 2021 und 2022 rückwirkend eliminiert. Die Mikrodaten für diese Jahre werden voraussichtlich im Juli 2024 veröffentlicht, d. h. nach Redaktionsschluss dieser Studie. Es ist davon auszugehen, dass sich die Erwerbstätigenquoten marginal ändern werden, wobei sich an den in dieser Studie gemachten Aussagen qualitativ nichts ändern sollte. Bereits publizierte Standardtabellen für die Schweiz zeigen einen Anstieg der Erwerbstätigenquote ab Alter 65 für 2023 ggü. 2022 (von 10,7% auf 11,9%). Es ist unklar, ob es sich hierbei um eine Trendwende handelt oder kurzfristige Dateneffekte aufgrund der erneuten Revision.
- 
- <sup>16</sup> Verschiedene Studien mit Schweizer Daten zeigen zwar, dass die Einwanderung (Basten & Siegenthaler [BS], 2019) bzw. die Zunahme an Grenzgängern (Beerli et al. [BRSP], 2021) im Zuge der Freizügigkeit zu einer leichten Erhöhung der Erwerbstätigkeit (BS) und der Löhne (BRSP) von Inländern geführt hat. Es gibt jedoch Evidenz, dass sich diese Effekte hauptsächlich auf jüngere Arbeitnehmende konzentrieren. Negative Effekte bei älteren Arbeitnehmenden, insbesondere nach Erreichen des Referenzalters, können somit nicht ausgeschlossen werden.
- 
- <sup>17</sup> Die Schweiz wurde in der Vergangenheit in 106 verschiedene, räumlich homogene Kleinarbeitsmarktgebiete aufgeteilt. Ab 2018 wurden sie durch die Arbeitsmarktregionen ersetzt, die einem ähnlichen Prinzip folgen.
- 
- <sup>18</sup> Die Analyse beinhaltet auch gleichgeschlechtliche Paare. Aus Leserfreundlichkeit wird jedoch darauf verzichtet, jeweils beide Geschlechter zu erwähnen.
- 
- <sup>19</sup> Alle Berechnungen des Abschnitts basierend auf BFS SAKE (2023a)
- 
- <sup>20</sup> In der nachfolgenden Analyse fokussieren wir uns auf die Altersgruppen 18-54, 55-59 sowie 60 und älter – d. h., anders als bei den restlichen Analysen betrachten wir nicht (spezifisch) die 65- bis 70-Jährigen; dies, weil die entsprechenden Daten jeweils nur bei einer relativ kleinen Stichprobe erhoben wurden. Eine Auswertung spezifisch für die (kleine) Gruppe der 65- bis 70-Jährigen würde mit einer zu grossen statistischen Unsicherheit einhergehen.
- 
- <sup>21</sup> Diese Resultate weichen etwas von denjenigen einer ähnlichen Frage aus der BFS-SILC-Erhebung ab. Dort haben 2022 42% angegeben, eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zu haben, weitere 31% eine hohe. Die Differenz zu unseren Werten dürfte auf einer leicht anderen Fragestellung («Arbeitsituation» vs. «Arbeitsbedingungen») und Skala (1 bis 6 statt 0 bis 10) basieren. Würde man den Anteil Nennungen des Werts 4 in Abbildung 10 als (eher) zustimmend interpretieren, kämen wir auf ähnliche Werte wie in der SILC.
- 
- <sup>22</sup> Konkrete Fragestellung: «In der Schweiz arbeiten viele Personen über das reguläre Pensionsalter hinaus weiter. Was, denken Sie, sind die wichtigsten Gründe dafür?» Die Befragten konnten jeweils bis zu vier Gründe markieren bzw. einen zusätzlichen Grund in ein Freifeld eingeben.
- 
- <sup>23</sup> Christen (2021a)
- 
- <sup>24</sup> Die Befragten konnten aus 19 Gründen maximal fünf auswählen. Um den Rahmen dieses Kapitels nicht zu sprengen, zeigen wir hier nur eine Auswahl: die sechs meistgenannten Gründe sowie zwei zusätzliche Gründe, bei denen der Unterschied zwischen Frühpensionierten und ordentlich Pensionierten besonders gross war. Weitere Resultate sind auf Anfrage erhältlich.
- 
- <sup>25</sup> Die beiden Items in Abbildung 29 wurden leicht unterschiedlich abgefragt. Beim ersten Punkt wurde gefragt, in welchem Ausmass die Aussage auf einen persönlich zutrefte, und die Skala reichte von 1 = «trifft überhaupt nicht zu» bis 6 = «trifft voll und ganz zu». Beim zweiten Punkt musste man angeben, in welchem Ausmass man der Aussage (ohne explizite Bezugnahme auf die persönliche Situation) zustimme, und zwar auf der Skala 1 = «stimme überhaupt nicht zu» bis 6 = «stimme völlig zu».
- 
- <sup>26</sup> Die Grundgesamtheit in unserer Umfrage aus dem Jahr 2020 (Christen 2021a) war eine leicht andere als in der aktuellen Ausgabe. Sie umfasste nur die Bevölkerung ab dem 55. Altersjahr und wurde nicht im Tessin durchgeführt. Um die damaligen Resultate mit denjenigen von 2024 vergleichen zu können, haben wir für diesen spezifischen Zeitvergleich die Grundgesamtheit von 2024 auf diejenige von 2020 eingeschränkt.
- 
- <sup>27</sup> BFS (2021)
- 
- <sup>28</sup> Diese Frage wurde nur denjenigen gestellt, die angegeben haben, mindestens vague Pläne zu haben. Diejenigen, die keine Pläne haben, werden hier trotzdem zur Grundgesamtheit gezählt – offensichtlich als Personen, die jeweils keine Pläne zu Reisen oder neuen Hobbys etc. haben.
- 
- <sup>29</sup> Genaue Fragestellung: «Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, länger als bis zum ordentlichen Rentenalter (65) zu arbeiten?»

