

Geberit
Debakel mit neuem
Luxus-Dusch-WC **32**

Käuferstreik
Deutsche Mode
bleibt liegen **33**

Kleiner Tesla
Er rollt nicht vor 2018
in der Schweiz **31**

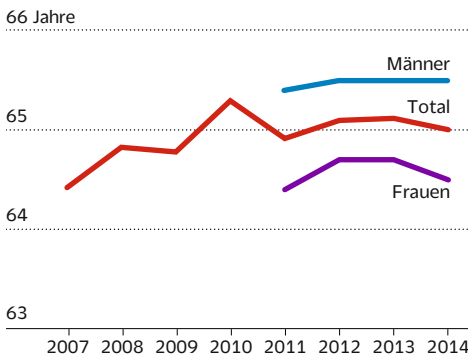
Wirtschaft



Rangierarbeiter können mit finanzieller Unterstützung der SBB das Pensum reduzieren oder vorzeitig in Pension gehen. (Spreitenbach, 25. Mai 2009)

Rentenalter sinkt leicht

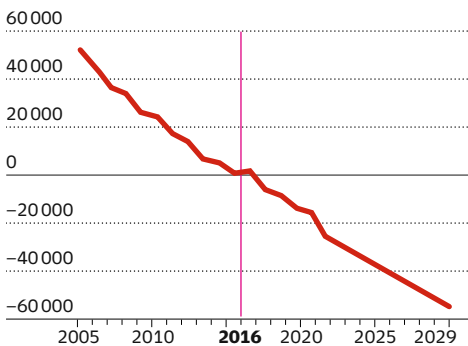
Mittleres Alter beim Austritt
aus dem Erwerbsleben



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2014, BFS

Babyboomer gehen in Pension

Ab diesem Jahr erreichen mehr Schweizer
das Rentenalter, als in den Arbeitsmarkt
eintreten



Quelle: BFS

Nach 65 wollen nur noch die wenigsten arbeiten

Länger im Beruf zu bleiben, ist in vielen Grossfirmen möglich. Nur eine kleine Zahl von Arbeitnehmern will das aber. Die anderen fühlen sich nicht wohl am Arbeitsplatz. Zwei von fünf Schweizern gehen sogar lieber in Frühpension. **Von Franziska Pfister**

Es muss nicht immer schnell gehen. Älteren Kunden mehr Zeit einzuräumen – das war die Idee hinter dem Seniorenteam der Basler Kantonalbank. Wer im Rentenalter ist, wird von einem pensionierten Banker beraten. Eine schöne Idee. Bloss hat sie nicht funktioniert, das Team wurde kürzlich aufgelöst. Die Pensionäre hätten aufwendige Lehrgänge absolvieren müssen. «Eine Auflage der Finanzmarktaufsicht», sagt eine Sprecherin. Da habe ihr Interesse nachgelassen.

Das passt ins Bild. In der Schweiz bleibt bloss jeder Dritte über das Rentenalter von 65 hinaus im Beruf. Zwei von fünf Arbeitnehmern gehen gar vorzeitig in Pension, zeigt ein Forschungsbericht des Bundesamts für Sozialversicherungen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist das höchst ungünstig. Denn dieses Jahr werden erstmals mehr Menschen pensioniert, als in den Arbeitsmarkt eintreten. Wie diese Woche bekannt wurde, rutschte die AHV 2015 in die roten Zahlen.

«Wir müssen die Altersgrenze 65 aufbrechen. Dazu braucht es Bereitschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern», sagt Urs Schmid, Projektleiter im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau. Noch sei der Wille zu einer Flexibilisierung aber wenig ausgeprägt, und zwar auf beiden Seiten.

Immerhin tut sich etwas bei den Unternehmen. Zahlreiche Grossbetriebe haben Programme aufgelegt für Mitarbeiter über 50 und erlauben ihnen kürzerzutreten. Beschäftigte von SBB, Novartis, Axpo und Credit Suisse können ihr Pensum auf das Pensionsalter hin gleitend reduzieren. Frei sind sie auch, wann sie in Pension gehen wollen. Bei Swiss Life und Securitas kann das auch erst mit 70 sein.

Allerdings wollen das die wenigsten, zeigt der Fall ABB. Bloss 10 Mitarbeiter entschieden sich 2015, nach dem 65. Lebensjahr im Betrieb zu bleiben. Und von den Pensionierungen erfolgten mehr als die Hälfte vorzeitig. Dabei gilt ABB unter Fachleuten als vorbildlich. Als

einer der ersten in der Schweiz bot der Konzern das flexible Rentenalter an. Das obere Kader tritt mit 60 Jahren in die Beratungsfirma Consenec über und führt dort Projekte und Aufträge aus. «Wir sehen Mitarbeitende in fortgeschrittenem Alter als wertvolle Ressource mit grossem Erfahrungsschatz», sagt ein ABB-Sprecher. Das Modell mit Consenec wurde bereits in den neunziger Jahren entwickelt. Inzwischen haben sich General Electric und Bombardier angeschlossen.

In manchen Berufen wie bei den Bankern geht jeder zweite vor 65 in Rente. Nicht nur, weil sie es sich leisten können, sagt Stefan Studer, Verbandsdirektor von Angestellte Schweiz: «Mitarbeiter gehen dann freiwillig früher in Pension, wenn sie sich am Arbeitsplatz nicht mehr wohl fühlen.» Ältere brauchen das Gefühl, wertvolle Teammitglieder zu sein, sagt der Chefbeamte Schmid. Es würden kleine Signale an über 60-Jährige reichen, wie sie zu Weiterbildungen einzuladen. Damit zeige ihnen der Betrieb, dass er mit ihnen rechnen und in sie investiere.

Sich bis zum letzten Arbeitstag aus eigenem Antrieb neues Wissen anzueignen, fällt aber manchen Beschäftigten schwer, beobachtet der Energiekonzern Axpo. «Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Ältere mit der Zeit weniger motiviert sind, an Weiterbildungen teilzunehmen», sagt eine Sprecherin.

Nicht immer scheinen die ausgeklügelten Programme für ältere Arbeitnehmer deren Wünschen gerecht zu werden. Weil die Kluft zwischen Papier und Praxis zu gross ist? Wie erklärt sich, dass bei Siemens Schweiz, welche

2016 gehen erstmals mehr Leute in Pension, als in den Arbeitsmarkt eintreten. Das Rentensystem droht aus der Balance zu geraten.

579 Mio. Fr.

hat die AHV 2015 mehr ausgegeben, als sie an Beiträgen eingenommen hat.

4,7%

betrug die Erwerbslosenquote in der Schweiz im vierten Quartal 2015 laut Definition des Internationalen Arbeitsamtes.

355

Kalendertage waren Erwerbslose über 50 im Kanton Aargau letztes Jahr im Schnitt arbeitslos gemeldet.

seit längerem Teilpensionierungen und Rentnervträge offeriert, nur 30 von 4900 Mitarbeitern über dem Rentenalter sind?

«Unternehmen sollten die Solidarität zwischen den Altersgruppen fördern», sagt Verbandsdirektor Studer. Verordnet werden von oben könne das aber nicht. Das gehe nur, wenn das Kader in einem Betrieb dies auch mittrage. In den Köpfen hält sich das Vorurteil, Alte seien unflexibel und hätten technisch den Anschluss verloren.

Dagegen will die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie anheuern. Die Sozialpartner haben diese Woche eine Arbeitsgruppe angekündigt, die Massnahmen ausarbeiten soll, damit Firmen ältere Arbeitnehmer weiterbeschäftigen.

Dass man etwas bewegen kann, um ältere Menschen länger im Arbeitsprozess zu halten, zeigt der Kanton Aargau. Die Beamten holten 2013 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an einen Tisch und starteten eine Kampagne für Stellensuchende über 50. Das Ziel war, die Dauer der Arbeitslosigkeit von über 50-Jährigen um 10% zu reduzieren. Und das gelang. Nicht zuletzt mit Plakaten von Stellensuchenden, die auf grosse Resonanz stiessen.

«Wir müssen endlich Chancengleichheit schaffen: Wissen und Talent sollten zählen, nicht das Alter», sagt Projektleiter Schmid. Noch immer würden viele Personalabteilungen Dossiers von älteren Bewerbern aussortieren. Eine grössere Versicherung habe kürzlich im Gespräch betont, man sei offen für Bewerbungen von Menschen über 50. Auf Nachfrage habe die Personalchefin dann eingeräumt, das ganze Jahr niemanden aus dieser Altersgruppe eingestellt zu haben.

Nicht nur Firmen müssen umdenken. Kampagnen wie jene im Aargau helfen, stereotype, negativ besetzte Bilder über das Altern abzulösen. Angesichts der steigenden Lebenserwartung sind sie überholt. Der Chefbeamte Schmid hat Hoffnung: «Die Diskriminierung könnte von selber verschwinden, wenn alle um uns herum fortgeschrittenen Alters sind.»