

Arbeit in der alternden Gesellschaft

Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen
in der Schweiz



Zürcher
Kantonalbank

Impressum

Herausgeber	Zürcher Kantonalbank
Autoren	Regina T. Riphahn, Universität Erlangen, George Sheldon, Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI), Universität Basel
Redaktion	Othmar Köchle, Patrik Schellenbauer Zürcher Kantonalbank
Produktion	Denon Publizistik AG, 8640 Rapperswil
Druck	Zürichsee Druckereien AG, 8712 Stäfa
Bildnachweis	Fotografie Jürg Waldmeier, Zürich

Arbeit in der alternden Gesellschaft

Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz

Vorwort	7
1 Einleitung	8
2 Künftige Altersstruktur der Schweizer Wohnbevölkerung	11
2.1 Bevölkerungsperspektiven des Bundesamtes für Statistik	11
2.2 Studie von Münz und Ulrich	17
2.3 Fazit	19
3 Beschreibung des Arbeitsmarktes für ältere Menschen	21
3.1 Arbeitsmarktliche Trends	21
3.2 Bildungsstand älterer Menschen	25
3.3 Erwerbsbeteiligung im Alter	28
3.4 Pensionierung	34
3.5 Lohnentwicklung im Alter	42
3.6 Tätigkeitsfelder im Alter	51
3.7 Arbeitslosigkeit im Alter	57
3.8 Mobilität im Alter	62
3.9 Zusammenfassung	70
4 Analyse des Arbeitsmarktes für ältere Menschen	73
4.1 Modellrahmen	73
4.2 Nachfrage der Firmen nach älteren Arbeitskräften	77
4.3 Arbeitsangebot älterer Menschen	92
5 Schlussfolgerungen	119
5.1 Diagnose	119
5.2 Therapie	124
5.3 Fazit	131
6 Schlussbetrachtung	133
Anhang	137
A.1 Anteil der Ungelernten nach inländischer und ausländischer Wohnbevölkerung	137
A.2 Erwerbsquoten nach Nationalität und Geschlecht, 1970–2000	137
A.3 Teilzeitquoten nach Nationalität und Geschlecht, 1970–2000	140
A.4 Die Entwicklung in Bezug auf die ausgeübten Berufe	141
A.5 Relative Stärke der Lohnelastizität der Nachfrage (ϵ^D) und des Angebots (ϵ^S)	143
A.6 Details der Herleitung des Modells	144
Literatur	149



«Die Arbeit <im Holz> und in der Obst- und Beerenzucht gibt mir jeden Tag viel Zufriedenheit und Glück.» Hans Wiederkehr, 86, gelernter Bauer aus Meilen

Vorwort

Die Alterung der Gesellschaft und mit ihr der Arbeitskräfte gehört zu den grossen Herausforderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte. Das Thema bewegt – da alle betroffen sind – Jung und Alt und es steht zu Recht weit oben in der politischen Agenda. Wird der Arbeitsmarkt Einbussen bei der Produktivität vermeiden und drohende Lohnsenkungen ausgleichen können? Soll der Staat Massnahmen ergreifen, um Weiterbildung oder Anstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezielt zu fördern? Wie sind die Unternehmen auf die veränderten Verhältnisse im Arbeitsmarkt vorbereitet? Unter welchen Bedingungen gewährleistet der notwendige Anpassungsprozess faire Chancen für alle?

Die Zürcher Kantonalbank entschied im Jahr 2004, diese bedeutsamen Fragestellungen im Rahmen ihres Wissenschaftssponsorings aufzugreifen, die Resultate in der Reihe «Wirtschaft und Gesellschaft» zu veröffentlichen und im Rahmen des Wissenschaftsforums 2006 einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren. Mit der entsprechenden Studie, deren Resultate hier vorliegen, wurde ein Team um George Sheldon, Professor an der Universität Basel, und Regina Riphon, Professorin an der Universität Erlangen-Nürnberg, betraut.

Die Stiftung Avenir Suisse erteilte ebenfalls zur Frage der Alterung der Gesellschaft einen Forschungsauftrag an François Höpflinger¹, Professor an der Universität Zürich. Die Zürcher Kantonalbank und Avenir Suisse entschlossen sich zur Koordination der Forschungen, um ein Maximum an Erkenntnissen für die Politik, die Unternehmen und letztlich für uns alle zu gewinnen. Zudem entschloss man sich, eine Synthesearbeit über die beiden Studien verfassen zu lassen. Die Synthese greift die zentralen Befunde auf und qualifiziert sie. Sie zeigt darüber hinaus aus übergeordneter Warte wirtschaftspolitische Folgerungen und Lösungsmöglichkeiten auf. Für diese Arbeit konnte Heidi Schelbert², ehemalige Professorin für Makroökonomie an der Universität Zürich, gewonnen werden.

Die Zürcher Kantonalbank leistet mit der vorliegenden Studie einen Beitrag zur Lösung aktueller volkswirtschaftlicher Probleme im Wirtschaftsraum Zürich und der Schweiz. Die Studienergebnisse geben Anlass zur Zuversicht: Die Schlüssel zur Bewältigung des prognostizierten demographischen Wandels liegen in der Bildung und in der Integration von älteren Arbeitslosen. Die Zürcher Kantonalbank dankt allen Autorinnen und Autoren für ihre profunde Arbeit und der Koordinationsgruppe für die wertvollen Anregungen.

Für das Bankpräsidium



Liselotte Illi

¹ Höpflinger, François, Alex Beck, Maja Grob und Andrea Lüthi (2006), Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. Avenir Suisse, Zürich.

² Schelbert, Heidi (2006), Arbeit für Ältere. Was richtet der Markt, was soll der Staat? Reflexionen über die Studien der Zürcher Kantonalbank und von Avenir Suisse.

1 Einleitung

Die Alterung der Wohnbevölkerung stellt die Alterssicherungssysteme der Schweiz vor Finanzierungsprobleme. Aufgrund einer gestiegenen Lebenserwartung und einer gesunkenen Geburtenhäufigkeit wird in Zukunft ein kleiner werdender Anteil der Wohnbevölkerung für die Renten eines wachsenden Anteils älterer Personen aufkommen müssen. Der so genannte Altersquotient, der die Anzahl der über 65-Jährigen je 100 20- bis 65-Jährigen misst, liegt derzeit bei rund 25. Nach Berechnungen des Bundesamtes für Statistik soll er aber bis 2035 kontinuierlich ansteigen und danach bei einem Wert zwischen 40 und 50 verharren.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wird von verschiedenen Seiten vorgeschlagen, das Rentenalter anzuheben. Eine solche Politik bietet allerdings nur dann eine Lösung, wenn ältere Arbeitnehmer Beschäftigung finden können. Angesichts der gegenwärtigen Probleme bei der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt herrscht mancherorts Skepsis, ob eine Erhöhung des Rentenalters Aussichten auf Erfolg hätte.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die vorliegende Arbeit zum Ziel, (i) die arbeitsmarktliche Situation älterer Arbeitnehmer in der Schweiz umfassend auszuleuchten, (ii) die Ursachen der vorgefundenen Strukturen zu erforschen und (iii) Lösungsansätze für aufgedeckte Probleme aufzuzeigen. Die ersten beiden Ziele dienen der Diagnose und das letzte befasst sich mit der Therapie.

Die Arbeit gliedert sich in vier Hauptkapitel:

Kapitel 2 untersucht, wie robust die Aussagen bezüglich der künftigen Alterung der Schweizer Wohnbevölkerung sind. Die bisherigen Bevölkerungsperspektiven lassen verschiedene Entwicklungen zu. Es stellt sich daher die Frage, ob alle demographischen Vorausberechnungen zum gleichen Ergebnis hinsichtlich des Alterungsprozesses kommen.

Kapitel 3 stellt dar, wie sich die Arbeitsmarktsituation für ältere im Vergleich zu jüngeren Menschen seit 1970 in der Schweiz entwickelt hat und sich gegenwärtig darstellt. Es wird häufig unterstellt, dass ältere Erwerbspersonen es heute auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben als früher. In diesem Kapitel wird unter anderem geprüft, inwieweit diese Einschätzung zutrifft.

Kapitel 4 untersucht die Einflüsse auf den Arbeitsmarkt für ältere Arbeitskräfte. Im Mittelpunkt steht zum einen die Frage nach der Stärke des Einflusses einer Anhebung des ordentlichen Rentenalters auf die Erwerbsbereitschaft älterer Menschen. Ist bei einer Erhöhung des regulären Pensionierungsalters damit zu rechnen, dass ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben? Zum anderen interessiert die Frage nach den Beschäftigungschancen erwerbswilliger Personen in höherem Alter. Stimmt es, wie manche meinen, dass ältere Arbeitskräfte systematisch benachteiligt werden?

Kapitel 5 fasst die Ergebnisse unserer Untersuchungen zusammen und entwickelt Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Personen.

Kapitel 6 präsentiert eine Schlussbetrachtung.

Die empirischen Teile der Studie stützen sich in erster Linie auf zwei Datenquellen: die Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung (SAKE) der Jahre 1991–2004 und die harmonisierten Personendaten der Eidgenössischen Volkszählungen 1970–2000. Bei der SAKE handelt es sich um eine seit 1991 jährliche im zweiten Quartal durchgeführte repräsentative Telefonbefragung von Personen im Alter über 15 Jahren. Die Volkszählung hingegen stellt eine Vollerhebung dar, die alle zehn Jahre durchgeführt wird. Die Volkszählung ist eine reine Querschnittserhebung, während die SAKE Personen bis zu fünf Jahren wiederholt befragt, was Längsschnitteinblicke erlaubt. Beide Quellen beziehen sich auf die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz, die sich aus allen Personen zusammensetzt, deren zivilrechtlicher Wohnsitz in der Regel ganzjährig in der Schweiz liegt. Bei den Ausländern zählen dazu Niedergelassene, Jahresaufenthalter (inkl. anerkannte Flüchtlinge), Funktionäre internationaler Organisationen, Angestellte diplomatischer Vertretungen oder ausländischer staatlicher Betriebe sowie deren in der Schweiz lebenden Familienangehörige, nicht jedoch Saisonarbeiter, Kurzaufenthalter, Grenzgänger, Touristen und Asylsuchende.



«Seit einem Jahr mache ich Einsätze als Fotomodell, nachdem mich eine Freundin auf ein Inserat aufmerksam gemacht hat. Es ist eine abwechslungsreiche und amüsante Arbeit.» Rosemarie Alge, 72, Fotomodell aus Dietlikon

2 Künftige Altersstruktur der Schweizer Wohnbevölkerung

2.1 Bevölkerungsperspektiven des Bundesamtes für Statistik

2.1.1 Vorgehen

Das schweizerische Bundesamt für Statistik (BFS) hat zuletzt 2001 Prognosen über die Bevölkerung der Gesamtschweiz und 2002 Schätzungen für die Grossregionen und Einzelkantone bis ins Jahr 2060 erstellt (BFS 2001a, BFS 2002, BFS 2004). Bei seinem Vorgehen unterteilt das BFS die Wohnbevölkerung in sechs Teilpopulationen, die sich nach Geschlecht und Herkunft (Schweiz, Europäischer Wirtschaftsraum [EWR] und sonstiges Ausland) unterscheiden. Die künftige Entwicklung jeder Teilpopulation ergibt sich aus der Fortschreibung des Bevölkerungsbestands unter Berücksichtigung künftiger Zu- und Abgänge, bestehend aus Geburten, Sterbefällen, Zu- und Abwanderungen sowie – in Bezug auf den Bestand der Schweizer – aus Einbürgerungen.

Die verschiedenen Vorausschätzungen unterscheiden sich hinsichtlich der getroffenen Annahmen bezüglich der künftigen Entwicklung der Zu- und Abgänge in den sechs Bevölkerungsbeständen. Die Annahmen bestehen aus einer Vielzahl gruppen- und altersspezifischer Kennziffern, die bei der Darstellung nach aussen zu aggregierten Eckwerten zusammengefasst werden. Diese setzen sich aus Geburtenziffern, dem mittleren Alter der Mutter bei Geburt eines Kindes, geschlechtsspezifischen Lebenserwartungen und Wanderungssalden zusammen (vgl. Tabelle 2.1).

Zur Formulierung der Hypothesen werden zunächst die Eckwerte für ein bestimmtes Jahr festgelegt und diese anschliessend in detailliertere Datensätze umgewandelt. Je nach der mit den verschiedenen Stromgrössen verbundenen Sicherheit legt das BFS den Eckwert unterschiedlich weit in der Zukunft fest. Bei den Zu- und Abwanderungen, wo die grösste Unsicherheit herrscht, wird die Entwicklung nur bis 2015 modelliert, während bei den Geburten und Sterbefällen die Modellierung bis 2030 bzw. 2060 erfolgt. Danach werden die Eckwerte auf ihrem erreichten Niveau belassen. Die Wahrscheinlichkeit des Erwerbs des schweizerischen Bürgerrechts wird hingegen über den gesamten Prognosezeitraum hinweg konstant gehalten.

Die BFS-Perspektiven gehen von drei verschiedenen Fertilitätsniveaus der Teilpopulationen, drei alternativen Lebenserwartungen sowie drei unterschiedlichen Wanderungsszenarien der ausländischen Bevölkerung aus. Die Hypothesen lassen sich frei kombinieren. Das BFS stützt sich auf drei Hauptszenarien: «A – Trend», «B – positive Dynamik» und «C – negative Dynamik». Im Szenario A – Trend finden die jeweils mittleren Hypothesen Berücksichtigung, in den anderen beiden Szenarien werden je die positiven und die negativen Effekte auf das Bevölkerungswachstum abgebildet.

Zur Illustration des grundsätzlichen Vorgehens beschreibt Tabelle 2.1 die im Szenario «Trend» berücksichtigten Hypothesen für die drei Bevölkerungsgruppen. Sowohl die Unterschiede zwischen den Bevölkerungsgruppen als auch über die Zeit werden deutlich.

Tab. 2.1: Annahmen von Szenario Trend für drei Bevölkerungsgruppen

	Schweizer			EWR-Ausländer			Nicht-EWR-Ausländer		
	2015	2030	2060	2015	2030	2060	2015	2030	2060
Zusammengefasste Geburtenziffer	1,21	1,50	1,50	1,59	1,50	1,50	2,18	2,10	2,10
Mittleres Alter bei der Geburt des Kindes (in Jahren)	31,1	30,5	30,5	30,9	30,5	30,5	29,1	29,0	29,0
Männliche Lebenserwartung bei der Geburt (in Jahren)	79,0	80,3	82,5	79,9	80,9	82,5	79,6	81,0	82,5
Weibliche Lebenserwartung bei der Geburt (in Jahren)	84,4	85,6	87,5	85,2	86,1	87,5	84,2	85,6	87,5
Wanderung	-9000	-9000	-9000	37 500	37 500	37 500	45 500	45 500	45 500

Hinweis: Die Angaben zur Wanderung beschreiben für die schweizerische Bevölkerung den Wanderungssaldo, für die ausländischen Bevölkerungsgruppen die Einwanderungen. Für diese Nationalitäten wurden die Auswanderungen über altersspezifische Auswanderungswahrscheinlichkeiten modelliert und sind daher modellabhängig.

Quelle: BFS (2001a), Tabellen T10-T12.

Neben den drei Hauptszenarien (A, B, C) berechnet das BFS auch noch Szenarien mit niedriger Fertilität und hoher Lebenserwartung als «D – verstärkte Alterung» sowie das Gegenteil in «E – abgeschwächte Alterung». Schliesslich hat das BFS das Szenario A – Trend noch im Rahmen von Sensitivitätsanalysen durch Modifikation von Einzelannahmen in neun verschiedenen Varianten durchgerechnet. So kann das Spektrum möglicher Entwicklungen umfassend beschrieben werden.

2.1.2 Resultate

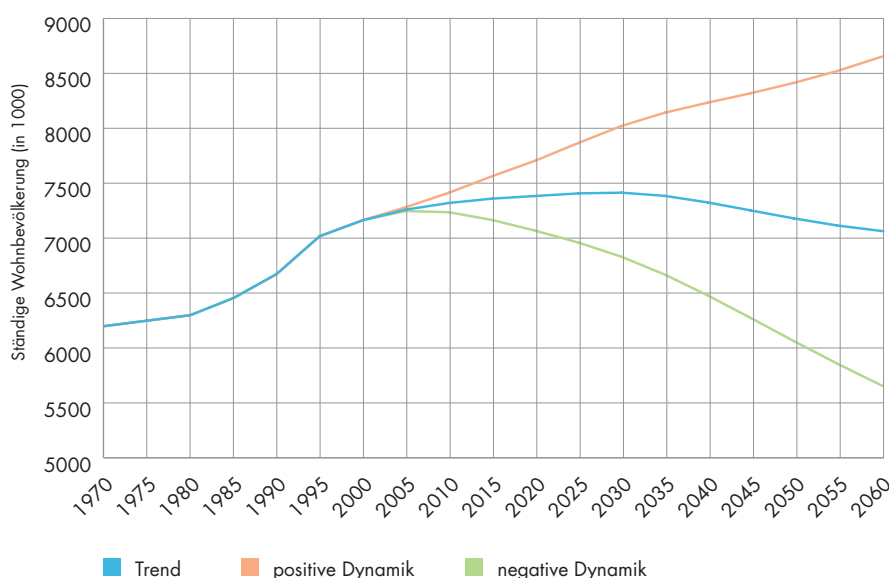
Die Ergebnisse dieser Berechnungen sind entsprechend breit gefächert und unterscheiden sich hinsichtlich der Entwicklung der Gesamtbevölkerungszahl, bei der erwarteten Altersstruktur sowie bei der Verteilung auf Schweizer Staatsangehörige und Ausländer.

Abbildung 2.1 beschreibt die Entwicklung der ständigen Wohnbevölkerung von 1970 bis 2060 nach den drei betrachteten Grundszenarien. Diese Darstellung zeigt das Ausmass der Unsicherheit, mit der die Prognosen über die nächsten Dekaden behaftet sind: Während das Szenario B – Positive Dynamik zu einem vorhergesagten Wert von 8,67 Millionen Einwohnern im Jahr 2060 kommt, erreicht Szenario C – Negative Dynamik für das gleiche Jahr nur mehr 5,64 Millionen Einwohner, also 35 Prozent weniger.

Gemäss dem mittleren Szenario A – Trend wächst die ständige Wohnbevölkerung bis zu einem Bestand von 7,42 Millionen im Jahr 2028. Anschliessend überwiegt das Geburtendefizit den positiven Wanderungssaldo, so dass die Gesamtbevölkerung bis auf 7,06 Millionen Einwohner im Jahr 2060 absinkt. Die Analyse nach Nationalitätengruppen zeigt, dass die Entwicklung der schweizerischen Wohnbevölkerung dem Gesamttrend folgt, der Bestand der ausländischen Wohnbevölkerung sich aber deutlich von Personen aus dem EWR zugunsten derjenigen aus Nicht-EWR-Ländern verschiebt. Hauptursache sind hierbei die unterstellten unterschiedlichen Fertilitäts- und Zuwanderungsmuster.

Im Szenario B – positive Dynamik finden wir über die gesamte Prognose-dauer ein positives Bevölkerungswachstum. Dieses liegt bei im Mittel 0,26 Prozent pro Jahr für die schweizerische Bevölkerung, nahe null für die ausländische Bevölkerung aus EWR-Ländern und bei einem deutlichen Anstieg von 1,59 Prozent für die Bevölkerung aus Nicht-EWR-Ländern. Im Szenario C – negative Dynamik zeigt sich bereits ab 2007 ein Bevölkerungsrückgang, der auf die unterstellten niedrigen Fertilitäts- und Zuwanderungsraten zurückzuführen ist. Hier schrumpft die schweizerische Wohnbevölkerung mit 0,38 Prozent pro Jahr etwas schneller und die ausländische Wohnbevölkerung mit 0,22 Prozent etwas langsamer als der Durchschnitt von 0,35 Prozent pro Jahr.

Abb. 2.1: Ständige Wohnbevölkerung zum 31.12. jedes Jahres nach drei Szenarien



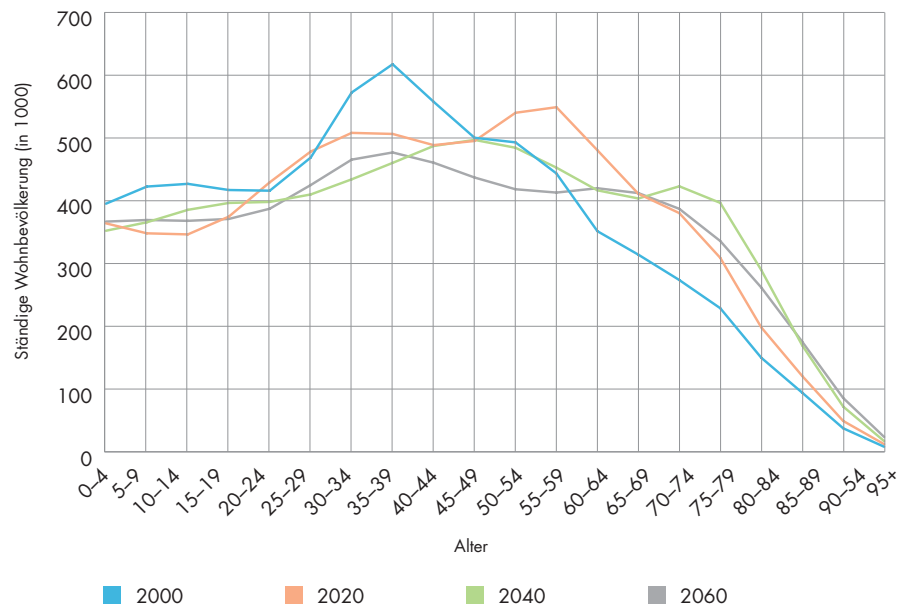
Quelle: BFS (2002), Abbildung G20.

Eine Betrachtung der Komponenten der Bevölkerungsentwicklung über die drei Nationalitätengruppen hinweg ergibt, dass die schweizerische Wohnbevölkerung über alle drei Szenarien lediglich dadurch wächst, dass die Einbürgerungen das Geburtendefizit und die Nettoabwanderung übersteigen. Die beiden ausländischen Bevölkerungsgruppen wachsen zahlenmässig sowohl durch einen Überschuss der Geburten über die Todesfälle als auch durch einen positiven Wanderungssaldo.

Die prognostizierte Entwicklung der Altersstruktur der Wohnbevölkerung lässt sich aus verschiedenen Blickwinkeln darstellen. Abbildung 2.2 präsentiert die Altersverteilung des Jahres 2000 sowie die im Szenario A – Trend prognostizierte Entwicklung für die Jahre 2020, 2040 und 2060. Es lassen sich hieraus bereits zwei allgemeine Tendenzen ablesen: Die Bevölkerungsstärke im Alter unter 24 Jahren ist rückläufig, und die Anzahl der Personen im Alter über 60

wird ansteigen. Deutlich sichtbar ist auch, wie sich die Spitze (Modus) der Altersverteilung, der im Jahr 2000 bei den 35–39-Jährigen lag, in den nächsten Dekaden verschieben wird.

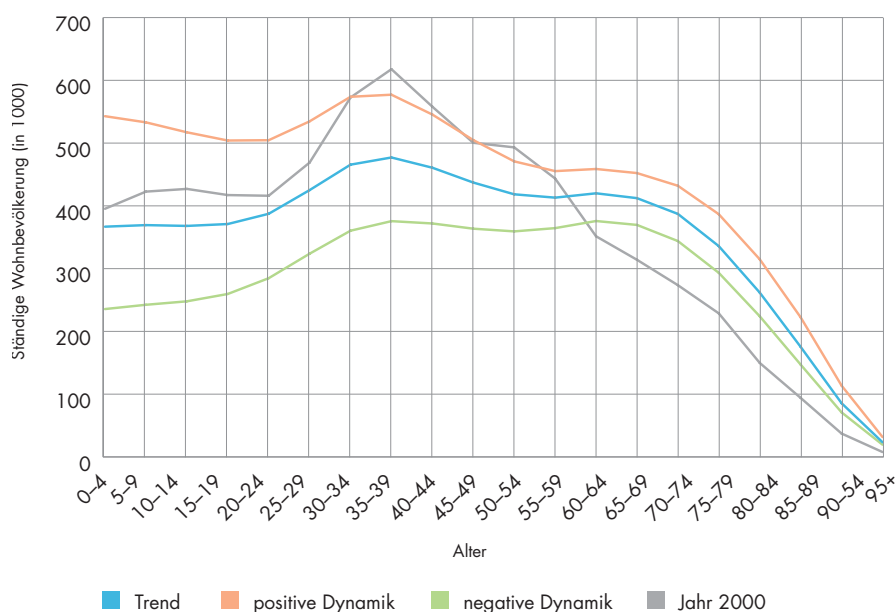
Abb. 2.2: Altersverteilung der ständigen Wohnbevölkerung über die Zeit – Szenario Trend sowie tatsächliche Verteilung des Jahres 2000



Quelle: BFS (2001a), Tabelle T4-A.

Abbildung 2.2 präsentiert die Prognosen unter einem gegebenen Hypothesensatz. Abbildung 2.3 hingegen zeigt die unter den drei verschiedenen Szenarien berechneten Altersverteilungen für das Jahr 2060 sowie die beobachtete Altersverteilung des Jahres 2000. Diese Darstellung zeigt das erhebliche Mass an Unsicherheit, welches insbesondere die Anzahl der im Jahr 2060 jüngeren Menschen betrifft. Die im Jahr 2060 über 60-Jährigen sind heute bereits geboren und die Unsicherheit über deren Anzahl ergibt sich lediglich aus dem Wanderungssaldo sowie der zukünftigen Lebenserwartung. Im Unterschied dazu muss zur Prognose der Anzahl der Jüngeren im Jahr 2060 auch das Geburtenverhalten modelliert werden. Daher ergeben sich im Vergleich der Szenarien B (positives Bevölkerungswachstum) und C (negatives Bevölkerungswachstum) hier Unterschiede, die für die jüngeren Altersgruppen etwa der 0- bis 4-Jährigen zu Bestandsunterschieden von mehr als 100 Prozent führen (542 600 unter Szenario B im Vergleich zu 235 700 unter Szenario C).

Abb. 2.3: Altersverteilung der ständigen Wohnbevölkerung am 31.12.2060 nach drei Szenarien sowie am 31.12.2000



Quelle: BFS (2001a), Tabelle T4-A-C.

Diese Unsicherheit spiegelt sich schliesslich auch in der Beschreibung der zukünftigen Altersstruktur über herkömmliche Indikatoren. Tabelle 2.2 fasst die Prognosen für die Jahre 2030 und 2060 zusammen, die mittels der fünf Szenarien erstellt wurden. Dabei unterscheidet sich zum einen die erwartete Gesamtbevölkerung über die verschiedenen Szenarien hinweg. Die mindestens ebenso relevante Altersstruktur der Bevölkerung wird hier über Jugend- und Altersquotient zusammengefasst. Dabei gibt der Jugendquotient die Anzahl der 0- bis 19-Jährigen und der Altersquotient die Anzahl der über 64-Jährigen, jeweils im Verhältnis zu den 20- bis 64-Jährigen an. Der Gesamtbelastungsquotient beschreibt die Summe der beiden Anteilswerte und damit die mittlere Anzahl von Personen, die von jedem Einwohner im erwerbsfähigen Alter, welches traditionell auf den Altersbereich von 20 bis 64 Jahre festgelegt wird, unterstützt werden muss.

Die Indikatoren bestätigen die in Abbildung 2.2 beobachtete Entwicklung, dass nämlich der Altersquotient vom gegenwärtigen Niveau deutlich steigen wird. Während im Jahr 2000 auf eine Person im Rentenalter vier im erwerbsfähigen Alter fielen, reduziert sich dies für das Jahr 2060 im Szenario A auf 2,3 und erreicht im Szenario D sogar weniger als zwei Personen. Die Prognosen variieren jedoch deutlich zwischen einem Quotienten von 35,3 im Szenario E und einem Wert von 55,5 im Szenario D. Der Gesamtbelastungskoeffizient macht dann den Gesamtanstieg der Belastung von 62,6 im Jahr 2000 auf ein Niveau von 80,9 im mittleren Szenario A deutlich.

Tabelle 2.2a beschreibt die Entwicklung bis zum Jahr 2030. Es bestätigt sich sogar schon bei einer nur knapp 30-jährigen Perspektive, dass die 5 Szenarien zu deutlich unterschiedlichen Voraussagen gelangen. Der Altersquotient nimmt nicht erst 2060, sondern bereits 2030 deutlich höhere Werte an. Es zeigt sich ebenfalls, dass ein Grossteil des Belastungsanstieges durch nicht erwerbsfähige Jugendliche und Alte sich bereits im Jahr 2030 realisiert hat.

Tab. 2.2a: Indikatoren der Altersstruktur der ständigen Wohnbevölkerung 2030 nach fünf Szenarien

	2000	2030-A «Trend»	2030-B «Positive Dynamik»	2030-C «Negative Dynamik»	2030-D «Verstärkte Alterung»	2030-E «Abgeschwächte Alterung»
Gesamtbevölkerung (in Mio.)	7,19	7,42	8,02	6,83	6,99	7,86
Jugendquotient	37,6	35,6	40,8	30,6	30,3	41,2
Altersquotient	25,0	40,8	40,5	42,1	44,7	38,1
Gesamtbelastungskoeffizient	62,6	76,4	80,3	72,7	75,0	79,3

Quelle: BFS (2002), Tabelle T55, T56.

Ein Vergleich der Szenarios und über die beiden Tabellen hinweg ergibt zum einen, dass selbst bei teilweise deutlich unterschiedlichen Prognosen für die zukünftige Altersstruktur der Bevölkerung die Ergebnisse hinsichtlich der Entwicklung der Gesamtbelastung über die Szenarien hinweg in die gleiche Richtung weisen (vergleiche Szenarios B und D in Tabelle 2.2b). Interessanterweise divergieren auch die prognostizierten Entwicklungen der Gesamtbelastung über die Szenarios hinweg. Während beispielsweise unter Szenario D die Gesamtbelastung von 2030 bis 2060 deutlich steigt, bleibt sie im Szenario E konstant.

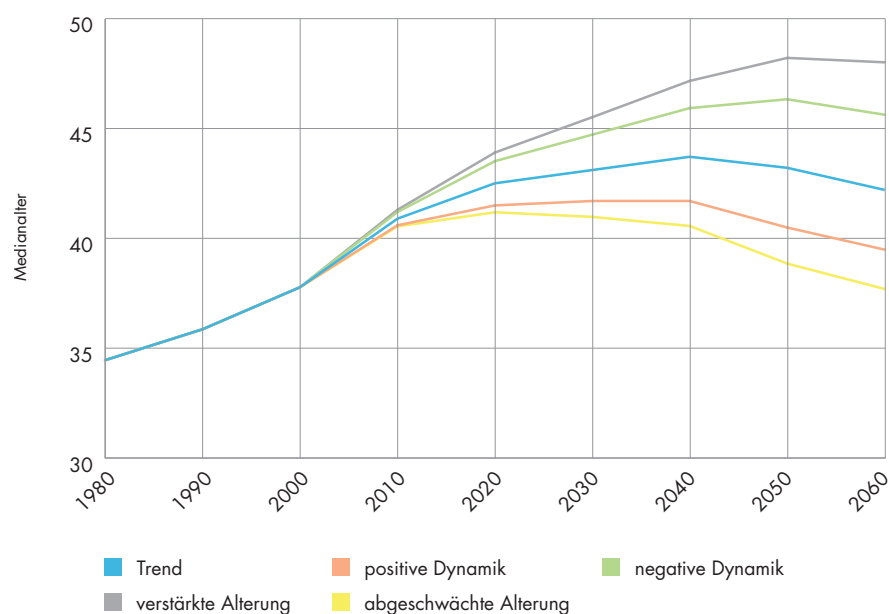
Tab. 2.2b: Indikatoren der Altersstruktur der ständigen Wohnbevölkerung 2060 nach fünf Szenarien

	2000	2060-A «Trend»	2060-B «Positive Dynamik»	2060-C «Negative Dynamik»	2060-D «Verstärkte Alterung»	2060-E «Abgeschwächte Alterung»
Gesamtbevölkerung (in Mio.)	7,19	7,06	8,67	5,64	6,04	8,23
Jugendquotient	37,6	37,8	45,3	31,0	30,6	45,9
Altersquotient	25,0	43,1	42,3	46,2	55,5	35,3
Gesamtbelastungskoeffizient	62,6	80,9	87,6	77,2	86,1	79,2

Schliesslich erlauben die Berechnungen des BFS eine Betrachtung des prognostizierten Medianalters. Das Medianalter gibt das Alter an, welches die Bevölkerung in zwei gleich grosse Gruppen teilt. Abbildung 2.4 zeigt die mittels der fünf Hauptszenarien prognostizierte Entwicklung. Alle Szenarien erwarten einen Anstieg des Medianalters von 37,8 Jahren im Jahr 2000 bis mindestens zum Jahr 2020. Im Szenario A – Trend steigt es bis zum Jahr 2042, bevor es von einem maximalen Wert von 42,2 Jahren wieder beginnt, leicht abzusinken. Den deutlichsten Anstieg findet man bei Szenario D – Verstärkte Alterung, bei dem der höchste Wert erst 2052 mit 48,2 Jahren gemessen wird. Auch

Abbildung 2.4 bestätigt sowohl den gravierenden Alterungstrend als auch die erhebliche Unsicherheit bezüglich seines Ausmasses.

Abb. 2.4: Medianalter der ständigen Wohnbevölkerung 1980–2060 nach fünf Szenarien



Quelle: BFS (2002), Abbildung G34 sowie BFS 2001b, Tabellen T2A-C.

2.2 Studie von Münz und Ulrich

Um die verbleibende Unsicherheit zu reduzieren und zukünftige Entwicklungen besser abschätzen zu können, vergab die Stiftung Avenir Suisse den Auftrag, die Auswirkungen alternativer Hypothesen über die Entwicklung der Determinanten der zukünftigen Wohnbevölkerung zu berechnen. Diese Untersuchung wurde 2001 von Rainer Münz und Ralf Ulrich im analytischen Rahmen der Bevölkerungsprognosen des BFS durchgeführt. Die Nutzung des gleichen analytischen Rahmens sowie des gleichen Prognoseprogramms erlauben hier eindeutige Rückschlüsse auf die Auswirkung der alternativen Annahmen.

Dies ist anders bei den Projektionen der UN Population Division (UNO, 2001) für die Schweiz, die mit anderen Prognoseprogrammen berechnet wurden. MÜNZ und ULRICH (2001) berichten, dass die Demographen der Vereinten Nationen zu deutlich anderen Vorhersagen gelangen als das Bundesamt für Statistik. Während Letzteres für das Jahr 2050 im Szenario A – Trend eine Wohnbevölkerung von 7,17 Millionen vorhersagt, kommt die UN Population Division zu Prognosen von zwischen 5,2 und 6,05 Millionen Einwohnern, mit einem mittleren Szenario von 5,6 Millionen. MÜNZ und ULRICH (2001) sehen die Hauptursache für diese stark unterschiedlichen Prognosen in den sehr niedrigen Annahmen für den Wanderungssaldo bei den Vereinten Nationen. Aller-

dings lässt sich wegen der unterschiedlichen Vorgehensweise die relative Bedeutung der verschiedenen Annahmen im Vergleich zur unterschiedlichen Methodik nicht abschätzen.

Die Studie von MÜNZ und ULRICH (2001) erweitert den Modellrahmen des Bundesamtes für Statistik (BFS), um in der Bevölkerungsprognose drei Aspekten mehr Gewicht zukommen zu lassen: (i) Sie modellieren andere Wanderungsentwicklungen als das BFS, (ii) sie betrachten ein Szenario, bei dem die Lebenserwartung weiter steigt und (iii) sie modellieren ein grosszügigeres Einbürgerungsverhalten. Die Wanderungsströme werden in den Modellrechnungen des BFS für Schweizer als Saldo modelliert, der bei einem Verlust von 9000 Personen pro Jahr festgeschrieben wird. Für die ausländische Bevölkerung wird hingegen die Zuwanderung modelliert und die Abwanderung über altersspezifische Abwanderungswahrscheinlichkeiten modellabhängig berechnet. Langfristig werden jährliche Nettozuwanderungen der ausländischen Bevölkerung in Höhe von 10 000 bis 12 000 Personen unterstellt (vgl. Abbildung 14 bei Münz und Ulrich 2001). Der Ansatz von Münz und Ulrich erlaubt sowohl Schwankungen im Wanderungssaldo für die schweizerische Bevölkerung (zwischen –6000 und –10 000), als auch konkrete Wanderungssalden zwischen 15 000 und 35 000 Personen für die ausländische Bevölkerung.

Während das BFS in seinen Modellrechnungen die Erhöhung der Lebenserwartung wesentlich durch einen Rückgang der Sterblichkeit junger Menschen modelliert, unterstellen MÜNZ und ULRICH (2001), dass die Sterblichkeit auch älterer Menschen zurückgehen könnte. Der modellierte Anstieg der Lebenserwartung bei Geburt liegt bei Münz und Ulrich ähnlich wie beim BFS Szenario B – Positive Dynamik, verteilt die gewonnenen Jahre jedoch stärker auf höhere Altersgruppen. Hinsichtlich der Einbürgerungen unterstellen die Prognosen des BFS eine konstante Rate von 1,5 Prozent pro Jahr. Münz und Ulrich modellieren auch diese Variable und erlauben Raten zwischen 1,2 und 2,0 Prozent.

Da die Studien von Münz und Ulrich mit dem BFS-Prognosemodell berechnet wurden, lassen sich alle Unterschiede in den Vorhersagen auf Unterschiede in den getroffenen Annahmen zurückführen. Effekte der Berechnungsmodi und Modellspezifikationen sind wegen gleicher Vorgehensweise ausgeschlossen.

Münz und Ulrich berechnen drei Modelle, bei denen sie das Szenario A – Trend des BFS hinsichtlich der Wanderungsannahmen modifizieren (MM – mittlere Migration, MT – tiefe Migration, MH – hohe Migration). Sie weisen zusätzlich ein Modell aus, das bei mittleren Wanderungsannahmen (MM) stärkere Alterung zulässt und eines, welches stattdessen verstärkte Einwanderung abbildet. Schliesslich präsentieren sie ihr wahrscheinlichstes Modell W, in dem die mittleren Wanderungsannahmen durch die höhere Alterung und die gestiegenen Einbürgerungszahlen ergänzt werden.

Es ergeben sich teilweise gravierende Abweichungen von den Prognosen des BFS: Die Gesamtbevölkerung wird nicht, wie im Szenario A – Trend vorhergesagt, auf 7,06 Millionen absinken, sondern durch die stärkere Wanderung und Lebenserwartung sogar auf 8,07 Millionen Einwohner steigen (siehe Tabelle 2.3b). Dies erlaubt jedoch keine Entwarnung hinsichtlich der erwarteten Alterung der Gesellschaft. Im Gegenteil werden durch die höhere Lebenserwartung nach dem Szenario W im Jahr 2060 27 Prozent der Wohnbevölkerung über Alter 64 sein, im Szenario A – Trend wurden hier 23,8 Prozent erwartet.

Für den Altersquotienten ergeben die Berechnungen des Avenir-Suisse-Teams dann 52 statt der 43 Prozent im BFS-Szenario A – Trend. Dies impliziert deutlich höhere alterungsbedingte Belastungen als vom BFS angenommen. Diese schlagen auch auf den Gesamtbelastungskoeffizienten durch und werden nicht durch einen reduzierten Jugendquotienten ausgeglichen. Nur im Szenario MH – Hohe Migration wird der Altersquotient im Jahr 2060 nicht denjenigen des BFS-Szenarios A – Trend übertreffen. Insgesamt sind die Prognosen von Münz und Ulrich pessimistischer als die des BFS.

In der kürzeren Frist bis zum Jahr 2030 sind die Unterschiede in den Vorhersagen weniger gravierend, weisen jedoch in die gleiche Richtung (siehe Tabelle 2.3a). Auch hier ist die Belastung durch die Alterung der Gesellschaft in den Szenarien W und MT bei Münz und Ulrich deutlich höher als bereits im Szenario A – Trend des BFS.

Tab. 2.3a: Indikatoren der Altersstruktur der ständigen Wohnbevölkerung 2030 nach drei Szenarien bei Münz und Ulrich

	2030 – A «Trend»	2030 – W «Wahrscheinlich»	2030 – MT «Tiefe Migration»	2030 – MH «Hohe Migration»
Gesamtbevölkerung (in Mio.)	7,42	7,90	7,36	8,10
Jugendquotient	35,6	35,8	35,6	36,5
Altersquotient	40,8	44,7	44,2	39,7
Gesamtbelastungskoeffizient	76,4	80,5	79,8	76,2

Tab. 2.3b: Indikatoren der Altersstruktur der ständigen Wohnbevölkerung 2060 nach drei Szenarien bei Münz und Ulrich

	2060 – A «Trend»	2060 – W «Wahrscheinlich»	2060 – MT «Tiefe Migration»	2060 – MH «Hohe Migration»
Gesamtbevölkerung (in Mio.)	7,06	8,07	6,79	8,69
Jugendquotient	37,8	38,0	38,6	38,6
Altersquotient	43,1	51,7	48,3	42,4
Gesamtbelastungskoeffizient	80,9	89,7	86,9	81,0

Quelle: MÜNZ/ULRICH (2001), Tabellen T2, T3.

2.3 Fazit

Die Darstellung macht deutlich, dass insbesondere langfristige Bevölkerungsprognosen mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sind. Die betrachteten Szenarien lassen die Variationsbreite der Auswirkungen unterschiedlicher Entwicklungen deutlich hervortreten. Jedoch besteht über den Kern der Entwicklung kein Zweifel: Die Belastung der erwerbstätigen Bevölkerung wird steigen – unabhängig davon, ob diese dann bei einem Gesamtbelastungskoeffizienten von 87 oder 77 Prozent Halt macht. Insofern ist die Frage, wie die Arbeitsmärkte auf die Entwicklungen vorbereitet werden können, von hohem gesellschaftlichem Interesse.



«Nach meiner Frühpensionierung 1996 fiel ich in ein Loch. Heute weiss ich: Sie war eine Chance. 1998 wurde ich Mitglied der Senexpert. Heute kann ich meine Erfahrung in einem neuen Umfeld weitergeben.»

René Fritz, 65, als Mitglied von Senexpert seit 2001 in der Geschäftsleitung der Medida AG

3 Beschreibung des Arbeitsmarktes für ältere Menschen

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die arbeitsmarktliche Situation älterer Menschen in der Schweiz. Die Präsentation beginnt mit einer Schilderung der wesentlichen Trends, die den gegenwärtigen Wandel auf dem Schweizer Arbeitsmarkt prägen und damit die Beschäftigungschancen älterer Personen mit beeinflussen. Es wird sich hierbei zeigen, dass die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitskräftenachfrage der Firmen in Richtung Besserqualifizierter verschieben. Vor diesem Hintergrund wird in Abschnitt 3.2 untersucht, wie sich der Bildungsstand älterer Menschen zu den sich verändernden Qualifikationsanforderungen der Firmen verhält. Danach betrachtet Abschnitt 3.3 das Ausmass der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen. Hierbei geht es um die Frage, inwiefern ältere Menschen einer Erwerbsarbeit nachgehen und wovon ihre Erwerbsbereitschaft abhängt. Stark verbunden mit der Frage nach der Erwerbsbereitschaft ist jene nach dem Zeitpunkt der Pensionierung: Ein Eintritt in den Ruhestand bedeutet doch mehr oder minder zugleich einen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Das Pensionierungsverhalten wird in Abschnitt 3.4 betrachtet. Die danach folgenden Abschnitte konzentrieren sich auf ältere Menschen, die erwerbstätig sind, um die Umstände des Altersrücktritts zu beleuchten. Es wird betrachtet, wie sich die Löhne der älteren Beschäftigten entwickelt haben (Abschnitt 3.5), in welchen Branchen und Berufen ältere Erwerbstätige beschäftigt sind (Abschnitt 3.6), wie sie von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Abschnitt 3.7) und wie flexibel sie sich auf dem Arbeitsmarkt verhalten (Abschnitt 3.8).

3.1 Arbeitsmarktliche Trends

Der strukturelle Wandel auf dem Schweizer Arbeitsmarkt unterliegt gegenwärtig drei Trends, die alle hoch entwickelten Industrienationen erfassen:

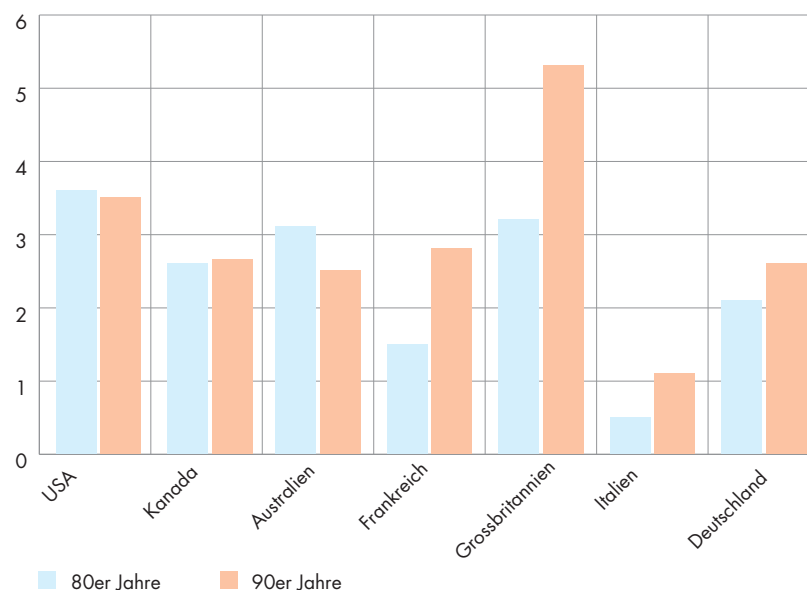
- eine wachsende Internationalisierung der Arbeitsteilung, die dafür sorgt, dass immer mehr einfache, repetitive Tätigkeiten ins Ausland abwandern und einen wachsenden Anteil an anspruchsvolleren Beschäftigungen zurücklassen, die höhere Qualifikationen erfordern;
- einen bildungsintensiven («skill-biased») technischen Fortschritt, der eine steigende Nachfrage nach Höherqualifizierten zu Lasten von Un- und Angelernten auslöst, und
- eine kontinuierliche Verlagerung der Beschäftigung von den gewerblich-industriellen Tätigkeiten hin zu den Dienstleistungsberufen, was die Nachfrage nach schulischen Berufsausbildungen ansteigen lässt.

Diese Entwicklungen begünstigen die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen insofern, als sie die relative Bedeutung körperlicher Arbeit senken. Doch für Un- und Angelernte haben die veränderten Stellenanforderungen negative Konsequenzen. Dies erklärt sich daraus, dass die Zahl der Arbeitsplätze in der industriellen Produktion, die in der Vergangenheit Un- und Angelernten ein gewisses Mass an Wohlstand sichern konnten, stetig abnimmt. Dank des hohen Mechanisierungsgrads und der Wertschöpfungsintensität solcher Tätigkeiten konnten Un- und Angelernte in der Vergangenheit in der industriellen Produktion einen im Vergleich zu ihrer Berufsqualifikation hohen Lohn erzielen. Doch die Zahl der Arbeitsplätze in der verarbeitenden Industrie nimmt infolge des technischen Fortschritts und der

Globalisierung der Produktion in den Industrienationen kontinuierlich ab. Die Mehrzahl der vom Stellenabbau betroffenen Industriearbeiter wird langfristig daher nur im Dienstleistungsbereich Arbeit finden. Doch dort hängen die Produktivität des Einzelnen und damit seine Entlohnung aufgrund des niedrigeren Technisierungsgrades in viel stärkerem Ausmass von der individuellen Qualifikation als von der jeweiligen Stelle ab. Dies ist daran zu erkennen, dass anspruchslose Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, die mehrheitlich von Ungelernten ausgeübt werden, sich im Strassenverkehr, Transportbereich, Gastgewerbe sowie in der Reinigung und Entsorgung befinden, wo die Entlohnung im Vergleich zu ähnlich anspruchslosen Tätigkeiten in der Industrie schlecht ist. Hieraus ergeben sich fallende Reallöhne für Un- und Angelernte und/oder fortgesetzte Arbeitslosigkeit. Dies ist in den Abbildungen 3.1 und 3.2, welche die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Löhne Niedrigqualifizierter in den 80er und 90er Jahren in einer Auswahl von OECD-Ländern präsentieren, deutlich zu erkennen.

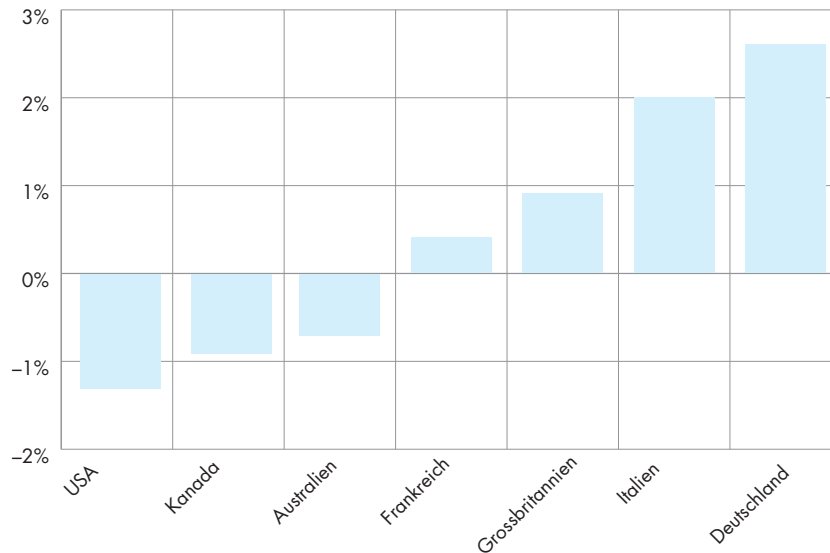
Abbildung 3.1 bezieht sich auf die Arbeitslosigkeit. Sie gibt das Verhältnis der Arbeitslosenquoten von Ungelernten zu jenen von Gelernten wieder. Ein Wert von Eins bedeutet, dass die Arbeitslosenquoten von Ungelernten und Gelernten gleich hoch sind. Werte darüber weisen auf eine höhere Betroffenheit von Ungelernten, Werte darunter auf deren relative Verschonung hin. Wie zu erkennen ist, sind die Arbeitslosenquoten der Ungelernten gegenüber jenen der Gelernten in den 90er Jahren in den gezeigten europäischen Ländern gestiegen. In Nordamerika und Australien hingegen sind sie konstant geblieben bzw. leicht gefallen. Doch – wie Abbildung 3.2 zeigt – sind in Ländern, in denen sich die Arbeitslosigkeit der Ungelernten gegenüber Besserqualifizierten gebessert hat, dafür die Löhne gefallen. Das heisst, die Arbeitslosigkeit der Niedrigqualifizierten verschärfte sich nur in jenen Ländern nicht, in denen die Ungelernten einen Lohnverfall hinnahmen.

Abb. 3.1: Verhältnis der Arbeitslosenquoten von Ungelernten und Gelernten in den 80er und 90er Jahren



Quelle: OECD (1993).

Abb. 3.2: Jahreswachstumsraten der Reallöhne Niedriglohnarbeitender in den 80er und 90er Jahren

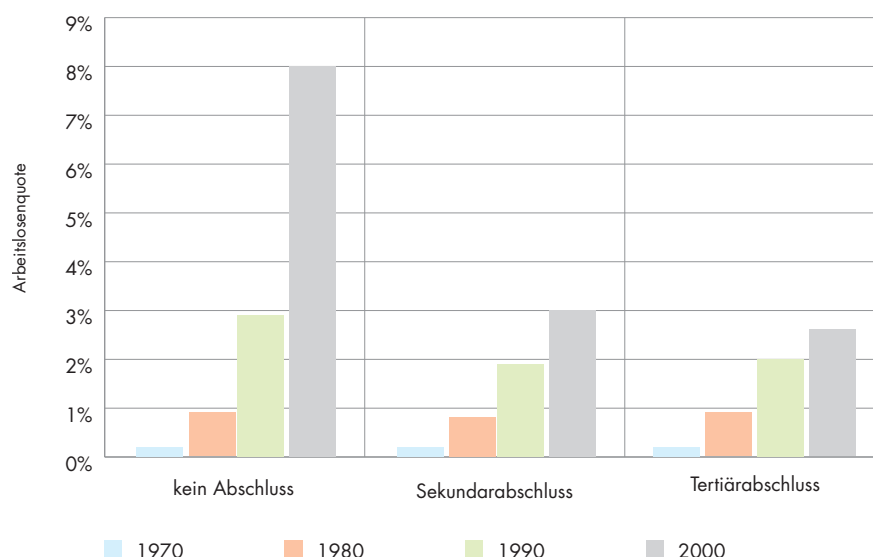


Quelle: OECD (1993).

In der Schweiz ist die sich verschlechternde Situation für Ungelernte an der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen nach Bildungsstand ebenfalls deutlich zu erkennen. Dies belegt Abbildung 3.3, welche die Arbeitslosenquoten¹ nach dem höchsten Berufsausbildungsabschluss der Erwerbspersonen (= Summe der Erwerbstätigen und Arbeitslosen) präsentiert. Bei den Sekundarabschlüssen handelt es sich in erster Linie um Lehrabschlüsse bzw. betriebliche Berufsausbildungen und bei tertiären Abschlüssen um schulische Berufsausbildungen etwa von höheren Fachschulen, Fachhochschulen oder der Universität. Wie die Grafik nun zeigt, hat sich die Arbeitslosigkeit bei den Ungelernten seit 1990 stark intensiviert. Bis etwa 1980 hatte der individuelle Bildungsstand keine offensichtliche Auswirkung auf die Höhe der Arbeitslosigkeit. Doch seit den 80er Jahren hat sich die Lage verändert. Im Jahre 1990 lag die Arbeitslosenquote der Ungelernten etwa 50 Prozent und 2000 gar um fünf Drittel über derjenigen von Erwerbspersonen mit Sekundarabschluss. Am wenigsten hat die Arbeitslosigkeit seit 1970 bei Arbeitnehmenden mit einem tertiären Abschluss zugenommen, die somit die relativen Gewinner der strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt stellen.

¹ Es handelt sich hier im Gegensatz zur gemeldeten Arbeitslosigkeit der amtlichen Arbeitslosenstatistik um die im Rahmen der Volkszählungen erfasste selbstdeklarierte Stellenlosigkeit, die im Gegensatz zur amtlichen Statistik keine formalen Kriterien erfüllen muss, um als Arbeitslosigkeit Anerkennung zu finden. Dementsprechend wies die amtliche Arbeitslosenquote zum Zeitpunkt der Volkszählung 2000 einen niedrigen Wert von 1,9 Prozent auf. Die Volkszählungsdaten wurden vorgezogen, da die amtlichen Zahlen keine Unterteilung der Arbeitslosigkeit nach dem Bildungsstand der Betroffenen zulassen.

Abb. 3.3: Arbeitslosenquote nach dem höchsten Bildungsabschluss der Betroffenen, 1970–2000

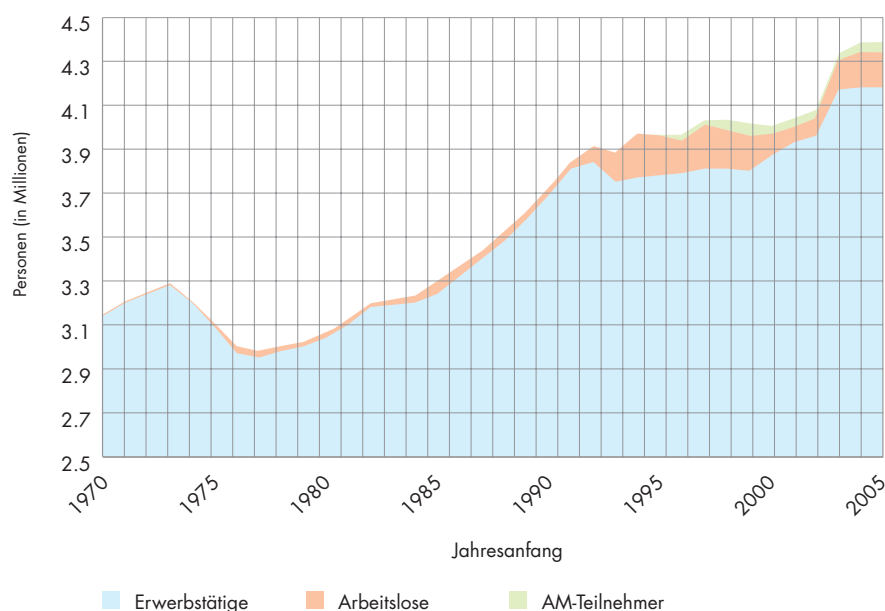


Quelle: Harmonisierte Personendaten der Eidg. Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

² Vgl. SHELDON (2005). Dabei wird zwischen 87 Branchen und 375 Berufen unterschieden.

Trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit und entgegen der Meinung vieler Beobachter haben die strukturellen Umwälzungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt in den letzten Dekaden nicht zugenommen. Ein Vergleich der Berufs- und Branchenstrukturen der Beschäftigten aus den vier Volkszählungen 1970–2000 zeigt, dass das Ausmass der Veränderungen von Volkszählung zu Volkszählung etwa gleich geblieben ist². Dies mag zunächst überraschen, darf aber eigentlich nicht verwundern, wenn man etwa an die Uhrenkrise der 70er Jahre oder das Schicksal des Schriftsetzerberufs denkt. Strukturelle Umwälzungen haben in den letzten Dekaden laufend stattgefunden. Sie sind keine Neuerscheinung der 90er Jahre. Der Schweizer Arbeitsmarkt hat trotz gesteigener Arbeitslosigkeit allerdings nicht an Aufnahmekraft verloren. Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in der Schweiz seit 1970 (Abbildung 3.4), ist zu erkennen, dass die Beschäftigung selbst während der 90er Jahre im Trend zunahm, als die Arbeitslosigkeit auf Höhen anstieg, wie man sie seit den 30er Jahren nicht mehr erlebt hatte. Heute arbeiten 12 Prozent mehr Menschen als 1993. Den grössten Beschäftigungseinbruch hat die Schweiz nicht in letzter Zeit, sondern vielmehr in den 70er Jahren zu verzeichnen gehabt, als die Zahl der Erwerbstätigen als Folge der ersten Erdölkrise um 8 Prozent fiel, der stärkste Rückgang aller OECD-Länder. Trotzdem überschritt damals die Arbeitslosenquote die 1-Prozent-Marke nicht, da sich Stellenlose entweder mangels einer zu jener Zeit freiwilligen Arbeitslosenversicherung oder mangels des Niederlassungsrechts nicht beim Arbeitsamt meldeten und folglich nicht als arbeitslos gezählt wurden. Heute ist der Schweizer Arbeitsmarkt geschlossener: Die überwiegende Mehrzahl der Erwerbstätigen ist gegen Arbeitslosigkeit versichert, und ein Grossteil der Ausländer ist sesshaft geworden. Infolge dessen schlägt Unterbeschäftigung heute stärker zu Buche als früher.

Abb. 3.4: Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit, 1970–2005³



Quelle: Erwerbstätigenstatistik, AVAM, eigene Berechnungen.

³ AM-Teilnehmer sind Stellenlose, die an so genannten aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AM) wie Umschulung und Weiterbildung teilnehmen und in Übereinstimmung mit internationalen Konventionen deshalb nicht in der amtlichen Arbeitslosenstatistik (AVAM) ausgewiesen werden.

3.2 Bildungsstand älterer Menschen

Die oben geschilderten strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt treffen ältere Menschen in der Schweiz überdurchschnittlich hart, weil ein Grossteil dieser Personen keine Berufsausbildung aufweist⁴. Dies geht aus der Tabelle 3.1 deutlich hervor. Sie beruht auf Volkszählungsdaten und gibt den Anteil der Ungelernten an der Wohnbevölkerung nach Altersklassen wieder. Wie Tabelle 3.1 zeigt, lag im Jahr 2000 der Anteil der Ungelernten unter den über 64-Jährigen bei 43 Prozent. Bei Ausländern war dieser Anteil höher als bei Inländern (Anhang A.1).

⁴ Auch ein Grossteil der älteren Menschen in anderen OECD-Ländern scheint mehrheitlich aus Ungelernten zu bestehen (vgl. OECD, 1998).

Tab. 3.1: Anteil der Ungelernten an der Wohnbevölkerung nach Alter, 1970–2000

Altersklasse	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
25–34	0,401	0,325	0,244	0,179					
35–44	0,446	0,381	0,274	0,226	0,179				
45–54	0,448	0,479	0,317	0,273	0,226	0,179			
55–64	0,475	0,539	0,416	0,324	0,273	0,226	0,179		
65–74	0,535	0,626	0,507	0,430	0,324	0,273	0,226	0,179	
75–84	0,563	0,702	0,583	0,517	0,430	0,324	0,273	0,226	0,179
Insgesamt	0,457	0,466	0,347	0,283					

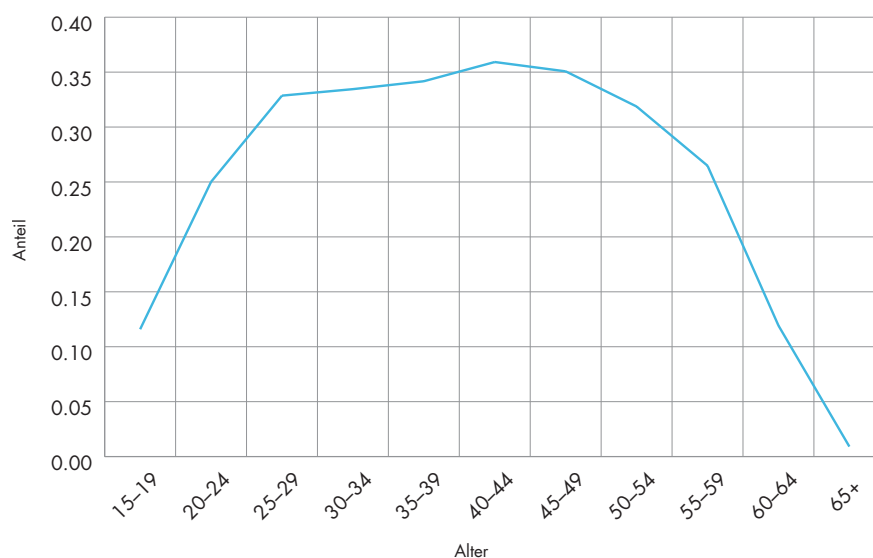
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

⁵ SHELDON (2001) zeigt anhand der Daten des Zentralen Ausländerregisters (ZAR) denn auch, dass ungelernte Ausländer/innen in der Schweiz sesshafter sind als gelernte.

Da die Volkszählung bekanntlich im Zehnjahresrhythmus erfolgt, erscheinen alle Personen, die sich bei einer Volkszählung in einer gegebenen Altersklasse befanden, bei der darauf folgenden Volkszählung in der nächst höheren Altersgruppe, sofern sie nicht zwischenzeitlich sterben oder auswandern. Sieht man von solchen Abgängen ab, besteht damit die Möglichkeit, aus der Diagonalperspektive (blau eingefärbt) der Tabellen, die Entwicklung des Bildungsniveaus der gleichen Personengruppe («Geburtskohorte») über mehrere Volkszählungen hinweg zu verfolgen. Im Allgemeinen müsste bei einer solchen Betrachtung der Anteil der Ungelernten im Zeitverlauf abnehmen, da man sich höchstens weiterbilden, aber nicht «zurückbilden» kann. Dass der Anteil der Ungelernten zuweilen dennoch ansteigt, kann zwei Ursachen haben: Fehler in den Daten oder überproportional starke Zuwanderungen von Ungelernten bzw. Abwanderungen von Qualifizierten. Bei Ausländern ist aufgrund ihrer höheren Migrationsneigung eher Letzteres zu vermuten⁵.

Aus dem horizontalen Vergleich der Tabellenangaben lässt sich die Entwicklung des Bildungsstands der Wohnbevölkerung über die einzelnen Geburtskohorten hinweg betrachten. Aus dieser Sicht wird erkennbar, dass in der Regel jede Generation einen höheren Bildungsstand aufweist als ihre Vorgängergeneration. Daraus ist zu schliessen, dass das Bildungsniveau älterer Menschen in Zukunft ansteigen wird. Sieht man von allfälligen Ein- und Austritten in der Wohnbevölkerung einmal ab und schreibt die Ungelernten-Anteile der einzelnen Geburtskohorten unverändert fort, ergeben sich die in Kursivschrift erscheinenden Zahlen, die grobe Schätzungen der künftigen Entwicklung des Bildungsstandes der Wohnbevölkerung liefern. Danach müsste 2030 der Bildungsstand der 55–74-Jährigen in etwa demjenigen der im Jahre 2000 25–44-Jährigen entsprechen. In diesem Fall würde etwa ein Fünftel der 55–74-Jährigen 2030 aus Ungelernten bestehen.

Abb. 3.5: Anteil der an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden Erwerbstätigen nach Altersklassen, 1996–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

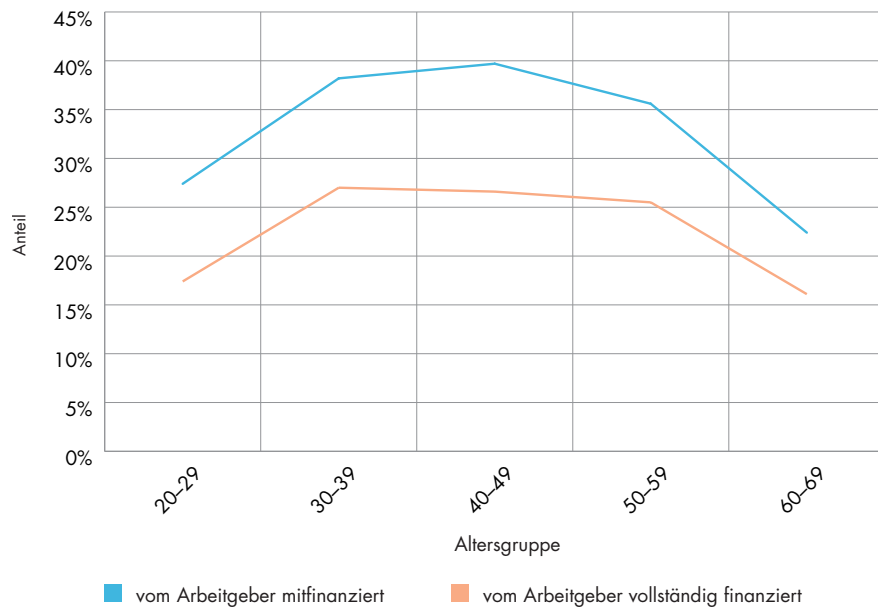
Der Bildungsstand der Wohnbevölkerung kann sich natürlich durch Weiterbildung steigern. Dies trifft auf Ungelernte allerdings kaum zu, da bei diesen die Grundausbildung fehlt, auf der eine Weiterbildung aufbaut. Doch bei Gelernten besteht diese Möglichkeit schon. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern ältere Arbeitnehmende an Weiterbildung teilnehmen. Ein fehlender Zugang zur Weiterbildung könnte ihre Beschäftigungschancen beeinträchtigen. Abbildung 3.6 fasst die Resultate für den Zeitraum 1996–2003 zusammen. Wie die Grafik zeigt, nimmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erst ab einem Alter von 60 Jahren deutlich ab. Bei den 55–59-Jährigen partizipieren noch etwa 27 Prozent an beruflicher Weiterbildung, verglichen mit einem Höchstanteil von knapp über 35 Prozent bei den 40–44-Jährigen.

Wenn man die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung noch nach der Quelle der Finanzierung unterteilt (Abbildung 3.6), ist ferner zu erkennen, dass die Teilnahme an ausschliesslich vom Arbeitgeber finanzierter beruflicher Weiterbildung bei älteren Mitarbeitenden weniger abnimmt als bei der beruflichen Weiterbildung allgemein. In diesem Zusammenhang ist ferner zu erwähnen, dass sich die von älteren Arbeitnehmenden verstärkt besuchten und vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungskurse im Bereich der neuen Technologien (z.B. Textverarbeitung, Datenbank und Computer allgemein) befinden.⁶ Dies deutet darauf hin, dass Firmen an der Erneuerung der Qualifikationen ihrer älteren Mitarbeitenden stark interessiert sind und auch aktiv dazu beitragen. Dass diese Bereitschaft für jene Mitarbeitenden deutlich nachlässt, die kurz vor dem Pensionierungsalter stehen, ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass der verbleibende Amortisationszeitraum zu kurz ist, um Weiterbildungsinvestition für die Firmen lohnend erscheinen zu lassen. Dies würde aber bedeuten, dass eine Anhebung des Pensionierungsalters den finanziellen Anreiz für Firmen erhöhen würde, auch in die Qualifikationen der über 60-Jährigen zu investieren.

Insgesamt erweckt die hohe Beteiligung älterer Arbeitnehmender an Weiterbildung den Eindruck, dass ältere Menschen nicht primär wegen ihres Alters arbeitsmarktliche Probleme bekommen, sondern eher infolge einer fehlenden Berufsausbildung.

⁶ HENNEBERGER und SOUSA-POZA (2003).

Abb. 3.6: Anteil der an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden Erwerbstätigen nach Altersklassen und Finanzierungsquelle, 1999

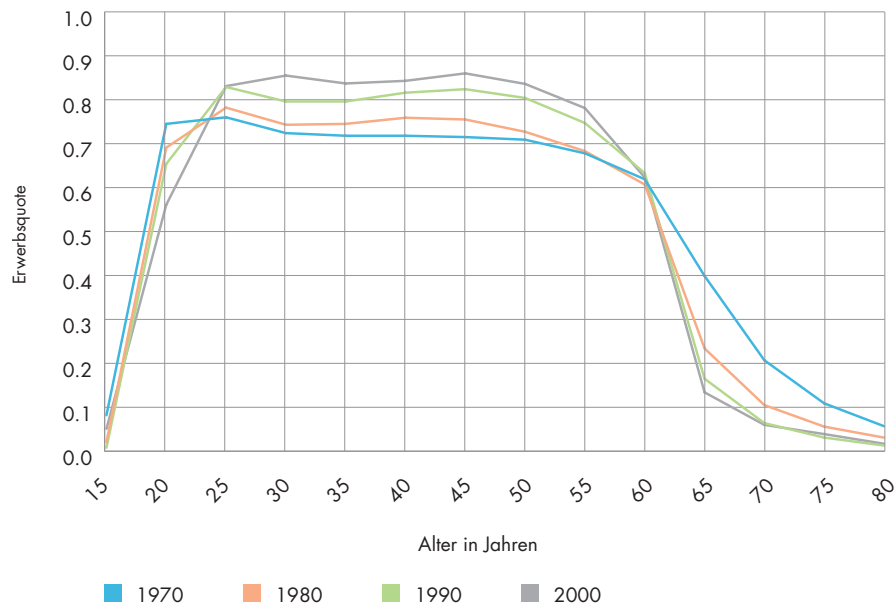


Quelle: Eigene Berechnungen beruhend auf HENNEBERGER und SOUSA-POZA (2003).

3.3 Erwerbsbeteiligung im Alter

Im Folgenden betrachten wir das Ausmass der Erwerbsbeteiligung der Wohnbevölkerung. Als Mass der Erwerbspartizipation verwenden wir die Erwerbsquote, den Anteil der erwerbsaktiven Personen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gesamten Wohnbevölkerung. Eine Person zählt als erwerbsaktiv, wenn sie mindestens sechs Stunden pro Woche einer Erwerbsarbeit nachgeht bzw. nachgehen möchte, unabhängig davon, ob sie gleichzeitig eine Rente bezieht oder sich in der Ausbildung befindet. Personen, die weniger als sechs Stunden arbeiten, zählen in dieser Betrachtung als Nichterwerbspersonen.

Abb. 3.7: Erwerbsquote nach Alter, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abbildung 3.7 stellt die Erwerbsquoten der Wohnbevölkerung der Schweiz nach Alter dar. Wie zu erkennen ist, nehmen die Erwerbsquoten in einem Alter zwischen 25 und 60 Jahren seit 1970 kontinuierlich zu, während sie in den anderen Altersklassen abnehmen. Das heisst, die Erwerbstätigkeit in der Schweiz konzentriert sich zunehmend auf die 25–60-Jährigen. Mit anderen Worten: Heutzutage treten die Menschen später ins Erwerbsleben ein und früher wieder aus. Dafür sind sie aber in den Altersklassen dazwischen erwerbsaktiver.

Vor dem Hintergrund von Abbildung 3.7 stellt sich die Frage, ob die Menschen in der Schweiz trotz späteren Eintritts und früheren Austritts heutzutage insgesamt mehr oder weniger arbeiten als früher. Darüber informiert Tabelle 3.4, welche die Angaben der Abbildung 3.7 in Altersklassen zusammenfasst und die Gruppe der Erwerbsaktiven (den Zähler der Erwerbsquote) nach Erwerbstätigen, Erwerbslosen, sich Auszubildenden und sonstigen Nichterwerbsaktiven unterteilt.

Betrachtet man nun ausschliesslich die Erwerbsaktiven (Erwerbstätige und Erwerbslose, Tab. 3.4), ist festzustellen, dass die Erwerbsquote, bezogen auf die gesamte Wohnbevölkerung («Total»), seit 1970 von 59,4 Prozent (= 59,3 % + 0,1 %) auf 60,9 Prozent (= 58,3 % + 2,6 %) gestiegen ist. Das bedeutet, dass heute ein grösserer Anteil der Bevölkerung am Erwerbsleben aktiv teilnimmt als vor 30 Jahren bzw. dass die sinkende Erwerbsbeteiligung älterer und jüngerer Menschen durch die steigende Erwerbspartizipation der anderen Altersgruppen mehr als kompensiert worden ist. Angesichts des Trends der 90er Jahre zur vorzeitigen Pensionierung überrascht das Ergebnis.

Offenbar schlägt die steigende Zahl der Frühpensionierungen stärker bei den Finanzen der Sozialversicherungen als auf dem Arbeitsmarkt zu Buche.

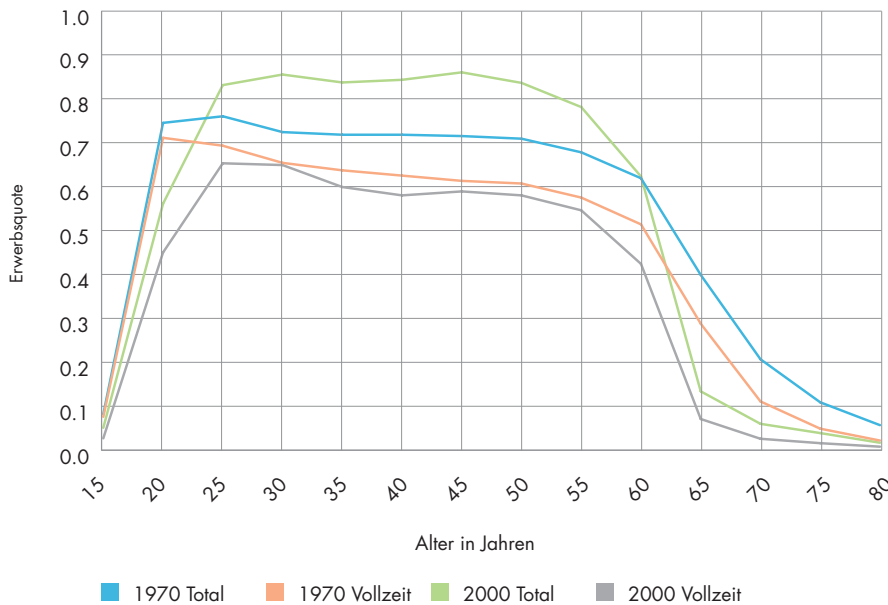
Tab. 3.2: Erwerbszustände der Wohnbevölkerung nach Alter, 1970–2000

Erwerbsstatus	Alter	1970	1980	1990	2000
erwerbstätig	15–22	0,497	0,398	0,376	0,308
	23–60	0,714	0,732	0,779	0,793
	60+	0,280	0,168	0,137	0,118
	Total	0,593	0,560	0,587	0,583
erwerbslos	15–22	0,002	0,009	0,020	0,034
	23–60	0,001	0,005	0,016	0,032
	60+	0,000	0,000	0,001	0,005
	Total	0,001	0,005	0,013	0,026
ausbildend	15–22	0,444	0,566	0,583	0,608
	23–60	0,008	0,013	0,017	0,019
	60+	0,000	0,001	0,000	0,006
	Total	0,075	0,097	0,085	0,082
nicht aktiv	15–22	0,057	0,027	0,022	0,051
	23–60	0,277	0,250	0,188	0,156
	60+	0,720	0,830	0,862	0,871
	Total	0,331	0,339	0,314	0,309

Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Wird die Arbeitszeit mitberücksichtigt, dreht sich das positive Bild etwas. Wie Abbildung 3.8 zeigt, ist ein Grossteil der rückläufigen Erwerbsbeteiligung der Jüngeren und Älteren durch Teilzeitbeschäftigung der 23–60-Jährigen ersetzt worden. Die Vollzeit-Erwerbsquote (gestrichelte Kurven) der 23–60-Jährigen hat sich seit 1970 wenig bzw. leicht nach unten bewegt. Das heisst, der Rückgang der Vollzeit-Erwerbsbeteiligung der Jüngeren und Älteren ist nicht gleichwertig ersetzt worden. Demzufolge hat nicht die grundsätzliche Erwerbsbereitschaft der Wohnbevölkerung seit 1970 nachgelassen, sondern die Intensität der Erwerbsbeteiligung. Dieser Wandel der Art der Erwerbsbeteiligung belastet die Finanzen der Rentensysteme zusätzlich, da eine wachsende Zahl von Teilzeitarbeitenden die Rentenansprüche vormals Vollzeitarbeitender erfüllen muss.

Abb. 3.8: Erwerbsquote nach Arbeitszeit und Alter, 1970 und 2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

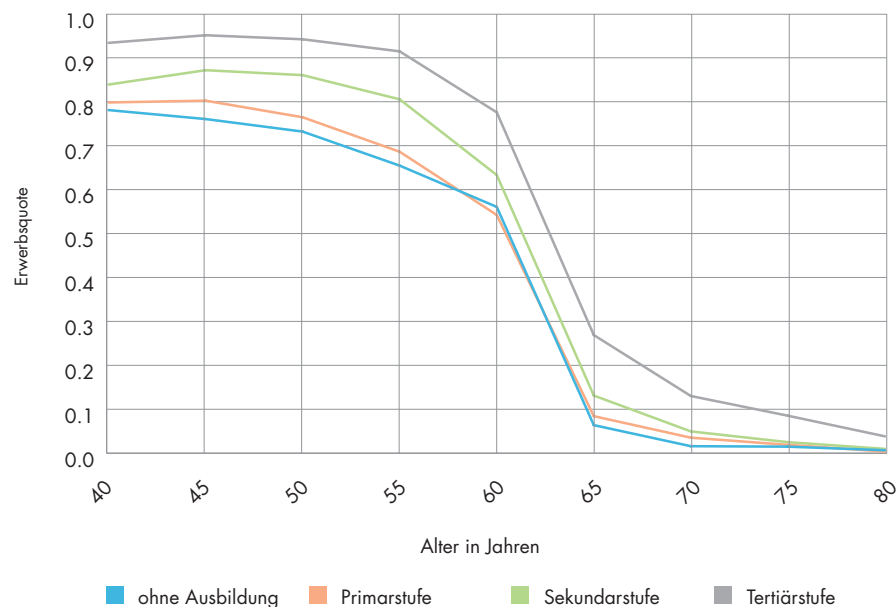
Wie die Tabelle 3.2 ferner zeigt, verbindet sich der Rückgang der Erwerbsbeteiligung der 15–22-Jährigen mit einer verstärkten Bildungsteilnahme dieser Altersgruppe. Die erhöhte Bildungspartizipation mit den damit verbundenen besseren Beschäftigungsaussichten hat vermutlich zur erhöhten Erwerbsbeteiligung der 23–60-Jährigen beigetragen (vgl. Abbildung 3.9).

Betrachtet man in Tabelle 3.2 ausschliesslich ältere Menschen («60+»), ist zu erkennen, dass deren Erwerbstätigkeit kontinuierlich abnimmt. Auffallend ist der besonders starke Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Personen über 60 in den 70er und 80er Jahren, was auch in Abbildung 3.8 erkennbar ist. In den 90er Jahren hingegen veränderte sich die Erwerbsbeteiligung der Älteren vergleichsweise wenig. Der starke Rückgang der Erwerbsteilnahme älterer Personen in den 70er Jahren hängt vermutlich mit der damals starken Anhebung der AHV-Renten zusammen⁷. Der erneute Rückgang in den 80er Jahren ist womöglich auf die Einführung des BVG-Obligatoriums («zweite Säule») 1985 zurückzuführen.

Unterteilt man die altersspezifischen Erwerbsquoten nach Bildungsstand (Abbildung 3.9) ist ferner erkennbar, dass die Erwerbsbeteiligung stark vom Bildungsstand der Einzelnen abhängt. Im Allgemeinen sind Höhergebildete erwerbsaktiver. Dies ist bei Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss besonders stark ausgeprägt. Es zeigt sich, dass rund 14 Prozent der 65–80-Jährigen mit einem tertiären Abschluss erwerbstätig sind, verglichen mit 6 Prozent bei Wenigergebildeten. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass sich Niedrigqualifizierte bzw. Schlechterverdienende früher aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

⁷ Vgl. hierzu Abschnitt 4.3.2.

Abb. 3.9: Erwerbsquote nach Alter und Bildungsstand, 2000



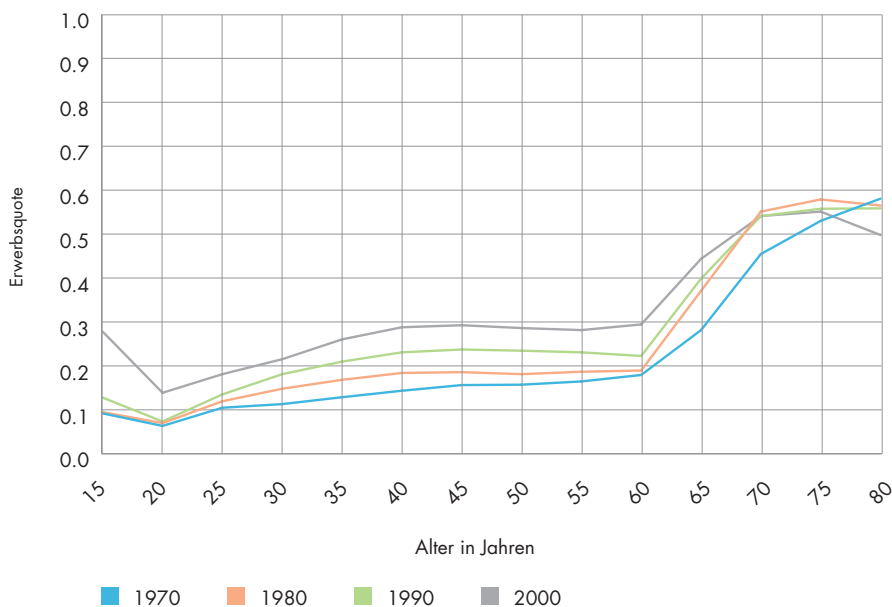
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Im Anhang A.2 sind die Charts der Erwerbsquoten für Schweizerinnen und Schweizer sowie für Ausländerinnen und Ausländer zu finden. Im Gegensatz zu den Schweizer Männern ist die Erwerbsbeteiligung der Schweizerinnen in allen Altersklassen seit 1970 stark gestiegen. Auch bei ihnen nimmt die Erwerbsbereitschaft in höherem Alter aber heute stärker ab als früher. Trotzdem lag 2000 ihre Erwerbsquote kurz vor dem Rentenalter etwa 10 Prozentpunkte höher als 1990. Der vorzeitige Rückzug vom Arbeitsmarkt hat sich bei den ausländischen Männern stärker akzentuiert als bei den Schweizern. Trotzdem lag die Erwerbsquote der Ausländer kurz vor 65 auch im Jahr 2000 noch 5 Prozentpunkte über jener der gleichaltrigen Schweizer. Das Erwerbsverhalten der Ausländerinnen hat sich im Untersuchungszeitraum am wenigsten verschoben. Wie schon oben bemerkt, kann die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads bzw. der Arbeitszeit das Bild vom Ausmass der Erwerbsbeteiligung, das die Erwerbsquote vermittelt, stark relativieren. Im Folgenden (Abbildung 3.10, die Charts nach Nationalitäten und Geschlecht befinden sich im Anhang A.3) wird deshalb untersucht, wie sich die Einbeziehung der Arbeitszeit auf die Ergebnisse auswirkt. Bei näherer Betrachtung der Teilzeitquote fällt Folgendes auf:

- Heute wird im Alter im Allgemeinen mehr Teilzeit als Vollzeit gearbeitet. Dies wird am deutlichsten, wenn man die gemittelte Teilzeitquote aller Erwerbstätigen (Abbildung 3.10) von 2000 und 1970 vergleicht. Aus dieser Sicht wird gleichzeitig erkennbar, dass sich die Teilzeitquote von Erwerbstätigen im Rentenalter seit den 70er Jahren kaum verändert hat. Der Tatbestand, dass sich der Anteil der älteren Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, seit 1980 kaum verändert hat, während deren Erwerbsquote weiter fiel, impliziert,

- dass die über 64-Jährigen nicht Vollzeit- durch Teilzeitbeschäftigung ersetzen, sondern sich unabhängig von bisherigem Arbeitspensum aus dem Erwerbsleben zurückzogen.
- Die Teilzeitbeschäftigung ist bei Frauen wesentlich weiter verbreitet als bei Männern. Am stärksten wird die Teilzeitbeschäftigung von Schweizerinnen und an zweiter Stelle von Ausländerinnen beansprucht. In den mittleren Altersklassen (35–60 Jahre) arbeiten rund 60 Prozent aller erwerbstätigen Schweizerinnen und etwa 40 Prozent aller erwerbstätigen Ausländerinnen Teilzeit. Bei Männern liegt der entsprechende Anteil unter 10 Prozent.
 - Bei Männern und zuletzt (2000) auch bei Ausländerinnen ist ab einem Alter von 55 Jahren ein deutlicher Anstieg des Anteils der Teilzeitbeschäftigung von über 10 Prozentpunkten festzustellen. Dies deutet darauf hin, dass der Übergang in den Ruhestand nicht durchwegs abrupt erfolgt, sondern neuerdings zum Teil auch gleitend. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Volkszählung die Erwerbszustände als sich gegenseitig ausschliessende Kategorien behandelt: Erst wenn eine Person weder erwerbstätig noch in der Ausbildung ist, wird geprüft, ob sie eine Rente bezieht. Folglich kann es sich bei dem hier als gleitender Übergang in die Pension interpretierten Wechsel in Wirklichkeit auch um Teilzeitbeschäftigung bei Frühpensionierten handeln. Dafür spricht der Tatbestand, dass auch der Hang zur Frühpensionierung (vgl. Abschnitt 3.4) bei Männern stärker ausgeprägt ist als bei Frauen.

Abb. 3.10: Teilzeitquote, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

3.4 Pensionierung

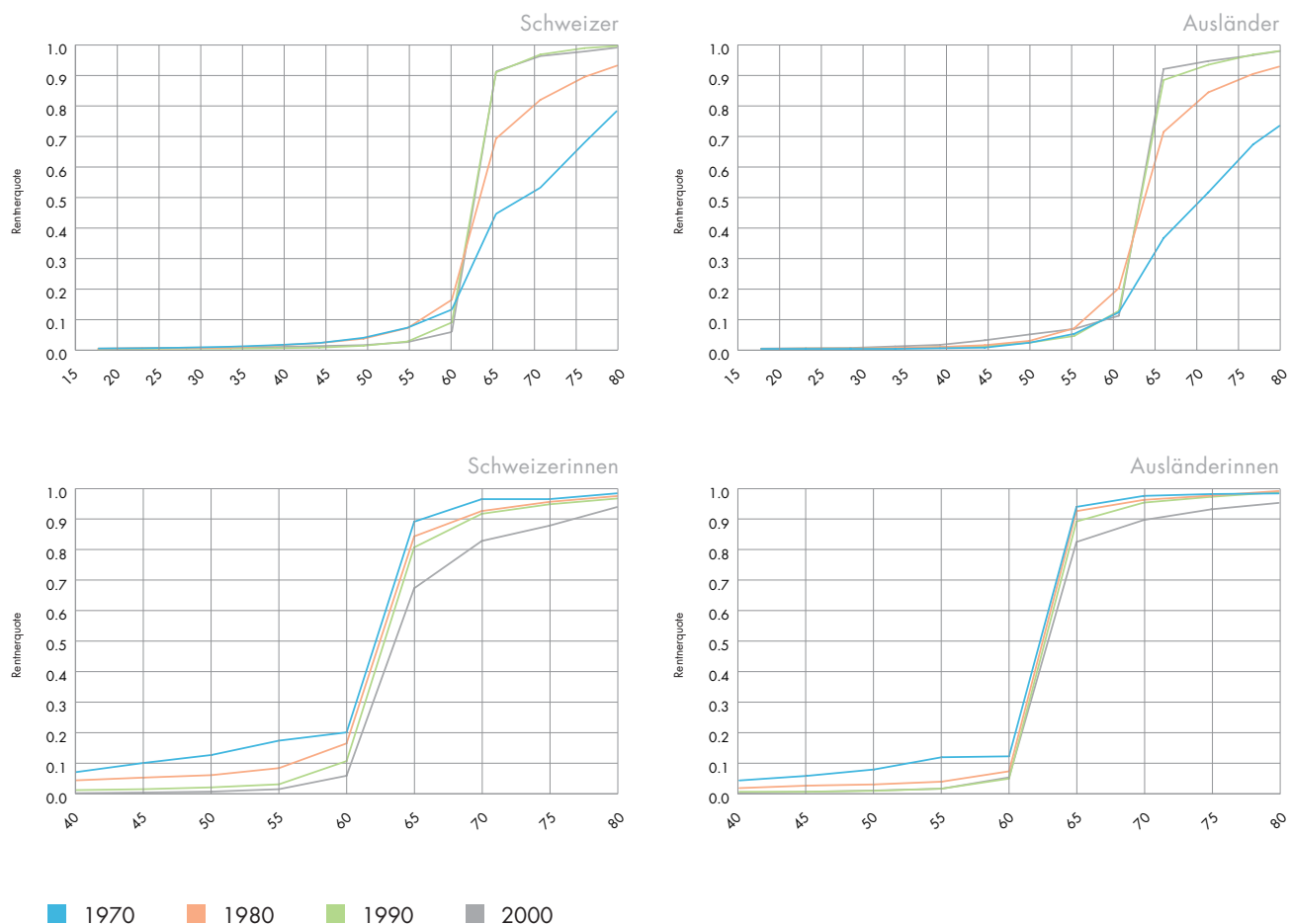
Die nachfolgende Betrachtung bezieht sich auf den Rückzug der Erwerbstätigen aus dem Erwerbsleben, der grundsätzlich vor (Frühpensionierung) oder nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters erfolgen kann. Wir untersuchen das Pensionierungsverhalten der Menschen anhand von zwei Datenquellen: zunächst auf der Basis der Volkszählungen 1970–2000 und dann auf der Grundlage der SAKE 1991–2003. Im Unterschied zur SAKE besteht die Volkszählung aus einer reinen Querschnittserhebung, so dass Vorher-Nachher-Vergleiche nicht möglich sind. Um diesbezügliche Information zu erhalten, werten wir die Daten der SAKE aus.

In Bezug auf die Volkszählungsdaten ist daran zu erinnern, dass die Volkszählung die Erwerbszustände der Individuen als sich gegenseitig ausschliessende Kategorien behandelt. Das heisst, eine Person kann sich nicht im gleichen Zeitpunkt in mehr als einem Erwerbszustand aufhalten, obwohl dies in Wirklichkeit grundsätzlich möglich ist. Als Rentner/in wird eine Person erst dann ausgewiesen, wenn sie eine Rente bezieht und weder erwerbstätig, arbeitslos noch in der Ausbildung ist. Die so definierte Rentner/in ist folglich weder erwerbs- noch bildungsaktiv. Als Mass für das Pensionierungsverhalten verwenden wir den Anteil («Rentnerquote») aller Personen eines Alters, die in diesem Sinne Rentner/in sind.

Zunächst betrachten wir die Entwicklung der Rentnerquote seit 1970 nach Alter, Geschlecht und Nationalität (Abbildung 3.11). Die Abbildungen lassen Folgendes erkennen:

- Das Pensionierungsverhalten von Personen im Rentenalter hat sich vor allem in den 70er, aber auch, wenngleich schwächer, in den 80er Jahren verändert: Nach 1970 und erneut nach 1980 hat sich ein immer grösserer Anteil älterer Personen aus dem Erwerbsleben vollständig zurückgezogen. Bei Frauen ist das veränderte Verhalten besonders stark ausgeprägt.
- Interessanterweise ist der verstärkte Rückzug der Frauen in den 80er Jahren von einem Rückgang der Frühpensionierungen begleitet worden. Möglicherweise hängt dies mit den Bestimmungen des BVG-Obligatoriums zusammen, das 1985 in Kraft trat.
- Auffallend ist erneut der Anstieg der Frühpensionierung in den 90er Jahren bei den Ausländern. Bei Schweizerinnen hingegen war der Vorruhestand in diesem Zeitraum sogar rückläufig.

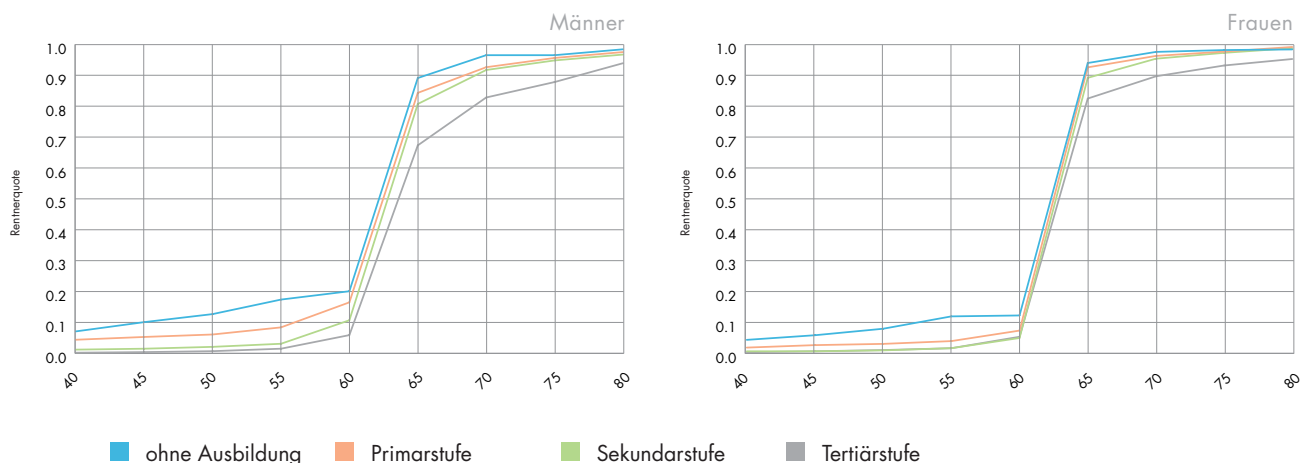
Abb. 3.11: Rentner- und Rentnerinnenquote nach Alter, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Um das Frühpensionierungsgeschehen der späten 90er Jahre stärker zu beleuchten, unterteilen wir die Rentnerquoten der Männer und Frauen (Abbildung 3.12) des Jahres 2000 noch nach Bildungsstand. Wie das Ergebnis zeigt, machen Ungelernte («ohne Ausbildung», «Primarstufe») vom Vorruhestand wesentlich stärkeren Gebrauch als Gelernte («Sekundarstufe», Tertiärstufe).

Abb. 3.12: Rentnerquote nach Alter und Bildungsstand, 2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Der Kontrast zwischen den Frühpensionierungsverhalten von Personen unterschiedlicher Bildungsschichten wird noch deutlicher, wenn man die Bildungsstruktur der Erwerbsbevölkerung (linke Tafel) mit jener der Frührentner (rechte Tafel) vergleicht (Abbildungen 3.13–3.14). Wie zu erkennen ist, bestand ein Grossteil der Frührentner 2000 aus Ungelernten. Zusammen bildeten diese Personen einen Anteil von 47,1 Prozent (Abbildung 3.13, rechte Tafel) bzw. 64,5 Prozent (Abbildung 3.14, rechte Tafel) im Bestand der Frühpensionierten, verglichen mit einem Anteil von 18,7 Prozent (Abbildung 3.13, linke Tafel) bzw. 26,1 Prozent (Abbildung 3.14, linke Tafel) im Erwerbspersonenbestand. Das heisst, Ungelernte, ob männlich oder weiblich, sind im Frührentnerbestand um rund das Zweieinhalbfache übervertreten.

Abb. 3.13: Vergleich der Bildungsanteile von Erwerbspersonen und Frührentnern, Männer, Alter 18–64, 2000

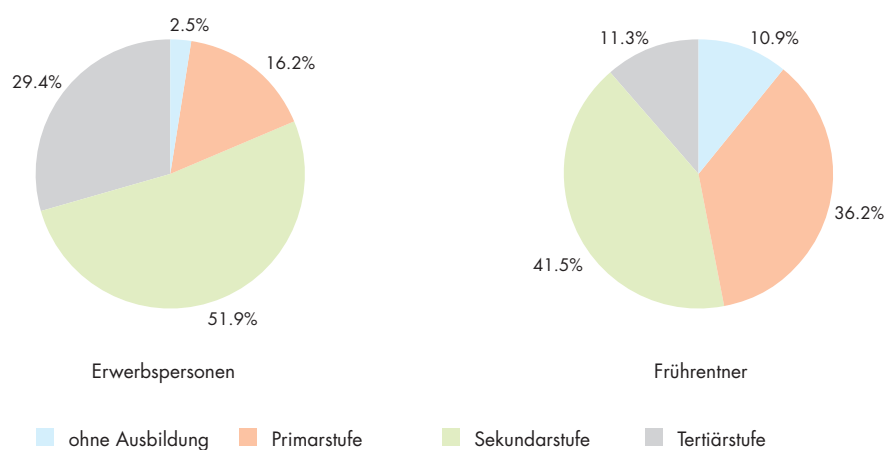
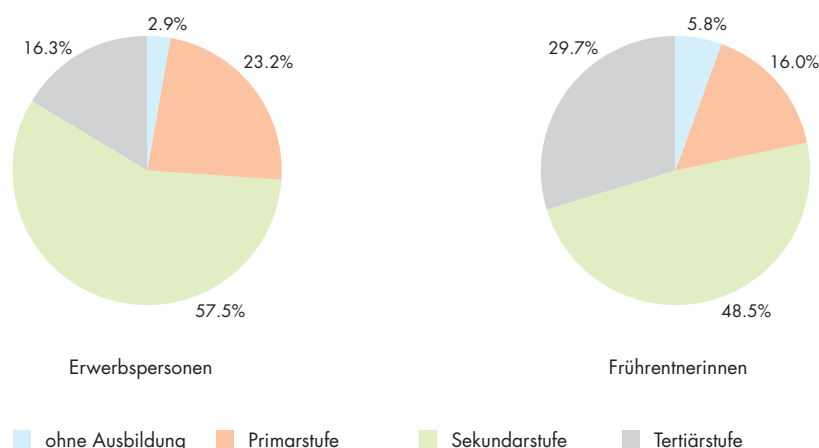


Abb. 3.14: Vergleich der Bildungsanteile von Erwerbspersonen und Frührentnern, Frauen, Alter 18–61, 2000



Um weiteren Aufschluss über das Phänomen der Frühpensionierung zu bekommen, ist es hilfreich noch aufzuschlüsseln, aus welchen Berufen bzw. Berufsgruppen sich Frührentner vornehmlich speisen. Zu diesem Zweck vergleichen wir in Tabelle 3.3 (Männer) und Tabelle 3.4 (Frauen) die Berufsverteilung aller gegenwärtig Erwerbstätigen mit der früheren Berufsverteilung jener Personen, die bereits vor dem Alter von 64 Jahren bei den Männern und 62 Jahren bei den Frauen in Frührente traten. Betrachtet werden alle Befragungsjahre zwischen 1991 und 2003. Die Berufe stellen ISCO⁸ 2-Steller dar.

Die ersten zwei Zahlenkolonnen in den Tabellen enthalten die durchschnittlichen Anteile bezogen auf den gesamten Beobachtungszeitraum und ergänzen sich über die Zeilen hinweg jeweils zu Eins. Die letzte Spalte misst die Differenz der Anteile der gleichen Zeile. Eine positive (negative) Differenz bedeutet, dass Frührentner verstärkt (seltener) aus dem jeweiligen Beruf stammen. Konzentriert man sich auf solche Berufe, die deutliche Abweichungen von Null aufweisen, so finden sich besonders wenige Frührentner unter den Wissenschaftlern und in der Landwirtschaft. Hingegen führen Sonstige Fachkräfte sowie Berufe aus dem Bereich personenbezogene Dienstleistungen und Sicherheitsbedienstete die Liste bei den Männern und Verkäuferinnen und Büroangestellte mit Kundenkontakt die Liste bei den Frauen an. Ebenfalls sind Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen aus der Industrie und dem Transportwesen von häufiger Frühpensionierung betroffen. Dies deutet ebenfalls darauf hin, dass die Frühpensionierung mit dem Bildungsstand abnimmt.

⁸ Die Berufe der «International Standard Classification of Occupations» (ISCO) stellen sowohl auf die konkrete Art der Tätigkeit als auch auf die berufliche Stellung, die Betriebsgrösse, die Rechtsform und den für die Ausübung des jeweiligen Berufs benötigten Ausbildungsabschluss ab.

Tab. 3.3: Vergleich der Berufsanteile der Erwerbstätigen und Frührentner, 1991–2003

	Erwerbstätige	Frührentner	Differenz
Soldaten	0,13	0,25	0,12
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	7,75	9,36	1,61
Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	8,36	6,60	-1,76
Biowissenschaftler und Mediziner	1,66	0,56	-1,10
Wissenschaftliche Lehrkräfte	2,78	1,92	-0,86
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	5,32	3,74	-1,58
Technische Fachkräfte	6,11	4,97	-1,14
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	1,32	0,63	-0,69
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	1,34	1,35	0,01
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	9,16	11,21	2,05
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	7,42	8,90	1,48
Büroangestellte mit Kundenkontakt	1,05	2,63	1,58
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	4,16	6,32	2,16
Modelle, Verkäufer und Vorführer	2,14	1,22	-0,92
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	5,51	2,40	-3,11
Mineralgewinnungs- und Bauberufe	8,83	8,21	-0,62
Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	10,76	10,41	-0,35
Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und verwandte Berufe	1,83	1,57	-0,26
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	3,42	3,00	-0,42
Bediener stationärer und verwandter Anlagen	0,86	1,51	0,65
Maschinenbediener und Montierer	2,77	3,38	0,61
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	3,55	4,46	0,91
Verkaufs- und Dienstleistungskräfte	2,54	3,22	0,68
Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter	0,22	0,17	-0,05
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen	1,00	1,98	0,98

Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Eine weitere Möglichkeit, die Ursachen der Frühpensionierung zu ermitteln, besteht darin, die Betroffenen zu befragen. So hat die SAKE einmalig im Jahr 2002 die Frage nach dem Grund der Frühpensionierung in ihr Befragungsprogramm aufgenommen. Tabellen 3.5 und 3.6 berichten über die Ergebnisse für Männer und Frauen getrennt. Damals betrug das ordentliche Rücktrittsalter 65 bei Männern und 62 bei Frauen. Jeder Frührentner konnte genau eine der Kategorien auswählen.

Tab. 3.4: Vergleich der Berufsanteile der Erwerbstätigen und Frührentnerinnen, 1991–2003

	Erwerbstätige	Frührentner	Differenz
Soldaten	0,03	0,00	–0,03
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	3,02	3,50	0,48
Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	1,00	0,59	–0,41
Biowissenschaftler und Mediziner	0,90	0,46	–0,44
Wissenschaftliche Lehrkräfte	3,95	2,38	–1,57
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	4,31	2,38	–1,93
Technische Fachkräfte	2,12	1,20	–0,92
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	9,12	5,06	–4,06
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	4,53	3,64	–0,89
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	7,88	7,82	–0,06
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	20,50	19,33	–1,17
Büroangestellte mit Kundenkontakt	3,02	5,95	2,93
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	12,94	14,07	1,13
Modelle, Verkäufer und Vorführer	8,74	11,67	2,93
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	3,51	1,33	–2,18
Mineralgewinnungs- und Bauberufe	0,29	0,09	–0,20
Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	0,84	1,45	0,61
Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und verwandte Berufe	1,18	2,20	1,02
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	1,97	3,58	1,61
Bediener stationärer und verwandter Anlagen	0,12	0,64	0,52
Maschinenbediener und Montierer	1,56	2,87	1,31
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0,23	0,70	0,47
Verkaufs- und Dienstleistungskräfte	6,95	6,77	–0,18
Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter	0,30	0,05	–0,25
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen	0,99	2,28	1,29

Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Die Begründungsmuster sind für Männer und Frauen leicht unterschiedlich. Während zirka ein Viertel aller frühpensionierten Männer als Grund betriebsinterne Umstrukturierungen angeben, ist für Frauen die fehlende Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit dominanter: 17 Prozent aller frühpensionierten Frauen beendeten ihre Erwerbstätigkeit, weil die Notwendigkeit dazu entfiel. Ein weiterer Geschlechterunterschied liegt in der Bedeutung familiärer Umstände. Während dies weniger als ein Prozent der Vorruhestände von Männern beeinflusst, liegt der Anteil unter den Frauen deutlich höher bei knapp 12 Prozent.

Die Betrachtung über die Einzelalter hinweg zeigt deutliche Muster: Bei jüngeren Frührentnern spielen Gesundheit und Invalidität eine zentrale Rolle, bei Männern Mitte 50 sind gesundheitliche Gründe bestimmend. Die entsprechenden Zahlen für Frauen sind ähnlich, sinken jedoch schneller wieder auf das mittlere Niveau von 20 Prozent. Insgesamt ist die Gesundheit der Grund für mehr als jede fünfte Frühpensionierung.

Tabelle 3.5: Hauptgrund der Frühpensionierung, Männer, 2002

	Alter										
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	Total
Betriebs- u. Unternehmensschliessung	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	261 2,7	0 0,0	285 1,9	733 5,1	1279 1,7
Betriebsinterne Umstrukturierung	79 4,9	880 32,1	283 15,1	1330 23,9	1765 28,5	1520 19,1	2160 22,0	2456 24,7	3873 25,7	3889 26,8	18235 24,2
Zu alt für den Job	0 0,0	0 0,0	0 0,0	134 2,4	206 3,3	110 1,4	267 2,7	245 2,5	548 3,6	504 3,5	2014 2,7
Unfall, Krankheit	0 0,0	771 28,1	397 21,2	1272 22,9	1224 19,8	1153 14,5	1936 19,7	1563 15,7	2327 15,4	1560 10,8	12203 16,2
Invalidität	752 46,3	743 27,1	183 9,8	749 13,5	935 15,1	429 5,4	563 5,7	538 5,4	788 5,2	810 5,6	6490 8,6
Attraktives Angebot des Arbeitgebers	178 11,0	39 1,4	259 13,8	678 12,2	378 6,1	1455 18,3	779 7,9	961 9,7	1535 10,2	1445 10,0	7707 10,2
Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	126 2,0	198 2,5	236 2,4	0 0,0	0 0,0	212 1,5	772 1,0
Aus steuerlichen Gründen	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	450 5,7	74 0,8	41 0,4	498 3,3	260 1,8	1323 1,8
Konnte es sich finanziell leisten	245 15,1	76 2,8	241 12,9	372 6,7	361 5,8	792 10,0	921 9,4	1107 11,2	1104 7,3	1986 13,7	7205 9,6
Familiäre Verpflichtungen	0 0,0	0 0,0	0 0,0	120 2,2	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	172 1,1	0 0,0	292 0,4
Keine Lust, Notwendigkeit mehr zu arbeiten	0 0,0	232 8,5	41 2,2	625 11,3	647 10,4	717 9,0	1889 19,2	1531 15,4	2223 14,7	1583 10,9	9488 12,6
Andere Gründe	369 22,7	0 0,0	469 25,0	276 5,0	555 9,0	1120 14,1	756 7,7	1487 15,0	1726 11,5	1523 10,5	8281 11,0
Total	1623 100,0	2741 100,0	1873 100,0	5556 100,0	6197 100,0	7944 100,0	9842 100,0	9929 100,0	15079 100,0	14505 100,0	75289 100,0

Quelle: SAKE (2002), eigene Berechnungen.

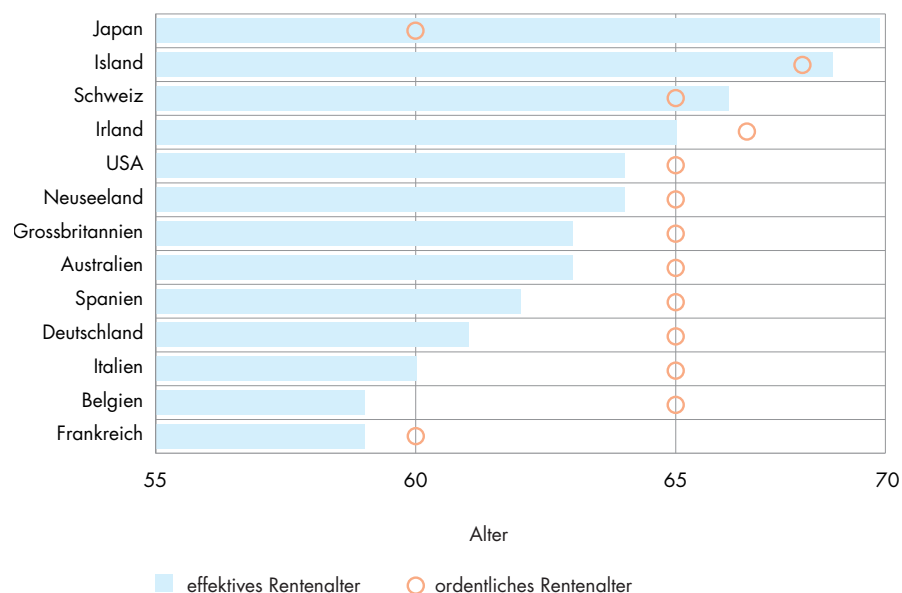
Tabelle 3.6: Hauptgrund der Frühpensionierung, Frauen, 2000

	Alter								Total
	55	56	57	58	59	60	61	62	
Betriebs- u. Unternehmensschliessung	208 10,19	0 0,00	0 0,00	0 0,00	159 4,10	140 3,11	264 3,19	380 3,62	1151 3,20
Betriebsinterne Umstrukturierung	333 16,32	317 15,11	473 19,76	108 4,85	509 13,13	834 18,53	1223 14,78	1327 12,63	5124 14,26
Zu alt für den Job	82 4,02	0 0,00	0 0,00	142 6,37	0 0,00	385 8,55	325 3,93	307 2,92	1241 3,45
Unfall, Krankheit	612 29,99	156 7,44	604 25,23	364 16,33	575 14,83	603 13,40	1,089 13,16	1,094 10,41	5097 14,19
Invalidität	378 18,52	117 5,58	0 0,00	501 22,48	494 12,74	99 2,20	644 7,78	149 1,42	2382 6,63
Attraktives Angebot des Arbeitgebers	97 4,75	157 7,48	79 3,30	137 6,15	134 3,46	0 0,00	405 4,89	426 4,06	1435 3,99
Aus steuerlichen Gründen	0 0,00	0 0,00	237 9,90	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	319 3,04	556 1,55
Konnte es sich finanziell leisten	0 0,00	198 9,44	395 16,50	224 10,05	174 4,49	165 3,67	254 3,07	1,421 13,53	2831 7,88
Familiäre Verpflichtungen	285 13,96	220 10,49	313 13,07	200 8,97	642 16,56	467 10,38	1,006 12,15	1,090 10,38	4223 11,76
Keine Lust, Notwendigkeit mehr zu arbeiten	0 0,00	456 21,73	220 9,19	0 0,00	783 20,20	855 19,00	1,735 20,96	2,089 19,89	6138 17,09
Andere Gründe	46 2,25	477 22,74	73 3,05	553 24,81	407 10,50	953 21,17	1,332 16,09	1,903 18,12	5744 15,99
Total	2041 100,00	2098 100,00	2394 100,00	2229 100,00	3877 100,00	4501 100,00	8277 100,00	10 505 100,00	35 922 100,00

Quelle: SAKE (2002), eigene Berechnungen.

Trotz des verstärkten Hangs zur Frühpensionierung ist das mittlere effektive Rentenalter der Menschen in der Schweiz im internationalen Vergleich weiterhin hoch. Wie Abbildung 3.15 zeigt, sind die Männer in der Schweiz im Durchschnitt 66 Jahre alt, wenn sie aus dem Erwerbsleben treten, obwohl das ordentliche Rentenalter hierzulande 65 beträgt (zu den Erwerbstätigen zählen auch Personen mit sehr kleinen Teilzeitpensen). Nur in Japan und Island bleiben die Männer sonst länger erwerbstätig, als die Rentenversicherung vorschreibt. In den anderen hier betrachteten Ländern lassen sich die Männer im Mittel vorzeitig pensionieren. Am stärksten ist die Frühpensionierung in Belgien ausgeprägt.

Abb. 3.15: Durchschnittliche Pensionierungsalter von Männern, 1999–2004



Quelle: OECD. Das angegebene ordentliche Rentenalter entspricht dem Stand von 2004.

3.5 Lohnentwicklung im Alter

Die langfristige Betrachtung ergab einen klaren Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und einen leichten Anstieg der Frühpensionierung über die letzten Dekaden. Zur Erklärung des zweiten Phänomens bieten sich mehrere Alternativen an, deren Plausibilität wir hier durch Beschreibung der Daten überprüfen.

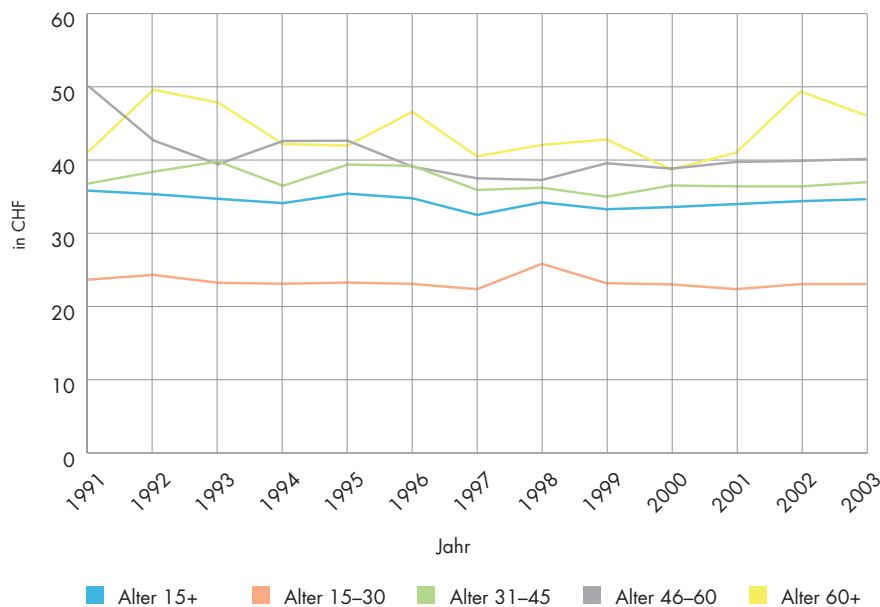
Eine Überlegung ist, dass der Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Rente umso attraktiver ist, je geringer der Einkommensverlust ausfällt. Daraus ergibt sich, dass Erwerbstätige mit sehr geringem Einkommen oder mit sehr guter Alterssicherung, die typischerweise mit hohem Erwerbseinkommen korreliert, eine höhere Wahrscheinlichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs aufweisen sollten.

Anhand der SAKE-Daten betrachten wir zunächst die Entwicklung der realen Stundenlöhne für verschiedene Altersgruppen. Dazu wurden die Bruttojahresarbeitseinkommen in Wochenarbeitseinkommen umgerechnet, durch die normale Wochenarbeitszeit dividiert und mithilfe des Landesindex für Konsumentenpreise zum Basisjahr 2000 inflationsbereinigt. Bei einem Rückgang der realen Verdienste läge es nahe, dass der Gebrauch des Vorruhestands in Reaktion darauf gestiegen ist.

Zusätzlich untersuchen wir, welchen Anteil das Erwerbseinkommen Erwerbstätiger am Haushaltseinkommen hat. Hier ist die Überlegung ähnlich: Wenn dieser Anteil über die Zeit gesunken ist, wäre damit auch der finanzielle Nachteil bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit zurückgegangen.

Eine Analyse der Einkommensdaten ist informativ, muss jedoch mit einer wichtigen Einschränkung betrachtet werden. Die Daten beschreiben die Verdienste derjenigen Personen, die erwerbstätig bleiben. Die durchschnittliche Lohnentwicklung für diese Erwerbstätigen kann jedoch auch den Tatbestand widerspiegeln, dass über- oder unterdurchschnittlich Verdienende verstärkt in Ruhestand treten (Selektionsproblem). So kann beispielsweise nicht ausgeschlossen werden, dass ein Anstieg der Löhne älterer Arbeitnehmer auf einer verstärkten Frühpensionierung der Geringverdiener beruht. Dann hätten sich nicht die Löhne, sondern die Zusammensetzung der Erwerbstätigen geändert.

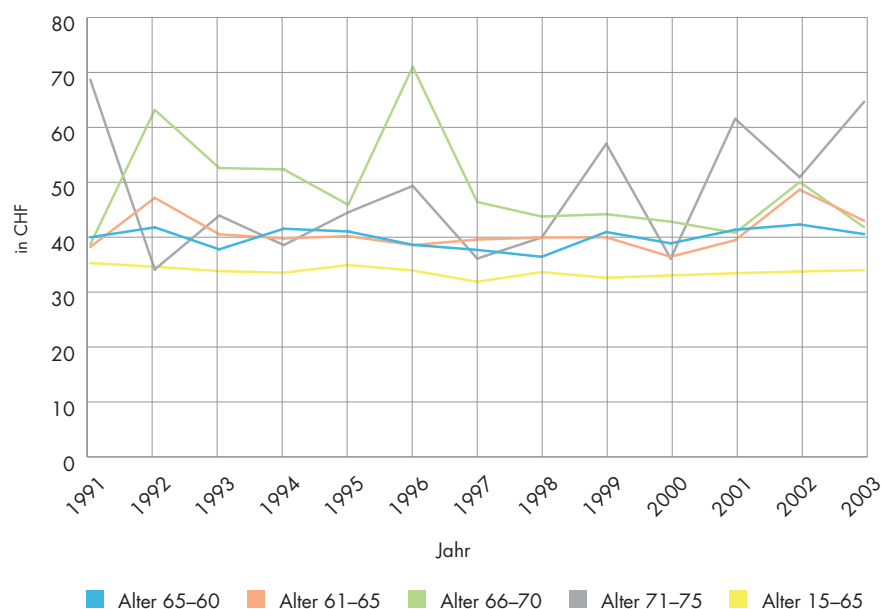
Abb. 3.16: Entwicklung des Brutto-Stundenlohns (deflationiert) nach Alter, 1991–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abbildung 3.16 zeigt für alle Altersgruppen (blaue Linie) ein relativ konstantes Reallohnniveau in Höhe von zirka 36 Franken pro Stunde. Die Löhne der älteren Arbeitnehmer übertreffen die der jüngeren deutlich, wenngleich sich kein eindeutiger Trend ablesen lässt.

Abb. 3.17: Entwicklung des Brutto-Stundenlohns (deflationiert) nach Alter, 1991–2003

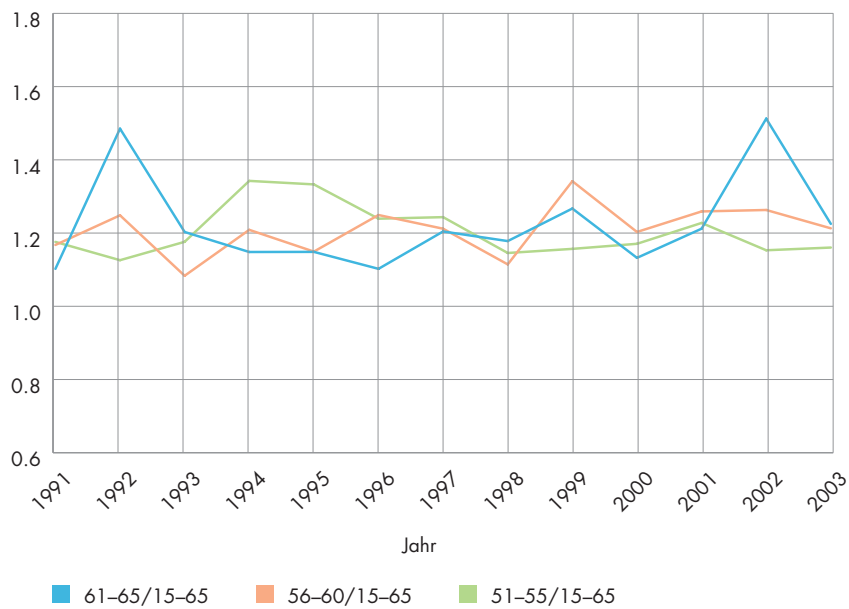


Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abbildung 3.17 gliedert die Reallohnentwicklung für ältere Erwerbstätige weiter nach Altersgruppen. Hier zeigt sich, dass der deutliche Abstand der Stundenlöhne für ältere Arbeitnehmer aus Abbildung 3.16 insbesondere auf die Erwerbstätigen jenseits des Rentenalters zurückgeht. Erwerbstätige zwischen 55 und 65 Jahren verdienen ebenfalls mehr als der Durchschnitt, aber die Abweichung ist weniger deutlich als bei denjenigen, die auch nach Überschreiten des Rentenalters noch am Arbeitsmarkt aktiv sind. Das ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Erwerbstätige im Rentenalter zu einem Grossteil selbstständig sind (Abbildung 3.29).

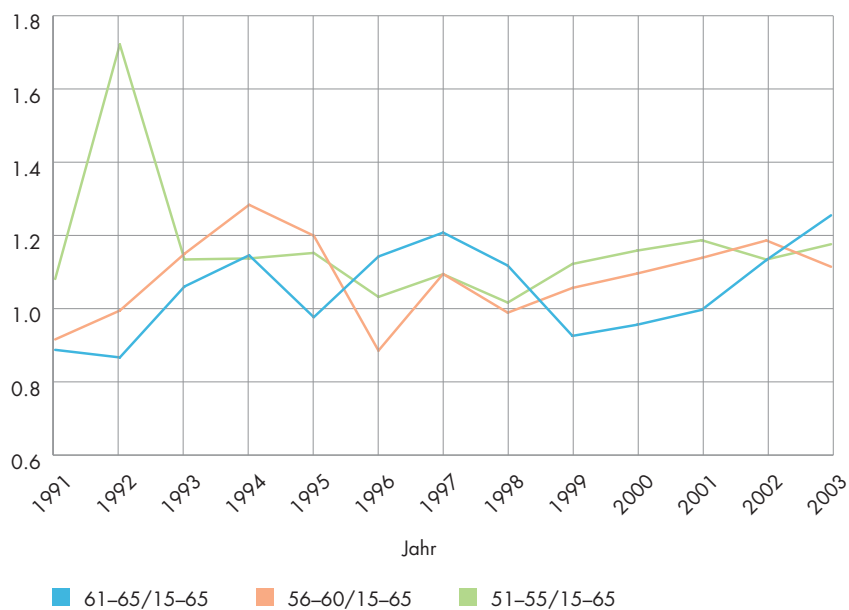
In Abbildungen 3.18 und 3.19 finden wir eine Beschreibung der Lohnentwicklung für ältere Arbeitnehmer relativ zum Bevölkerungsdurchschnitt und für Männer und Frauen getrennt. Im Mittel liegen die Löhne älterer erwerbstätiger Männer deutlicher über dem Bevölkerungsdurchschnitt als die Löhne älterer erwerbstätiger Frauen. Klare Trends über die Zeit lassen sich trotz geänderter Erwerbsbeteiligungsmuster nicht ablesen. Daher ist es unwahrscheinlich, dass Verschiebungen in der Lohnstruktur die geänderten Erwerbstätigkeitsmuster ausgelöst haben.

Abb. 3.18: Entwicklung der relativen Löhne nach Alter, Männer, 1991–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

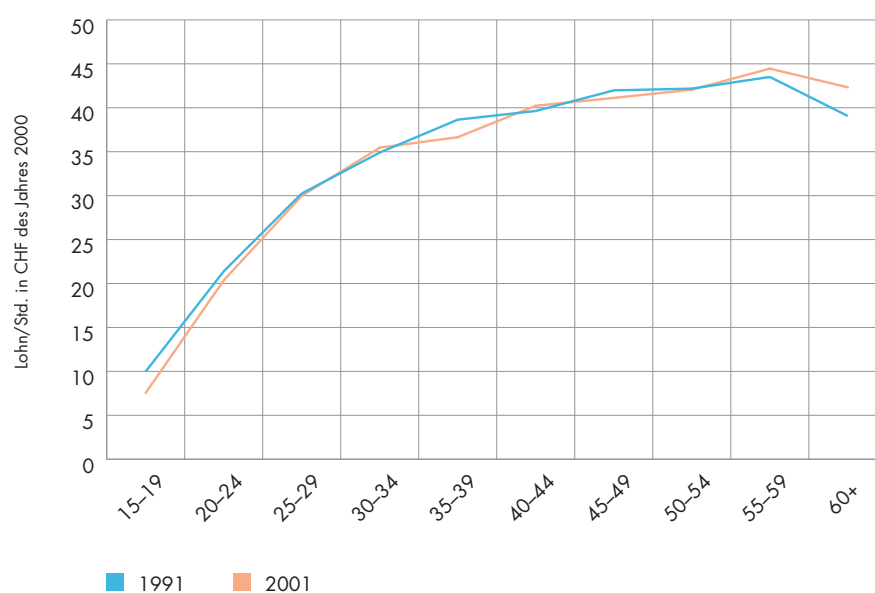
Abb. 3.19: Entwicklung der relativen Löhne nach Alter, Frauen, 1991–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

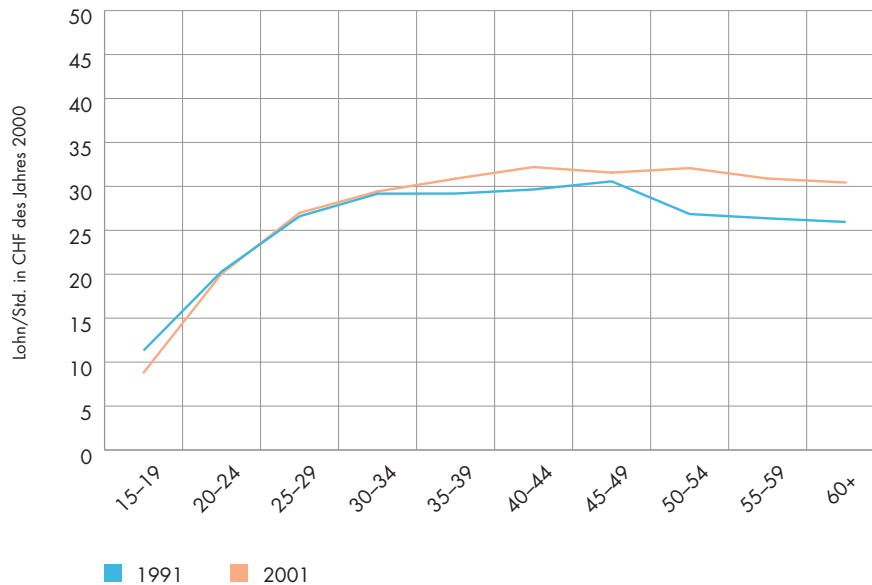
Eine Änderung im Rentenzugangsverhalten und in der Erwerbstätigkeit im Alter könnte neben der Attraktivität von Entlohnung und Transferbezug auch durch geänderte Nachfrage auf Seiten der Arbeitgeber zustande kommen. Man würde insbesondere dann Anpassungsreaktionen erwarten, wenn es Änderungen in den Mustern der Senioritätsentlohnung gegeben hätte, wenn etwa der Zeitpunkt maximaler Entlohnung im Lebenszyklus zu einem jüngeren Alter vorgezogen worden wäre. Daher ist es interessant, die Lohnprofile im Lebenszyklus zu betrachten. Die Abbildungen 3.20 und 3.21 zeigen diese Lohnprofile für Männer und Frauen, jeweils für die Jahre 1991 und 2001. Es handelt sich wieder um mittlere reale Stundenlöhne (deflationiert zum Basisjahr 2000), bei denen jeweils sehr hohe und sehr tiefe Löhne in den einzelnen Altersgruppen nicht berücksichtigt wurden, um zufällige Schwankungen zu reduzieren.

Abb. 3.20: Reale Stundenlöhne im Lebenszyklus, Männer, 1991 und 2001



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abb. 3.21: Reale Stundenlöhne im Lebenszyklus, Frauen, 1991 und 2001



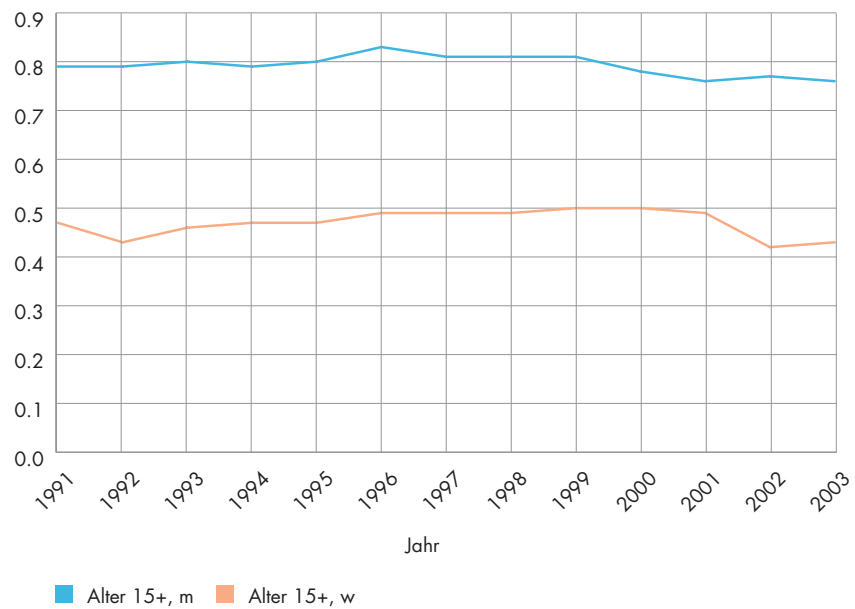
Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Die beiden Abbildungen zeigen, dass die reale Lohnstruktur der Schweiz über die betrachtete Dekade relativ konstant geblieben ist. Die Reallöhne für Teenager sind leicht gesunken. Bei erwachsenen Männern haben sich keine systematischen Verschiebungen ergeben, während die mittleren Reallöhne der erwerbstätigen Frauen ab Alter 30 in der betrachteten Periode zum Teil deutlich gestiegen sind.

3.5.1 Anteil des Erwerbseinkommens am Haushaltseinkommen

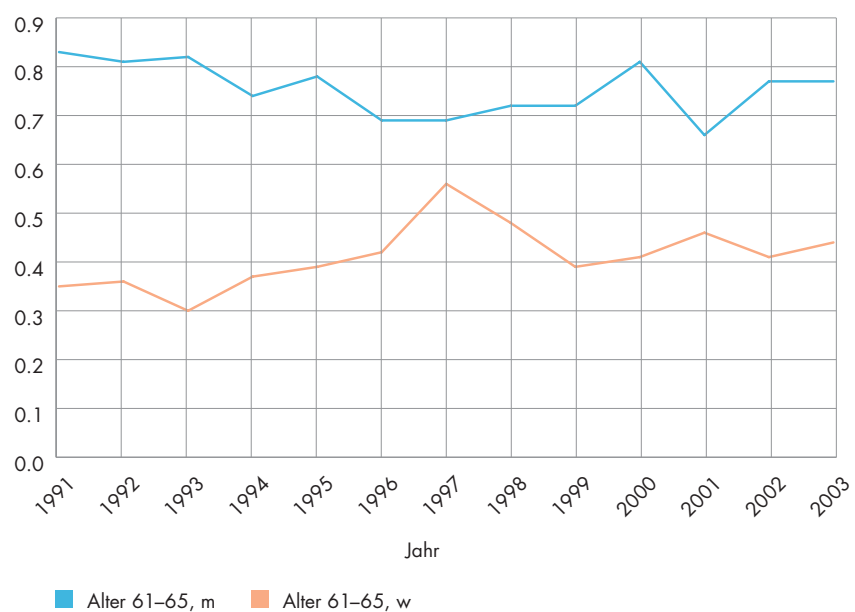
Selbst wenn sich die realen Löhne über die Jahre nicht in einer Weise verschoben haben, die einen kausalen Effekt auf die wachsende Frühpensionierung nahe legen, so könnte dennoch eine Verschiebung in der Bedeutung der Erwerbseinkommen im Haushalt für den Altersaustritt eine Rolle spielen. Je geringer diese Bedeutung, umso eher werden Erwerbstätige den Altersaustritt wählen.

Abb. 3.22: Anteil des Erwerbs- am Haushaltseinkommen (Nettogrößen)
nach Geschlecht, 1991–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abb. 3.23: Anteil des Erwerbs- am Haushaltseinkommen (Nettogrößen)
nach Geschlecht, 61–65-Jährige, 1991–2003



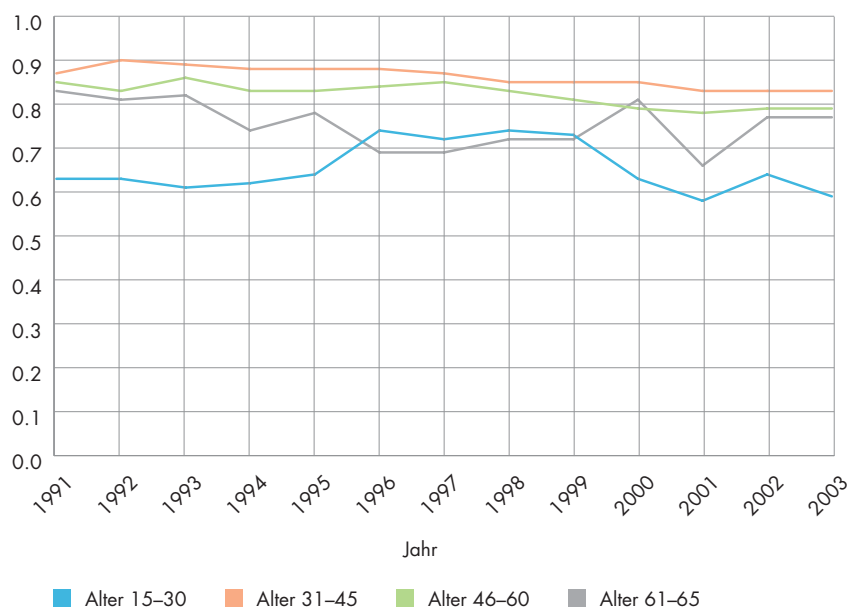
Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abbildungen 3.22 und 3.23 beschreiben den Anteil des Erwerbs- am Haushaltseinkommen für alle Altersklassen bzw. für die 61- bis 65-Jährigen nach Geschlecht. Dieser Anteil liegt für männliche Erwerbstätige aller Alter bei zirka 80 Prozent und ist seit 1996 leicht rückläufig. Für weibliche Erwerbstätige macht der mittlere Anteil nur etwa 50 Prozent des Haushaltseinkommens (siehe Abbildung 3.22) aus, wobei der deutliche Einbruch seit 2001 überrascht.

Betrachtet man den Anteil für Erwerbstätige im Alter zwischen 61 und 65 Jahren (siehe Abbildung 3.23), so weichen die Ziffern nur geringfügig vom Gesamtmittel ab. Es lässt sich hier eine steigende Tendenz bei den Anteilen für Frauen und eine leicht fallende Tendenz bei den Anteilen der Männer ausmachen. Wenn der Anteil des männlichen Erwerbseinkommens am Haushaltseinkommen gefallen ist, wird ein steigender Anteil von Haushalten auch leichter auf dieses Erwerbseinkommen verzichten können, was wiederum den Austritt aus dem Arbeitsmarkt erleichtert.⁹ Allerdings sind die hier zu beobachtenden Trends nur sehr schwach und müssen daher mit Vorsicht interpretiert werden.

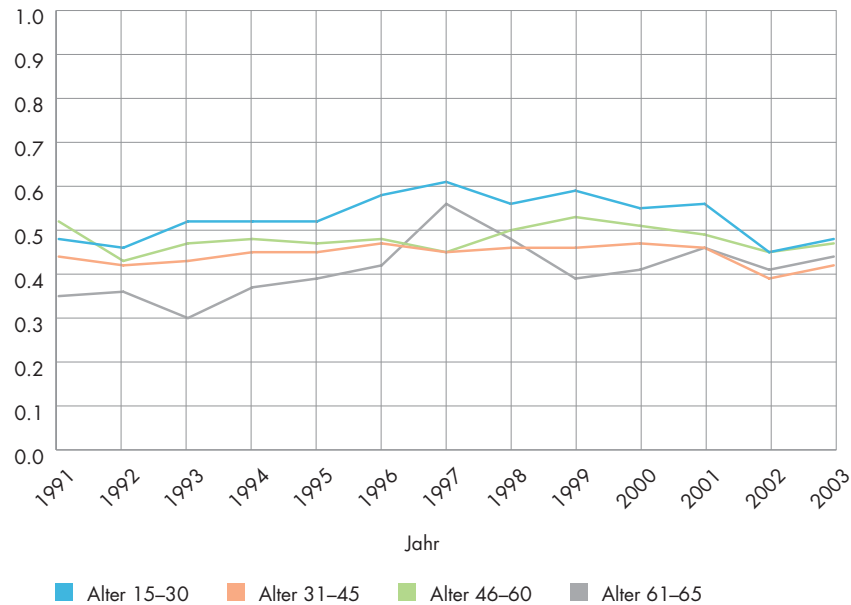
⁹ LAMPRECHT und STAMM (2002) bestätigen den Rückgang der Bedeutung von Primäreinkommen am Gesamteinkommen von Haushalten zwischen 1990 und 2000.

Abb. 3.24: Anteil des Erwerbs- am Haushaltseinkommen (Nettogrößen) nach Alter, Männer, 1991–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abb. 3.25: Anteil des Erwerbs- am Haushaltseinkommen (Nettogrößen) nach Alter, Frauen, 1991–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Die Abbildungen 3.24 und 3.25 präsentieren die bereits betrachteten Anteilswerte nochmals für Altersgruppen beider Geschlechter separat. Hier zeigt sich, dass der Anteilswert der älteren männlichen Arbeitnehmer unter dem der jüngeren Männer liegt. Dies könnte durch Selektionsmechanismen bestimmt werden, da wir hier nur noch die tatsächlich erwerbstätigen älteren Männer betrachten. Studien auf Basis von Pensionskassendaten legen nahe (vgl. BÜTLER 2004), dass Vorruhestand insbesondere von gut situierten Arbeitnehmern gewählt wird. In diesem Fall verbleiben solche Männer in der Erwerbstätigkeit, bei denen das Haushaltseinkommen durch andere Erwerbstätige oder durch Transferbezug ergänzt wird. Dies wäre insbesondere bei geringer verdienenden Erwerbstätigen plausibel.

Bei der Darstellung für weibliche Erwerbstätige scheint sich die hohe Neigung zur Teilzeiterwerbstätigkeit durchzuschlagen, da selbst in der Altersgruppe der 15- bis 30-jährigen Frauen die mittlere Rate kaum 50 Prozent übersteigt. Für ältere Frauen sehen wir den Anstieg in den Anteilen, der jedoch auf so niedrigem Niveau verbleibt, dass die Bedeutung des potentiellen Einkommensrückgangs bei Altersrücktritt für das Haushaltseinkommen nicht sehr hoch sein kann. Daher würden wir auf Basis der Betrachtung der Gesamteinkommenssituation des Haushaltes erwarten, dass Frauen eher zu Vorruhestand neigen als Männer. Jedoch gilt auch bei der Interpretation dieser Anteile der Vorbehalt, dass die Muster durch Selektionsmechanismen beeinflusst sein können.

3.6 Tätigkeitsfelder im Alter

Neben der Frage nach der Höhe des Erwerbseinkommens im Alter interessiert auch die Frage nach der Art (Beruf, Stellung im Beruf und Branche) der Beschäftigung, die den Gegenstand der nachfolgenden Betrachtungen bildet. Kenntnisse über die Form der Beschäftigung können weitere Hinweise auf die Faktoren liefern, welche die Bereitschaft zur Erwerbsbeteiligung im Rentenalter bestimmen.

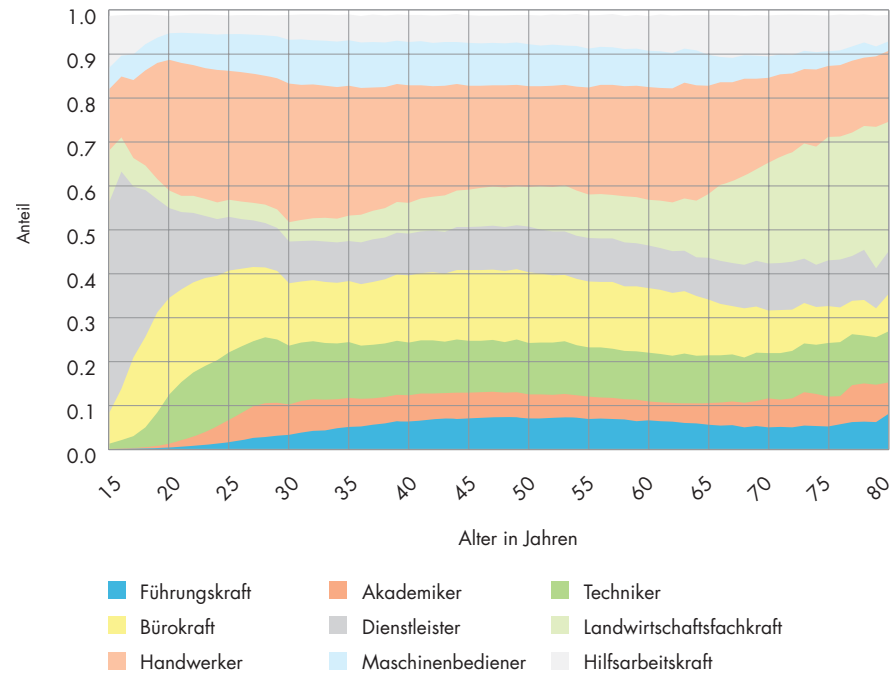
Bei der Untersuchung der beruflichen Form der Beschäftigung verwenden wir zwei verschiedene Klassifikationssysteme: die im vorigen Abschnitt benutzte «International Standard Classification of Occupations» (ISCO) und die schweizerische Berufssystematik. Die Berufssystematik der Schweiz stellt mehr auf die konkrete Art der Tätigkeit ab, während die ISCO noch auf die berufliche Stellung, die Betriebsgrösse, die Rechtsform und den für die Ausübung des jeweiligen Berufs benötigten Ausbildungsabschluss Bezug nimmt. Die Abbildungen 3.26–3.28 beziehen sich auf die ISCO-Berufe. Die Aufschlüsselung gemäss der schweizerischen Berufssystematik ist im Anhang A.4 zu finden.

Die Abbildungen lassen erkennen, dass heute (Abbildung 3.27) ein Grossteil der Erwerbstätigen im Rentenalter als Führungskräfte, Akademiker¹⁰ oder Techniker beschäftigt ist, während 1970 (Abbildung 3.26) eine Mehrzahl handwerkliche oder landwirtschaftliche Berufe ausübte. Diese Anteilsverschiebungen lassen sich zum Teil mit dem allgemeinen Wandel der Berufswelt erklären. Wie Abbildung 3.28 zeigt, hat die Beschäftigung im Zeitraum 1970–2000 bei den Führungsstellen, Akademikerberufen, Technikerberufen und Dienstleisterberufen¹¹ überdurchschnittlich zugenommen. Mit Ausnahme der Dienstleisterberufe ist in den gleichen Berufen die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter gestiegen. Dies deutet darauf hin, dass die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter von den Beschäftigungschancen abhängt: Dort, wo sie gut sind, bleiben die Personen im Rentenalter verstärkt im Erwerbsleben, und dort, wo sie schlecht sind, treten sie verstärkt in den Ruhestand. Zugleich ist aber zu betonen, dass in den stagnierenden Berufen auch der körperliche Verschleiss höher sein dürfte, was mit dazu beigetragen haben könnte, dass sich Personen in diesen Berufen häufiger aus dem Erwerbsleben zurückzogen.

¹⁰ Bei Akademikerberufen handelt es sich um Berufe (wie Wissenschaftler, Arzt oder Rechtsanwalt, aber auch Schriftsteller und Geistlicher), deren Ausübung in der Regel einen Hochschulabschluss erfordert.

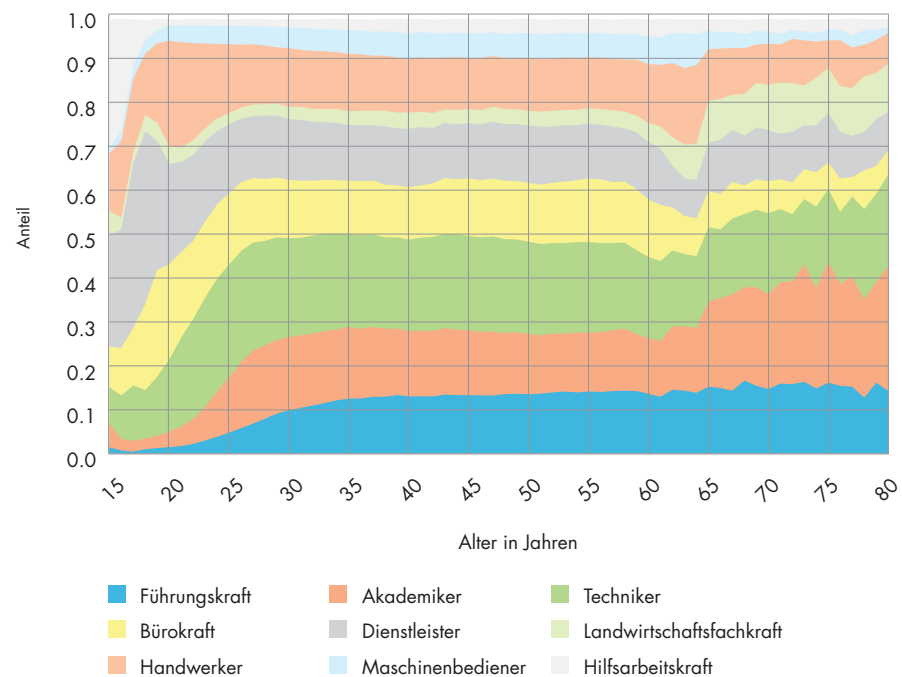
¹¹ Die Dienstleisterberufe setzen sich aus personenbezogenen Dienstleistungen wie Friseur, Verkäufer oder Polizist zusammen.

Abb. 3.26: Ausgeübte ISCO-Berufe der Erwerbstätigen nach Alter, 1970



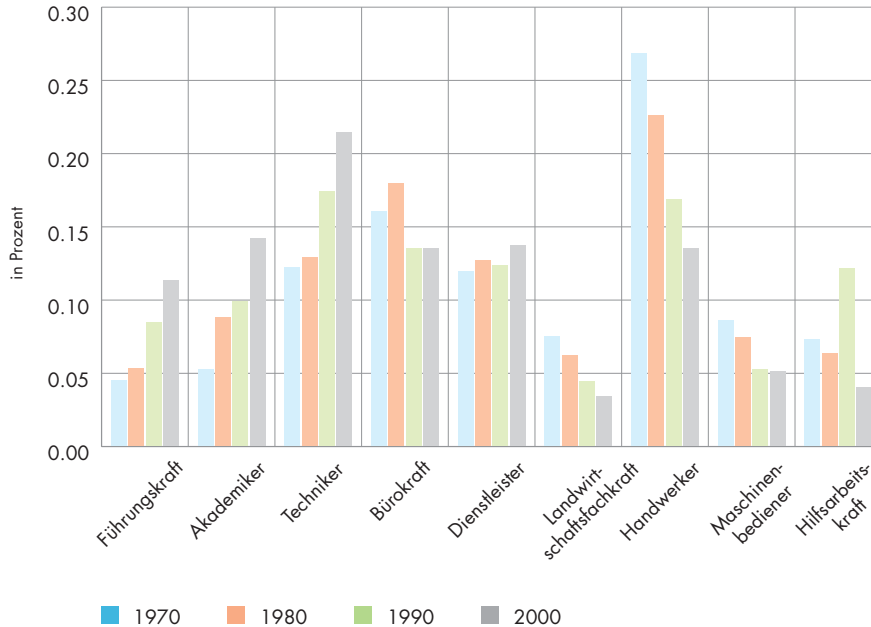
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abb. 3.27: Ausgeübte ISCO-Berufe der Erwerbstätigen nach Alter, 2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

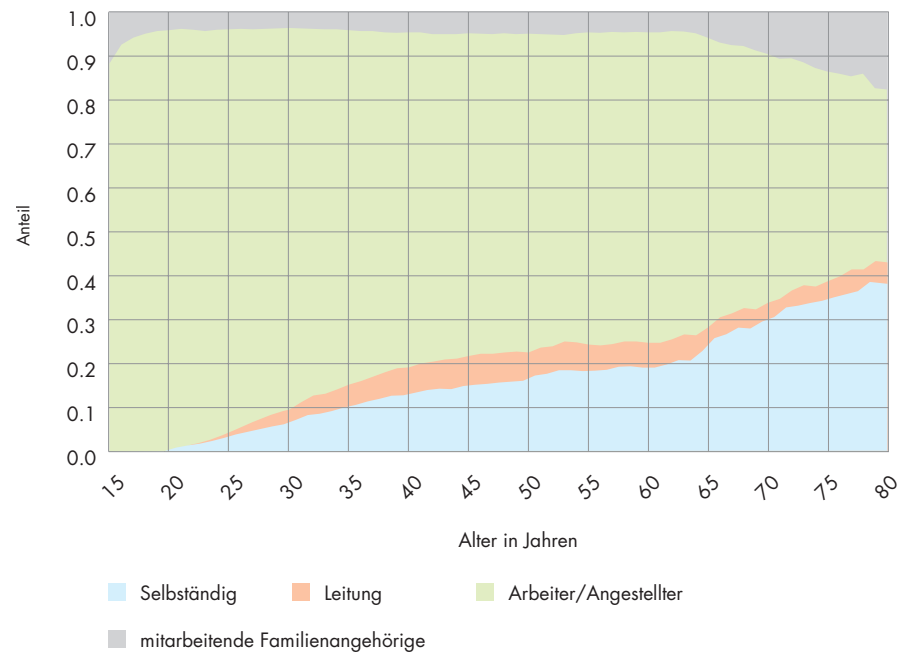
Abb. 3.28: Ausgeübte ISCO-Berufe der Erwerbstätigen, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

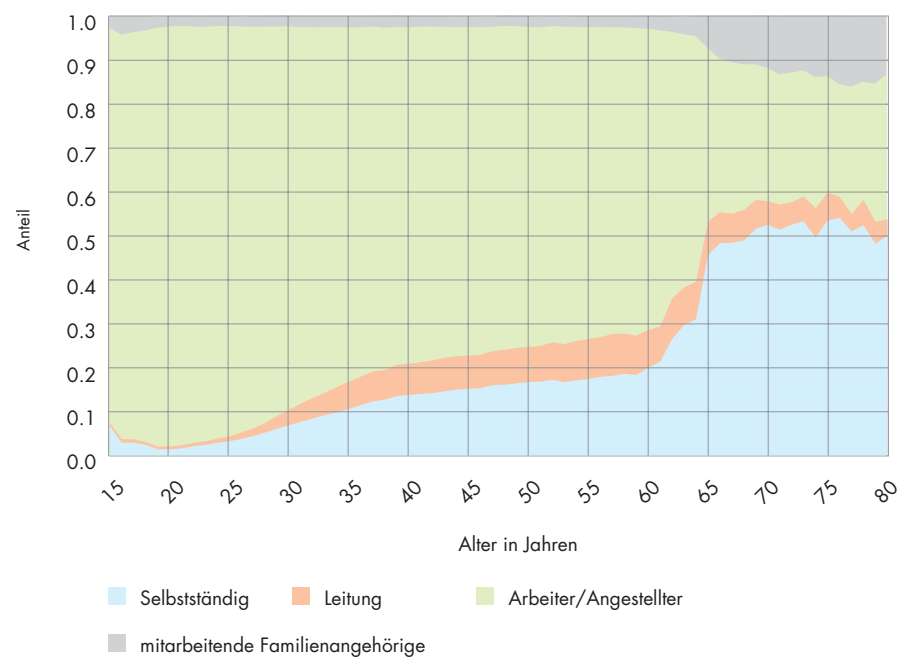
Die Tendenz, nach dem Überschreiten des Pensionsalters in den Ruhestand zu treten, variiert auch nach der Stellung im Beruf. Wie Abbildungen 3.29–3.30 zeigen, ist diese Neigung bei Arbeitern und Angestellten sowie bei Personen mit einer leitenden Funktion deutlich stärker ausgeprägt als bei Selbständigen oder mitarbeitenden Familienangehörigen. Die Unterschiede haben sich im Zeitablauf auch akzentuiert. Das Resultat deutet einerseits darauf hin, dass das Vorhandensein von Rentenansprüchen, die bei Arbeitern und (leitenden) Angestellten stärker präsent und zunehmend verbreitet sein dürften, den Partizipationsentscheid älterer Menschen deutlich beeinflusst. Andererseits weist das Ergebnis darauf hin, dass Selbständigkeit eine Verlängerung des Erwerbslebens begünstigt. Dies liegt möglicherweise darin begründet (WIDMER/SOUSA-POZA, 2003), dass Selbständige ihren Arbeitsplatz quasi selber schaffen und deshalb nicht vom Arbeitgeber abhängig sind. Auch die Ergebnisse betreffend den ausgeübten Beruf deuteten darauf hin, dass individuelle Beschäftigungschancen die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter mitbestimmen.

Abb. 3.29: Stellung im Beruf nach Alter, 1970



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abb. 3.30: Stellung im Beruf nach Alter, 2000

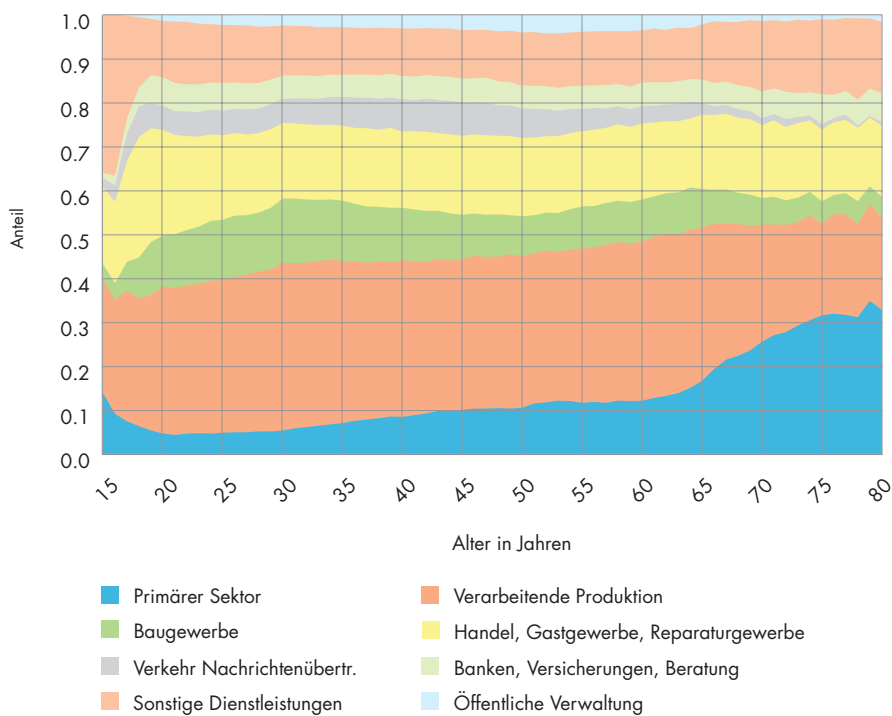


Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Die Erwerbstätigkeit älterer Menschen lässt sich auch nach Branchen differenzieren (Abbildung 3.31–3.33). Eine solche Unterteilung zeigt, dass 1970 ein Grossteil der Erwerbstätigen im Rentenalter im primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft, Fischerei, Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau) beschäftigt war. Seitdem ist die Mehrheit der Erwerbstätigen im Rentenalter in den Dienstleistungsbranchen (in den Grafiken: alles oberhalb des Baugewerbes) tätig.

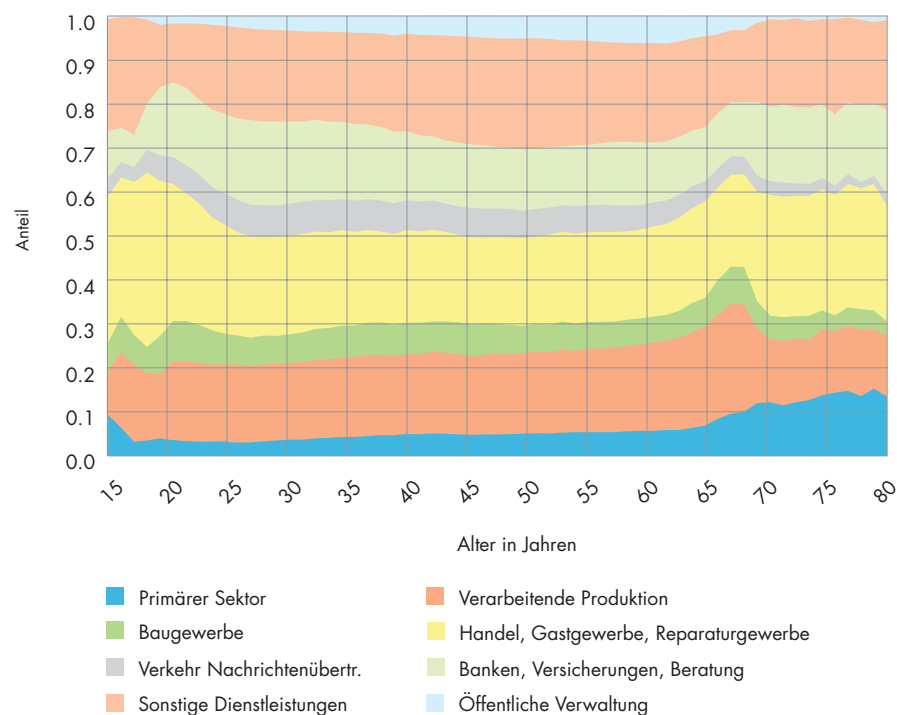
Die Branchenzugehörigkeit scheint ebenfalls mit dem Ausmass der Erwerbsbeteiligung im Rentenalter zu korrelieren. Dies ist an der Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach dem Überschreiten der Schwelle zum Rentenalter zu erkennen. Wie zu sehen ist, nehmen die Beschäftigtenanteile des primären Sektors, des Handels, des Gastgewerbes, des Reparaturgewerbes und der sonstigen Dienstleistungen (unter anderem persönliche Dienstleistungen, Unterricht, Forschung und Entwicklung, Gesundheit) zu, während sie bei den anderen Branchenkategorien schrumpfen. Dies deutet darauf hin, dass Personen der ersten Branchengruppe ihre Erwerbsbeteiligung nach dem Erreichen des Rentenalters verstärkt aufrechterhalten und diejenigen in der zweite Gruppe vermehrt in den Ruhestand treten.

Abb. 3.31: Branchen der Beschäftigung nach Alter, 1970



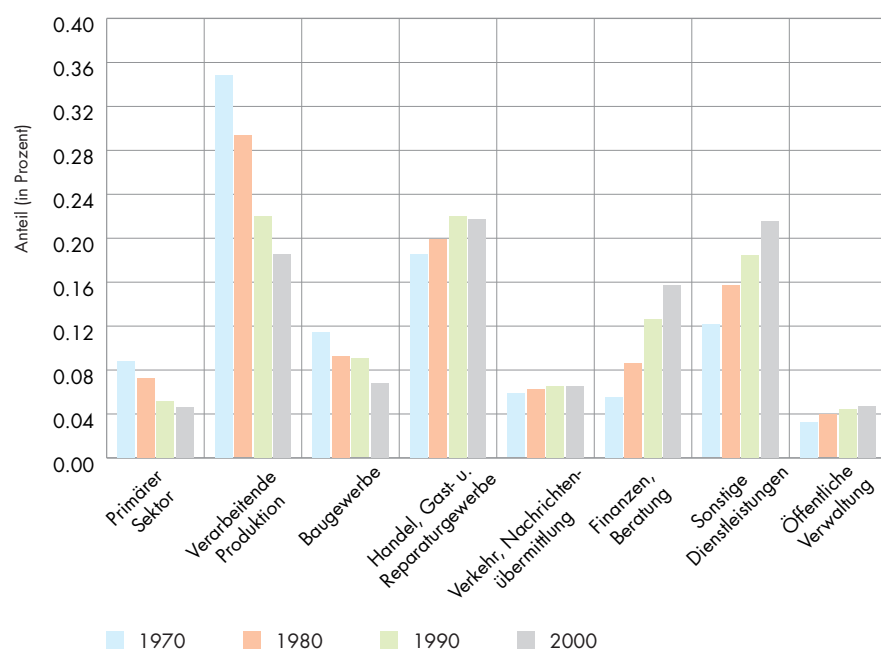
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abb. 3.32: Branchen der Beschäftigung nach Alter, 2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abb. 3.33: Branchenstruktur der Beschäftigung, 1970–2000



Anders als bei den Berufen lässt sich allerdings keine konsistente Beziehung zwischen der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und dem Beschäftigungswachstum (Abbildung 3.33) einer Branche beobachten. Das heisst, Personen ziehen sich nicht generell in jenen Branchen aus dem Erwerbsleben zurück, in denen die Beschäftigung seit 1970 stagniert oder sich zurückgebildet hat. Vielmehr ist festzustellen, dass ältere Menschen verstärkt in jenen Branchen beschäftigt sind, deren Beschäftigung seit 1970 fällt: Man kann nun über die Branchen eine Rangfolge aufstellen, einerseits gemäss dem Medianalter der Belegschaft, andererseits gemäss dem Beschäftigungswachstum der Branchen. Aus dem Zusammenhang dieser beiden Rankings lässt sich der so genannte Rangkorrelationskoeffizient berechnen. Er beträgt 32, liegt also deutlich über Null. Daraus können wir schliessen, dass ältere Menschen vermehrt in schrumpfenden Branchen beschäftigt sind.

3.7 Arbeitslosigkeit im Alter

Der Erfolg von Bestrebungen, die Erwerbstätigkeit älterer Menschen anzuheben, hängt wesentlich auch davon ab, ob diese Personen Arbeit finden können. Hinweise auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer liefern Angaben über das Ausmass und die Entwicklung von deren Arbeitslosigkeit. Im Folgenden betrachten wir die Arbeitslosigkeit nach Alter zunächst anhand der Zahlen der Volkszählungen, die den längsten Zeitraum abdecken, und dann auf der Grundlage der amtlichen Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco), die man aus den monatlichen Pressemitteilungen kennt, die aber im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit nach Altersklassen nur bis 1990 zurückreicht.

Die zwei Datenquellen erfassen die Arbeitslosigkeit auf unterschiedliche Art und Weise. Die in der Volkszählung ausgewiesene Arbeitslosigkeit beruht auf einer Selbstdeklaration, deren Wahrheitsgehalt nicht überprüft wird. Um hingegen Eingang in die Arbeitslosenstatistik zu finden, muss sich eine Person beim Arbeitsamt ihres Wohnortes als stellenlos melden und sofort vermittelbar sein. Dabei ist es allerdings unerheblich, ob die Person eine Arbeitslosenentschädigung bezieht oder nicht. Es dürfte klar sein, dass die Anmeldung beim Arbeitsamt einen grösseren Aufwand erfordert als auf einem Fragebogen der Volkszählung das entsprechende Kästchen anzukreuzen. Deshalb ist zu erwarten, dass die Volkszählung unter sonst gleichen Bedingungen mehr Stellenlosigkeit zutage fördert als die amtliche Arbeitslosenstatistik.¹²

¹² Vgl. dazu STOLZ (1985).

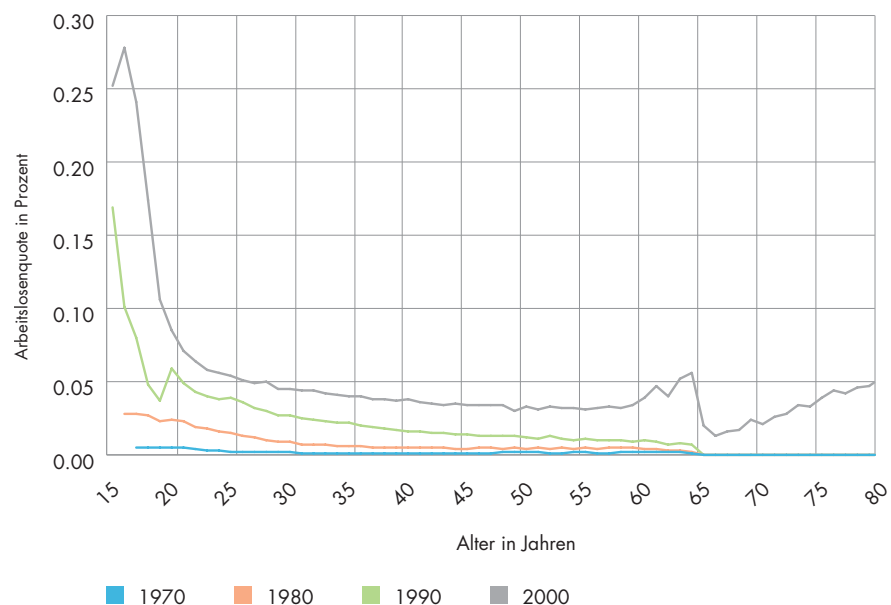
Abbildung 3.34 stellt die auf den Volkszählungen 1970–2000 basierenden Arbeitslosenquoten $[= \text{Arbeitslose} / (\text{Erwerbstätige} + \text{Arbeitslose})]$ nach dem Alter dar. Vor der Volkszählung 2000 wurde nur Arbeitslosigkeit von Personen im Alter zwischen 17 Jahren (bei der Volkszählung 1980 ab 16 Jahren und danach ab 15 Jahren) und dem ordentlichen Rentenalter erfasst. Deshalb fehlen Angaben zu den Arbeitslosenquoten von Personen, deren Alter in den entsprechenden Jahren ausserhalb dieser Bandbreite lag. Ferner ist zu beachten, dass die Volkszählung im Dezember durchgeführt wird, so dass die darauf beruhenden Arbeitslosenquoten aus jahreszeitlichen Gründen höher ausfallen als im Jahresdurchschnitt. Andererseits fanden alle vier Volkszählungen zu Zeiten

der Hochkonjunktur statt, was die ermittelten Arbeitslosenquoten wiederum nach unten drückt. Für einen Längsschnittvergleich ist die einheitliche Konjunkturlage ideal, da Konjunktoreffekte dadurch ausgeschlossen werden.

Anhand der Abbildung wird eine Anzahl interessanter Entwicklungen erkennbar:

- Nach jeder Volkszählung lag die Arbeitslosigkeit höher als zehn Jahre davor, was – da Konjunktoreffekte ausgeschaltet sind – auf trendmässige Anstiege zurückzuführen sein muss.
- Der allgemeine Anstieg der Arbeitslosigkeit traf jedes Alter. Keine Altersklasse blieb verschont, wenngleich die 15–20-Jährigen scheinbar härter betroffen wurden als die anderen Altersgruppen.
- Bis 1990 nahm die Höhe der Arbeitslosenquote mit der Höhe des Alters einer Person beinahe stetig ab. Auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit nach jeder neuen Volkszählung fiel im Allgemeinen mit der Höhe des Alters schwächer aus.
- Das Muster änderte sich erst im Jahr 2000. Seitdem weist die Arbeitslosigkeit ab einem Alter von etwa 50 Jahren einen positiven Trend auf, der mit dem Erreichen des Pensionierungsalters seinen Höhepunkt erreicht. Zudem hat der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren ältere Erwerbspersonen – an zweiter Stelle nach den Jüngeren – am stärksten betroffen.

Abb. 3.34: Arbeitslosenquote nach Alter, 1970–2000



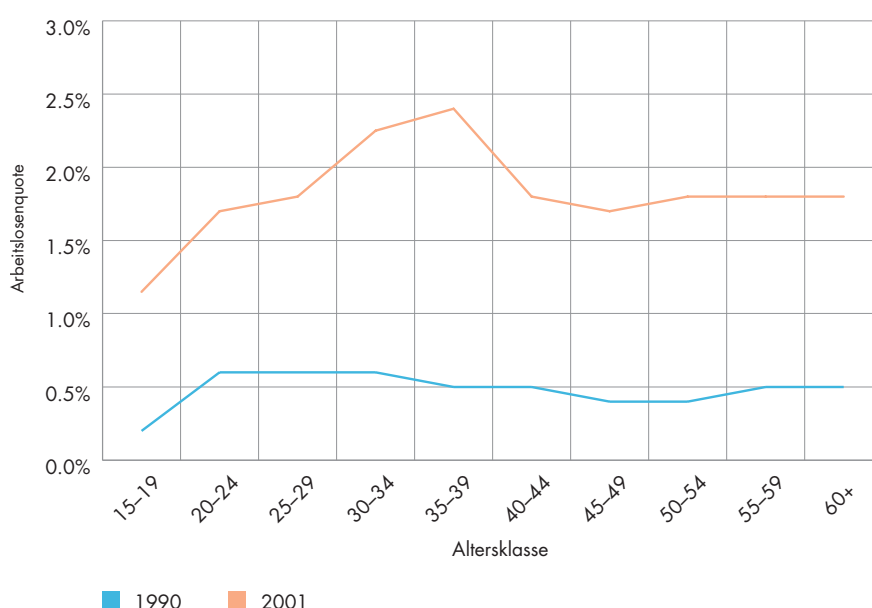
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Eine gegebene Höhe der Arbeitslosigkeit kann indes auf unterschiedliche Weise zustande kommen. Es lässt sich zeigen, dass sich eine jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote von beispielsweise 5 Prozent sich zugleich daraus ergeben kann, dass alle Erwerbspersonen im Laufe eines Jahres von Ar-

beitslosigkeit betroffen werden (Arbeitslosigkeitsrisiko), aber lediglich 5 Prozent eines Jahres (=18,25 Tage bzw. 2,6 Wochen) stellenlos bleiben (Arbeitslosigkeitsdauer), oder dass nur 5 Prozent der Erwerbsbevölkerung im Laufe eines Jahres erwerbslos werden, aber das ganze Jahr über.

Im ersten Fall ist die Arbeitslosigkeit weit verbreitet aber von kurzer Dauer, während sie im zweiten Fall dünn gesät, aber lang anhaltend ist. Letzteres ist sozialpolitisch problematischer, da sie eine arbeitsmarktliche Ausgrenzung der Betroffenen andeutet.

Abb. 3.35: Arbeitslosenquote nach Altersklassen, 1990 und 2001

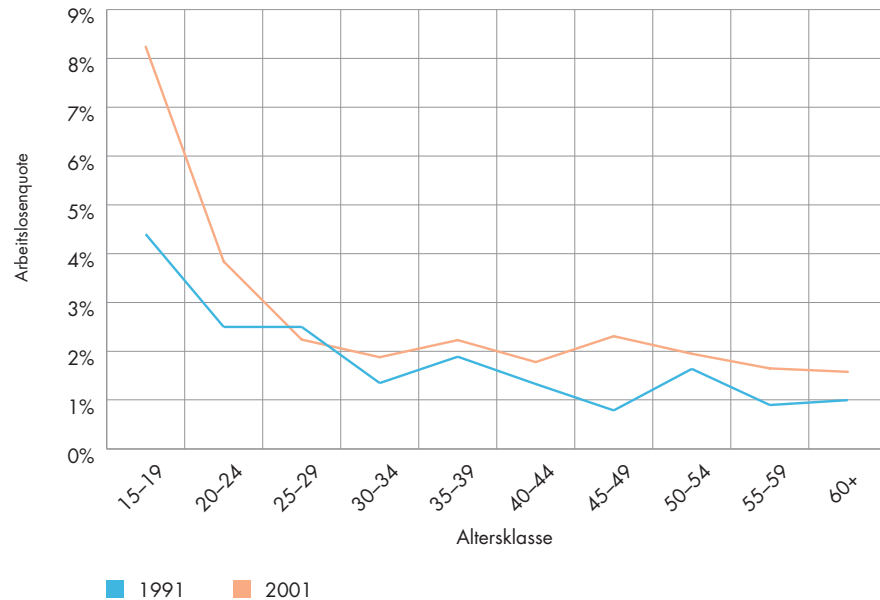


Quelle: Seco (1991, 2002).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Arbeitslosigkeit für ältere Erwerbspersonen in der Schweiz gestaltet. Dazu geben die Abbildungen 3.35 bis 3.38 Auskunft. Sie beruhen auf der Arbeitslosenstatistik des Seco. Die Angaben geben jahresdurchschnittliche Werte an und beziehen sich auf den Zeitraum eines Monats¹³. Die betrachteten Jahre 1990 und 2001 weisen die seit 1990 niedrigsten jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten auf. 1990 betrug sie 0,5 Prozent und 2000 1,7 Prozent. Durch die Auswahl konjunkturgleicher Jahre werden Konjunkturreffekte weitgehend eliminiert, so dass Trendentwicklungen sichtbar werden.

¹³ Man beachte, dass, je länger der gewählte Zeitraum ist, desto höher ist naturgemäss die individuelle Wahrscheinlichkeit (Arbeitslosigkeitsrisiko), von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden.

Abb. 3.36: Arbeitslosenquote nach Altersklassen, 1991 und 2001



Quelle: SAKE (1991, 2002).

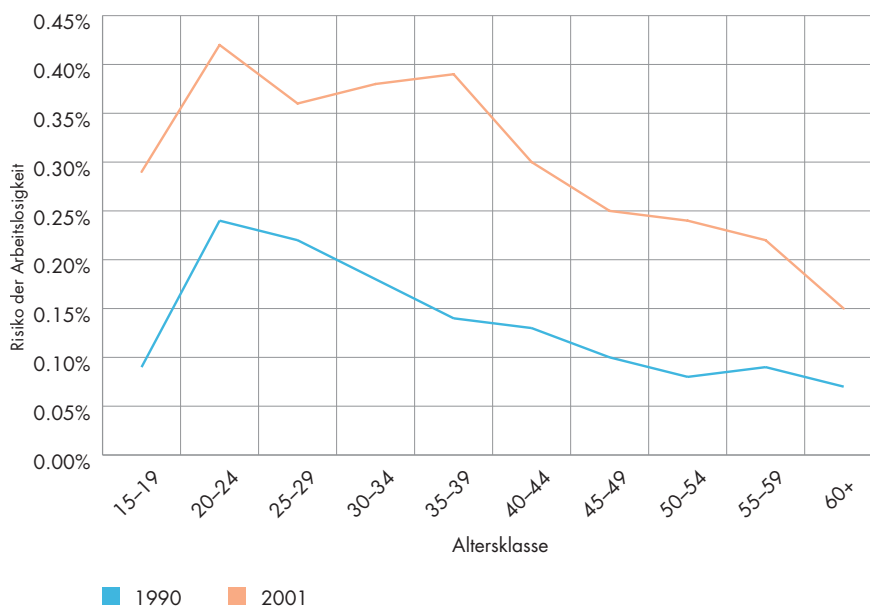
Ein Vergleich der Abbildung 3.35 (Arbeitslosenquote), beruhend auf der amtlichen Arbeitslosenstatistik, mit den bisherigen Grafiken zeigt, dass die Volkszählungsdaten deutlich mehr Arbeitslosigkeit ausweisen als die amtlichen Zahlen. Gemäss der Volkszählung lag die Arbeitslosenquote für alle Altersklassen im Dezember 1990 bei 2,2 Prozent und im Dezember 2000 bei 4,3 Prozent, verglichen mit 1,2 Prozent bzw. 1,9 Prozent gemäss der amtlichen Arbeitslosenstatistik. Bei jüngeren Erwerbspersonen scheint der Unterschied zwischen den Ergebnissen der zwei Datenquellen besonders stark auszufallen. Dies liegt vermutlich daran, dass der Anreiz, sich beim Arbeitsamt als arbeitslos zu melden, von den Aussichten des Einzelnen auf Arbeitslosenentschädigung abhängt. Bei jungen Menschen sind diese Chancen aufgrund fehlender Beitragszeiten schlechter, so dass es nicht überrascht, dass vor allem bei ihnen die Volkszählung höhere Arbeitslosigkeit ausweist.

Zum Vergleich zeigt Abbildung 3.36 eine Darstellung, die auf Daten der SAKE der Jahre 1991 und 2001 beruht. Die Angaben der SAKE zur Arbeitslosigkeit stützen sich wie jene der Volkszählung ebenfalls auf einer Selbstdeklaration der Betroffenen. Man würde folglich ähnliche Resultate von beiden Quellen erwarten. Dies ist allerdings nur bedingt der Fall. Auch die SAKE-Daten weisen eine höhere Jugendarbeitslosigkeit auf, aber bei weitem nicht im Umfang der Volkszählungsdaten. Ansonsten ähneln die SAKE-Angaben eher den Zahlen der amtlichen Arbeitslosenstatistik, wenngleich die SAKE-Daten weniger Altersarbeitslosigkeit ausweisen.

Lässt man die quellenbedingten Niveauunterschiede ausser Acht, ist es interessant, die qualitativen Unterschiede der Arbeitslosigkeit bei jüngeren und älteren Erwerbspersonen zu beobachten, die uns die Zahlen der amtlichen Ar-

beitslosenstatistik zeigen (vgl. Abbildung 3.37 und 3.38). Demnach tragen ältere Menschen im Allgemeinen eine wesentlich niedrigere Wahrscheinlichkeit als jüngere, in einem beliebigen Monat von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, aber bleiben, einmal betroffen, wesentlich länger ohne Stelle.

Abb. 3.37: Risiko der Arbeitslosigkeit in einem beliebigen Monat, 1990 und 2001

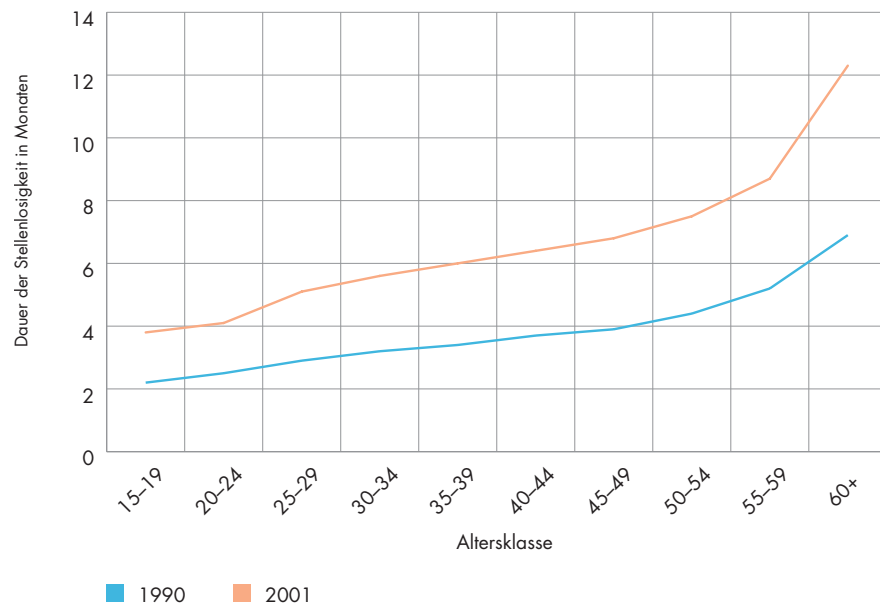


Quelle: Seco (1991, 2002), eigene Berechnungen.

So betrug die Wahrscheinlichkeit (Abbildung 3.37) für eine Über-59-Jährige, dass sie in einem gegebenen Monat arbeitslos würde, im Jahre 2001 0,15 Prozent, verglichen mit 0,29 Prozent im Durchschnitt aller Erwerbspersonen. Hochgerechnet auf ein Jahr bedeutet dies, dass 1,8 Prozent aller Über-59-Jährigen im Laufe des Jahres 2001 von Arbeitslosigkeit betroffen wurden, während dies für 3,5 Prozent aller Erwerbspersonen zutraf. Mit anderen Worten: Arbeitslosigkeit ist unter jüngeren Arbeitskräften wesentlich verbreiteter als unter älteren. Bei 20–24-Jährigen liegt das Arbeitslosigkeitsrisiko auf das Jahr hochgerechnet sogar bei 5 Prozent. Dafür bleiben ältere Arbeitskräfte aber deutlich länger arbeitslos. Gemäss Abbildung 3.38 suchten über-59-jährige Stellenlose 2001 im Mittel mehr als ein Jahr nach Arbeit, verglichen mit sechs Monaten im Durchschnitt aller Erwerbspersonen.

In den 90er Jahren haben sich die qualitativen Unterschiede in Sachen Arbeitslosigkeit zwischen Jung und Alt noch akzentuiert. Dies ist daran zu erkennen, dass sich die Kurven (Abbildung 3.37), die die Entwicklung des Arbeitslosigkeitsrisikos in Abhängigkeit vom Alter abbilden, mit steigendem Alter nähern, während die Kurven (Abbildung 3.38), die den altersbedingten Verlauf der individuellen Dauer der Arbeitslosigkeit beschreiben, mit wachsendem Alter zunehmend divergieren.

Abb. 3.38: Durchschnittliche Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode, 1990 und 2001



Quelle: Seco (1991, 2002), eigene Berechnungen.

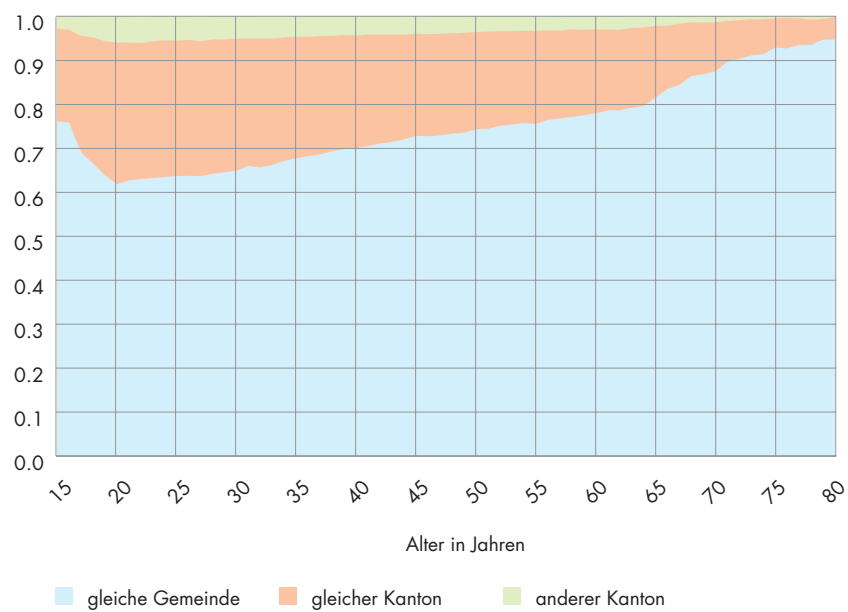
3.8 Mobilität im Alter

Die gestiegene Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen könnte darin begründet liegen, dass im Vergleich zu früheren Jahren deren Mobilität gesunken ist. Dieser Vermutung gehen wir in diesem Abschnitt in verschiedener Hinsicht nach. Wir betrachten zunächst die geographische Mobilität, bei der wir das Pendelverhalten und den Wohnortwechsel unterscheiden. Anschliessend wenden wir uns der Berufs-, Betriebs- und Branchenmobilität zu.

3.8.1 Pendlermobilität

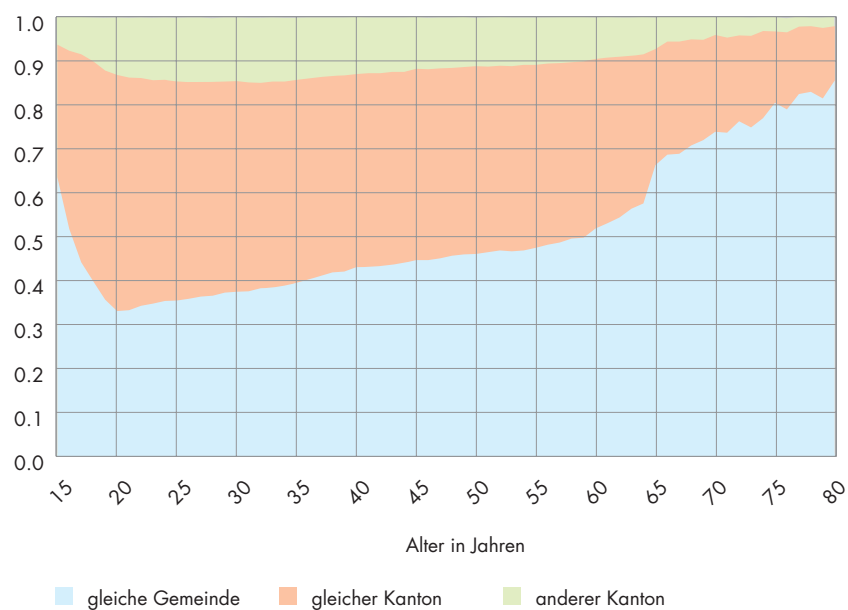
Die Abbildungen 3.39–3.40 beschreiben den Anteil der Pendler in jeder Altersgruppe nach zurückgelegter Distanz zum Arbeitsplatz und für die Jahre der Volkszählungen von 1970 und 2000. Trends sind hier in zwei Dimensionen deutlich. Zum einen nimmt die Pendlermobilität der Erwerbstätigen mit dem Alter und insbesondere bei Erreichen des Rentenalters ab. Daneben ist jede Generation mobiler als ihre Vorgängergeneration. Während 1970 noch über 60 Prozent aller 20-Jährigen in der Heimatgemeinde tätig waren, lag dieser Anteil im Jahr 2000 bereits nur noch bei knapp über 30 Prozent. Auch unter den älteren Erwerbstätigen sind diese Anteile von über 70 Prozent im Jahr 1970 auf circa 45 Prozent gesunken. Kurzum: Die Pendlermobilität ist mit den Jahren deutlich gestiegen und kommt damit als Erklärung der gestiegenen Altersarbeitslosigkeit kaum in Betracht.

Abb. 3.39: Anteil der Pendler nach Alter, 1970



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abb. 3.40: Anteil der Pendler nach Alter, 2000



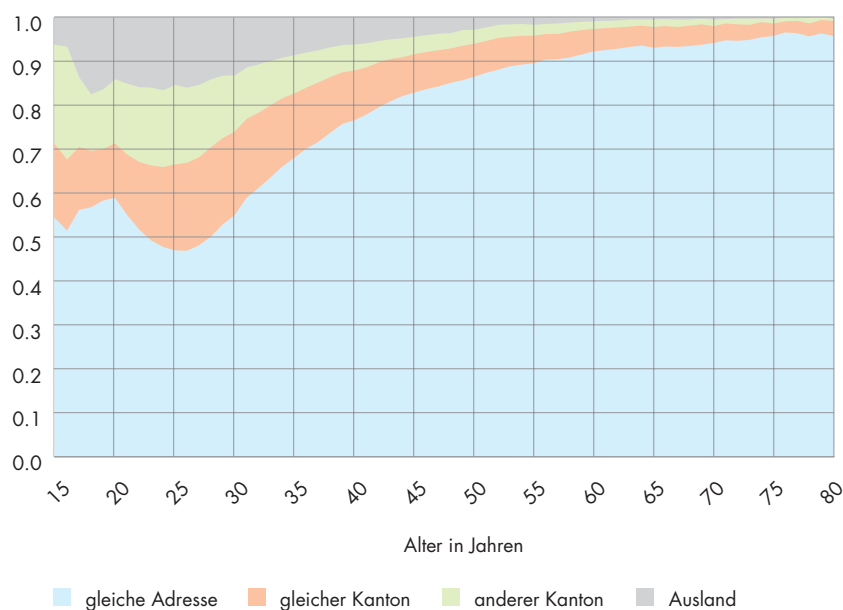
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

3.8.2 Wohnortmobilität

Neben dem Wechsel zwischen Wohnort und Arbeitsplatz kann man auch den Wechsel von einem Wohnort zu einem neuen betrachten. Dies lässt sich ebenfalls mit der Volkszählung untersuchen, die erfasst, ob eine Person noch an der gleichen Adresse wohnt wie vor fünf Jahren. Die Ergebnisse einer Auswertung dieser Angaben erscheinen in den Abbildungen 3.41–3.42.

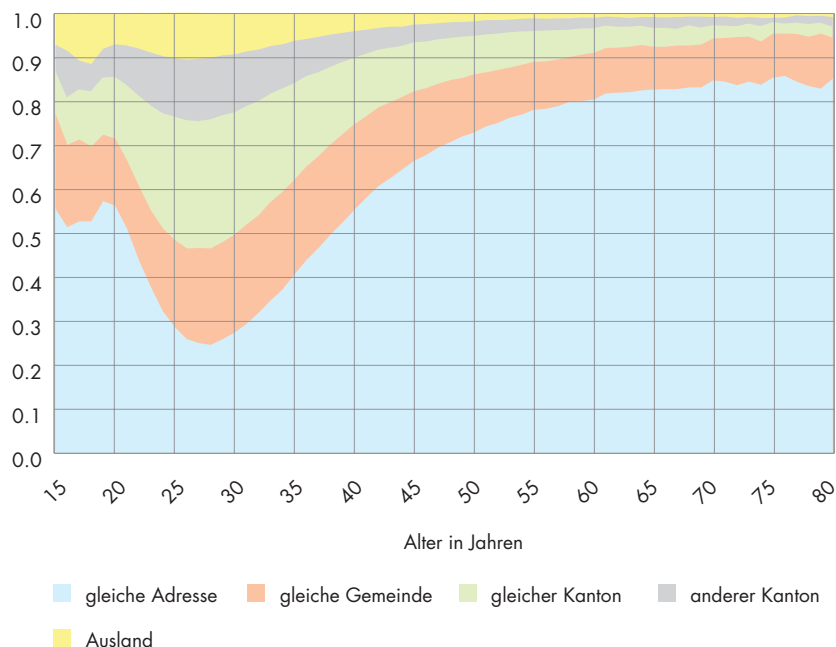
Die Grafiken zeigen, dass sich die Mobilität über die Jahre deutlich erhöht hat, wenngleich die Grundmuster ähnlich blieben. Zu jedem Zeitpunkt finden wir, dass die Mobilität im Alter von 25 bis 30 Jahren am höchsten ist und anschliessend im Aggregat stetig fällt. Im Vergleich über die Jahre steigt die Gesamtmobilität aber deutlich an. Wohnten 1970 zirka 85 Prozent aller 50-Jährigen noch an der gleichen Adresse wie fünf Jahre zuvor, so lag dieser Anteil 2000 nur noch bei knapp über 70 Prozent. Jede Generation ist diesbezüglich mobiler als ihre Vorgängergeneration.

Abb. 3.41: Anteil der Wohnortwechsler nach Alter, 1970



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abb. 3.42: Anteil der Wohnortwechsler nach Alter, 2000



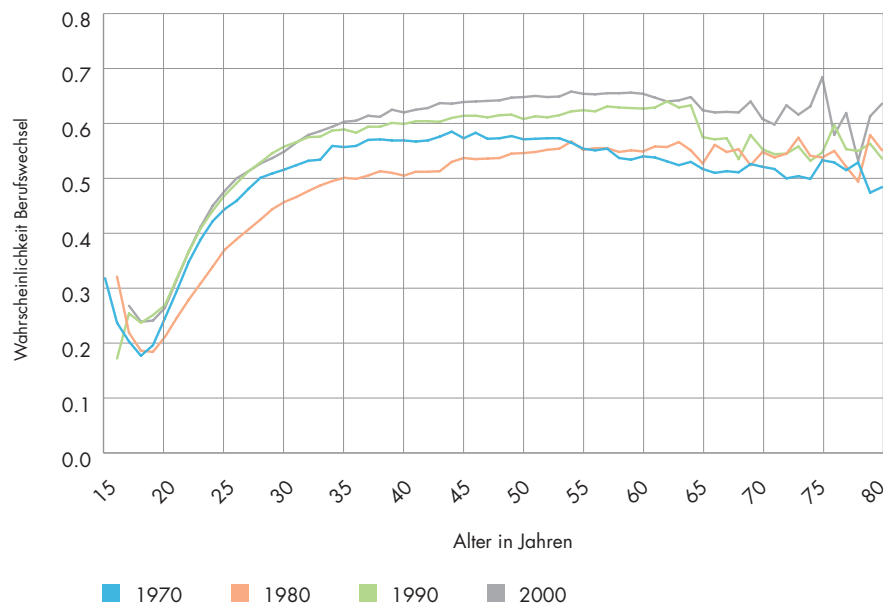
Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

3.8.3 Berufliche Mobilität

Das Ausmass der beruflichen Mobilität lässt sich anhand verschiedener Indikatoren messen. Die Daten der Volkszählung lassen einen Vergleich zwischen dem erlernten und dem ausgeübten Beruf zu. Die Berufe werden hier gemäss der schweizerischen Berufssystematik klassifiziert. Auf diese Weise kann der gegenwärtig ausgeübte Beruf mit dem ursprünglich erlernten Beruf verglichen werden.

Abbildung 3.43 beschreibt auf der Basis der Volkszählungsdaten die altersspezifische Wahrscheinlichkeit, einen anderen als den erlernten Beruf auszuüben. Die Grafik bezieht sich ausschliesslich auf Erwerbstätige mit einer Berufslehre als höchster abgeschlossener Berufsausbildung, da nur bei Berufslehraabsolventen eine eindeutige Beziehung zwischen dem erlernten und dem ausgeübten Beruf besteht. Die so gemessene berufliche Mobilität nimmt mit dem Alter in abnehmenden Raten zu. Mit Ausnahme der jüngeren Erwerbstätigen der Erhebung von 1970 ist jede Generation mobiler als ihre Vorgängergeneration.

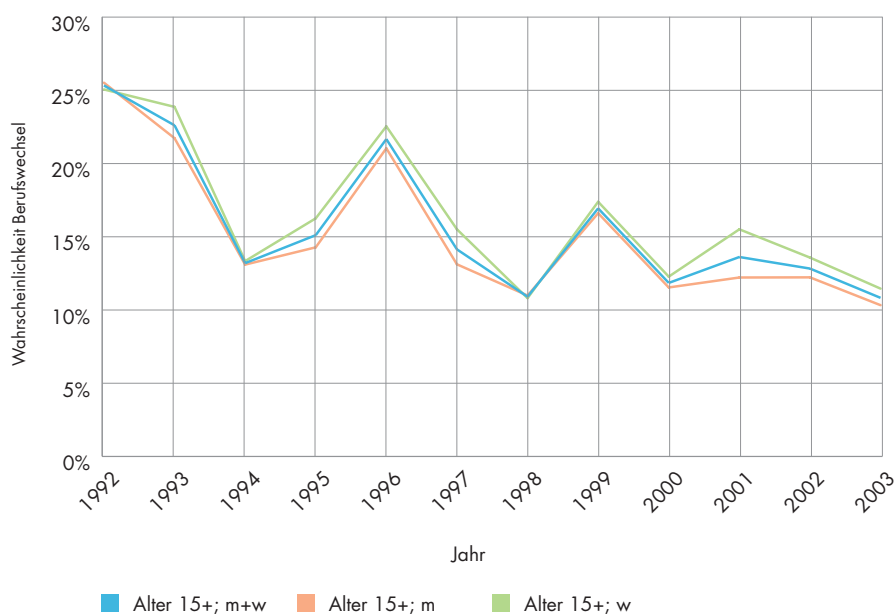
Abb. 3.43: Anteil der Berufswechsler nach Alter, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Neben dem Vergleich des jetzigen mit dem erlernten Beruf erlauben die SAKE-Daten, den im Vorjahr ausgeübten mit dem jetzigen Beruf zu vergleichen. Die Ergebnisse eines solchen Vergleichs erscheinen in Abbildungen 3.44–3.45.

Abb. 3.44: Anteil der Berufswechsler nach Geschlecht, 1992–2003

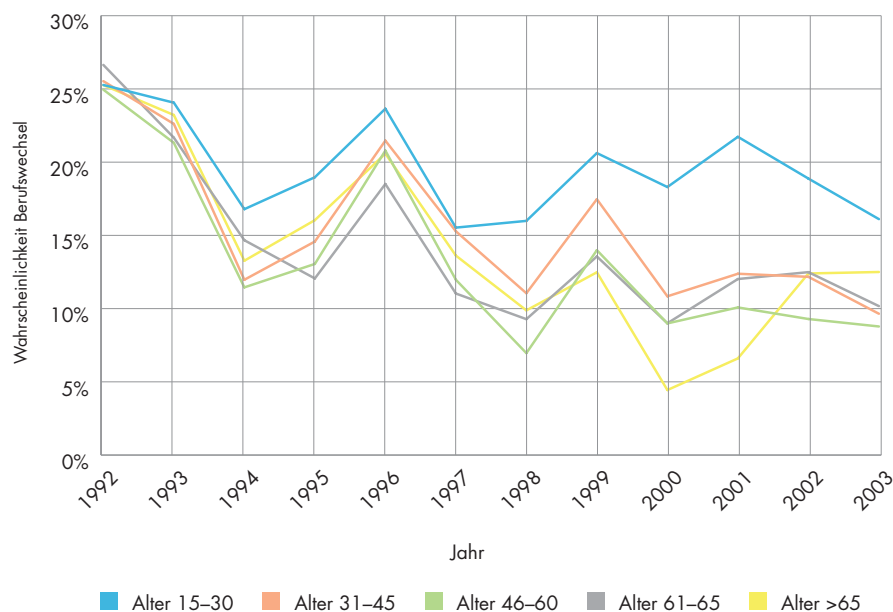


Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Über die 90er Jahre war der Anteil derjenigen, die ihre berufliche Tätigkeit von einem Jahr zum anderen wechselten, deutlich rückläufig und fiel von rund 24 auf 13 Prozent (Abbildung 3.44). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind gering, mit einer leicht höheren Berufswechselneigung der Frauen. Der zu beobachtende Anstieg im Jahr 1996 geht auf eine Neuformulierung der Fragestellung im Fragebogen zurück und ist daher vermutlich ein statistisches Artefakt. Der allgemeine Rückgang der beruflichen Mobilität in den 90er Jahren mag zum Teil konjunkturbedingt sein. Es ist allgemein festzustellen, dass die Mobilität bei steigender Arbeitslosigkeit abnimmt, da in Perioden des Umbruchs die Risikobereitschaft der Menschen sinkt.

Im Vergleich der Altersgruppen (Abbildung 3.45) zeigt sich eine mit dem Alter fallende Berufswechselwahrscheinlichkeit. Dieses Muster bestätigt den auf Volkszählungsdaten fussenden Befund, wonach die Mobilität im Alter abnimmt. Auffallend ist ansonsten lediglich der gegenüber allen anderen Altersgruppen deutliche Anstieg der beruflichen Mobilität der 15–30-Jährigen.

Abb. 3.45: Anteil der Berufswechsler nach Altersgruppen, 1992–2003



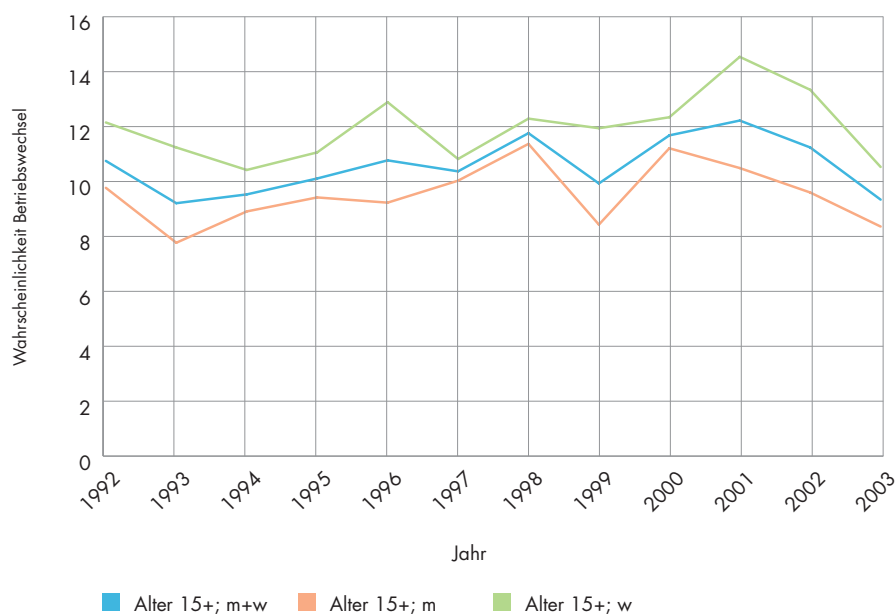
Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

3.8.4 Betriebswechsel

Die Wahrscheinlichkeit, dass Erwerbstätige von einem Jahr zum nächsten den Arbeitgeber wechseln, war im Zeitablauf nur geringfügigen Schwankungen unterworfen (vgl. Abbildung 3.46). Für alle Altersgruppen findet man, dass die Wahrscheinlichkeit eines Betriebswechsels für erwerbstätige Frauen die Wahrscheinlichkeit bei den Männern übersteigt. Insofern scheint die betriebliche Mobilität erwerbstätiger Frauen die der erwerbstätigen Männer zu übertreffen. Im Vergleich der Altersgruppen sinkt die Betriebswechselwahrscheinlichkeit

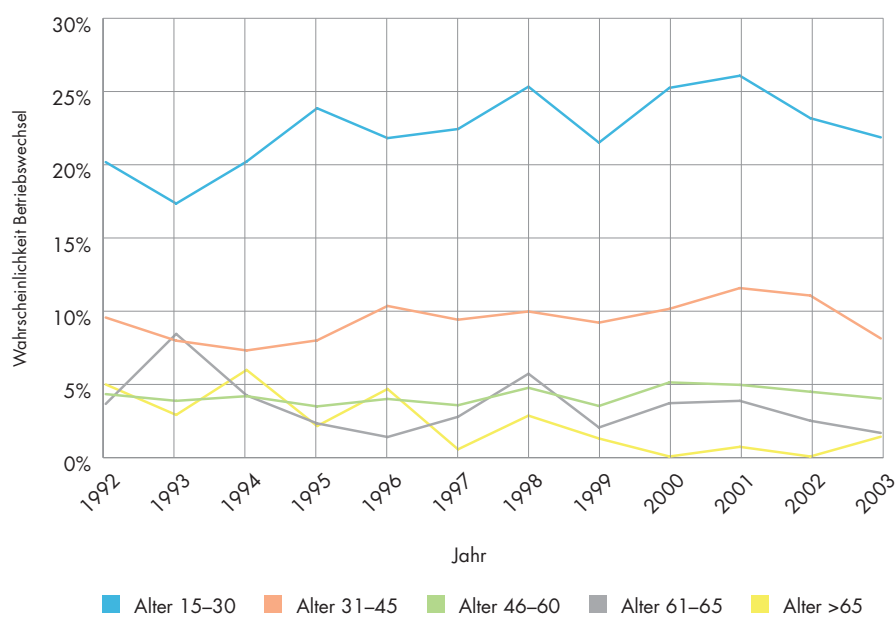
deutlich mit dem Alter (vgl. Abbildung 3.47), was vermutlich unter anderem mit der unvollständigen Freizügigkeit von Pensionsleistungen zusammenhängt.

Abb. 3.46: Anteil der Betriebswechsler nach Geschlecht, 1992–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Abb. 3.47: Anteil der Betriebswechsler nach Altersgruppen, 1992–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

3.8.5 Branchenwechsel

Neben der Betrachtung der Mobilität älterer Arbeitnehmer in räumlicher, beruflicher und betrieblicher Hinsicht interessiert schliesslich die Mobilität der Erwerbstätigen über Branchengrenzen hinweg. Zur Analyse des Branchenwechselverhaltens verwenden wir die Zahlen, die von der SAKE seit 1996 erhoben werden. Die Resultate erscheinen in den Abbildungen 3.48–3.49.

Abbildung 3.48 zeigt, dass für die gesamte Erwerbsbevölkerung in den letzten sechs Jahren die Wahrscheinlichkeit eines Branchenwechsels in der Tendenz gestiegen ist. Insofern ist entweder die Erwerbsbevölkerung flexibler geworden oder die Branchenzugehörigkeit der Betriebe an sich hat sich verändert.

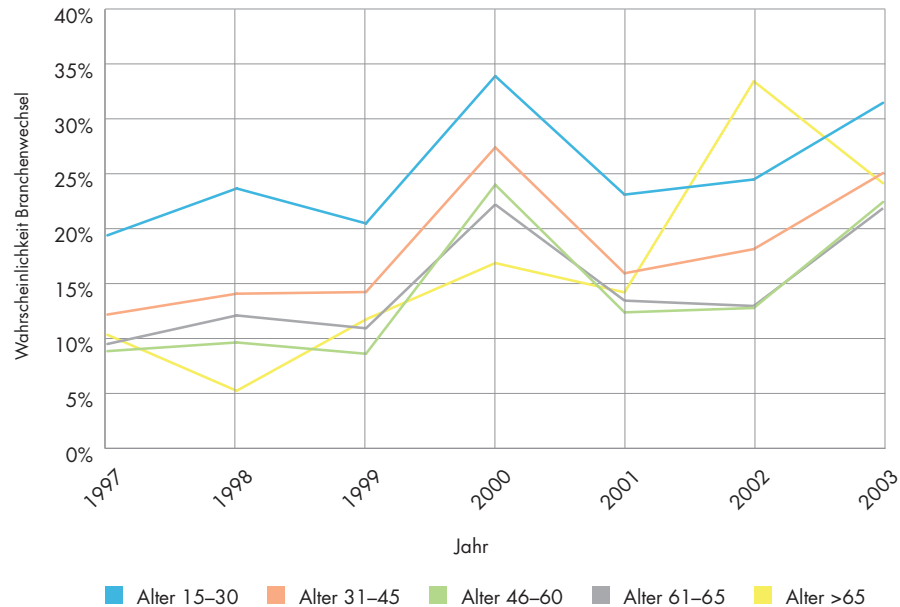
Abb. 3.48: Anteil der Branchenwechsler nach Geschlecht, 1997–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern weist im Mittel wieder auf höhere Wechselneigungen bei den weiblichen Beschäftigten hin, wobei der Unterschied nicht sehr deutlich ausgeprägt ist. Betrachtet man, wie in Abbildung 3.49, lediglich die älteren Erwerbstätigen, so liegt die mittlere Branchenwechselhäufigkeit leicht unter dem allgemeinen Durchschnitt. Angesichts des beachtlichen Mobilitätsniveaus älterer Erwerbstätiger erscheint es wenig überzeugend, diese Mobilitätsunterschiede als beschäftigungshindernd einstufen zu wollen.

Abb. 3.49: Anteil der Branchenwechsler nach Altersgruppen, 1997–2003



Quelle: SAKE (1991–2003), eigene Berechnungen.

3.9 Zusammenfassung

Die wesentlichen Resultate des Kapitels lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Internationale Trends auf dem Arbeitsmarkt führen zu einer verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften auf Kosten von Ungelernten. Die Folgen für letztere sind steigende Arbeitslosigkeit und/oder Lohnrückgang.
- Mehr als 40 Prozent der älteren Menschen in der Schweiz haben keine Berufsausbildung. Der hohe Anteil an Ungelernten läuft den gegenwärtigen und zukünftigen Bedürfnissen der Wirtschaft diametral entgegen und schränkt die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Personen entsprechend ein. Da die jüngeren Generationen im Mittel besser qualifiziert sind, wird der Anteil der Ungelernten unter den älteren Menschen in Zukunft zwar abnehmen, aber 2030 unter sonst gleichen Bedingungen dennoch noch rund 20 Prozent betragen.
- Ältere Erwerbstätige werden nicht von beruflicher Weiterbildung ausgeschlossen, sondern nehmen bis zu einem Alter von etwa 60 Jahren im Verhältnis zu ihrer Präsenz in der Erwerbsbevölkerung an solchen Massnahmen teil. Ein offensichtliches altersspezifisches Weiterbildungsproblem ist folglich nicht zu erkennen.
- Die Erwerbsbeteiligung von Personen im Rentenalter ist seit 1970 deutlich gefallen. Die grössten Rückgänge fanden jedoch in den 70er und 80er Jahren statt. Seitdem hat sich diesbezüglich vergleichsweise wenig verändert.
- Die 90er Jahre waren vielmehr von einem Anstieg der Frühpensionierungen geprägt, die sich auf Ausländer und Ungelernte konzentrieren. Diese Entwicklung belastet die Finanzen der Sozialversicherungen zusätzlich.

- Die gesunkene Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ist durch die verstärkte Erwerbspartizipation vor allem von Schweizerinnen weitgehend ausgeglichen worden. Da aber Schweizerinnen vermehrt Teilzeit arbeiten, ist das gesamte Arbeitszeitvolumen gesunken. Demzufolge hat eine wachsende Zahl von Teilzeitarbeitenden für die Rentenansprüche vormals Vollzeitarbeitender aufzukommen.
- Die Entwicklung der Reallöhne und des Anteils des Erwerbseinkommens am Haushaltsgesamteinkommen in den 90er Jahren weist keine Auffälligkeiten auf, die eine deutliche Steigerung des Pensionierungswillens älterer Erwerbspersonen erwarten lassen würden.
- Die Erwerbsbeteiligung nimmt mit dem individuellen Bildungsstand zu. Das heisst, Höhergebildete sind eindeutig erwerbsaktiver als Niedrigqualifizierte.
- Personen im Rentenalter arbeiten mehrheitlich (rund 55 Prozent) Teilzeit. Der Anteil der älteren Teilzeitarbeitenden hat sich seit 1980 kaum verändert.
- Personen im Rentenalter arbeiten verstärkt in solchen Berufen, die über den Zeitraum 1970–2000 ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen hatten. Zudem sind fast 50 Prozent aller Erwerbstätigen im Rentenalter selbständig. Beides deutet darauf hin, dass die Erwerbsbereitschaft älterer Menschen auch von ihren Beschäftigungschancen abhängt.
- Andererseits sind ältere Menschen verstärkt in Branchen mit stagnierender bzw. schrumpfender Beschäftigung tätig, was darauf schliessen lässt, dass ältere Erwerbspersonen vom Branchenwandel besonders betroffen sind.
- Nach Dekaden relativer Verschonung sind ältere Erwerbspersonen seit 1990 vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen. Ältere Menschen werden auch heute noch wesentlich seltener arbeitslos als jüngere, aber bleiben, einmal arbeitslos, deutlich länger ohne Stelle, was die erhöhte Gefahr von Ausgrenzungen aus dem Arbeitsmarkt mit sich bringt.
- Ältere Erwerbspersonen sind zwar weniger mobil als jüngere, doch seit 1970 hat sich jede Senioren-generation mobiler als ihre Vorgängergeneration gezeigt. Abnehmende Mobilität kommt als Hauptursache der gestiegenen Arbeitslosigkeit bei älteren Menschen deshalb weniger in Betracht.



«Ich habe Stammkunden, die seit 40 Jahren zu mir kommen. In den letzten zehn Jahren wurde ich freier und habe immer mehr Freude an meinem Beruf bekommen.» Robert Rosenberger, 71, Herrencoiffeur in Zürich

4 Analyse des Arbeitsmarktes für ältere Menschen

4.1 Modellrahmen

Ziel des folgenden Kapitels ist es, das Erwerbsverhalten älterer Menschen und deren Beschäftigungschancen einer vertieften Analyse zu unterziehen. Als Modellrahmen dient ein klassisches Marktdiagramm (Abbildung 4.1) bestehend aus einer Nachfragekurve D und einer Angebotskurve S . Die Nachfragekurve bildet das Beschäftigungsverhalten der Firmen, und die Angebotskurve das Stellensuchverhalten der Arbeitskräfte ab. Wie die nachfolgende Analyse zeigen wird, hängt die Auswirkung einer Anhebung des ordentlichen AHV-Rentenalters auf den Arbeitsmarkt für ältere Menschen von der Steigung (d.h. der Steilheit) der Nachfragekurve und der Beweglichkeit der Angebotskurve ab. Diese zwei Aspekte werden in Abschnitt 4.2 (Steigung der Nachfragekurve) und Abschnitt 4.3 (Beweglichkeit der Angebotskurve) gesondert untersucht.

Abb. 4.1: Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Personen eines gegebenen Alters i

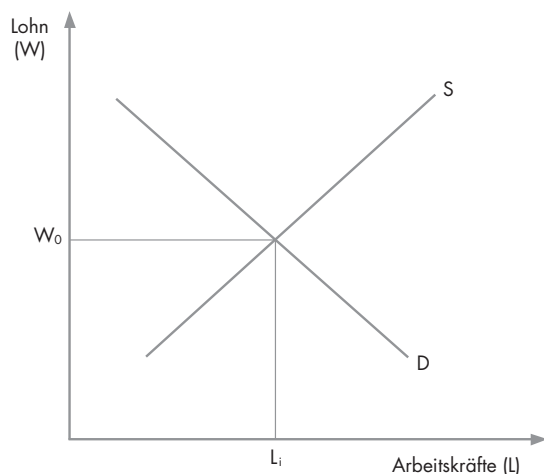


Abbildung 4.1 stellt den Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte eines gegebenen Alters i dar. Die Nachfragekurve gibt an, wie viele Arbeitskräfte die Firmen zu unterschiedlich hohem Lohn W zu beschäftigen gewillt sind. Der fallende Verlauf der Nachfragekurve besagt, dass Firmen nur dann bereit sind, mehr Personen des gegebenen Alters zu beschäftigen, wenn der Lohn W fällt. Die Stärke des Kurvengefälles hängt unter anderem von der Substituierbarkeit von Arbeitskräften unterschiedlichen Alters ab. Wenn unterschiedlich alte Arbeitskräfte nicht vollkommen austauschbar sind, müssen die Löhne der Arbeitskräfte eines gegebenen Alters fallen, damit für Unternehmen ein Anreiz besteht, immer mehr Personen des gleichen Alters zu beschäftigen. Wenn die Nachfragekurve einen horizontalen Verlauf aufweist, bedeutet dies, dass Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters vollkommene Substitute sind, d.h. aus Sicht des Arbeitgebers sind sie völlig gleichwertig. Im Gegensatz dazu besagt ein vertikaler Verlauf, dass die einzelnen Altersklassen unersetzbar sind und nur in einem fixen

Ausmass gebraucht werden. In letzterem Fall hat die Höhe des Lohnes keinen Einfluss auf die Nachfrage der Firmen nach Arbeitskräften eines bestimmten Alters. In der Ökonomie spricht man davon, dass die Nachfrage vollkommen (lohn-)unelastisch ist. Ein waagrechter Kurvenverlauf weist hingegen auf eine hohe Lohnelastizität hin: Schon eine kleine Lohnsenkung genügt, um die Nachfrage der Firmen nach Personen des betreffenden Alters deutlich zu steigern.

Im Allgemeinen ist nicht davon auszugehen, dass Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters vollkommen substituierbar sind: Ältere Arbeitskräfte weisen in der Regel mehr Berufserfahrung, aber eher veraltete Qualifikationen auf, während jüngere Erwerbspersonen normalerweise genau umgekehrte Eigenschaften besitzen.

Eine hohe Substituierbarkeit bzw. Lohnelastizität der Nachfrage ist für die Arbeitskräfte eines bestimmten Alters ein zweischneidiges Schwert. Einerseits bedeutet sie, dass sich die Beschäftigung dieser Personen ohne grosses Lohnopfer sichern lässt. Andererseits besagt sie aber, dass die Betroffenen vor der Konkurrenz von Arbeitskräften anderen Alters nicht geschützt sind.

Der Verlauf der Angebotskurve zeigt hingegen an, wie stark die Erwerbsbereitschaft der Menschen eines bestimmten Alters vom Lohn abhängt. Ist die Angebotskurve flach, lässt sich die Zahl der Personen des betroffenen Alters, die zur Erwerbstätigkeit bereit sind, ohne grosse Lohnzugeständnisse steigern. Verläuft die Kurve dagegen steil, sind hohe Lohnanstiege erforderlich, um die Zahl der erwerbsbereiten Personen dieses Alters deutlich zu erhöhen.

Im Schnittpunkt der Kurven D und S ergibt sich ein Gleichgewicht mit Lohn W_0 und Beschäftigung L_i bzw. ein Interessensausgleich zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden: Alle Personen des gegebenen Alters, die beim Lohn W_0 arbeiten möchten, finden Arbeit, und alle Stellen für Personen dieses Alters, die zu diesem Lohn angeboten werden, finden einen Abnehmer. Der Arbeitsmarkt wird geräumt. Es gibt weder offene Stellen noch Arbeitslose.

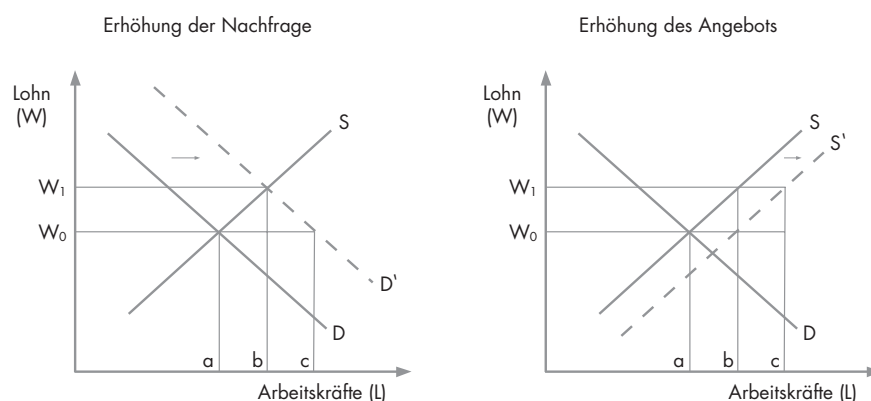
Arbeitslosigkeit entsteht in diesem einfachen Modell dann, wenn der aktuelle Lohn oberhalb des Gleichgewichtslohnes W_0 liegt. Sie entspricht in diesem Fall dem horizontalen Abstand zwischen Angebots- und Nachfragekurven in Höhe des gleichgewichtübersteigenden Lohnes. Offene Stellen ergeben sich dagegen, wenn der aktuelle Lohn unterhalb des Gleichgewichtslohnes liegt. In diesem Fall entspricht die Zahl der offenen Stellen dem horizontalen Abstand zwischen den zwei Kurven in Höhe des gleichgewichtunterschreitenden Lohnes.

Uns interessieren auch die Auswirkungen von parallelen Verschiebungen der Nachfrage- und Angebotskurve auf das Marktgleichgewicht. Solche Verschiebungen ergeben sich aus Änderungen lohnunabhängiger Bestimmungsfaktoren der Nachfrage bzw. des Angebots. Ein Beispiel für eine solche Veränderung auf der Angebotsseite wäre eine demographisch bedingte Erhöhung der Zahl der Personen des betrachteten Alters, zum Beispiel durch einen positiven Wanderungssaldo. Dies hat eine Rechtsverschiebung der Angebotskurve zur Folge. In diesem Fall bieten unter sonst gleichen Bedingungen mehr Personen des betreffenden Alters bei jedem Lohn Arbeit an als vorher. Auch eine Erhöhung des Rentenalters kann eine Rechtsverschiebung der Angebotskurve der entsprechenden Altersgruppen bewirken, sofern die Anhebung des Rentenalters die Betroffenen dazu bewegt, mehr Arbeit beim gleichen Lohn anzubieten. Der Frage nach der Reagibilität des Arbeitsangebots auf Veränderungen von AHV-Bestimmungen gehen wir in Abschnitt 4.3 nach.

Auf der Nachfrageseite können sich Kurvenverschiebungen etwa aus dem strukturellen Wandel ergeben. Wenn Branchen oder Berufe, die ältere Menschen verstärkt beschäftigen, an Bedeutung verlieren, führt dies unter sonst gleichen Bedingungen zu einem Rückgang der Nachfrage nach Personen des betreffenden Alters bzw. zu einer Linksverschiebung der Nachfragekurve auf dem entsprechenden altersspezifischen Arbeitsmarkt.

Wie sich Verschiebungen der Nachfrage- und Angebotskurve auf die Höhe der Beschäftigung und des Lohnes der Arbeitskräfte des gegebenen Alters auswirken, lässt sich mit Abbildung 4.2 veranschaulichen. Wir betrachten zunächst eine Verschiebung der Nachfragekurve nach rechts bzw. von D nach D' (linke Tafel), was einer exogenen Erhöhung der Nachfrage gleichkommt. Beim unveränderten Lohn W_0 hat die Erhöhung der Nachfrage zur Folge, dass die Firmen statt a nun c Arbeitskräfte des betrachteten Alters beschäftigen wollen. Eine solche Konstellation kann allerdings kein Gleichgewicht darstellen, da nur a Personen dieses Alters bereit wären, beim unveränderten Lohn eine Arbeit aufzunehmen. Um die Lücke zu schliessen, bieten die Firmen den Lohn gegenseitig hoch, was einerseits Personen des gegebenen Alters dazu veranlasst, vermehrt in den Arbeitsmarkt zu treten, und andererseits die Arbeitgebenden dazu bewegt, ihre Nachfrage nach diesen Personen zu senken. Die Reaktion der Personen entspricht einer Bewegung auf der Angebotskurve S von links unten nach rechts oben. Umgekehrt kommt die Reaktion der Arbeitgeber einer Bewegung auf der Nachfragekurve D' von rechts unten nach links oben gleich. Beim Lohn W_1 stimmen die Angebotswünsche der Personen des betrachteten Alters und die Nachfragebedürfnisse der Arbeitgeber wieder überein. Es entsteht erneut ein Gleichgewicht beim höheren Lohn W_1 und höherer Beschäftigung c .

Abb. 4.2: Auswirkungen von Veränderungen der Nachfrage und des Angebots auf dem Arbeitsmarkt für Personen eines gegebenen Alters i

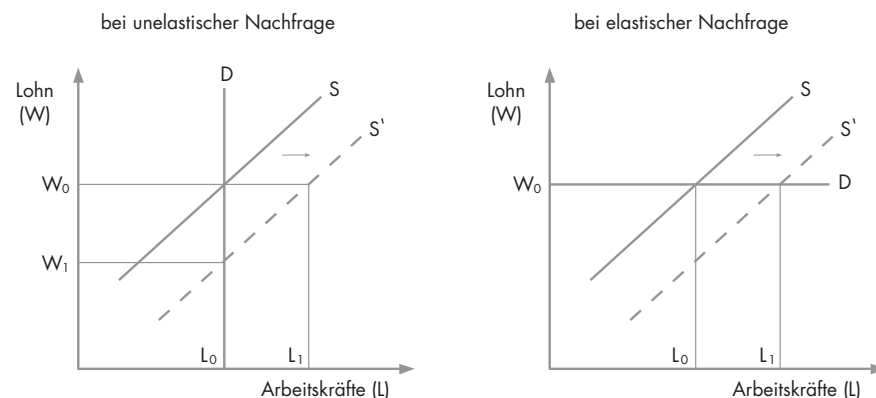


Analoge Überlegungen lassen sich in Bezug auf eine Rechtsverschiebung der Angebotskurve von S nach S' anstellen (rechte Tafel). Die Zusammenhänge sind formal gleich und bedürfen keiner weiteren Erläuterung. Wichtig ist viel-

mehr zu merken, dass Verschiebungen der Angebotskurve zu einer Folge von Gleichgewichtspunkten auf der Nachfragekurve führen, während Verschiebungen der Nachfragekurve eine Punktefolge auf der Angebotskurve erzeugen. Diese Erkenntnisse werden wir in Abschnitt 4.2.2 brauchen, um die Steigungen der Nachfrage- und Angebotskurven empirisch zu bestimmen.

Die gegenwärtigen Bestrebungen in der Schweiz zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen haben in Bezug auf die in diesem Abschnitt präsentierten Grafiken eine Rechtsverschiebung der Angebotskurven der Personen im entsprechenden Alter zum Ziel. Gegner solcher Massnahmen kritisieren unter anderem, dass eine derartige Politik lediglich zu höherer Arbeitslosigkeit in den betroffenen Altersgruppen führen würde. Im Folgenden untersuchen wir, unter welcher Konstellation von Nachfrage- und Angebotskurven ein solches Ergebnis zu erwarten ist und unter welcher nicht. Zu diesem Zweck wenden wir uns Abbildung 4.3 zu. Die Grafik betrachtet zwei diametral entgegengesetzte Situationen. In der linken Tafel ist die Nachfrage D der Firmen nach Arbeitskräften des betroffenen Alters vollkommen starr. Das heisst, die Arbeitgebenden benötigen genau L_0 Individuen des betreffenden Alters. Folglich reagiert die Nachfrage nicht auf Lohnveränderungen. Sie liegt konstant bei L_0 . In der rechten Tafel hingegen ist die Nachfrage vollkommen lohnelastisch: Die kleinste Lohnsenkung führt zu einer unendlichen Ausweitung der Nachfrage nach Personen des relevanten Alters. In diesem Fall ist die Nachfrage vom Alter einer Person vollkommen unabhängig. Nur der Lohn ist massgebend. Das Alter spielt in den Augen der Arbeitgebenden keine Rolle. Die Wirklichkeit liegt natürlich irgendwo dazwischen. Die Extrembeispiele dienen lediglich als Illustration.

Abb. 4.3: Auswirkungen einer Erhöhung des Rentenalters auf den Lohn und die Beschäftigung der Personen des betroffenen Alters



Betrachten wir nun die Auswirkungen einer Erhöhung des Rentenalters bei vollkommen unelastischer Arbeitskräftenachfrage (linke Tafel). In diesem Fall sind zwei polare Ausgänge denkbar. In einem Szenario bleibt der Lohn bei W_0 konstant und die Erhöhung des Angebots um $L_1 - L_0$ Personen führt zu Arbeitslo-

sigkeit in gleicher Höhe: Beim Lohn W_0 suchen L_1 Personen nach Arbeit, aber nur L_0 bekommen bei diesem Lohn eine Stelle. Die restlichen Personen bleiben ohne Arbeitsplatz. Die andere denkbare Möglichkeit wäre, dass der Lohn aufgrund des Überangebots an Arbeitskräften des entsprechenden Alters auf W_1 fällt. In diesem Fall sind alle Personen beschäftigt, die bei diesem Lohn noch bereit sind, eine Stelle anzutreten. Die anderen ziehen es vor, dem Arbeitsmarkt den Rücken zu kehren. In beiden Fällen hat die Erhöhung des Rentenalters keine Auswirkung auf die Beschäftigung. Die Folge wäre lediglich mehr Arbeitslosigkeit und/oder ein Lohnverfall.

Bei einer vollkommen elastischen Arbeitskräftenachfrage (rechte Tafel) gibt es hingegen das Beste beider Welten: Der Lohn bleibt unverändert, und alle Stellensuchenden finden einen Arbeitsplatz.

Vor diesem Hintergrund wird klar, dass im Hinblick auf die arbeitsmarktlichen Folgen einer Anhebung des Rentenalters die Frage nach der Lohnelastizität der Nachfrage der Firmen nach Personen im Rentenalter von zentraler Bedeutung ist. Dieser Frage gehen wir im nachfolgenden Abschnitt nach, zunächst auf der Basis der bisherigen Literatur und dann auf der Grundlage einer eigenen empirischen Untersuchung für die Schweiz. In Abschnitt 4.3 wird dann zu klären sein, inwiefern sich das Erwerbsangebot von Personen im Rentenalter durch institutionelle Massnahmen wie eine Anhebung des Rentenalters überhaupt verschieben lässt.

4.2 Nachfrage der Firmen nach älteren Arbeitskräften

Die Frage nach der Lohnelastizität der Nachfrage nach Arbeitskräften eines bestimmten Alters zielt letztlich auf die Frage, ob Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters weitgehend austauschbar sind oder nicht. Wenn ja, sind relative Lohnveränderungen kaum nötig, um Firmen dazu zu bringen, unterschiedlich alte Arbeitskräfte zu substituieren. Die Frage nach der Substituierbarkeit unterschiedlich alter Arbeitskräfte untersuchen wir im nächsten Abschnitt anhand der vorhandenen Literatur. Dies geschieht zunächst theoretisch und dann empirisch. Im danach folgenden Abschnitt 4.2.2 werden die Ergebnisse einer eigenen empirischen Analyse präsentiert.

4.2.1 Stand der Forschung

Es gibt eine Reihe theoretischer Argumente, die gegen eine gute Substituierbarkeit von Arbeitskräften unterschiedlichen Alters sprechen. Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass sich jüngere und ältere Arbeitnehmende hinsichtlich ihrer formalen Berufsqualifikationen vermutlich unterscheiden. Formale Berufsausbildungen schliesst man in der Regel vor dem Beginn des Erwerbslebens ab, der bei älteren Arbeitnehmern zeitlich weiter zurückliegen dürfte, so dass deren Qualifikationen eher veraltet sind. Andererseits besitzen ältere Erwerbspersonen in der Regel mehr Berufserfahrung, was von Vorteil ist, es sei denn, die Erfahrung ist stark betriebsbezogen und bei anderen Firmen deshalb kaum verwertbar.

¹⁴ Vgl. HUTCHENS (1986, 1988).

Zum anderen ist darauf zu verweisen, dass ältere Erwerbstätige ein kürzeres Resterwerbsleben vor sich haben. Das bedeutet, dass der Amortisationszeitraum für betriebliche Einarbeitungsinvestitionen und Qualifizierungsmassnahmen kürzer ausfällt. Ein kürzeres Resterwerbsleben verträgt sich auch schlecht mit Senioritäts-Entlohnungssystemen, bei denen der Lohn von der Länge der Betriebszugehörigkeit abhängt. Bei Firmen, die Senioritätslöhne favorisieren, haben ältere Stellensuchende einen Wettbewerbsnachteil gegenüber jüngeren Konkurrenten.¹⁴

¹⁵ Vgl. SHELDON (1992).

Ein langes Resterwerbsleben bedeutet allerdings nicht notwendigerweise eine längere Betriebstreue, worauf es bei betrieblichen Investitionen in die Mitarbeiter oder bei Senioritätslöhnen letztlich ankommt. Zahlreiche internationale Vergleiche (OECD, 1998) zeigen, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach einer Neueinstellung mit dem Alter einer Person zunimmt, also mit der Länge des Resterwerbslebens negativ korreliert. Erst ab einem Alter von etwa 55 Jahren ist ein deutlicher Rückgang zu beobachten. Diese Befunde findet man auch in der Schweiz bestätigt.¹⁵

Im Zusammenhang mit Senioritätslöhnen ist noch anzumerken, dass diese nicht, wie manche Kritiker meinen, einen alten Zopf darstellen, der nur die Beschäftigung älterer Menschen behindert und keinem betriebswirtschaftlichen Zweck dient. Im Gegenteil: Senioritätslöhne können eine wichtige Funktion haben. Sie werden in der Privatwirtschaft vielfach eingesetzt, um die Treue und Loyalität der Mitarbeiter zu sichern. Zu diesem Zweck werden Arbeitskräfte am Anfang ihrer Betriebszugehörigkeit im Vergleich zu ihrer aktuellen Produktivität unterbezahlt, um dafür später überbezahlt zu werden. Über die ganze Betriebszugehörigkeit jedoch gleichen sich Soll und Haben wieder aus. Eine solche Entlohnungsart ruft eine höhere Leistung bei den Mitarbeitern hervor, da diese bei einer Entlassung wegen mangelnder Leistung den Treuebonus verlieren. Gleichzeitig binden Senioritätslöhne Mitarbeiter länger an den Betrieb, was aufgrund des damit verbundenen längeren Amortisationszeitraums die Firmen dazu bewegt, mehr in die Qualifikation ihres Personals zu investieren. Versuche, Senioritätslöhne als nutzlos abzuschaffen, laufen deshalb Gefahr das Kind mit dem Bade auszuschütten. Für die Betroffenen käme dies einem Vertragsbruch gleich und würde aufgrund der damit verlorenen Glaubwürdigkeit den Firmen die Möglichkeit verbauen, in Zukunft von den Vorteilen von Senioritätslöhnen zu profitieren.

¹⁶ Vgl. hierzu LAZEAR (1979).

Es ist aber gleichzeitig zu beachten, dass Senioritätslöhne in der Regel auch ein fixes Pensionierungsalter vorsehen, da sich solche Löhne ab diesem Zeitpunkt nicht mehr für die Unternehmen rentieren¹⁶, was die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmenden im Pensionierungsalter erschweren kann.

¹⁷ Vgl. OECD (1998) für eine Übersicht.

Schliesslich ist die oft geäusserte Vermutung zu erwähnen, dass die Arbeitsproduktivität oder die Qualifizierbarkeit («Trainability») im Alter abnimmt. Der Verdacht findet in der empirischen Fachliteratur allerdings keine Bestätigung.¹⁷

¹⁸ WARR (1994) liefert hierzu einen internationalen Überblick.

Dies zeigen sowohl gerontologisch-psychologische¹⁸ als auch wirtschaftswissenschaftliche¹⁹ Untersuchungen. Die Aussagekraft dieser Studien ist allerdings zum Teil begrenzt. Gerontologisch-psychologische Arbeiten lassen oft die Frage offen, ob die verwendeten Leistungskriterien beschäftigungspolitisch überhaupt relevant sind, während ökonometrische Untersuchungen die Entwicklung der Produktivität an Lohn-Alters-Profilen messen, was aufgrund von

¹⁹ Vgl. etwa KOTLIKOFF und GOKHALE (1992).

Senioritätslöhnen, die die aktuelle individuelle Produktivität selten abbilden, wenig Aufschluss bringt.

Im Hinblick auf die Entwicklung der individuellen Produktivität im Alter ist noch anzuführen, dass die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer stark von ihrem Gesundheitszustand abhängt. In dieser Hinsicht entwickelt sich der Trend zugunsten älterer Arbeitnehmender: Einerseits nimmt die durchschnittliche Lebensdauer der Menschen trendmässig zu, was ja mit einer Ursache des Altersungsproblems ist, und andererseits nimmt der Anteil an körperlicher Erwerbsarbeit ab. Beide Entwicklungen stärken die Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen.

Die Frage nach der Substituierbarkeit Arbeitnehmender unterschiedlichen Alters ist letztlich nur empirisch – d.h. mit effektiven Daten aus dem Arbeitsmarkt – zu beantworten. In den Wirtschaftswissenschaften wird dies in der Regel durch die Schätzung von Substitutionselastizitäten zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmenden bewerkstelligt. Ein solches Vorgehen erfordert allerdings altersspezifische Lohn- und Beschäftigungsdaten, die es in vielen Ländern im erforderlichen Umfang nicht gibt, so auch in der Schweiz. Infolgedessen sind solche Arbeiten dünn gesät und beziehen sich zudem in erster Linie auf die USA. Die wenigen Ergebnisse, die vorliegen²⁰ und von einer einheitlichen Substitutionselastizität (CES-Produktionstechnologie) ausgehen, deuten auf eine hohe Substituierbarkeit zwischen Arbeitnehmenden unterschiedlichen Alters hin.²¹ Zudem zeigen sie, dass Veränderungen der Altersstruktur der Erwerbstätigen kaum Auswirkungen auf die relativen Löhne unterschiedlich alter Beschäftigter haben. Jüngere Arbeiten dieser Art von CARD und LEMIEUX (2001) für Grossbritannien, Kanada und die USA sowie von FITZENBERGER ET AL. (2004) für Deutschland bestätigen die früheren Ergebnisse. Im Rahmen eines CES-Modells ermitteln CARD und LEMIEUX Substitutionselastizitäten zwischen 4 und 6, und FITZENBERGER ET AL. solche zwischen 11,2 und 22,7, was auf eine sehr hohe Substituierbarkeit bzw. sehr flache altersspezifische Nachfragekurven (vgl. Abbildung 4.3) hinweist.

Für eine hohe Substituierbarkeit von Arbeitnehmern unterschiedlichen Alters spricht auch der Tatbestand, dass die Höhe des Anteils an älteren Erwerbstätigen kaum einen Einfluss auf den relativen Lohn zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern hat. Dies zeigen internationale Querschnittskorrelationen zwischen Industrienationen.²² In Bezug auf Abbildung 4.3 deutet das Ergebnis darauf hin, dass Verschiebungen altersspezifischer Angebotskurven kaum Lohnänderungen nach sich ziehen, was sehr flache Nachfragekurven bzw. eine hohe Substituierbarkeit zwischen unterschiedlich alten Arbeitnehmern impliziert.

In diesem Zusammenhang ist ferner auf eine Untersuchung der Entwicklung der Stelleninsetrate in deutschschweizerischen Zeitungen im Zeitraum 1950–2000 hinzuweisen, worüber HÖPFLINGER ET AL. (2006) berichten. Die Ergebnisse zeigen, dass lediglich rund 20 Prozent der Stelleninsetrate Angaben zum gewünschten Alter machten, wobei diese gleichermassen zugunsten wie zungunsten älterer Arbeitskräfte ausfielen. Zudem zeigte sich, dass in den 50er Jahren Stelleninsetrate dreimal häufiger Bezug auf das Alter der gesuchten Arbeitskraft nahmen als heute.

Gegen eine hohe Substituierbarkeit Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters wird andererseits zuweilen angeführt, dass Ältere – im Verhältnis zu ihrem Anteil

²⁰ HAMERMESH, 1993, S. 119ff, bietet hierzu eine inzwischen etwas veraltete Übersicht.

²¹ Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass Arbeiten, die eine variable Substitutionselastizität (flexible Produktionstechnologie) zulassen, auch komplementäre Beziehungen zwischen Arbeitnehmern unterschiedlichen Alters finden. So etwa LEVINE und MITCHELL (1988) für die USA.

²² Vgl. OECD (1998).

²³ OECD (1998) bietet hierfür internationale Evidenz. Für die Schweiz vgl. HENNEBERGER/SOUSA-POZA (2002).

²⁴ Vgl. hierzu Abschnitt 3.7.

²⁵ Vgl. etwa OECD (2003).

am Erwerbstätigenbestand – unter den Neueingestellten im Allgemeinen unterrepräsentiert sind.²³ Doch dies kann lediglich eine Folge der niedrigeren Fluktuation älterer Arbeitnehmer sein. Mit anderen Worten: Es werden deshalb weniger Ältere neu eingestellt, weil schlicht weniger Ältere eine neue Stelle suchen. Dies ist auch am wesentlich niedrigeren Arbeitslosigkeitsrisiko älterer Erwerbspersonen zu sehen.²⁴

Ebenfalls gegen eine hohe Substituierbarkeit spricht die längere Dauer der Stellenlosigkeit bei älteren Arbeitnehmern und deren grösserer Einkommensverlust bei Wiederanstellung, was sowohl in der Schweiz (vgl. SHELDON, 1999) als auch in anderen OECD-Ländern (OECD, 1998) zu beobachten ist. Andererseits ist zu beachten, dass Arbeitslosigkeit weniger als zwei Prozent der älteren Erwerbspersonen in der Schweiz jährlich trifft. Was für eine kleine Problemgruppe gilt, darf nicht ohne Weiteres auf die wesentlich grössere Mehrheit der Nichtbetroffenen übertragen werden.

Des Weiteren werden die so genannten Altersgutschriften der zweiten Säule bzw. der beruflichen Vorsorge (BVG) von manchen Beobachtern als ein mögliches Hindernis angesehen, das die Substituierbarkeit von Alterskräften unterschiedlichen Alters beeinträchtigt.²⁵ Die Altersgutschrift ist das jährliche Sparkapital, das im Rahmen der zweiten Säule zur Bildung des individuellen Rentenkapitals einbezahlt wird und nach Alter gestaffelt ist. Für Versicherte im Alter zwischen 25 und 34 Jahren (bei Frauen zwischen 25 und 31 Jahren) beträgt die jährliche Altersgutschrift 7 Prozent des gemäss BVG versicherbaren Jahreslohnes («Koordinationslohn»), der zwischen rund 3000 und 54 000 Franken liegt. Der Beitragssatz steigt in Abständen von 10 Jahren zunächst auf 10, dann 15 und zuletzt bzw. 10 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter auf 18 Prozent. Die Altersstaffelung der Gutschriften hat zur Folge, dass die Bildung des Rentenkapitals nicht geradlinig erfolgt, sondern mit zunehmendem Alter sich beschleunigt. Damit schlagen die im späteren Alter erzielten Einkommen im Rentenskapital stärker zu Buche. Auf diese Weise wird das Alterskapital der Inflation weniger lange ausgesetzt.

Die Altersstaffelung ist allerdings umstritten. Da eine Firma wesentlich weniger Lohnprozente an die Pensionskasse zu überweisen hat, wenn das Durchschnittsalter seiner Mitarbeiter niedrig ist, wird befürchtet, dass Firmen jüngere Stellenbewerbende älteren vorziehen. Doch dies muss nicht notwendigerweise zutreffen. Zahllast ist nicht gleich Traglast. Wer letztendlich die Altersgutschrift ökonomisch auch trägt, hängt davon ab, welcher Produktionsfaktor der Last am leichtesten ausweichen kann: Kapital oder Arbeit. Da Kapital mobiler ist als Arbeit, trägt in der Regel Letztere die Lohnnebenkosten, und zwar unabhängig von der relativen Höhe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge. In diesem Fall bleiben die Beschäftigungschancen älterer Personen durch die Altersstaffelung weitgehend gewahrt.

Zur Klärung des Sachverhalts untersuchte SCHAETTI (1990) die relativen Anstellungschancen von Arbeitslosen unterschiedlichen Alters vor (1984) und nach (1986–1988) der Einführung des BVG-Obligatoriums im Jahre 1985. Dabei stellte er fest, dass sich die Vermittlungschancen von stellenlosen Männern in der Altersklasse 55–64 und Frauen in der Altersklasse 51–62 im Zeitraum 1986–1988 gegenüber den anderen Altersklassen sogar verbesserten. Durch den Vergleich der relativen Position älterer Menschen vor und nach dem In-

krafttreten des Obligatoriums wird ein eventueller Konjunkturreffekt weitgehend ausgeschaltet. Der Befund der Studie deutet nicht darauf hin, dass die Altersstaffelung die befürchteten negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen älterer Menschen hat. In die gleiche Richtung zeigen internationale Vergleiche, die keinen Zusammenhang zwischen der Höhe der Lohnnebenkosten in einem Land und der Höhe seiner Arbeitslosigkeit finden.²⁶

Um die Substituierbarkeit zwischen Arbeitskräften unterschiedlichen Alters zu erforschen, werden in der Literatur zuweilen auch die Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender untersucht. Dies geschieht in der Regel durch die Suche nach betrieblichen Merkmalen, die sich mit einem höheren Anteil an älteren Mitarbeitern verbinden. So sind etwa BOOCKMANN und ZWICK (2004) für Deutschland vorgegangen. Sie stellen mit Hilfe eines geordneten Probit-Modells fest, dass der Anteil der älteren Beschäftigten mit dem Alter des Betriebs, der Präsenz eines Betriebsrates, einer übertariflichen Entlohnung und dem Anteil an Teilzeitbeschäftigten zunimmt und mit dem technischen Stand der Anlagen, dem Anteil an Auszubildenden und dem Frauenanteil abnimmt. Die Einstellung der Personalverantwortlichen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer hat dagegen nur bei kleinen Betrieben mit unter 100 Mitarbeitern einen statistisch gesicherten Einfluss auf die Altersstruktur der Belegschaft. Das deutet darauf hin, dass die persönliche Einstellung der Personalverantwortlichen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmender in grösseren Betrieben weitgehend ohne Belang ist, bzw. dass die grösseren Unternehmen keine aktive Alterspolitik betreiben.²⁷

Arbeiten wie jene von BOOCKMANN und ZWICK (2004) liefern interessante Ergebnisse. Doch die Kausalitätsfrage bleibt weitgehend offen. Es ist beispielsweise bei der Arbeit von BOOCKMANN und ZWICK (2004) unklar, ob eine übertarifliche Entlohnung eher eine Ursache oder eine Folge eines hohen Anteils älterer Mitarbeiter ist. Das heisst, fördern solche Löhne die Beschäftigung älterer Mitarbeiter oder sind sie lediglich eine Konsequenz ihrer Beschäftigung.

Insgesamt weist die empirische Evidenz eher auf eine hohe Elastizität der Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften unterschiedlichen Alters hin. Das impliziert, dass ältere Arbeitnehmer in der Regel auch ohne grössere Lohneinbusse Arbeit finden können, sofern sie von Arbeitslosigkeit verschont bleiben. Im letzteren Fall erweist sich die Wiedereingliederung jedoch als besonders zäh.

²⁶ Vgl. z.B. NICKELL (1997).

²⁷ JANS ET AL. (2003) kommen auf den Grundlagen ihrer Untersuchungen zu einem ähnlichen Schluss.

4.2.2 Empirische Untersuchung für die Schweiz

In der nachfolgenden Untersuchung gilt es, die Lohnelastizität der Nachfrage nach Arbeitskräften unterschiedlichen Alters bzw. die Steigung der Nachfragekurve in Abbildung 4.2 für die Schweiz zu ermitteln. Wie die frühere Grafik erkennen lässt, führen Verschiebungen der Nachfrage- und/oder Angebotskurve zu Veränderungen der Zahl der Beschäftigten (L_i) eines gegebenen Alters i. Verschiebungen der Angebotskurve bewirken, dass Veränderungen der Zahl der Beschäftigten die Steigung der Nachfragekurve abbilden.

Verschiebungen der Nachfragekurve hingegen haben zur Folge, dass Beschäftigungsveränderungen die Angebotskurve nachzeichnen. Wir benutzen

diese Erkenntnis, um die relative Steigung der Nachfrage- und Angebotskurven für Personen unterschiedlichen Alters in der Schweiz zu schätzen.

Das Vorgehen besteht darin, relative Veränderungen ($\dot{L}$) der Zahl der Erwerbstätigen nach Alter i auf relative Verschiebungen von deren Nachfrage- ($\dot{D}$) und Angebotskurven ($\dot{S}$) zu regressieren. Die Regressionsgleichung lautet:

$$\dot{L}_i = \sum_{j=1}^J \gamma_j + \alpha \cdot \dot{D}_i + \beta \cdot \dot{S}_i + \omega_i$$

²⁸ Vgl. Anhang A.5.

wobei ω eine Zufallsvariable darstellt, die sonstige unbekannte Faktoren auf-fängt, die Verschiebungen der Nachfrage- und Angebotskurven bewirken könnten. Es lässt sich zeigen²⁸, dass die Parameter α und β in (1) die relative Stärke der Lohnelastizität der Nachfrage (ϵ^D) und des Angebots (ϵ^S) messen:

$$\alpha = \frac{\epsilon^S}{\epsilon^S + \epsilon^D}$$

$$\beta = \frac{\epsilon^D}{\epsilon^S + \epsilon^D}$$

Demnach sollte $\alpha + \beta = 1$ sein, wenn das Modell die Realität wirklichkeitstreu abbilden kann. Zudem sollte der Parameter β den Koeffizienten α deutlich übersteigen, wenn die Nachfrage der Firmen nach Arbeitskräften wenig altersabhängig ist, was dem Fall in der rechten Tafel der Abbildung 4.3 grob entspricht.

Die Grundlage der folgenden Untersuchung bilden die harmonisierten Daten der Eidgenössischen Volkszählungen der Jahre 1970, 1980, 1990 und 2000. Die relativen Veränderungen, welche die Variablen der Regressionsgleichung darstellen, reflektieren folglich jene Veränderungen, die sich in den 70er, 80er und 90er Jahren ereigneten.

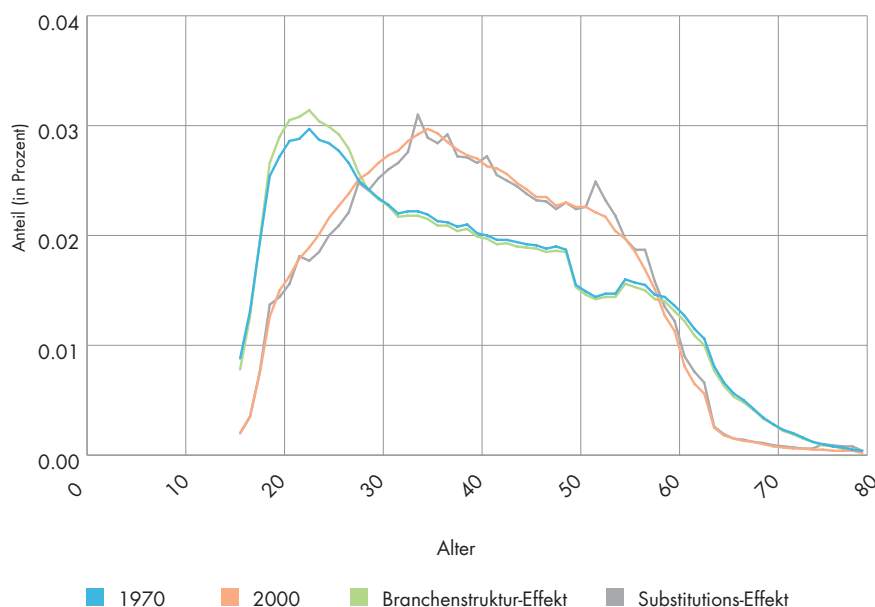
Das Modell wird für alle Erwerbstätigen im Alter zwischen 26 und 80 Jahren sowie getrennt für Schweizer, Schweizerinnen, Ausländer und Ausländerinnen, und auch jeweils nach 26–59-Jährigen und 60–80-Jährigen unterteilt, geschätzt. Die J Parameter γ stellen Konstanten dar, die bei aggregierten Schätzungen allfällige perioden-, nationalitäten- und/oder geschlechtsspezifische Unterschiede auffangen sollen. Es handelt sich um Interaktionen zwischen Perioden-, Nationalitäten- und Geschlechts-Dummies. Insgesamt gibt es 12 (= J) solche Interaktionsterme im aggregierten Modell.

Um das obige Modell zu implementieren, werden Daten gebraucht, die Kurvenverschiebungen ($\dot{D}$ und $\dot{S}$) abbilden. Wir verwenden dazu zwei Grössen, welche die gesuchten Angebots- und Nachfrageveränderungen annähernd darstellen.

- In Bezug auf Verschiebungen der Angebotskurve ($\dot{S}$) handelt es sich um diejenigen Veränderungen des altersspezifischen Arbeitskräfteangebots, die ausschliesslich aus demographischen Entwicklungen wie der natürlichen Alterung der Bevölkerung, Todesfällen oder Ein- und Auswanderungen resultieren.
- Bei Verschiebungen der Nachfragekurve ($\dot{D}$) handelt es sich um diejenigen Veränderungen der Altersstruktur der Beschäftigung zwischen zwei Volks-

zählungen, die auf Veränderungen der Branchenstruktur der Wirtschaft zurückzuführen sind. Da die Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Branchen variiert, hat der Branchenwandel unter sonst gleichen Bedingungen zur Folge, dass sich auch die Altersstruktur der Beschäftigung verändert. Die formalen Details der Herleitung des Modell werden im Anhang A.6 dargestellt.

Abb. 4.4: Nachfrageseitige Ursachen der Veränderung der Altersstruktur der Erwerbstätigen, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Bevor man sich den Schätzungen der relativen Steigungen der Nachfrage- und Angebotskurven zuwendet, ist es instruktiv zu schauen, wie sich die einzelnen Variablen der Gleichung zueinander verhalten. Dazu betrachten wir in Abbildung 4.4 zunächst die Beziehung zwischen der Veränderung der Beschäftigung pro Altersklasse und den Einflussfaktoren der Nachfrage. Eine wesentliche Erkenntnis der Berechnungen im Anhang A.5 besteht darin, dass sich die Veränderung der Nachfrage nach Arbeitskräften pro Altersklasse definitorisch in zwei Effekte aufspalten lässt, nämlich

- einen Branchenstruktur-Effekt, der einfach dadurch entsteht, dass sich der Branchenmix der Wirtschaft mit der Zeit verändert, die einzelnen Branchen aber einen unterschiedlichen Altersmix ihrer Belegschaft haben.
- einen Substitutions-Effekt, der entsteht, falls die Unternehmen innerhalb der Branchen den Altersmix verändern.

Die beschriebenen Größen erscheinen hier in Anteilen statt in absoluter Form. Die orange und blaue Linie stellen die tatsächliche Altersstruktur der Erwerbstätigen im Jahre 1970 und 2000 dar. Der Verlauf der Kurven zeigt, dass 1970 fast 3 Prozent aller Erwerbstätigen 24 Jahre alt waren und dass 2000 etwa

²⁹ Der starke Einbruch 1970 bei den 51–55-Jährigen ist eine Folge der Spanischen Grippe 1918–20.

der gleich hohe Anteil aus 36-Jährigen bestand.²⁹ An den Kurvenverläufen ist ebenfalls zu erkennen, dass sich die Beschäftigung zunehmend auf die 29–58-Jährigen konzentriert. Das heisst, der Anteil der unter 29-Jährigen und der über 58-Jährigen hat abgenommen. Trotzdem hat sich das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen seit 1970 kaum verändert. Betrug es 1970 39,4 Jahre, so lag es 2000 bei 40,7 Jahren. Die oft vermutete Verjüngung der Erwerbsbevölkerung hat also bislang nicht stattgefunden.

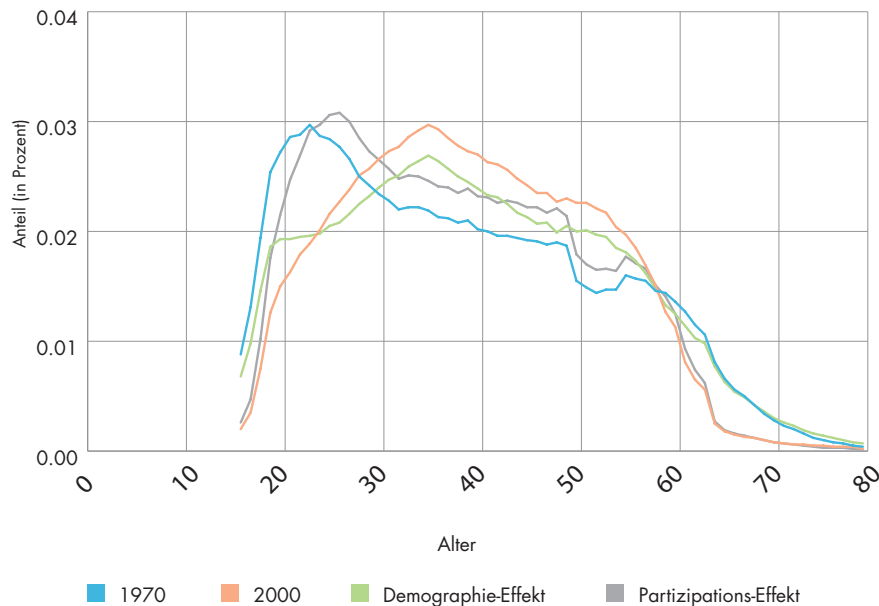
Wie oben ausgeführt lässt sich diese Veränderung der Altersstruktur durch eine Verschiebung der Branchenstruktur (Branchenstruktur-Effekt) und/oder eine Verschiebung der Altersstrukturen innerhalb der Branchen (Substitutions-Effekt) erklären. Die grüne Linie für den Branchenstruktur-Effekt gibt die hypothetische Verteilung der Beschäftigung für das Jahr 2000 wieder, die sich ergeben hätte, wenn die Veränderung seit 1970 allein durch den geänderten Branchenmix der Wirtschaft verursacht worden wäre. Da diese Kurve aber weitgehend mit der Beschäftigungsverteilung für 1970 übereinstimmt, folgt daraus, dass es der Substitutionseffekt war, der die Veränderung antrieb. In der Tat deckt sich die Kurve für den Substitutionseffekt praktisch mit Beschäftigungsverteilung für das Jahr 2000. Die Verschiebung der Altersstruktur der Beschäftigung ist also zum grössten Teil auf den Substitutions-Effekt bzw. auf eine Veränderung der Altersstrukturen innerhalb der Branchen zurückzuführen.

Die gleiche Veränderung der Altersstruktur lässt sich auch angebotsseitig aufschlüsseln, nämlich

- durch eine Verschiebung der Altersstruktur der Wohnbevölkerung (Demographie-Effekt)
- eine Veränderung der altersspezifischen Erwerbsbereitschaft der Wohnbevölkerung (Partizipations-Effekt) erklären.

Welcher Effekt auf der Angebotsseite dominiert, geht aus Abbildung 4.5 hervor. Wie die Grafik zeigt, überwiegt bei den 17–59-Jährigen der Demographie-Effekt, bei den Älteren hingegen der Partizipations-Effekt.

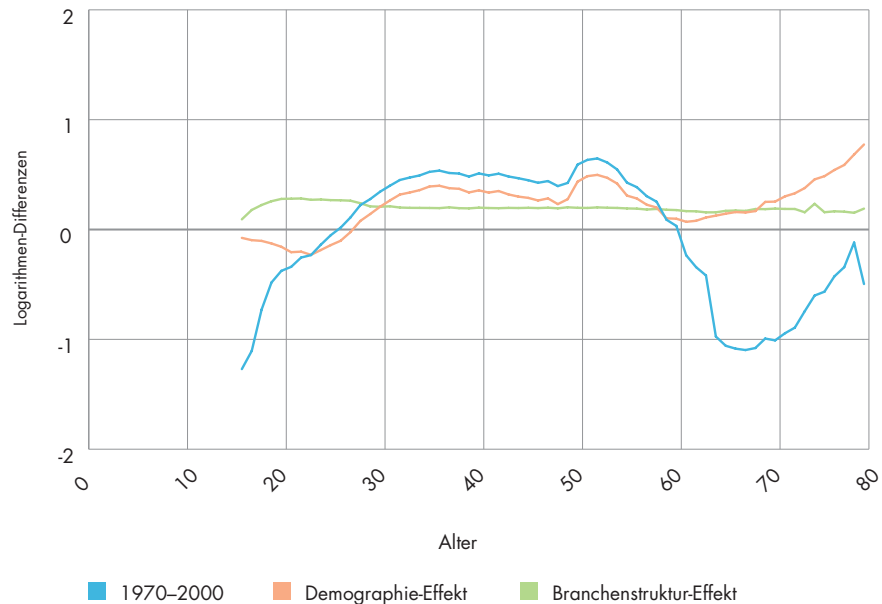
Abb. 4.5: Angebotsseitige Ursachen der Veränderung der Altersstruktur der Erwerbstätigen, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Die weitgehende Dominanz der Demographie- und die Substitutions-Effekte führt uns zur wichtigen Vermutung, dass Veränderungen der Altersstruktur der Erwerbstätigen in der Schweiz in erster Linie demographisch bzw. angebotsseitig bedingt waren. Mit anderen Worten: die Arbeitgeber passten die Altersstrukturen in ihren Betrieben dem jeweils verfügbaren Angebot an Arbeitskräften grösstenteils an. Dies spricht einerseits für eine hohe Substituierbarkeit von Erwerbspersonen unterschiedlichen Alters und andererseits gegen die Präsenz einer aktiven Alterspolitik der Firmen.

Abb. 4.6: Relative Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen («1970–2000») sowie relative Angebots- («Demographie-Effekt») und Nachfrageschocks («Branchenstruktur-Effekt») nach Alter, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Abbildung 4.6 präsentiert nun die Daten, die unserer Regressionsanalyse zugrunde liegen. Die in der Grafik dargestellten relativen Veränderungen beziehen sich allerdings auf die gesamte Zeitspanne von 1970 bis 2000, während die Schätzungen auf Zehnjahresänderungen beruhen. Das Schaubild deutet darauf hin, dass die Beziehung zwischen den drei Variablen $\hat{L}$ («1970–2000»), $\hat{S}$ («Demographie-Effekt») und $\hat{D}$ («Branchenstruktur-Effekt») beim Alter 25 und 60 einen Bruch erfährt. Deshalb werden auch separate Modelle für die Gruppen der 26–59-Jährigen und der über 59-Jährigen geschätzt, um zu überprüfen, ob sich die uns interessierenden Parameter α und β nach diesen zwei Altersklassen unterscheiden.

Die Schätzergebnisse erscheinen in Tabellen 4.1 bis 4.3. Tabelle 4.1 präsentiert die Resultate beruhend auf dem gewöhnlichen Kleinstquadrat-Verfahren (OLS), und Tabelle 4.3 die Ergebnisse basierend auf dem gewichteten Kleinstquadrat-Verfahren (WLS). Als Gewicht dient bei WLS die Anzahl der Erwerbstätigen, auf die sich die einzelnen Beobachtungen (Alter) jeweils beziehen. WLS sorgt dafür, dass Beobachtungen mit niedriger Fallzahl mit kleinerem Gewicht in die Schätzungen eingehen. Dadurch wird der Effekt eventueller Ausreisser, die auf kleine Fallzahlen zurückzuführen sind, reduziert. Die ungewichteten Ergebnisse gelten für ein typisches Alter und die gewichteten für typische Erwerbstätige.

Tab. 4.1: Regressionsergebnisse für Gleichung 1, OLS

	Parameterschätzungen				t-Tests auf Strukturbruch		Erklärungsanteile				Fälle
	α	β	$\beta/\alpha^{1)}$	$\alpha+\beta^{2)}$	α	β	R ²	D-Anteil	S-Anteil	Gem. ³	
Insgesamt	0,115* (0,056)	0,957*** (0,043)	8,29***	1,072	0,37	1,27	0,510	0,004	0,747	0,249	660
26–59-Jährige	0,029 (0,022)	1,024*** (0,009)	35,06***	1,053**			0,979	0,000	0,756	0,244	408
60–80-Jährige	–0,008 (0,098)	0,930*** (0,074)	114,15***	0,921			0,676	0,000	0,320	0,680	252
Schweizer/innen	1,895*** (0,166)	0,871*** (0,097)	0,46***	2,766***	0,12	2,41**	0,465	0,467	0,288	0,245	330
26–59-Jährige	0,370*** (0,056)	1,027*** (0,021)	2,77***	1,397***			0,949	0,012	0,659	0,329	204
60–80-Jährige	0,334 (0,283)	0,629*** (0,164)	1,88	0,963			0,557	0,009	0,099	0,891	126
Schweizer	3,272*** (0,469)	0,537*** (0,130)	0,16***	3,809***	2,03***	3,82***	0,370	0,517	0,182	0,302	165
26–59-Jährige	–0,025 (0,051)	0,970*** (0,009)	39,01***	0,945			0,992	0,000	0,984	0,016	102
60–80-Jährige	1,873** (0,932)	–0,038 (0,263)	0,02*	1,835			0,479	0,076	0,000	0,924	63
Schweizerinnen	1,782*** (0,180)	1,138*** (0,141)	0,64***	2,920***	0,14	0,45	0,522	0,563	0,371	0,066	165
26–59-Jährige	0,425*** (0,079)	1,102*** (0,042)	2,60***	1,527***			0,888	0,037	0,918	0,044	102
60–80-Jährige	0,381 (0,293)	1,005*** (0,211)	2,64**	1,387			0,660	0,020	0,100	0,880	63
Ausländer/innen	–0,266*** (0,072)	0,983*** (0,041)	3,69***	0,717***	0,16	0,18	0,685	0,019	0,825	0,156	330
26–59-Jährige	–0,040** (0,019)	1,019*** (0,008)	25,57***	0,979			0,991	0,000	0,771	0,229	204
60–80-Jährige	–0,057 (0,107)	1,004*** (0,084)	17,67***	0,947			0,721	0,001	0,468	0,531	126
Ausländer	–0,948*** (0,119)	0,883*** (0,044)	0,93***	–0,064***			0,764	0,123	0,763	0,113	165
26–59-Jährige	0,149 (0,112)	1,023*** (0,013)	6,88***	1,172	2,18**	1,75*	0,995	0,000	0,361	0,639	102
60–80-Jährige	–0,373* (0,211)	0,821*** (0,115)	2,20***	0,448**			0,690	0,024	0,398	0,577	63
Ausländerinnen	–0,018 (0,086)	1,154*** (0,065)	65,57***	1,136	0,80	1,47	0,695	0,000	0,850	0,150	165
26–59-Jährige	–0,046** (0,021)	1,032*** (0,013)	22,46***	0,986			0,987	0,001	0,912	0,087	102
60–80-Jährige	0,050 (0,118)	1,204*** (0,116)	24,18***	1,254			0,771	0,001	0,548	0,451	63

Sternchen kennzeichnen mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10% (*), 5% (**) bzw. 1% (***) einen gegen Null statistisch gesicherten Wert. Standardfehler erscheinen in Klammern.

¹⁾ Die Nullhypothese lautet $\alpha = \beta$.

²⁾ Die Nullhypothese lautet $\alpha + \beta = 1$.

³⁾ Gemeinsam

Betrachten wir zunächst die Ergebnisse in Tabelle 4.1, so ist zu erkennen, dass in Bezug auf die Gesamtheit aller 26–80-Jährigen («Insgesamt») und ohne Unterscheidung nach Nationalität oder Geschlecht die Modellbedingung $\alpha + \beta = 1$ erfüllt ist: Die Summe der geschätzten Parameter beträgt 1,072 und unterscheidet sich nicht in einer statistisch signifikanten Weise von

1,0. Dies gilt auch – mit Ausnahme männlicher Ausländer – für alle 60–80-Jährigen. Dort, wo die Bedingung nicht erfüllt ist, wird sie quantitativ meistens nicht stark verletzt. Dies spricht für die Realitätsnähe unseres Modells.

³⁰ Vgl. Spalte β/α .

Ferner geht aus den Resultaten hervor, dass der geschätzte Wert für β denjenigen für α in der Regel deutlich übersteigt.³⁰ Dies deutet darauf hin, dass die Lohnelastizität der Nachfrage (ϵ^D) hoch ist bzw. dass Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters gut substituierbar sind. Prominente Ausnahme sind 60–80-jährige Schweizer Männer. Wenn man die Ergebnisse allerdings nach Dekaden herunterbricht (Tabelle 4.2), wird erkennbar, dass das abweichende Resultat eher die Verhältnisse der 70er und 80er Jahre widerspiegelt. Für die 90er Jahre erhält man das bei den anderen Personengruppen gezeigte Bild.

Tab. 4.2: Regressionsergebnisse für Gleichung 1, 60–80-jährige Schweizer Männer, OLS

	Parameterschätzungen				Erklärungsanteile				Fälle
	α	β	$\beta/\alpha^{(1)}$	$\alpha+\beta^{(2)}$	R^2	D-Anteil	S-Anteil	Gem. ³	
60–80-Jährige	1,873** (0,932)	–0,038 (0,263)	0,02*	1,835	0,479	0,076	0,000	0,924	63
70er	1,552 (0,920)	–0,629** (0,273)	0,40**	0,924	0,233	0,521	0,972	–0,493	21
80er	8,863*** (2,039)	1,252** (0,473)	0,14***	10,114***	0,518	0,976	0,361	–0,337	21
90er	0,514 (1,900)	2,947*** (0,562)	5,74	3,461	0,671	0,002	0,750	0,248	21

Sternchen kennzeichnen mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10% (*), 5% (**) bzw. 1% (***) einen gegen Null statistisch gesicherten Wert. Standardfehler erscheinen in Klammern.

¹⁾ Die Nullhypothese lautet $\alpha = \beta$.

²⁾ Die Nullhypothese lautet $\alpha + \beta = 1$.

³⁾ Gemeinsam

³¹ Vgl. hierzu die «t-Tests auf Strukturbruch».

Es sind im Allgemeinen auch keine Strukturbrüche zwischen den 26–59-Jährigen und 60–80-Jährigen bezüglich der Parameter α und β festzustellen.³¹ Dies liefert weitere Unterstützung für die These, dass die Nachfrage der Firmen nach Arbeitskräften generell nicht stark altersabhängig ist. Die Hauptausnahme bildet erneut die Gruppe der 60–80-jährigen Schweizer Männer, was ebenfalls nur für die 70er und 80er Jahre gilt.

Des Weiteren zeigen die Werte des Bestimmtheitsmasses (R^2), dass zwischen 37 und 99 Prozent der unterschiedlichen Wachstumsraten der Beschäftigung nach Alter auf Branchenstruktur- und Demographie-Effekte zurückzuführen sind. Bei den 26–59-Jährigen ist der Erklärungsanteil höher, was die parallelen Verläufe der Kurven in dieser Altersklasse (vgl. Abbildung 4.6) auch erwarten liess. Es ist aber zu beachten, dass die Höhe des Bestimmtheitsmasses nichts über die Güte der Parameterschätzungen aussagt. Ein niedriger Wert des Masses besagt lediglich, dass andere mögliche Ursachen von Verschiebungen der Nachfrage- und Angebotskurven massgebender waren, als die von uns berechneten. Um aber die Steigungen der Nachfrage- und Angebotskurven verlässlich zu schätzen, müssen die Daten nicht sämtliche Kurvenverschiebungen erfassen.

Tab. 4.3: Regressionsergebnisse für Gleichung 1, WLS

	Parameterschätzungen				t-Tests auf Strukturbruch		Erklärungsanteile				Fälle
	α	β	$\beta/\alpha^{1)}$	$\alpha+\beta^{2)}$	α	β	R ²	D-Anteil	S-Anteil	Gem. ³	
Insgesamt	0,613*** (0,076)	1,017*** (0,026)	1,66***	1,630***	0,11	6,36***	0,782	0,028	0,649	0,322	660
26–59-Jährige	0,106*** (0,030)	1,007*** (0,009)	9,49***	1,113***			0,978	0,001	0,644	0,355	408
60–80-Jährige	0,076 (0,259)	0,202* (0,126)	2,66	0,278**			0,427	0,000	0,014	0,985	252
Schweizer/innen	1,263*** (0,138)	1,015*** (0,048)	0,80*	2,278***	0,45	5,57***	0,702	0,111	0,592	0,297	330
26–59-Jährige	0,287*** (0,058)	1,002*** (0,017)	3,49***	1,289***			0,963	0,005	0,695	0,301	204
60–80-Jährige	0,490 (0,445)	-0,098 (0,197)	0,20	0,392			0,308	0,023	0,005	0,972	126
Schweizer	1,494*** (0,304)	0,944*** (0,065)	0,63*	2,437***	2,57***	6,03***	0,625	0,091	0,802	0,108	165
26–59-Jährige	-0,045 (0,049)	0,971*** (0,008)	21,57***	0,926			0,993	0,000	0,975	0,025	102
60–80-Jährige	3,580*** (1,408)	-0,764*** (0,288)	0,21***	2,815			0,262	0,314	0,342	0,344	63
Schweizerinnen	1,193*** (0,141)	1,144*** (0,073)	0,96	2,337***	0,14	1,40	0,687	0,204	0,695	0,101	165
26–59-Jährige	0,397*** (0,087)	1,068*** (0,037)	2,69***	1,465***			0,901	0,024	0,920	0,056	102
60–80-Jährige	0,451 (0,375)	0,700*** (0,260)	1,55	1,151			0,556	0,020	0,100	0,880	63
Ausländer/innen	-0,060* (0,035)	0,981*** (0,012)	16,21***	0,920**	2,94***	0,59	0,971	0,000	0,617	0,382	330
26–59-Jährige	-0,021 (0,021)	1,007*** (0,007)	48,07***	0,986			0,994	0,000	0,617	0,383	204
60–80-Jährige	-0,422*** (0,135)	0,960*** (0,079)	2,28***	0,538			0,814	0,019	0,284	0,697	126
Ausländer	-0,795*** (0,126)	0,925*** (0,016)	1,16***	0,131***	5,90***	2,98***	0,980	0,005	0,423	0,572	165
26–59-Jährige	0,096 (0,120)	1,019*** (0,014)	10,63***	1,115			0,995	0,000	0,317	0,683	102
60–80-Jährige	-1,330*** (0,209)	0,761*** (0,085)	0,57***	-0,568***			0,882	0,094	0,184	0,722	63
Ausländerinnen	-0,007 (0,034)	0,993*** (0,022)	143,14***	0,986	0,15	2,23**	0,954	0,600	0,600	-0,200	165
26–59-Jährige	-0,023 (0,019)	1,001*** (0,012)	42,79***	0,978			0,992	0,000	0,614	0,386	102
60–80-Jährige	-0,001 (0,144)	1,274*** (0,122)	1078***	1,273			0,802	0,000	0,463	0,537	63

Sternchen kennzeichnen mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10% (*), 5% (**) bzw. 1% (***) einen gegen Null statistisch gesicherten Wert. Standardfehler erscheinen in Klammern.

¹⁾ Die Nullhypothese lautet $\alpha = \beta$.

²⁾ Die Nullhypothese lautet $\alpha + \beta = 1$.

³⁾ Gemeinsam

In den Spalten rechts der Bestimmtheitsmasse werden die Gesamterklärungsanteile noch auf Branchenstruktur-Effekte («D-Anteil»), Demographie-Effekte («S-Anteil») und kombinierte Effekte («Gemeinsam») aufgeteilt. Wie zu erkennen ist, dominieren eindeutig die Demographie-Effekte bzw. Verschiebungen des Angebots. Prominente Ausnahme bildet erneut die Gruppe der 60–80-jährigen Schweizer. Bei diesen Personen lassen sich die beiden Effekte nicht trennen bzw. dominiert der gemeinsame Einfluss beider Effekte.

Die Ergebnisse beruhend auf der gewichteten Schätzung (WLS-Verfahren) präsentieren weitgehend das gleiche Bild. Die Güte der Modellspezifikation, die an der Erfüllung der Bedingung $\alpha + \beta = 1$ gemessen wird, lässt etwas nach. Sie ist bei den 60–80-Jährigen jedoch weiterhin gut. Ferner ist β im Allgemeinen grösser als α , was für die relativ hohe Lohnelastizität der Nachfrage nach Personen unterschiedlichen Alters bzw. für ihre hohe Substituierbarkeit spricht. Die Strukturbrüche zwischen 26–59-Jährigen nehmen zu. Dies betrifft vor allem ausländische Männer. Doch nur bei den Schweizer Männern führt der Bruch zu einer Umkehr des Verhältnisses zwischen α und β , was allerdings nur für die 70er und 80er Jahre gilt. Zudem nimmt das Bestimmtheitsmass im Allgemeinen zu. Auch der Erklärungsbeitrag der Angebotsveränderungen steigt. Es ist allerdings zu beachten, dass bei WLS das Bestimmtheitsmass nicht auf das Intervall 0–1 begrenzt ist.

4.2.3 Fazit

Im Mittelpunkt des Abschnitts 4.2 stand die Frage nach der Substituierbarkeit von Arbeitskräften unterschiedlichen Alters. Eine hohe Substituierbarkeit impliziert unter anderem, dass ältere Arbeitskräfte ohne grössere Lohneinbussen und/oder Arbeitslosigkeit Arbeit finden können. Eine Reihe empirischer Befunde, über die in diesem Abschnitt berichtet wurde, deutet auf eine relativ hohe Substituierbarkeit unterschiedlich alter Arbeitskräfte hin:

- Sowohl gerontologisch-psychologische als auch wirtschaftswissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass die Arbeitsproduktivität und die Qualifizierbarkeit der Menschen jenseits der 70-Jahre-Marke weitgehend erhalten bleibt.
- Ausländische Studien ermitteln hohe Substitutionselastizitäten zwischen Arbeitskräften unterschiedlichen Alters, worauf unsere empirische Untersuchung für die Schweiz ebenfalls hinweist.
- Es besteht kein empirischer Zusammenhang zwischen dem Anteil der älteren Erwerbstätigen in einem Land und den relativen Löhnen jüngerer und älterer Beschäftigter.
- Der Anteil der Stelleninserate in deutschsprachigen Zeitungen in der Schweiz, die auf das Alter der gesuchten Arbeitskräfte Bezug nehmen, beträgt lediglich 10 Prozent und ist seit 1950 um zwei Drittel gefallen.
- Sowohl Firmenumfragen als auch die empirischen Auswertungen dieses Unterkapitel weisen darauf hin, dass Schweizer Firmen keine aktive Alterspolitik betreiben bzw. ihre Personalpolitik der aktuellen Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung anpassen.

Gegen eine hohe Substituierbarkeit zwischen Arbeitskräften unterschiedlichen Alters spricht hingegen die Hartnäckigkeit der Arbeitslosigkeit bei älteren Erwerbspersonen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Altersarbeitslosigkeit zumindest bislang auf eine Minderheit von weniger als zwei Prozent der älteren Erwerbspersonen pro Jahr begrenzt blieb. Was für diese Minderheit zutrifft, kann nicht für die Summe aller älteren Arbeitskräfte geltend gemacht werden.

4.3 Arbeitsangebot älterer Menschen

Im Folgenden untersuchen wir, (i) welche Mechanismen für die Entscheidung, weiterhin zu arbeiten, eine Rolle spielen und (ii) wie stark das Verhalten der Individuen durch staatliche Regeln und institutionelle Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel das Regelrentenalter, beeinflusst werden kann.

Um diesen Fragen nachzugehen, gibt der nächste Abschnitt zunächst einen Überblick darüber, welche Faktoren die Arbeitsangebotsentscheidung älterer Arbeitnehmer beeinflussen, wobei den ökonomischen Anreizgrößen besonderes Augenmerk zuteil wird. Im Abschnitt 4.3.2 werden dann die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen vorgestellt. Dabei präsentieren wir zunächst die Befunde aus international vergleichenden Studien und anschließend Ergebnisse auf der Basis Schweizer Daten. Für die Schweiz ist von besonderem Interesse, welche Auswirkungen die letzten AHV-Reformen für Arbeitsangebotsentscheidungen älterer Erwerbspersonen haben: Hieraus lassen sich Schlüsse ziehen, wie schweizerische Arbeitnehmer bei weiteren Reformen der Alterssicherungsinstitutionen reagieren könnten. Um dies zu beantworten, führen wir im Abschnitt 4.3.3 eine empirische Analyse auf Basis der Daten der SAKE durch.

4.3.1 Ruhestandsentscheid aus ökonomischer Sicht

Die Arbeitsangebotsentscheidungen älterer Arbeitnehmer können in vielerlei Hinsicht untersucht werden (z.B. Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Aufnahme geringfügiger Beschäftigungen und Nebenjobs, Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach dem Altersrücktritt). Im Hinblick auf die Alterssicherung und für die Frage nach den Auswirkungen ökonomischer Anreize interessiert uns am meisten, welche Faktoren die Ruhestandsentscheidung beeinflussen und wie Individuen den Zeitpunkt ihres Arbeitsmarktaustritts wählen. Mit dem Austritt aus der Erwerbstätigkeit verlieren Arbeitnehmer ihr vorheriges Arbeitseinkommen, das sie mit Transfers aus öffentlichen und privaten Quellen ersetzen. Gleichzeitig kommen sie nach dem Arbeitsmarktaustritt in den verstärkten Genuss von Freizeit. In der wirtschaftswissenschaftlichen Analyse der Ruhestandsentscheidung geht man davon aus, dass Individuen den Nutzen aus Konsum, der während der Erwerbstätigkeit finanzierbar war, im Ruhestand durch Nutzen aus mehr Freizeit ersetzen. Dabei wird unterstellt, dass die Individuen unter den jeweils für sie geltenden Rahmenbedingungen den optimalen Zeitpunkt zum Austritt aus dem Arbeitsmarkt wählen.

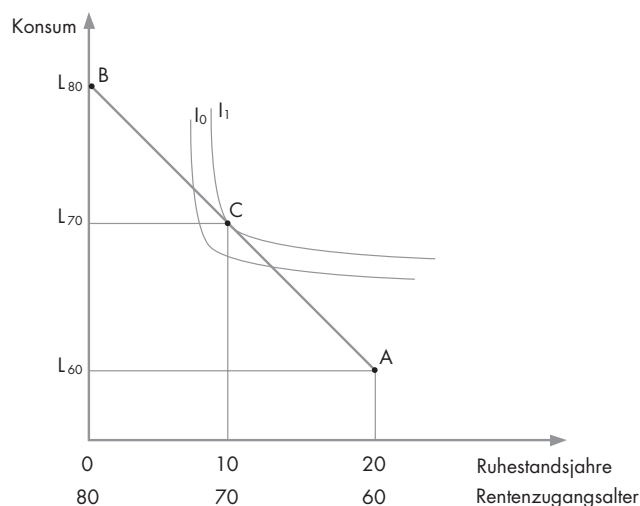
Für die Entscheidung, aus dem Erwerbsleben auszutreten, sind aus ökonomischer Sicht drei Größen entscheidend: (a) das mögliche weitere Erwerbseinkommen des Arbeitnehmers, (b) das mögliche Einkommen aus z.B. Rente und Pension nach Austritt aus dem Arbeitsmarkt und schliesslich (c) die Präferenzen des Arbeitnehmers bezüglich des Konsums von Gütern und von Freizeit. Die Arbeitsangebotsentscheidung der älteren Arbeitnehmer ist durch erhebliche Unsicherheit charakterisiert. Sie können z.B. den weiteren Verlauf der Erwerbseinkommen nicht vorhersehen, sie wissen nicht, wie lange und wie gesund sie weiterhin leben, oder wie ihr Einkommen in der Zukunft besteuert wird. Sie

müssen ohne verlässliche Information entscheiden, ob sie weiter erwerbstätig sind und wann sie aufhören zu arbeiten.

Um zu verdeutlichen, welche Rolle die verschiedenen Faktoren für die Wahl des Rentenalters spielen, unterstellen wir folgendes vereinfachtes Szenario: Arbeitnehmer sind nach dem Rentenzugang nicht mehr erwerbstätig, sie können ab Alter 60 in den Ruhestand wechseln und haben eine Lebenserwartung von 80 Jahren. Individuen könnten zum Beispiel im Alter 60 aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Sie würden dann ab diesem Zeitpunkt Transfers öffentlicher und privater Rentenversicherungen und Pensionskassen beziehen und diese für Konsumzwecke ausgeben. Der Gesamtwert dieser Transfers über die weitere Lebensdauer von 20 Jahren ist das im Alter 60 erwartete Lebenseinkommen (L_{60}). Diese Situation ist in Abbildung 4.7 im Punkt A abgebildet: Die Person kann bei Rentenbezug ab Alter 60 und erwarteten 20 Jahren im Ruhestand über ein Lebenseinkommen in Höhe von L_{60} verfügen.

Alternativ könnte die Person auch beschliessen, bis zum Alter 80 erwerbstätig zu bleiben und dadurch ein höheres Lebenseinkommen in Höhe von L_{80} zu beziehen. Dies ist durch Punkt B in Abbildung 4.7 dargestellt. Da Erwerbseinkommen typischerweise oberhalb der Transfereinkommen liegen, ist das Lebenseinkommen bei dauerhafter Erwerbstätigkeit höher als beim Arbeitsmarktaustritt im Alter von 60 Jahren. Nun kann man für jedes mögliche Rentenalter zwischen 60 und 80 das damit verbundene Lebenseinkommen berechnen. Dies lässt sich in Abbildung 4.7 auf einer Verbindungslinie der Punkte A und B abbilden. Diese Linie beschreibt, dass Arbeitnehmer, die früh in Rente wechseln wollen, mit geringerem Lebenseinkommen auskommen müssen, als solche, die noch länger erwerbstätig sind. Arbeitnehmer können somit entweder über hohes Lebenseinkommen und wenig Freizeit (Punkt B) oder über ein geringes Lebenseinkommen und viel Freizeit (Punkt A) verfügen.

Abb. 4.7: Die Ruhestandsentscheidung



Welchen Punkt auf der Linie zwischen A und B ein Individuum schliesslich wählt, hängt von seinen Präferenzen bezüglich Einkommen und Freizeit ab. Solche Präferenzen kann man grafisch mit Hilfe von Linien gleicher Nutzenerhöhe, so genannten Indifferenzkurven beschreiben. Die Idee ist, dass es mehrere Kombinationen von Rentenalter und Einkommen geben kann, mit denen es einer Person gleich gut geht, beispielsweise bei einem Rentenalter von 60 und einem jährlichen Einkommen von 50 000 Franken und einem Rentenalter von 62 und einem jährlichen Einkommen von 54 000 Franken. Alle Einkommens-Freizeit-Kombinationen, die den gleich hohen Nutzen erzeugen, liegen auf der gleichen Indifferenzkurve: Die Individuen sind zwischen den verschiedenen Freizeit-Konsum-Kombinationen, die eine solche Kurve abbildet, indifferent. In Abbildung 4.7 sind solche Linien gleichen Nutzens eingetragen (I_0 und I_1). Wir gehen davon aus, dass es einer Person umso besser geht, je weiter aussen die Linie liegt: In Abbildung 4.7 repräsentiert Linie I_1 bei jedem Rentenalter eine günstigere Situation in Form eines höheren Lebenseinkommens als Linie I_0 . Die Person mit den dargestellten Indifferenzkurven I_0 und I_1 wird sich auf der Linie zwischen A und B für den Punkt C bzw. einen Rentenzugang mit Alter 70 mit 10 verbleibenden Ruhestandsjahren entscheiden, da dies die Freizeit-Konsum-Kombination darstellt, die die höchste Indifferenzkurve erreicht. Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen besitzen unterschiedliche Indifferenzkurven und wählen unter sonst gleichen Bedingungen folglich unterschiedliche Pensionierungszeitpunkte.

Das in Abbildung 4.7 dargestellte Analyseinstrument hilft nun abzuschätzen, wie Arbeitnehmer auf Änderungen der Rahmenbedingungen reagieren (vgl. Abbildung 4.8). Ergibt sich beispielsweise eine Lohnsteigerung, so bedeutet das, dass bei jedem Arbeitseinsatz nun ein höheres Lebenseinkommen verdient werden kann als zuvor. Wenn die Person allerdings mit Alter 60 in Rente geht, ändert sich an ihrer Situation nichts. Die Linie AB dreht sich also hin zur neuen Linie AB'. Gegenüber der Ausgangssituation auf der Linie AB verbessern sich die Lebenseinkommensmöglichkeiten, wenn man später in Rente geht (vgl. die linke Tafel in Abbildung 4.8).

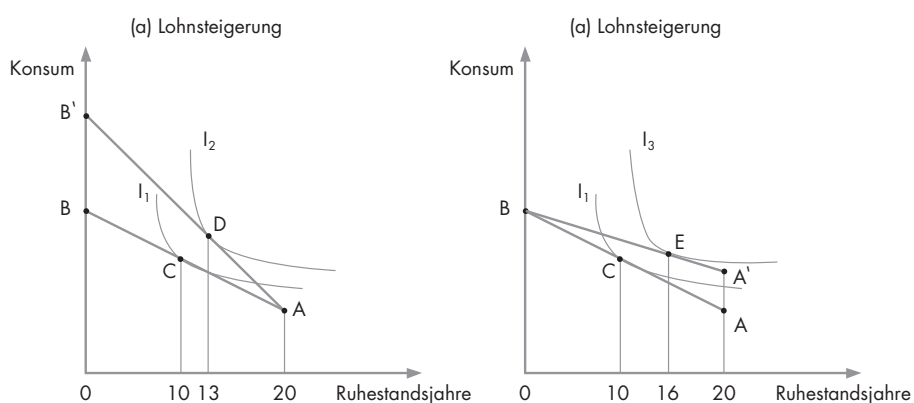
Eine solche Lohnänderung hat zwei gegenläufige Effekte. Zum einen hat der Arbeitnehmer bei gegebenem Arbeitseinsatz ein höheres Einkommen. Das kann dazu führen, dass er nun etwas weniger arbeitet, da er die finanziellen Bedürfnisse befriedigt sieht und nun mehr Freizeit geniessen möchte. Alternativ könnte der Arbeitnehmer aber auch darauf reagieren, dass jetzt jede nicht gearbeitete Stunde einen grösseren Einkommensverlust bedeutet als vor der Lohnerhöhung. Daher könnte nach der Lohnerhöhung auch mehr gearbeitet werden. In der Darstellung in Abbildung 4.8a dominiert der erste Effekt: Gemäss dem Tangentialpunkt zwischen der Indifferenzkurve I_2 und der Kurve AB' am Punkt D wird das Individuum nun 13 statt zuvor am Punkt C 10 Ruhestandsjahre geniessen. Bei anderem Verlauf der Indifferenzkurve, also bei anderen Präferenzen, hätte sich das Individuum auch für eine Verlängerung des Erwerbslebens entscheiden können. Wie es sich entscheidet, steht nicht a priori fest.

Die Auswirkung einer Änderung in den Transfereinkommen ist in Abbildung 4.8b dargestellt. Das Lebenseinkommen, das sich aus Arbeiten bis 80 ergibt (Punkt B), ändert sich durch die Erhöhung der Transfereinkommen nicht, da das

im Punkt B erhaltene Einkommen nur aus Erwerbseinkommen besteht. Den grössten Vorteil aus der Renten- oder Pensionserhöhung geniessen diejenigen, die die Erwerbstätigkeit als erste verlassen. Der Punkt A verschiebt sich nach oben zum Punkt A', bei dem das im Alter 60 berechnete Lebensseinkommen nun deutlich höher ausfällt. Dies gilt entsprechend für Personen, die anschliessend in den Ruhestand wechseln.

Auch diesmal gibt es zwei Effekte, die aber in diesem Fall in die gleiche Richtung weisen. Durch die erhöhten Transferbezüge steigt das auch ohne Erwerbstätigkeit verfügbare Einkommen. Dieses muss also nicht mehr durch Arbeit erwirtschaftet werden, so dass das Individuum die Erwerbstätigkeit reduzieren kann. Gleichzeitig sinkt der mit der Erwerbstätigkeit verbundene Vorteil im Lebensseinkommen: Die Linie A'B verläuft nun flacher als zuvor, ein weiteres Jahr Erwerbstätigkeit bringt nun einen geringeren Einkommenszuwachs. Auch dieser zweite Effekt sollte dazu führen, dass die Individuen früher aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. Genau diese Reaktion ist in Abbildung 4.8b dargestellt: Statt nach 10 Jahren im Alter 70 in den Ruhestand zu wechseln (Punkt C), ist es für unseren Entscheider nun optimal, bereits nach 4 Jahren Erwerbstätigkeit im Alter 64 (am Punkt E) in den Ruhestand zu wechseln, wo noch 16 Ruhestandsjahre bevorstehen.

Abb. 4.8: Änderung von Lohn- und Transfereinkommen



Die mit Hilfe dieser Überlegungen abgeleiteten Vorhersagen wurden in vielen empirischen Untersuchungen überprüft. Hierfür wurden unterschiedliche wissenschaftliche Verfahren entwickelt. Diese Verfahren wurden mit der Zeit immer komplexer, um die Realität immer genauer abbilden zu können. Aber unabhängig vom gewählten Verfahren bestätigen die empirischen Befunde durchweg die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen für die Erklärung des Rentenzugangsverhaltens. CAHUC und ZILBERBERG (2004, S. 24) folgern in ihrem Lehrbuch: «Empirical studies show that workers generally react in a significant fashion to the financial incentives that accompany either early retirement or continued wage-earning.» Weiter unten (Abschnitt 4.3.3) prüfen wir, wie stark diese Reaktion auf die AHV-Reformen in der Schweiz in den letzten Jahren ausfielen.

³² Einen Überblick über die US-amerikanische Literatur zu diesen Themen bieten LUMSDAINE und MITCHELL (1999).

Neben den ökonomischen Determinanten des Rentenzugangs, den institutionellen Anreizen und Fragen von gegenwärtigem und zukünftigem Einkommen, werden in der Literatur auch andere Aspekte des Rentenzugangs beleuchtet. Aufmerksamkeit findet hier beispielsweise, ob Lebenspartner ihren Rentenzugang koordinieren, die Bedeutung der Gesundheit oder die Möglichkeit, vor dem Übergang in den Ruhestand bei reduzierter Arbeitszeit erwerbstätig zu sein. Es zeigt sich auch, dass Individuen sich unabhängig von ökonomischen Anreizen und institutionellen Regeln an gesellschaftlichen Normen orientieren, um ihre Rentenzugangsentscheidungen zu treffen.³² In Bezug auf unseren Modellrahmen sind dies Faktoren, die die Präferenzen der Individuen, und damit den Verlauf ihrer Indifferenzkurven und das Ergebnis ihrer Ruhestandsentscheidungen beeinflussen.

Bevor wir die konkreten Ergebnisse empirischer Untersuchungen zu den allgemeinen Determinanten und Mustern des Ruhestandsverhaltens in der Schweiz darstellen, gehen wir im nächsten Abschnitt zunächst kurz auf die Evidenz ein, die international vergleichende Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Rentenanspruch und Rentenzugang zutage gefördert haben.

4.3.2 Determinanten des Rentenzugangs

4.3.2.1 Ergebnisse international vergleichender Studien

Ein grosser Teil der empirischen Studien zur Wahl des Rentenalters betrachtet das Verhalten von Individuen in einem gegebenen nationalen institutionellen Rahmen. Dieser Tradition folgen wir weiter unten, wo wir die Ergebnisse für schweizerische Arbeitnehmer zunächst zusammenfassen und anschliessend durch eine eigene Untersuchung erweitern. Hier betrachten wir hingegen die Ergebnisse international vergleichender Untersuchungen.

In einer ersten internationalen Studie (GRUBER und WISE 1998) haben Forscher aus elf Ländern je zwei zentrale Merkmale ihrer Länder gegenüber gestellt. Zum einen betrachten sie die jeweiligen altersspezifischen Erwerbsquoten. Daneben berechnen die Wissenschaftler für jedes Land und für verschiedene Einzelalter den Effekt weiterer Erwerbstätigkeit auf das Rentenvermögen. Dieser Effekt kann positiv sein, wenn durch längere Beitragszahlung die Rentenansprüche wachsen. Er kann aber auch negativ sein, wenn der durch Erwerbstätigkeit erwirkte Zuwachs bei den zukünftigen Renten kleiner ist als die während der Erwerbstätigkeit bereits verpassten laufenden Rentenzahlungen.

In Bezug auf unseren Analyserahmen entspricht dies der Frage, wie stark sich das Lebensvermögen in Abhängigkeit längerer Erwerbstätigkeit verändert und damit der Frage nach der Steigung der Kurve AB (vgl. Abbildung 4.8a). Dabei wird erwartet, dass eine weitere Erwerbstätigkeit und ein späterer Rentenzugang wahrscheinlicher ist, wenn dadurch das Rentenvermögen als Teil des Lebensvermögens steigt, als wenn das Individuum hier Einbussen hinzunehmen hat.

Tatsächlich zeigen die Autoren, dass in den meisten Ländern der Effekt weiterer Erwerbstätigkeit auf das Rentenvermögen negativ ist. Die Verfasser analysieren nun im internationalen Vergleich, wie stark die Erwerbsquoten mit den Änderungen im Rentenvermögen korrelieren. Die Ergebnisse zeigen verblüffend starke Zusammenhänge: Je geringer der Zuwachs im Rentenvermögen, der sich

in einem Land bei fortgesetzter Erwerbstätigkeit ergibt, umso geringer ist auch die Erwerbsquote des betroffenen Landes. Die Unterschiede im Ausmass dieses Rentenzuwachses erklären mit 82 Prozent einen wesentlichen Teil der Unterschiede in den nationalen Erwerbsquoten. Es bestätigt sich also im internationalen Vergleich, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbsneigung und der Entwicklung des Altersvermögens besteht. Die Erwerbsneigung ist dort am höchsten, wo es sich am meisten lohnt, weiter zu arbeiten.

In einer zweiten Stufe dieses Projektes analysieren GRUBER und WISE (2002) mit zwölf nationalen Teams noch die Stärke des Zusammenhangs zwischen der Erwerbsquote und dem finanziellen Anreiz, in den Ruhestand zu wechseln. Dabei ergibt sich, dass eine Verschiebung des Regelrentenalters um drei Jahre die Erwerbsneigung von Männern im Alter zwischen 56 und 65 Jahren im Mittel um 36 Prozent erhöhen würde. Dieses bestätigt die enormen potentiellen Auswirkungen entsprechender Reformen.

Allerdings weisen die Autoren auch darauf hin, dass solche Auswirkungen einer vorgegebenen Reform von Land zu Land unterschiedlich ausfallen können, je nachdem, wie sich die Ausgangslage in einem Land darstellt: So sollte die Neueinführung von Rentenvorbezugsmöglichkeiten zwischen Alter 60 und 65 in einem Land mit effektivem Rentenzugang bei Alter 60 (zum Beispiel durch starke Inanspruchnahme von Invaliditätsrenten) zu einer schwächeren Verhaltensreaktion führen als in einem Land, bei dem der Regelrentenzugang tatsächlich bei Alter 65 liegt. In letzterem Fall sollte die Neueinführung zu einer Reduktion des mittleren Rentenalters führen, im ersten Fall nicht. Dieser Gesichtspunkt ist für die Übertragung der Ergebnisse der internationalen Literatur auf die Schweiz von Bedeutung, da die Schweiz im internationalen Vergleich über eine hohe Erwerbsquote bei älteren Erwerbstätigen verfügt.³³

DUVAL (2003, siehe auch OECD 2005) hat eine weitere international vergleichend ausgerichtete Studie für die OECD vorgelegt. Er betrachtet mehr Länder als GRUBER und WISE (1998, 2002), geht aber methodisch ähnlich vor. Wieder werden die Erwerbsquoten auf die mit der Erwerbstätigkeit verbundenen Änderungen im Rentenvermögen (bezeichnet als «Rentensteuer») regressiert. DUVAL bestätigt die starken Verhaltenseinflüsse der «Rentensteuer», verweist aber darauf, dass daneben auch andere Faktoren, wie etwa die Arbeitsmarktlage, das Erwerbsverhalten beeinflussen. Insgesamt sind nach seinen Berechnungen die Änderungen bezüglich Rentenzugangsalter und Besteuerung verantwortlich für zirka ein Drittel des international beobachteten Rückgangs der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer.

DUVAL sieht damit in der Reform der Rentenversicherungsinstitutionen insbesondere hin zu aktuarisch fairen Abschlägen beim Rentenvorbezug ein geeignetes Mittel, um auf die fallende Beschäftigungsneigung älterer Arbeitnehmer zu reagieren. Die Einführung von aktuarisch fairen Rentenabschlägen bei Vorbezug ist jedoch nicht in allen Fällen eine ausreichende Lösung, da vielerorts der Austritt aus der Beschäftigung auch über andere Zweige der Sozialversicherung finanziert wird. In ihrem Bericht weist die OECD (2005) darauf hin, dass alle Zugangswege zu frühem Ruhestand (etwa über Invalidität, Arbeitslosigkeit, Unfallversicherung) gleichzeitig zu betrachten sind. Blockiert man nur einen Zugangsweg, so ist damit zu rechnen, dass alternative Wege in den Vorruhestand genutzt werden.

³³ OECD (2004) berichtet, dass im Jahr 2003 die Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen in der Schweiz bei 67,3 Prozent lag. Dieser Wert betrug für die EU der 15 Länder im Mittel 44,9 Prozent, für die gesamte OECD 53,4 Prozent, für Deutschland 43,1, für Frankreich 41,7, für Grossbritannien 57,5 und für die USA 62,4 Prozent.

In der OECD-Studie ist im Gegensatz zu den Untersuchungen von GRUBER und WISE (1998, 2002) die Schweiz mit berücksichtigt. Sie liegt im internationalen Vergleich sowohl hinsichtlich der impliziten Besteuerung als auch hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer günstig: Durch ein vergleichsweise aktuarisch faires Alterssicherungssystem ist die implizite Besteuerung der Erwerbstätigkeit im internationalen Vergleich gering und gleichzeitig die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer hoch. Ein Abbau der von DUVAL berechneten steuerlichen Anreizverzerrungen hätte gemäss den Simulationen der OECD für die Schweiz einen Effekt auf die Erwerbsneigung der 55- bis 64-Jährigen in Höhe von zirka 10 Prozentpunkten (67 statt 56 Prozent Erwerbsbeteiligung werden für das Jahr 2025 berechnet). Ähnliche Reformen würden für den Fall Deutschlands den Erwerbstätigenanteil nahezu verdoppeln. Da diese Simulationen auf oft unsicheren Annahmen und Vereinfachungen beruhen, ist es interessant, zusätzlich empirische Studien zu den effektiven Verhaltensreaktionen der Leute zu betrachten.

4.3.2.2 Stand der Forschung in der Schweiz

³⁴ Siehe z.B. BALTHASAR ET AL. 2003, BIERI ET AL. 2003, BÜTLER ET AL. 2004, DORN und SOUSA-POZA 2003, DORN und SOUSA-POZA 2005, ESCHMANN 2003, GAILLARD 2003, IDAFORALT 2003, VUILLE 2000, oder WIDMER und SOUSA-POZA 2003.

In jüngster Zeit und vermutlich im Zusammenhang mit dem Anstieg der Inanspruchnahme von Frühpensionierung in den 90er Jahren sind in der schweizerischen Literatur einige empirische Analysen erschienen, die sich mit den Bestimmungsfaktoren des Altersrücktritts schweizerischer Arbeitnehmer beschäftigen.³⁴ In den Analysen werden typischerweise drei Gruppen von Bestimmungsfaktoren unterschieden: Zum einen die mit den institutionellen Regelungen verknüpften Rahmenbedingungen, daneben die individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildung oder Haushaltssituation sowie schliesslich betrieblich-berufliche Faktoren, die die Arbeitssituation der Individuen beschreiben.

Bezüglich der Relevanz der institutionellen Regelungen (z.B. Regelrentenalter, Vorbezugsmöglichkeiten) verweisen wir auf die Darstellung im nachfolgenden Unterkapitel, in dem wir neben einem Literaturüberblick eine eigene empirische Untersuchung zum Thema präsentieren.

³⁵ ESCHMANN (2003) betrachtet mithilfe der Daten der Sozialversicherung die Inanspruchnahme des Rentenvorbezugs. Einige Autoren nutzen die Daten der SAKE, in der unabhängig vom Alter gefragt wird, ob Individuen wegen Ruhestandes nicht mehr erwerbstätig sind. GAILLARD (2003) verband Daten aus der SAKE mit Daten aus anderen Quellen und betrachtete Personen, die maximal drei Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand traten. WIDMER und SOUSA-POZA (2003) analysieren nicht den Ruhestand, sondern fortgesetzte

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchungen bezüglich der Rolle individueller und betrieblich-beruflicher Faktoren sind recht einheitlich, obwohl die Analysen im Detail unterschiedlich durchgeführt wurden. Sie variieren hinsichtlich der genutzten Datensätze ebenso wie in Bezug auf die genaue Definition der abhängigen Variablen: Zumeist standen der vorzeitige Ruhestand und seine Ursachen im Vordergrund des Interesses, allerdings mit Unterschieden im Detail.³⁵ Zunächst überrascht es kaum, dass der Altersrücktritt für Männer und Frauen unterschiedlich ausfällt. Dies war bereits in der Beschreibung in Kapitel 3.3 und 3.4 zu sehen und wird in der Literatur immer wieder bestätigt. Der vorzeitige Altersrücktritt findet sich in der Regel eher bei Männern als bei Frauen, was sicherlich mit den abweichenden Regelrentenaltern für die beiden Geschlechter zusammenhängt. Letztlich verweisen die meisten Autoren darauf, dass eine Analyse des Rentenzugangs für beide Geschlechter getrennt erfolgen sollte, da die Rahmenbedingungen und institutionellen Anreize für Männer und Frauen voneinander abweichen. Eine Frage, die zunehmend Aufmerksamkeit gewinnt, ist die nach der Bedeutung des Haushaltszusammenhangs für die Ruhestandsentscheidung. Hier findet sich

in der internationalen Literatur deutliche Evidenz dafür, dass Paare ihren Arbeitsmarktaustritt koordinieren und insbesondere die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsmarktaustritts von Frauen deutlich ansteigt, wenn sie einen bereits nicht mehr erwerbstätigen Partner haben. DORN und SOUSA-POZA (2005) sowie VUILLE (2000) bestätigen diese Zusammenhänge für die Schweiz mit Daten der SAKE. Eine zentrale Determinante des Rentenzugangs ist – nicht ganz überraschend – das Alter der Individuen. Die Quote des vorzeitigen Ruhestands steigt für Männer von 5 Prozent zum Zeitpunkt 6 Jahre vor dem Regelrentenalter auf fast 40 Prozent im Jahr vor dem Regelrentenalter (siehe VUILLE, 2000).

Die Gesundheit ist ein individueller Faktor, der für die fortgesetzte Erwerbstätigkeit von hoher Bedeutung ist, und dennoch mangels Information nicht in allen Studien betrachtet werden kann. In Kapitel 3.4 zeigten wir bereits, dass in manchen Altersgruppen bis zu 50 Prozent aller Frühpensionierungen nach Angaben der Betroffenen auf ihren schlechten Gesundheitszustand zurückzuführen sind. Dieser enge Zusammenhang zwischen schlechter Gesundheit und frühem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wird beispielsweise von BALTHASAR ET AL. (2003) bestätigt.

Von besonderem Interesse ist schliesslich unter den individuellen Faktoren die Bedeutung von Bildung und das damit oft eng zusammenhängende Lohn- und Absicherungsniveau der Individuen. Es lässt sich zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit des vorzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben mit dem Bildungs-, Lohn- und Absicherungsniveau sowie dem sozioökonomischen Status steigt (vgl. BÜTLER 2004, WIDMER und SOUSA-POZA 2003 oder DORN und SOUSA-POZA 2005). Zwar sind höher gebildete Männer eher zu langfristiger Erwerbstätigkeit bereit und auch eher in Teilzeitarbeitsverhältnissen zu finden, als weniger gebildete Personen. Auf der anderen Seite sind es aber gerade die Hochqualifizierten, die es sich finanziell leisten können, bereits in frühen Jahren aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. Die Wahrscheinlichkeit bis zum Regelrentenalter zu arbeiten, scheint hier für die gering Gebildeten am höchsten zu sein. Allerdings weist die Evidenz beruhend auf Volkszählungsdaten (Kapitel 3.6) sowie auf einem Vergleich der Berufsprofile von Erwerbstätigen und Frührentnern (Tabelle 3.5 und 3.6) anhand der SAKE eher in die andere Richtung. Dort gewinnt man den Eindruck, dass Personen mit anspruchslosen Tätigkeiten vermehrt in den Vorruhestand treten.³⁶

DORN und SOUSA-POZA (2005) berechnen die Abhängigkeit des Rentenzugangs auch vom Jahreseinkommen. Der Zusammenhang erwies sich als umgekehrt U-förmig, wobei Personen mit Jahreseinkommen bis zu 120 000 Franken mit dem Einkommen steigende und bei höheren Jahreseinkommen wieder mit dem Einkommen fallende Vorruhestandswahrscheinlichkeiten aufweisen.

Die existierenden empirischen Studien betrachten auch den Wirtschaftszweig der Beschäftigung. Hierbei zeigt sich, dass es in den letzten Jahren vermehrt Personen aus den Branchen Verkehr und Kommunikation, Banken und Versicherung oder dem öffentlichen Sektor sind, die frühzeitig in den Ruhestand wechseln (vgl. BALTHASAR ET AL. 2003, GAILLARD 2003). Umgekehrt haben Personen aus der Land- und Forstwirtschaft, die häufig selbständig erwerbend sind, eine hohe Wahrscheinlichkeit auch bis nach dem Regelrentenalter erwerbstätig zu bleiben. In die gleiche Richtung zeigen die Resultate beruhend auf Volkszählungsdaten (vgl. Kapitel 3.6).

Erwerbstätigkeit auf Basis der Daten von SAKE und Schweizerischem Haushaltspanel (SHP). BÜTLER (2004) nutzt Daten aus einer eigenen Erhebung bei 15 schweizerischen Pensionskassen, um die Determinanten des Pensionierungsalters zu analysieren.

³⁶ Es kann unterschiedliche Gründe für die teilweise abweichenden Ergebnisse geben. Zum einen sind die Datenquellen zum Teil andere. Während in der Volkszählung nur solche Personen als Rentner gelten, die nicht gleichzeitig erwerbstätig sind, gilt diese Ausschlussbedingung in der SAKE nicht. Die Analysen von DORN und SOUSA-POZA (2005) zeigen anhand der SAKE, dass mehr als 30 Prozent der dort als Frührentner ausgewiesenen noch erwerbstätig sind. Zum anderen beziehen sich manche Auswertungen auf Personenbestände (etwa Erwerbspersonen oder Rentner) und andere auf Ströme bzw. den Wechsel zwischen Beständen (wie der Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand). Bestandsbetrachtungen und Strombetrachtungen müssen nicht zum gleichen Resultat führen. So ist es möglich, dass der Anteil einer Merkmalsgruppe im Bestand und Strom unterschiedlich hoch sind. Ferner ist zu beachten, ob eine Analyse auf einer Kohorten- oder einer Querschnittsbetrachtung beruht. Kohortenuntersuchungen verfolgen einen Geburtsjahrgang

(Geburtskohorte) im Zeitablauf, während Querschnittsauswertungen Personen unterschiedlicher Jahrgänge in unterschiedlichen Phasen ihres Erwerbslebens vergleichen. Bei manchen Untersuchungen ist es nicht immer klar, welches Vorgehen gewählt wird.

Verschiedene Autoren bestätigen schliesslich, dass Selbständigerwerbende und Arbeitnehmer in kleinen Betrieben im Alter besonders häufig in der Erwerbstätigkeit zu finden sind, während Angestellte und Beschäftigte von Grossunternehmen signifikant früher aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. So zeigen BALTHASAR ET AL. (2003), dass der Anteil der Selbständigen unter den Erwerbstätigen jenseits des ordentlichen Rentenalters fast doppelt so hoch ist wie bei Personen, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben. Dieser Unterschied lässt sich möglicherweise auf die schwächere Absicherung Selbständiger im Rahmen der zweiten Säule zurückführen.

4.3.3 Auswirkungen von AHV-Revisionen

4.3.3.1 Bisherige Evidenz

Neben den gerade beleuchteten Mustern beim Rentenzugang, stellt sich die Frage, in welchem Ausmass Erwerbstätige auf die Anreize institutioneller Regelungen reagieren und ob solche Regelungen das beobachtete Verhalten in der Schweiz erklären können. In Kapitel 3.4 hatten wir zwei Phänomene festgestellt: Zum einen änderte sich das Ruhestandsverhalten älterer Arbeitnehmer in den 70er und 80er Jahren. In diesen Dekaden fiel die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer deutlich ab. Diese Entwicklung setzte sich in den 90er Jahren mit einem Anstieg der Frühpensionierungen fort. Im Folgenden betrachten wir zunächst die Frage, ob diese Entwicklungen mit institutionellen Regelungen in Zusammenhang stehen. Anschliessend (Abschnitt 4.3.3.2) analysieren wir ausführlich, welche Auswirkungen Änderungen institutioneller Regelungen auf das Erwerbsverhalten älterer Arbeitnehmer haben. Tabelle 4.4 gibt zunächst einen Überblick über ausgewählte Revisionen der AHV-Gesetzgebung.

Tab. 4.4: Anreizrelevante AHV-Revisionen

Revision	Jahr	Inhalt
4.	1956	Absenken des ordentlichen Rentenalters für Frauen von 65 auf 63 Jahre
6.	1964	Absenken des ordentlichen Rentenalters für Frauen von 63 auf 62 Jahre
7.	1967	Möglichkeit, Renteneintritt um bis zu 5 Jahre zu verzögern (bei Rentenaufschlag) ab 1.1.69 Erhöhung der Neurenten um durchschnittlich 55 Prozent ab 1.1.69 Erhöhung laufender Renten um durchschnittlich 33 Prozent
8.	1972	ab 1.1.73 Erhöhung aller Renten um durchschnittlich 80 Prozent ab 1.1.75 Erhöhung aller Renten um durchschnittlich 25 Prozent
9.	1977	ab 1.1.82 Erhöhung aller Renten um durchschnittlich 12,7 Prozent ab 1.1.84 Erhöhung aller Renten um durchschnittlich 11,3 Prozent ab 1.1.86 Erhöhung aller Renten um durchschnittlich 4,3 Prozent
10.	1991	Anhebung des ordentlichen Rentenalters für Frauen um je ein Jahr 2001 und 2005 Einführung der Rentenvorbezugsmöglichkeit (bei Rentenabschlag) für Männer ab 1997 und für Frauen ab 2001.

Quelle: BINSWANGER (1986) und DONINI und NUSSBAUM (2003).

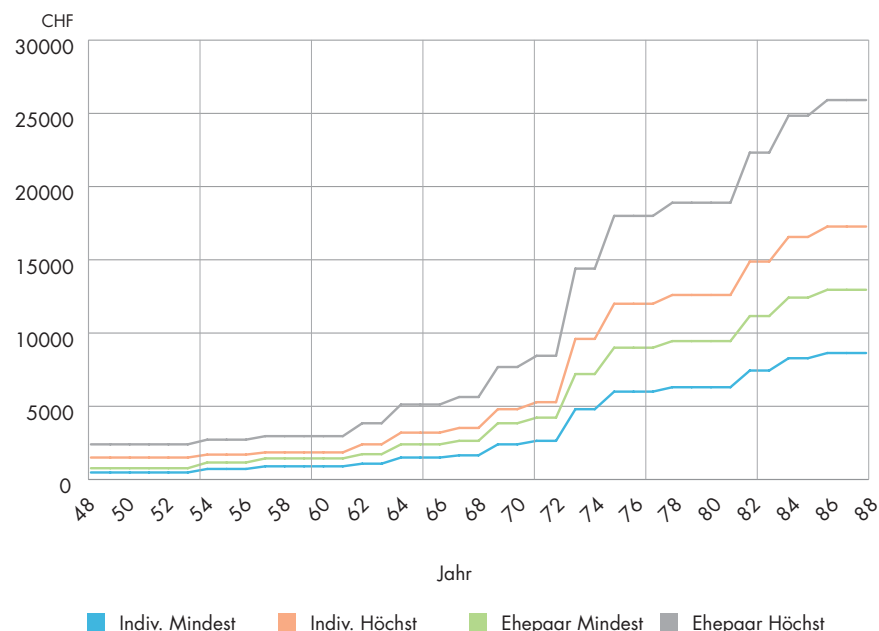
Die Tabelleneinträge machen deutlich, dass in den 70er und frühen 80er Jahren die Renten (Neurenten wie laufende Renten) massiv angehoben wurden. Abbildung 4.9 illustriert diese Entwicklung und weist die Zeitreihen der Mindest- und Höchstbeträge für einfache Altersrenten und Ehepaar-Altersrenten aus. Wenngleich die Zahlenreihen nicht inflationsbereinigt sind, wird der enorme Anstieg der Renten, der insbesondere mit der 7. und 8. AHV-Revision beschlossen wurde, deutlich. Es liegt nahe, dass solche Änderungen in der Generosität des AHV-Systems in der Tendenz das verstärkte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zur Folge gehabt haben können, wie wir es in Abschnitt 3.3 und 3.4 beschrieben haben.³⁷ Die neunte AHV-Revision führte dann einen Teuerungsindex ein, der in zweijährigem Abstand regelmässige, moderatere Rentenanpassungen zur Folge hatte.

Die Beschreibung der Entwicklung in den 90er Jahren lässt offen, welches die Gründe für den in Kapitel 3 konstatierten Rückgang der Erwerbstätigkeit in dieser Zeit waren. Hier fallen die Reformen der 10. AHV-Revision ins Auge. Nach-

³⁷ Die finanziellen Auswirkungen dieser Ausweitung der Rentenleistungen schlugen sich nicht nur in steigenden Beiträgen der öffentlichen Hand an die AHV nieder, sondern auch in wachsenden Beitragssätzen: Die Globalbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammen wuchsen von 4,0 Prozent 1968 auf 8,4 Prozent ab 1975 an.

dem die internationale Literatur eindringlich auf die Relevanz institutioneller Rahmenbedingungen zur Erklärung des Rentenzugangsverhaltens von Arbeitnehmern hingewiesen hat, lässt sich am Beispiel dieser Regeländerungen der Frage nachgehen, ob es Evidenz für solche Reagibilität auch in der Schweiz gibt. Dies diskutieren DORN und SOUSA-POZA (2003), die dann aber argumentieren, dass der Anstieg der Frühpensionierung im Wesentlichen durch die Angebotsüberhänge am schweizerischen Arbeitsmarkt in den 90er Jahren zu erklären sei. GAILLARD (2003) folgt dieser Einschätzung und erläutert, dass Unternehmen in den 90er Jahren durch grosszügige Rentenpläne ihre älteren Mitarbeiter zum Austritt aus dem Arbeitsmarkt bewegt hätten. Auch IDAFORALT (2003) weisen auf diese drei Faktoren zur Erklärung des sinkenden Rentenalters in den 90er Jahren hin: (a) die konjunkturelle Lage, (b) die betriebliche Alterspolitik und (c) die Möglichkeit des Frührücktritts in der beruflichen Vorsorge. Wenngleich also die Politik der schweizerischen Regierung seit Ende der 90er Jahre auf eine stärkere Flexibilisierung des Rentenzugangs hinwirkt, können die entsprechenden Regeländerungen bei der AHV, die erst ab 1997 in Kraft traten, noch nicht als Erklärung der gesamten Entwicklung der 90er Jahre dienen. Hier scheint der rezessionsbedingte Rückgang der Arbeitsnachfrage im Vordergrund zu stehen.

Abb. 4.9: Entwicklung von nominalen Mindest- und Höchstrenten von 1948 bis 1988



Quelle: BINSWANGER (1986).

Die für das Versichertenverhalten interessanten institutionellen Regeländerungen der 10. Revision der AHV von 1991 zielen zum einen auf die Angleichung des ordentlichen Rentenalters für beide Geschlechter und zum anderen darauf, den Rentenbezug bereits vor dem ordentlichen Rentenalter zu ermöglichen.

Während das ordentliche Rentenalter für Männer immer bei 65 Jahren lag, führte die 4. AHV-Revision von 1956 zu einer Absenkung des Rentenalters für Frauen auf 63 Jahre, und die 6. Revision von 1964 zur Absenkung um ein weiteres Altersjahr auf 62 Jahre (vgl. Tabelle 4.4). Mit der 10. AHV-Revision wurden diese Regelungen für die Frauen rückgängig gemacht. Seit 2001 erreichen Frauen im Alter von 63 Jahren das ordentliche Rentenalter, seit 2005 im Alter von 64 Jahren.

Die 7. AHV-Revision von 1967/68 hatte einen freiwilligen Aufschub der Rentenzahlungen um bis zu fünf Jahre eingeführt. Die Möglichkeit des Rentenvorbezugs gibt es jedoch erst seit der 10. Revision von 1991. So ist es bei permanenter Einbusse von 6,8 Prozent der Rentenzahlung für Männer seit 1997 möglich, ihre AHV-Rente im Alter 64 statt 65 zu erhalten. Seit 2001 können sie ihre Rente bereits mit Alter 63 beziehen, wenn Sie bereit sind, permanent auf 13,6 Prozent des Auszahlungsbetrages zu verzichten. Die Vorbezugsregelung für Frauen setzte erst parallel mit dem Anstieg des ordentlichen Rentenalters im Jahr 2001 ein. Seitdem können Frauen ebenfalls die Rente um ein Jahr, also mit Alter 62 vorbezahlen und erleiden dadurch einen Abschlag in Höhe von nur 3,4 Prozent. Seit 2004 folgt dieser Abschlag auf den Vorbezug im Alter von 63 Jahren, da das ordentliche Rentenalter erneut erhöht wurde. Tabelle 4.5 gibt einen Überblick über die regulatorischen Änderungen in Folge der 10. AHV-Revision.

Tab. 4.5: Regulierung von Rentenalter und Vorbezug durch die 10. AHV-Revision

	Männer			Frauen		
	ord. Rentenalter	Vorbezug möglich ab (% Rentenabschlag):		ord. Rentenalter	Vorbezug möglich ab (% Rentenabschlag):	
1996	65	–	–	62	–	–
1997	65	64 (6,8 %)	–	62	–	–
1998	65	64 (6,8 %)	–	62	–	–
1999	65	64 (6,8 %)	–	62	–	–
2000	65	64 (6,8 %)	–	62	–	–
2001	65	64 (6,8 %)	63 (13,6 %)	63	62 (3,4 %)	–
2002	65	64 (6,8 %)	63 (13,6 %)	63	62 (3,4 %)	–
2003	65	64 (6,8 %)	63 (13,6 %)	63	62 (3,4 %)	–
2004	65	64 (6,8 %)	63 (13,6 %)	63	62 (3,4 %)	–
2005	65	64 (6,8 %)	63 (13,6 %)	64	63 (3,4 %)	62 (6,8 %)
2006	65	64 (6,8 %)	63 (13,6 %)	64	63 (3,4 %)	62 (6,8 %)

Quelle: DONINI und NUSSBAUM (2003).

Diese regulatorischen Änderungen sollten – wenn die Evidenz der internationalen Literatur auch für die schweizerische Bevölkerung gilt – zu folgenden Verhaltensanpassungen führen:

- (i) Die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters der Frauen von 62 auf 63 Jahre sollte zu einer Reduktion des Rentenzugangs mit Alter 62 und zu einem Anstieg des Rentenzugangs mit Alter 63 führen. Dieser Effekt wird durch die Möglichkeit des Vorbezuges abgeschwächt, jedoch ist seit 2001 ein Rentenzugang im Alter 62 nur bei Verzicht auf 3,4 Prozent der Renten möglich. Damit ist der Rentenbezug im Alter 62 nun weniger attraktiv als vor 2001.

- (ii) Da für Männer im Jahr 1997 die Möglichkeit des Rentenvorbezugs erstmals eingeführt wurde, erwarten wir ab diesem Zeitpunkt einen Anstieg des Rentenzugangs im Alter 64. Seit 2001 ist der Rentenvorbezug mit Alter 63 möglich, somit erwarten wir einen Anstieg des Rentenzugangs mit Alter 63 ab 2001. Da beide Vorbezugsmöglichkeiten mit erheblichen Rentenabzügen bestraft werden (6,8 Prozent bei Alter 64, 13,6 Prozent bei Alter 63), ist es denkbar, dass die Reaktion schwach bleibt.
- (iii) Wir erwarten, dass Erwerbstätige mit geringen Rentenansprüchen eher dazu neigen, den Renteneintritt auf später zu verschieben (bei den Frauen) beziehungsweise seltener dazu neigen, den Renteneintritt vorzuziehen (bei den Männern), da der Rentenabschlag sie relativ stärker trifft als Personen mit hoher Absicherung etwa aus der zweiten und dritten Säule oder auch aus den Einkommen eines Partners. Wir vermuten eine geringere Sensibilität gegenüber Einkommensverlusten unter den vermögenden Arbeitnehmern.

ESCHMANN (2003) war einer der Ersten, die versuchten, die Verhaltensreaktionen von Frauen und Männern auf die Regeländerungen empirisch abzuschätzen. Er wertete die Daten zum Rentenvorbezug aus und präsentierte Evidenz zum Zeitpunkt Dezember 2001. Zu diesem Zeitpunkt hatten Männer bereits seit vier Jahren (seit 1997) die Möglichkeit, ihre AHV-Rente bereits ein Jahr vor dem Regelrentenalter von 65 Jahren zu beziehen. Ebenfalls konnten Männer erstmals im Jahr 2001 die Altersrente zwei Jahre früher und Frauen die Altersrente ein Jahr früher beziehen. ESCHMANN (2003) zeigt das Bezugsverhalten in Abhängigkeit vom im Jahr 2001 erreichten Alter (siehe Tabelle 4.6). Die Evidenz für die Männer in der zweiten Spalte zeigt, dass von den Ersten, die Renten um ein Jahr vorbeziehen konnten, nämlich die Männer, die im Jahr 2001 bereits 68 Jahre alt sind, nur 3,7 Prozent diese Möglichkeit nutzten. Der Anteil derjenigen, die die neuen Möglichkeiten zum früheren Rentenbezug nutzten, ist dann über die Zeit bis auf 6,4 Prozent im Jahr 2001 gestiegen. Diese Anteile sind deutlich niedriger als der Anteil der im Jahr 2001 erstmals vorbeziehenden Frauen. Hier haben ein Fünftel aller 62-Jährigen die Möglichkeiten genutzt, den Arbeitsmarkt trotz gestiegenem Regelrentenalter bereits im Alter 62 zu verlassen. Der Unterschied im Ausmass der Inanspruchnahme zwischen den Geschlechtern kann zum einen auf die unterschiedlichen «Preise» für den Vorbezug zurückzuführen sein. Während Männer bei einem Jahr Vorbezug auf 6,8 Prozent ihrer AHV-Rente verzichten, beträgt der Abschlag für Frauen nur 3,4 Prozent. Darüber hinaus mag es eine Rolle spielen, dass Frauen vor 2001 regulär mit 62 in Rente gehen konnten und ihr ordentliches Rentenalter erhöht wurde, während die Neuerung für Männer seit 1997 ist, dass sie bereits vor Alter 65, also früher, gegen Abschlag in Rente gehen können. Aus der Literatur sind zahlreiche Situationen bekannt, bei denen das Einräumen einer Vergünstigung zu Reaktionen anderer Grössenordnung führt, als eine Benachteiligung in exakt gleichem Ausmass. Die letzte Spalte in Tabelle 4.6 zeigt, dass nur 2,9 Prozent aller 63-jährigen Männer im Jahr 2001 die Möglichkeit des Rentenvorbezugs um zwei Jahre nutzten. Dies mag mit auf die hohen Einbussen von 13,6 Prozent der Rentenzahlungen zurückzuführen sein. Es bleibt abzuwarten, ob in späteren Jahren

auch dieser Anteil ansteigen wird. Insgesamt legt die Tabelle nahe, dass die Vorbezugsmöglichkeiten genutzt werden und die institutionellen Regelungen in steigendem Mass zu Verhaltensänderungen führen.

Tab. 4.6: Rentenvorbezugsquoten, Dezember 2001

Alter	Vorbezug um 1 Jahr		Vorbezug um 2 Jahre
	Männer	Frauen	Männer
62	–	20,1 %	–
63	–	–	2,9 %
64	6,2 %	–	–
65	5,4 %	–	–
66	4,8 %	–	–
67	4,5 %	–	–
68	3,7 %	–	–

Quelle: ESCHMANN (2003, Tabelle 4.6).

Ein Nachteil der Analyse von Eschmann besteht darin, dass er die Daten von 2001 retrospektiv interpretiert, anstatt in jedem Jahr zu messen, welcher Anteil der Vorbezugsberechtigten die neue Möglichkeit nutzen. Die retrospektive Interpretation kann zu fehlerhaften Ergebnissen führen, etwa wenn Frührentner vergangener Jahre bis zum Jahr 2001 bereits verstorben sind. Sie tauchen dann in den Daten von 2001 nicht mehr auf, was zu einer Unterschätzung der Zahl der Vorbezieher führen kann. Das ist recht wahrscheinlich, wenn besonders solche Personen den Rentenvorbezug wählen, die mit einem frühen Tod rechnen.

Ähnliche Kritik kann man an die Arbeit von BALTHASAR ET AL. (2003) richten. Die Autoren führten im Jahr 2002 eine repräsentative Befragung von über 3000 Frauen (Alter 59 bis 71) und Männern (Alter 61 bis 73) durch. Von allen Personen, die das ordentliche Rentenalter bereits erreicht hatten, wurde erfragt, ob sie früher vorzeitig in den Ruhestand getreten waren («Früh-» und «Teilpensionierungen» wurden zusammengefasst). Der so berechnete Anteil der vorzeitig in den Ruhestand getretenen Personen aus dieser Personengruppe wurde gegliedert nach verschiedenen ökonomischen Merkmalen dargestellt.³⁸ Unter diesen Merkmalen waren das persönliche Jahresbruttoeinkommen, das Haushaltsbruttoeinkommen, das Reinvermögen des Haushalts, die AHV-Altersrente sowie Guthaben bei der zweiten und dritten Säule (Tabelle D4.20 S. 70 bei BALTHASAR ET AL. 2003). Auszüge dieser Daten werden in Tabelle 4.7 wiedergegeben. Die Ergebnisse deuten sowohl für Männer als auch für Frauen darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit des vorzeitigen Ruhestands umso höher ist, je höher die Einkommen der Betroffenen ausfallen.

³⁸ Dabei enthält die Gruppe der nicht vorzeitig in den Ruhestand getretenen Personen auch jene, die nicht bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig waren. Insofern erscheint die Abgrenzung zwischen vorzeitigem und nicht vorzeitigem Ruhestand hier willkürlich.

Tab. 4.7: Anteil der vormaligen Frührentner am Bestand der Personen im Rentenalter nach Einkommen und Vermögen, 2002

Merkmal	Anteil vorzeitig in den Ruhestand Getretener		
	Männer	Frauen	Total
Persönliches Jahresbruttoeinkommen			
Kein persönliches Einkommen	38,5	10,8	14,2
1. Quartil (1–25 600 Franken)	30,0	8,1	10,1
2. Quartil (25 601–63 900 Franken)	28,4	17,5	21,5
3. Quartil (63 901–104 000 Franken)	53,0	21,2	43,1
4. Quartil (mehr als 104 000 Franken)	58,5	32,5	53,7
Haushaltsjahresbruttoeinkommen			
Kein Haushaltseinkommen	36,4	14,1	17,1
1. Quartil (1–52 800 Franken)	22,4	10,3	13,0
2. Quartil (52 801–83 800 Franken)	44,1	9,8	26,9
3. Quartil (83 801–130 100 Franken)	53,5	21,3	40,1
4. Quartil (mehr als 130 101 Franken)	59,0	21,4	44,8
BV Guthaben			
Kein BV Guthaben	15,8	8,1	9,6
1. Quartil (1–138 100 Franken)	14,3	13,6	13,8
2. Quartil (138 101–333 300 Franken)	40,3	17,4	27,9
3. Quartil (333 301–617 200 Franken)	60,0	22,5	50,0
4. Quartil (mehr als 617 200 Franken)	65,0	57,1	63,4

Quelle: BALTHASAR ET AL. (2003, Tabelle D4.20 S.70).

Die Ergebnisse zum BVG-Guthaben bestätigen die Ergebnisse von BÜTLER ET AL. (2004), die in einer Auswertung detaillierter Daten schweizerischer Pensionskassen Belege dafür liefern, dass es die über die Pensionskassen besser abgesicherten Erwerbstätigen sind, die die Möglichkeiten eines früheren Rentenzugangs nutzen.

In einer Studie des Bundesamtes für Sozialversicherung analysieren DONINI und NUSSBAUM (2003) in einer Kohortenbetrachtung das Vorbezugsverhalten der Geburtsjahrgänge 1939 bei den Frauen und des Geburtsjahrgangs 1937 bei den Männern unter Verwendung von Daten verschiedener Quellen. Der 1939er Jahrgang der Frauen war der erste, der den Rentenvorbezug nutzen konnte. Bei den Männern besteht diese Möglichkeit seit dem Geburtsjahrgang 1933. Die Autoren finden, dass für die betrachteten Jahrgänge Frauen eine deutlich höhere Vorbezugsquote (gemessen als Anteil der Vorbezüger an allen AHV-Rentnern eines Geburtsjahrgangs) aufweisen als Männer (6,7 Prozent gegenüber 20,6 Prozent bei den Frauen). Dies korrespondiert mit der Evidenz bei ESCHMANN (2003, Tabelle 4.6), der den Anteil der Vorbezüger an der gesamten Alterskohorte misst, aber widerspricht scheinbar den Resultaten von BALTHASAR ET AL. (2003), die auf eine höhere Frührentnerquote bei Männern hinweisen (Tabelle 4.7). Vermutlich ist die Inkonsistenz auf die unterschiedliche Sichtweise zurückzuführen. DONINI/NUSSBAUM (2003) und ESCHMANN (2003) verwenden eine Kohortenbetrachtung, während sich BALTHASAR ET AL. (2003) einer Querschnittsoptik bedienen.

4.3.3.2 Analyse der SAKE-Daten

Um weitere Fragen beantworten zu können, werten wir die Daten der SAKE von 1991 bis 2004 aus. Die SAKE befragt Individuen nach ihrem Erwerbsstatus, wobei unter den über 20 Antwortalternativen der Status «Rentner/-in» angegeben werden kann. Aus dem Vergleich des individuellen Erwerbszustandes über die Zeit lässt sich der Anteil der Personen eines gegebenen Alters bestimmen, der von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand wechselt. Diese Information nutzen wir, um zunächst deskriptiv, dann regressionsanalytisch zu überprüfen, ob die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in den Rentenbezug signifikant von den institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst wird.

Die Daten informieren nicht darüber, aus welchen Quellen die Rentner finanziert werden und ob sie AHV-Renten oder Pensionen der zweiten Säule beziehen. Angesichts dieser Ungenauigkeit ist eine Reaktion auf Anreize aus der AHV, die in diesem Rahmen gemessen werden kann, als umso stärkere Evidenz für Verhaltensreaktionen der von den Regeländerungen Betroffenen zu interpretieren.

Vor dem Hintergrund der in Tabelle 4.8 zusammengefassten Reformen bei Regelrentenalter und Vorbezugsmöglichkeiten können wir drei Hypothesen ableiten:

- (a) Wir erwarten, dass ab dem Jahr 2001 die Rentenzugangswahrscheinlichkeit für 62-jährige Frauen sinkt, da das Regelrentenalter dann erstmals 63 beträgt und ein Rentenzugang mit Alter 62 neu mit 3,4 Prozent Rentenabschlag bei Vorbezug bezahlt werden muss.
- (b) Wir erwarten, dass ab dem Jahr 1997 die Rentenzugangswahrscheinlichkeit für 64-jährige Männer steigt, da zu diesem Zeitpunkt erstmals ein Rentenvorbezug möglich wird, wenn auch zum Preis von 6,8 Prozent des Rentenanspruchs.
- (c) Wir erwarten, dass ab dem Jahr 2001 die Rentenzugangswahrscheinlichkeit von 63-jährigen Männern steigt, da zu diesem Zeitpunkt erstmals ein Rentenvorbezug im Alter 63 möglich wird, wenn auch zum Preis von 13,6 Prozent des Rentenanspruchs.³⁹

³⁹ Die Beitragsanpassungen bei Vorbezug der Männer sind aktuarisch fair, d.h. die Barwerte des lebenslangen Rentenbezugs sind identisch bei Vorbezug mit Abschlag und bei Regelrentenzugang ohne Abschlag. Dennoch können sich bei Einführung von Vorbezugsmöglichkeiten Verhaltensreaktionen ergeben, wenn das bisherige frühestmögliche Rentenzugangsalter den Präferenzen und finanziellen Möglichkeiten der Betroffenen nicht entsprach.

Tab. 4.8: Rentenalter und Vorbezugsmöglichkeiten

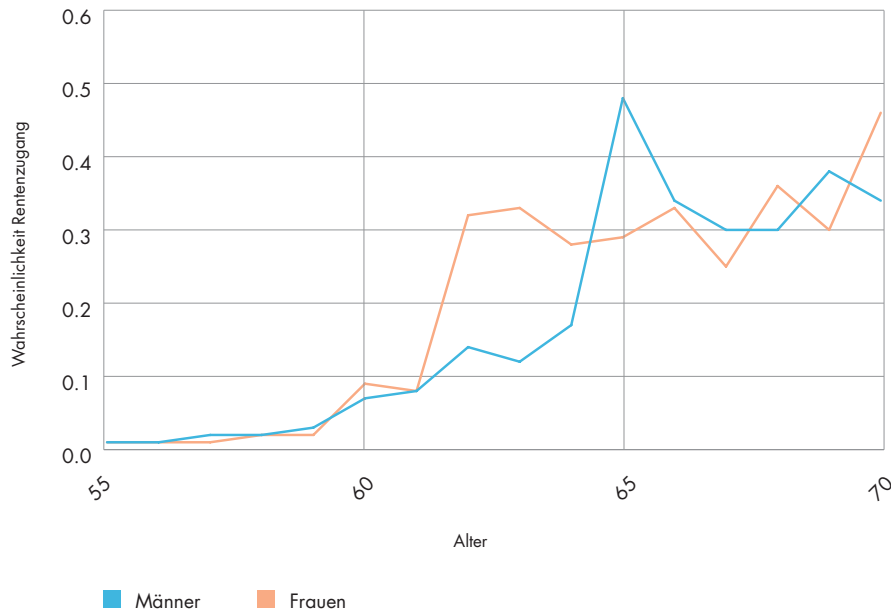
Geburtsjahrgang	Regelrentenalter	Ord.	Rentenzugangsjahr	
		Pensionierungsjahr	1 Jahr Vorbezug	2 Jahre Vorbezug
Frauen				
1930	62	1992	nicht möglich	nicht möglich
1931	62	1993	nicht möglich	nicht möglich
1932	62	1994	nicht möglich	nicht möglich
1933	62	1995	nicht möglich	nicht möglich
1934	62	1996	nicht möglich	nicht möglich
1935	62	1997	nicht möglich	nicht möglich
1936	62	1998	nicht möglich	nicht möglich
1937	62	1999	nicht möglich	nicht möglich
1938	62	2000	nicht möglich	nicht möglich
1939	63	2002	2001	nicht möglich
1940	63	2003	2002	nicht möglich
1941	63	2004	2003	nicht möglich
Männer				
1930	65	1995	nicht möglich	nicht möglich
1931	65	1996	nicht möglich	nicht möglich
1932	65	1997	nicht möglich	nicht möglich
1933	65	1998	1997	nicht möglich
1934	65	1999	1998	nicht möglich
1935	65	2000	1999	nicht möglich
1936	65	2001	2000	nicht möglich
1937	65	2002	2001	nicht möglich
1938	65	2003	2002	2001
1939	65	2004	2003	2002
1940	65	2005	2004	2003

Quelle: Eigene Berechnungen.

Als erste deskriptive Annäherung an die Evidenz betrachten wir in Abbildung 4.10 die mittleren altersspezifischen Rentenzugangswahrscheinlichkeiten für Männer und Frauen bezogen auf den Zeitraum 1992–2003. Wie die Grafik zeigt, unterscheidet sich das Rentenzugangsverhalten von Männern und Frauen deutlich. Ebenfalls zu sehen ist, dass in den letzten drei Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter Männer stärker vom Vorruhestand Gebrauch machen als Frauen, was andere Studien für die Schweiz auch zeigen.

In Tabelle 4.9 beziehen wir das Rentenzugangsverhalten auf die unterschiedlichen AHV-Regime. Die Zahlen spiegeln die institutionelle Liberalisierung nur zum Teil wider. So stieg der Rentenzugang der Männer mit Alter 64 mit der Einführung der Rentenvorbezugsmöglichkeit im Jahr 1997 nicht an, sondern war sogar rückläufig. Allerdings findet sich in der Zeit nach 2001 dann ein deutlicherer Anstieg der Übergänge im Alter von 63 (und auch 64).

Abb. 4.10: Mittlere Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs, Erwerbstätige nach Alter, 1992–2004



Quelle: SAKE (1991–2004), eigene Berechnungen.

Für die Frauen wurde 2001 gleichzeitig das reguläre Rentenbezugsalter von 62 auf 63 angehoben und die erstmalige Möglichkeit des Rentenvorbezugs ab Alter 62 eingeführt. Vermutlich ist der mit dem Vorbezug verbundene Rentenabschlag in Höhe von zunächst 3,4 Prozent für die geringe Inanspruchnahme dieser Möglichkeit verantwortlich. Frauen gehen nach der Verschiebung der regulären Altersgrenze tendenziell später in Rente und reagieren hier auf die Veränderung in den institutionellen Anreizen. Dies sieht man sowohl in Tabelle 4.10 als auch noch mal deutlicher in Abbildung 4.11, die die altersspezifischen Rentenzugangswahrscheinlichkeiten der Frauen vor und nach der Änderung des ordentlichen Rentenalters präsentiert. Lag die höchste Rentenzugangswahrscheinlichkeit vor der Erhöhung des ordentlichen Rentenalters noch bei 62 Jahren, so hat sich dies rasch auf Alter 63 verschoben.

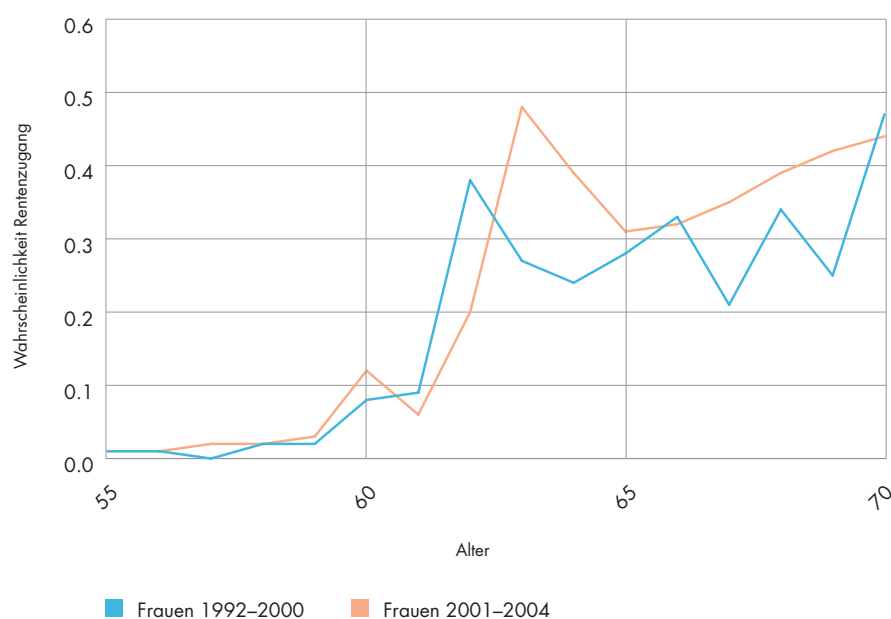
Tab. 4.9: Mittlere Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs aus der Erwerbstätigkeit in Prozent

Männer	Alter	Jahr		
		1992-1996	1997-2000	2001-2004
	60-62	8,28	10,04	10,61
	63	10,58	10,74	15,99
	64	16,92	12,61	20,20
	65	52,33	39,79	49,67
	66	36,07	26,62	39,33

Frauen	Alter	Jahr	
		1992-2000	2001-2004
	60-61	8,58	9,25
	62	37,89	19,87
	63	26,74	48,35
	64-68	27,98	34,86

Quelle: SAKE (1991-2004), eigene Berechnungen.

Abb. 4.11: Mittlere Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs, erwerbstätige Frauen nach Alter und AHV-Regime, 1992-2004



Quelle: SAKE (1991-2004), eigene Berechnungen.

⁴⁰ Die Stichprobe wurde vergleichsweise breit gewählt, um möglichst präzise Schätzergebnisse zu generieren.

Die Ergebnisse bleiben im Wesentlichen gleich, wenn nur der Alterskorridor 60-70 untersucht wird.

In unserer Stichprobe für die Regressionsanalyse befinden sich alle im Zeitraum 1991-2004 50- bis 70-jährigen Personen, die zunächst entweder erwerbstätig oder arbeitslos waren und sich somit noch nicht im Ruhestand befanden.⁴⁰ Da die institutionellen Rahmenbedingungen und deren Änderungen sich für Frauen und Männer unterscheiden, betrachtet unsere Untersuchung beide Geschlechter getrennt voneinander. Die abhängige Variable beschreibt,

ob die Erwerbsperson im auf die Beobachtung folgenden Jahr in den Ruhestand wechselt. Personen, die in den Ruhestand gewechselt haben, fallen anschliessend aus unserer Stichprobe heraus. Auf diese Weise besteht unser Datensatz für die Frauen aus 20 575 Beobachtungen, von denen 6,6 Prozent im jeweils nächsten Jahr in den Ruhestand wechseln. Im Datensatz für die Männer liegen 22 686 Beobachtungen vor, von denen insgesamt 6,3 Prozent im Folgejahr in den Ruhestand wechseln.

Die genannten drei Hypothesen wurden durch Logit-Regressionen im Rahmen eines Hazardratenmodells empirisch überprüft. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.10 beschrieben. Um auszuschliessen, dass einzelne Alters- oder Kalenderjahreffekte die Überprüfung der Hypothesen beeinträchtigen, wurden in jeder Schätzung detaillierte Kontrollvariablen für das Alter der Erwerbspersonen und das jeweilige Kalenderjahr berücksichtigt. Damit werden alle Verschiebungen, die sich in der Rentenzugangswahrscheinlichkeit eines einzelnen Kalenderjahres oder für ein konkretes Einzelalter über alle betrachteten Kalenderjahre hinweg ergeben könnten, herausgerechnet und können so die gemessenen Anreizreaktionen nicht beeinflussen.

Um die erste Hypothese zu testen, haben wir für Frauen die Indikatorvariable «Anreiz» kodiert, die misst, ob die Betreffende in einem Jahr nach 2000 62 Jahre alt wurde. Nach dem Jahr 2000 erwarten wir eine im Vergleich zu 62-Jährigen bis 2000 reduzierte Rentenzugangswahrscheinlichkeit. Dieser Effekt wird in der Schätzgleichung beispielsweise in Spalte 1 von Tabelle 4.10 eindrucksvoll bestätigt. Der Koeffizient der Indikatorvariablen beträgt $-1,375$ und ist (bei einem t-Wert von $-7,91$) statistisch hoch signifikant. Aufgrund des so geschätzten Modells lässt sich berechnen, dass die Wahrscheinlichkeit im Alter von 62 Jahren in Rente zu gehen, für Frauen vor 2001 circa 31 Prozent betrug und anschliessend auf weniger als die Hälfte absank (siehe die letzten Zeilen von Spalte 1 im oberen Teil von Tabelle 4.10).

Um die zweite Hypothese zu testen, wurde für Männer die Indikatorvariablen «Anreiz 1» kodiert, die misst, ob der Betreffende in einem Jahr nach 1996 64 Jahre alt wurde. Für solche Personen erwarten wir gegenüber den 64-Jährigen früherer Jahre einen durch die Rentenvorbezugsmöglichkeit erhöhten Rentenzugang. Das Schätzergebnis befindet sich im unteren Teil von Tabelle 4.10, wieder in der 1. Spalte. Der Koeffizient von «Anreiz 1» ist mit $0,029$ tatsächlich positiv, aber er ist nicht signifikant von Null verschieden. Wir können daher nicht sicher sein, dass der Effekt sich tatsächlich deutlich von Null unterscheidet. Das Schätzergebnis impliziert, dass nach der Einführung der einjährigen Rentenvorbezugsmöglichkeit für Männer die Wahrscheinlichkeit mit 64 Jahren in Rente zu gehen, im Mittel von $10,80$ im Jahr 1996 auf $12,89$ Prozent im Jahr 1997 gestiegen ist (siehe Tabelle 4.10, 1. Spalte unten).

Um die dritte Hypothese zu testen, wurde die Indikatorvariable «Anreiz 2» kodiert, die beschreibt, ob ein 63-Jähriger nach der Einführung der Möglichkeit des zweijährigen Rentenvorbezugs im Jahr 2001 beobachtet wurde. Ab dem Jahr 2001 erwarten wir für Männer eine höhere Rentenzugangswahrscheinlichkeit im Alter 63, da der zweijährige Rentenvorbezug eingeführt wurde. Wieder wird dies in der Tendenz vom positiven Koeffizienten der Variablen «Anreiz 2» in der Spalte 1 von Tabelle 4.10 bestätigt, obwohl der Effekt erneut nicht statistisch gesichert ist. Der aufgrund der Schätzung berechnete Effekt

(siehe Spalte 1 ganz unten) besagt im Mittel, dass die Wahrscheinlichkeit, mit Alter 63 in Rente zu gehen, von 9,43 Prozent im Jahr 2000 auf 12,45 Prozent im Jahr 2001 stieg.

Tab. 4.10: Regressionsergebnisse (Logit-Schätzung)

	Koeff. (t-Wert) (1)	Koeff. (t-Wert) (2)	Koeff. (t-Wert) (3)	Koeff. (t-Wert) (4)	Koeff. (t-Wert) (5)	Koeff. (t-Wert) (6)
Frauen – Schätzergebnisse						
Anreiz: Alter 62 nach 2000	-1,375 (-7,91)	-1,408 (-8,07)	-1,411 (-8,05)	-1,424 (-8,10)	-1,411 (-8,05)	-1,399 (-7,97)
20 Altersdummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
12 Jahresdummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
5 Bildungsindikatoren	–	ja	ja	ja	ja	ja
11 Branchenindikatoren	–	–	ja	ja	ja	ja
Indiv. Arbeitslos.Risiko	–	–	–	-1,099 (-1,15)	–	–
Branchen-Arbeitslosigk.	–	–	–	–	-0,143 (-0,03)	–
Übergang aus Arbeitslosigk.	–	–	–	–	–	0,759 (4,02)
Pseudo R2	28,05	28,42	29,01	29,03	29,01	29,16
Frauen – Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs						
Alter 62 2000	30,98	31,71	32,09	32,31	32,08	31,86
Alter 62 2001	13,70	13,96	14,25	14,25	14,24	14,44
Männer – Schätzergebnisse						
Anreiz 1: Alter 64 nach 1996	0,029 (0,13)	0,005 (0,02)	-0,011 (0,05)	-0,003 (-0,01)	-0,009 (-0,04)	-0,016 (-0,07)
Anreiz 2: Alter 63 nach 2000	0,286 (1,33)	0,277 (1,29)	0,277 (1,28)	0,283 (1,30)	0,274 (1,26)	0,279 (1,29)
20 Altersdummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
12 Jahresdummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
5 Bildungsindikatoren	–	ja	ja	ja	ja	ja
11 Branchenindikatoren	–	–	ja	ja	ja	ja
Indiv. Arbeitslos.Risiko	–	–	–	0,693 (0,65)	–	–
Branchen-Arbeitslosigk.	–	–	–	–	-5,100 (-1,17)	–
Übergang aus Arbeitslosigk.	–	–	–	–	–	0,866 (5,29)
Pseudo R2	24,14	24,31	25,37	25,38	25,39	25,61
Männer – Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs						
Alter 64 1996	10,80	9,72	9,97	9,90	9,89	10,01
Alter 64 1997	12,89	13,28	14,23	14,20	14,64	13,76
Alter 63 2000	9,43	9,75	10,09	10,04	10,08	9,91
Alter 63 2001	12,45	12,77	13,25	13,25	12,90	13,10

Quelle: Eigene Berechnungen, auf Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (1991–2004).

Die Evidenz von ESCHMANN (2003) legt nahe, dass es in der Reagibilität des Rentenzugangsverhaltens der Männer zeitliche Entwicklungen gibt. Daher haben wir untersucht, ob die geschätzten Verhaltensreaktionen einem zeitlichen Trend unterliegen und damit im Verlauf der Jahre an Stärke zunehmen. Die Ergebnisse, die wir nicht in Tabelle 4.10 dokumentieren, weisen nicht auf signifikante Entwicklungen über die Zeit hin. Bei allen drei Anreizmassen sind keine signifikanten Trends auszumachen. Am ehesten findet man einen Trend bei den Anzeizeffekten für die Frauen, wo der Rückgang des Rentenzugangs mit Alter 62 umso stärker wird, je länger die Regeländerung zurückliegt.⁴¹ Anscheinend passen die Frauen ihren Erwerbsaustritt mit der Zeit stärker an die geänderte Lage an: Diejenigen, die mehr Zeit hatten, sich auf die Regeländerung einzustellen, reagieren stärker und wechseln tatsächlich später in den Ruhestand, als die, die von der Änderung vergleichsweise kurzfristig betroffen waren.

Nachdem die ersten Ergebnisse Verhaltensänderungen in die erwarteten Richtungen bestätigen, die insbesondere bei den Frauen zu deutlichen Verschiebungen der Rentenzugangswahrscheinlichkeiten führen, kann man zwei zusätzliche Fragen stellen: (a) Bleiben diese Effekte erhalten, wenn man nur solche Beobachtungen vergleicht, die sich in wesentlichen Merkmalen gleich sind, indem man etwa die Effekte von Bildung, Wirtschaftszweig der letzten Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit herausrechnet? (b) Variiert die Reaktion auf Anreizänderungen je nach Bildungsstand der betroffenen Person? Hierbei kann die Bildung als Approximation des verfügbaren Einkommens interpretiert werden. Dies hat den Vorteil, dass für nahezu alle Individuen Informationen zum Bildungsstand vorliegen. Würde man direkte Angaben zu Haushalts- oder Individualeinkommen nutzen, so stiesse man auf das Problem, dass im Datensatz diese Angaben für grosse Teile der Stichprobe fehlen.

Um die erste Frage zu beantworten, haben wir die geschätzten Modelle jeweils um verschiedene Kontrollvariablen erweitert. Die Ergebnisse finden sich in den Spalten 2 bis 6 von Tabelle 4.10. In Spalte 2 wurden Kontrollvariablen für den höchsten Bildungsabschluss eingefügt, so dass die geschätzten Ergebnisse der Anzeizeffekte nun für Personen gleicher Bildung zu interpretieren sind. Während die Schätzungen zwischen Spalte 1 und Spalte 2 geringfügig anders ausfallen, ändert sich nichts an ihrer qualitativen Natur: Der Effekt für die Frauen bleibt signifikant negativ und die beiden geschätzten Reaktionen der Männer bleiben positiv, aber nicht signifikant von Null verschieden. Das Bild in Spalte 3 ist ähnlich, wo zusätzlich zu den Kontrollen für die Bildung auch die Wirtschaftszweige über die betrachteten Personen hinweg konstant gehalten werden. Der nun neu negative Koeffizient der «Anreiz 1»-Variablen bei den Männern wird durch geänderte Schätzergebnisse bei den Jahreskontrollen aufgefangen. Im Ergebnis ist die Wahrscheinlichkeit, im Jahr 1997 mit Alter 64 in Rente zu gehen, nach wie vor höher als die gleiche Wahrscheinlichkeit für das Jahr 1996. Dies lässt sich an den vorausgesagten, um die Effekte von Bildung und Branche bereinigten Wahrscheinlichkeiten am Ende von Tabelle 4.10 ablesen.

⁴¹ Der Koeffizient des Interaktionsterms zwischen der Zeit und dem Anreizmass ist statistisch signifikant am 10 Prozentniveau.

Die Spalten 4 bis 6 von Tabelle 4.10 beschreiben, inwieweit die Wahrscheinlichkeit, in Rente zu gehen, von den Arbeitsmarktbedingungen beeinflusst wird. Dazu wurden drei Indikatorvariablen kodiert. In Spalte 4 wird sowohl in der Regression für die Frauen als auch im Modell für die Männer eine Variable berücksichtigt, die für jede Person die Wahrscheinlichkeit abschätzt, selbst arbeitslos zu werden. Das Mass variiert mit dem Alter, dem Geschlecht, dem Wohnkanton und der Bildung der Person. Allerdings scheint von diesem persönlichen Arbeitslosigkeitsrisiko kein präzise messbarer Effekt auf die Rentenzugangswahrscheinlichkeit auszugehen, beide geschätzten Koeffizienten sind insignifikant. In der Spalte 5 prüfen wir, ob die mittlere jährliche Arbeitslosigkeit in einem Wirtschaftszweig die Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs beeinflusst. Auch dies ist nicht in signifikanter Weise der Fall.

Die letzte Spalte schliesslich nutzt ein gänzlich anderes Mass, nämlich ob eine Person tatsächlich zum Zeitpunkt vor einem möglichen Wechsel in den Ruhestand arbeitslos war. Hier zeigen sich signifikante Korrelationsmuster für beide Geschlechter. Die Wahrscheinlichkeit, in den Ruhestand zu wechseln, ist für ältere Erwerbspersonen deutlich höher, wenn sie arbeitslos sind. Bei den Frauen fällt jedoch auf, dass der Koeffizient der individuellen Arbeitslosigkeit zwar hochsignifikant ist, aber kleiner als der mit der Rentenreform verbundene Effekt auf die Rentenzugangswahrscheinlichkeit. Während durch die Rentenreform die Zugangswahrscheinlichkeit für die unmittelbar Betroffenen um 56 Prozent sank (von 32 auf 14 Prozent) lässt sich berechnen, dass arbeitslose Frauen im Mittel um eine um 36 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs haben als nicht arbeitslose Frauen (49 statt 31 Prozent).

Worauf sind die unterschiedlichen Effekte der Arbeitsmarktlage zurückzuführen? Wenn die Koeffizienten in Spalte 6 positiv sind und die Effekte in Spalte 4 nicht aufscheinen, kann das daran liegen, dass die Vorhersage der individuellen Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit, die in Spalte 4 genutzt werden, ungenau sind. Da Arbeitslosigkeit auch bei älteren Schweizer Arbeitnehmern nicht sehr häufig ist (im Datensatz sind gerade 2,4 Prozent aller Erwerbspersonen arbeitslos), ist es schwierig, zu genauen Vorhersagen der individuellen Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit zu gelangen. Ähnliches gilt für die Branchenarbeitslosigkeit, von der Individuen nur indirekt betroffen sind und die ebenfalls in engem Rahmen variiert. Spalte 6 zeigt jedoch, dass bei bereits vorhandener Erwerbslosigkeit ein enger Zusammenhang zwischen bestehender Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktaustritt existiert.

Insgesamt bestätigen über die Spalten hinweg alle Schätzergebnisse die Anzeizeffekte, die wir bereits in Spalte 1 gemessen haben. Bei Männern und Frauen lassen sich die erwarteten Reaktionen auf Änderungen der AHV-Regelungen beobachten. Diese Reaktionen sind für die Frauen sehr stark, wo die Rentenzugangswahrscheinlichkeit sich im Alter 62 von einem Jahr aufs nächste halbiert und wir messen konnten, dass das Ausmass der Reaktion über die Zeit noch anstieg. Bei den Männern können die Reaktionen nicht präzise geschätzt werden, was darauf hinweist, dass die Effekte nicht stark ausgeprägt sind. Dies deutet darauf hin, dass Veränderungen der Vorruhestandsregelungen, die aktuarisch fair sind, keine breitflächigen Reaktionen hervorrufen, sondern nur solche Personen ansprechen, die eine frühere Pensionierung auch ohne finanzielle Anreize vorziehen.

Als nächstes überprüfen wir, ob die Verhaltensreaktionen auf die neuen Anreize für Individuen unterschiedlicher Bildungsabschlüsse unterschiedlich stark ausfallen. Zu diesem Zweck haben wir das Modell aus Spalte 3 von Tabelle 4.10 um Interaktionsterme der Anreizvariablen mit den Bildungsindikatoren erweitert. Auf diese Weise kann einfach überprüft werden, ob es statistisch signifikante bildungsspezifische Unterschiede in den Anzeizeffekten gibt. Die Schätzungen ergaben keine signifikanten Unterschiede in den Anzeizeffekten nach Bildungsgruppen, das heisst, die bestehenden Unterschiede könnten auf Stichprobenfehlern beruhen. Die mittleren vorhergesagten Effekte nach Gruppenzugehörigkeit sind dennoch in Tabelle 4.11 dargestellt. Wenngleich die Parameter unpräzise geschätzt sind, so weisen die vorhergesagten Werte doch auf mögliche Unterschiede bei den Reaktionen auf institutionelle Regeländerungen hin.

Tab. 4.11: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht

Frauen					
	Keine Ausbildg.	Berufsausbild.	Matur	Höh. Berufsbildg.	Univ./FH
Alter 62 2000	35,09	31,30	34,13	23,03	18,09
Alter 62 2001	13,90	15,47	6,47	13,19	9,63
Rel. Änderung	-60,8 %	-50,9 %	-81,3 %	-43,0 %	-47,0 %

Männer					
	Keine Ausbildg.	Berufsausbild.	Matur	Höh. Berufsbildg.	Univ./FH
Alter 64 1996	11,21	9,62	9,26	8,09	8,56
Alter 64 1997	14,84	17,85	9,91	6,22	6,94
Rel. Änderung	32,9 %	87,2 %	7,0 %	-23,3 %	-19,2 %
Alter 63 2000	11,35	9,74	9,38	8,19	8,68
Alter 63 2001	14,95	13,77	20,62	8,35	10,52
Rel. Änderung	32,2 %	42,0 %	122,6 %	1,9 %	21,5 %

Quelle: Eigene Berechnungen, auf Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (1991–2004).

Der Tendenz nach deuten die Resultate einerseits darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit des Rentenzugangs mit dem Bildungsstand abnimmt, was auch unsere Ergebnisse in Kapitel 3 nahe legen. Andererseits weisen die Tabellenangaben aber darauf hin, dass die Stärke des Einflusses der AHV-Regelungsveränderungen nach Bildungsstand zunimmt. Dies deckt sich mit früheren Studien, die darauf hinweisen, dass wohlhabende oder besser gebildete Personen von den neu eingeführten Vorbezugsmöglichkeiten verstärkt Gebrauch machen. Letzteres heisst jedoch nicht, dass nachher Höhergebildete mit grösserer Wahrscheinlichkeit in den Ruhestand treten als Niedrigerqualifizierte. Wie Tabelle 4.11 zeigt, ist eher das Gegenteil der Fall.

4.3.4 Fazit

Die in diesem Unterkapitel zusammengetragene Evidenz aus der Literatur für die Schweiz und aus einer eigenen empirischen Untersuchung mit den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung lässt folgende Schlussfolgerungen zu:

- Die Ergebnisse der internationalen Literatur legen nahe, dass sich Individuen bei der Entscheidung über den Zeitpunkt ihrer Pensionierung nach den institutionell gesetzten Rahmenbedingungen ausrichten und auf Anreizmechanismen reagieren.
- Bereits existierende Analysen für die Schweiz weisen auf Unterschiede im Rentenzugangsverhalten nach Geschlecht, Alter, Beruf und Wirtschaftszweig, Situation im Haushalt und Gesundheit hin. Vorzeitige Pensionierung scheint bei Personen mit schlechter Gesundheit oder mit finanzieller Absicherung wahrscheinlicher zu sein. Selbständige wählen einen späteren Altersrücktritt.
- Der starke Rückgang der Erwerbstätigkeit von Personen im Rentenalter in den 70er und 80er Jahren erfolgte parallel mit einer grosszügigen Ausweitung der AHV-Renten. Hier liegt es nahe, dass die dadurch besser abgesicherten älteren Arbeitnehmer sich im Anschluss an die Reformen für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben entschieden haben.
- Der schwächere Rückgang der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer in den 90er Jahren lässt sich nicht durch die Verschiebung der Anreize in der Folge der 10. AHV-Revision erklären, da diese Massnahmen erst später in Kraft traten. Hier scheinen die konjunkturelle Lage, die betriebliche Personalpolitik und die Möglichkeiten der Frührente bei den Pensionskassen ausschlaggebend gewesen zu sein.
- Wir finden deutliche Evidenz dafür, dass ältere weibliche Arbeitnehmer stark auf institutionelle Gegebenheiten der AHV reagieren. Nach der Verschiebung der Regelaltersgrenze hat sich die Neigung, im Alter 62 in den Ruhestand zu wechseln, um mehr als die Hälfte reduziert. Dieses Ergebnis zeigt sich, selbst wenn man die Effekte eines zeitlichen Trends, von Bildung, Branche und Arbeitslosigkeit herausrechnet.
- Die Einführung der Möglichkeiten des Rentenvorbezugs für Männer hat das Verhalten nicht in statistisch signifikanter Weise bzw. weniger deutlich ausgeprägt beeinflusst, was wohl damit zusammenhängt, dass der Vorruhestand bei ihnen mit einem aktuarisch fairen Rentenabschlag erfolgt.
- Die Evidenz aus der SAKE bestätigt tendenziell die Ergebnisse bisheriger Studien, dass sich besser gebildete bzw. verdienende Personen von den neu eingeführten Vorbezugsmöglichkeiten stärker ansprechen liessen.



«Seit 1967 repariere ich an der Bernerstrasse 152 Oldtimer, im Speziellen Peugeot, weil ich Mitglied bei L'aventure Peugeot bin und seinerzeit Monsieur Pierre Peugeot das Versprechen gab, das technische Kulturgut von Peugeot in der Schweiz zu erhalten. Ich suche jetzt einen Nachfolger.» Richi Berchtold, 71, Automechaniker aus Geroldswil

5 Schlussfolgerungen

5.1 Diagnose

Um angemessene Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen zu entwickeln, ist zuerst ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren. In dieser Hinsicht sind die im Folgenden zusammengefassten Resultate unserer Studie zentral. Die Befunde beziehen sich zunächst auf die Angebotsseite und dann auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

5.1.1 Angebotsseite

– Bevölkerungsperspektiven weisen übereinstimmend auf eine Alterung der Wohnbevölkerung und eine Verknappung des Arbeitsangebots hin.

Alle gängigen Perspektivszenarien lassen erwarten, dass der Altersquotient, der die Anzahl der über 65-Jährigen je 100 20- bis 65-Jährigen misst, von derzeit rund 25 bis 2030 auf etwa 40 Prozent steigen wird. Grob gesprochen heisst das, dass unter sonst gleichen Bedingungen die wirtschaftliche Belastung auf den Schultern der 20- bis 65-Jährigen in den nächsten 25 Jahren um 60 Prozent steigen wird. Die demographischen Perspektiven weisen ebenfalls übereinstimmend darauf hin, dass sich bei einer gleich bleibenden Altersstruktur der Beschäftigung das Arbeitskräfteangebot in Zukunft verknappen wird.

– Die geistige Leistungsfähigkeit von Menschen lässt eine Erwerbstätigkeit jenseits eines Alters von 70 Jahren zu.

Eine Vielzahl gerontologischer Studien deutet darauf hin, dass Menschen heutzutage körperlich und geistig fähig sind, jenseits der 70-Jahre-Marke erwerbsaktiv zu sein. Ernsthafte Behinderungen konzentrieren sich in der Regel auf die letzten zwei bis vier Lebensjahre, die dank der steigenden Lebenserwartung immer weiter hinausgeschoben werden. Von physiologischer Seite her steht einer Anhebung des Rentenalters für die meisten Menschen also nichts im Wege.

– Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ist in jüngster Zeit vergleichsweise wenig gefallen und bleibt im internationalen Vergleich hoch.

Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in der Schweiz ist vor allem in den 70er Jahren, als die AHV-Renten massiv angehoben wurden, stark gefallen, aber auch in den 80er Jahren, als die berufliche Altersvorsorge obligatorisch wurde. In den 90er Jahren hingegen veränderte sich die Erwerbsteilnahme älterer Menschen vergleichsweise wenig. Im Jahre 2000 waren 12,3 Prozent der über 60-Jährigen erwerbswirtschaftlich aktiv, verglichen mit 28 Prozent 1970. Trotz des Rückgangs ist die Erwerbspartizipation älterer Menschen in der Schweiz höher als in fast allen OECD-Ländern.

– Erwerbstätige im Rentenalter machen von Teilzeitarbeit bereits regen Gebrauch.

Der Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in den 70er Jahren ging mit einem deutlichen Anstieg der Teilzeitarbeit einher. Arbeiteten 1970

42 Prozent der über 64-jährigen Erwerbstätigen Teilzeit, waren es 1980 53 Prozent. Der Teilzeitanteil hat sich seitdem nicht verändert. Teilzeitarbeit ist unter den erwerbstätigen Menschen im Rentenalter auch wesentlich stärker verbreitet als unter den erwerbsaktiven 20–64-Jährigen, bei denen der Teilzeitanteil lediglich rund 10 Prozent beträgt.

– Trotz Zunahme der Teilzeitbeschäftigung ist die gesamte Erwerbsaktivität der Wohnbevölkerung gefallen.

Der Zuwachs an Teilzeitstellen wurde durch einen Wegfall an Vollzeitstellen in gleichem Umfang begleitet, so dass die Intensität der Erwerbsbeteiligung insgesamt gefallen ist. Demzufolge hat ein wachsender Anteil an Teilzeitbeschäftigten für die Rentenansprüche vormaliger Vollzeitbeschäftigter aufzukommen, was die Finanzen der AHV zusätzlich belastet. Massnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit bei Personen im Vorruhestandsalter würden die Lage weiter verschärfen, sofern dem Vollzeitstellen zum Opfer fielen.

– Frühpensionierungen nahmen in den 90er Jahren vor allem bei ausländischen Männern zu.

Obwohl die schweizerische Politik im Gegensatz zu der anderer europäischer Länder keine Anreize zur Frühpensionierung setzte, war in den 90er Jahren ein deutlicher Anstieg des vorzeitigen Ruhestands zu verzeichnen, der sich vor allem bei Männern und insbesondere bei ausländischen Männern bemerkbar machte: Ausländer/innen sind im Verhältnis zu ihrem Anteil (etwa 20 Prozent) an der sesshaften Erwerbsbevölkerung im Bestand der IV-Rentenbeziehenden um über 50 Prozent übervertreten. Die Frühpensionierungen setzen zudem bereits in frühem Alter ein: In den 90er Jahren waren bereits ab einem Alter von 35 Jahren verstärkte Rückzüge aus dem Erwerbsleben zu verzeichnen. Diese Entwicklung belastet die Finanzen der Sozialversicherungen ebenfalls.

– Die Mehrzahl der Frühpensionierungen älterer Menschen scheint nicht wirtschaftlich erzwungen zu sein.

Darauf weisen Umfragen bei über 54-jährigen Frühpensionierten sowie ökonomische Untersuchungen dieser Studie hin. Umfrageergebnissen zufolge lassen sich bei den Männern rund ein Viertel und bei den Frauen etwa 18 Prozent der Frühpensionierungen auf betriebliche Umstrukturierungen zurückführen. Weitere 13 Prozent der Frühpensionierungen bei Männern und 7 Prozent bei Frauen scheinen insofern arbeitgeberseitig initiiert zu sein, als sie ihren Ursprung in einem für die ausgeübte Tätigkeit zu hohen Alter oder einem attraktiven Angebot des Arbeitgebers hatten. Die restlichen 61 (Männer) bis 75 Prozent (Frauen) der Frühpensionierung erfolgten aus nicht arbeitsmarktbezogenen Gründen. Gleichzeitig zeigen unsere Auswertungen, dass sich Frühpensionierungen nicht in Branchen und Berufen konzentrieren, die eine hohe Arbeitslosigkeit aufweisen. Allerdings treten ältere Menschen, die bereits arbeitslos sind, mit grösserer Wahrscheinlichkeit in den Ruhestand.

– Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen reagiert empfindlich auf Veränderungen der AHV-Bestimmungen.

Die Reaktion der Menschen im Rentenalter auf die jüngsten Veränderungen der Bestimmungen der AHV betreffend die Frühpensionierung deutet einerseits am Beispiel der Frauen darauf hin, dass das Pensionierungsverhalten der Betroffenen auf finanzielle Anreize stark reagiert und andererseits am Beispiel der Männer dass eine versicherungsmathematisch neutrale Flexibilisierung des Rentenalters unter sonst gleichen Bedingungen keine grossen Auswirkungen hat.

– Die Einkommensentwicklung der 90er Jahre bietet keine offensichtliche Erklärung für den jüngsten Anstieg der Pensionierungen.

Die Entwicklung der Reallöhne und des Anteils des Erwerbseinkommens am Haushaltsgesamteinkommen in den 90er Jahren weist keine Auffälligkeiten auf, die eine deutliche Steigerung des Pensionierungswillens älterer Erwerbspersonen erwarten lassen würden.

– Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen nimmt mit dem Bildungsstand deutlich zu.

Höher Gebildete sind wesentlich erwerbsaktiver. Am deutlichsten ist dies bei Personen mit einem tertiären bzw. einem höheren schulischen Bildungsabschluss ausgeprägt. Rund 30 Prozent aller erwerbsaktiven 65–80-Jährigen haben einen tertiären Bildungsabschluss, obwohl sie nur 13 Prozent der Wohnbevölkerung in diesem Alter ausmachen. Das heisst, Personen mit einem tertiären Abschluss sind unter den erwerbstätigen 65–80-Jährigen um über das Zweifache übervertreten.

– Der Hauptnachteil älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist ihr niedriger mittlerer Bildungsstand.

Rund 42 Prozent aller 60–80-Jährigen weisen keinen Berufsbildungsabschluss auf, verglichen mit 23 Prozent bei den 20–59-Jährigen. Der hohe Anteil an Ungelernten unter den 60–80-Jährigen läuft den gegenwärtigen und zukünftigen Bedürfnissen der Wirtschaft diametral entgegen und schränkt die Beschäftigungsmöglichkeiten dieser Menschen entsprechend ein. Nachrückende Generationen weisen allerdings einen höheren Bildungsstand auf, was die Beschäftigungschancen älterer Menschen in Zukunft verbessern dürfte. Dennoch wird es aller Voraussicht nach bis 2020 dauern, bis die demographische Entwicklung den Anteil der Ungelernten unter den 60–80-Jährigen auf das derzeit mittlere Niveau von 20 Prozent gedrückt hat.

– Arbeitslosigkeit im Alter ist selten, aber zunehmend hartnäckig.

Nach Dekaden relativer Verschonung sind ältere Erwerbspersonen seit 1990 verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen. Obwohl ältere Menschen immer noch vergleichsweise selten arbeitslos werden, ist die Dauer ihrer Stellenlosigkeit überdurchschnittlich lang und nahm in den 90er Jahren noch zu. Diese Entwicklung birgt in sich die Gefahr der arbeitsmarktlichen Ausgrenzung älterer Erwerbsloser.

– Die geographische und berufliche Mobilität älterer Erwerbspersonen nimmt kontinuierlich zu.

Ältere Erwerbspersonen sind geographisch und beruflich zwar weniger mobil als jüngere, doch seit 1970 hat sich jede Senioren-generation mobiler gezeigt als ihre Vorgängergeneration. Abnehmende Mobilität kommt als Hauptursache der gestiegenen Arbeitslosigkeit bei älteren Menschen deshalb weniger in Betracht.

5.1.2 Nachfrageseite

– Der strukturelle Wandel auf dem Arbeitsmarkt verbessert die Beschäftigungsaussichten qualifizierter älterer Arbeitskräfte.

Die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zeichnen sich in allen hochindustrialisierten Ländern durch drei gemeinsame Trendentwicklungen aus: eine Verlagerung einfacher, repetitiver Tätigkeiten ins weniger entwickelte Ausland, einen bildungsintensiven technischen Fortschritt und eine Verlagerung der Beschäftigung von den gewerblich-industriellen Tätigkeiten hin zu den Dienstleistungsberufen. Diese Entwicklungen steigern einerseits die Nachfrage der Firmen nach Höherqualifizierten zu Lasten von Un- und Angelernten und senkt andererseits die Bedeutung körperlicher Tätigkeiten, was die Beschäftigungschancen qualifizierter älterer Arbeitskräfte begünstigt.

– Die strukturellen Umwälzungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt haben sich in den letzten Jahren nicht beschleunigt.

Gemessen an den Veränderungen der Berufs- und Branchenstrukturen der Beschäftigung hat der strukturelle Wandel auf dem Arbeitsmarkt hierzulande seit 1970 nicht an Fahrt gewonnen. Dass die Arbeitslosigkeit dennoch angestiegen ist, ist auf die zunehmende Geschlossenheit des Schweizer Arbeitsmarktes zurückzuführen, die dazu führt, dass eine gegebene Unterauslastung der Erwerbsbevölkerung in den Arbeitslosenzahlen heute stärker zu Buche schlägt als früher. Der grösste Beschäftigungseinbruch der letzten Dekaden hierzulande von acht Prozent fand in den 70er Jahren statt und liess die Arbeitslosenquote dennoch die Einprozentmarke nicht überschreiten, da Stellenlose, falls ausländischer Herkunft, in ihre Heimat zurückwanderten, oder sich, falls sesshaft und ohne Ansprüche auf die damals freiwillige Arbeitslosenversicherung, aus dem Erwerbsleben zurückzogen.

– Die Aufnahmefähigkeit des schweizerischen Arbeitsmarktes ist weiterhin intakt.

Trotz erhöhter Arbeitslosigkeit nimmt die Beschäftigung seit 1993 trendmässig zu. In diesem Zeitraum hat die Beschäftigung um 430 000 Stellen bzw. um zwölf Prozent zugenommen.

– Jüngere Arbeitskräfte werden von den Firmen nicht systematisch bevorzugt.

Seit 1970 hat sich das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung kaum ver-

ändert. Ferner zeigt eine Analyse der Stelleninserate deutschschweizerischer Zeitungen, dass in den 50er Jahren Stelleninserate dreimal häufiger Bezug auf das Alter der gesuchten Arbeitskraft nahmen als heutzutage. Von einem Jugendwahn auf dem Arbeitsmarkt kann daher kaum die Rede sein.

– Die Firmen betreiben keine aktive Alterspolitik.

Vielmehr passen sie sich der gegebenen Altersstruktur an. Darauf weisen unsere Auswertungen der Volkszählungen sowie Umfragen bei den Firmen hin. Dass die Personalpolitik der Firmen dennoch altersbezogene Konsequenzen nach sich zieht, ist eher unbeabsichtigt und eine Folge des Versuchs, einen Personalabbau ohne Entlassungen, das heisst für die Mitarbeiter möglichst sozialverträglich durchzuführen. In solchen Fällen greifen die Firmen einerseits vermehrt zu Einstellungsstopps, die insbesondere Jugendliche treffen und für die hohe Konjunkturagibilität der Jugendarbeitslosigkeit verantwortlich sind, und andererseits zu Frühpensionierungen, die ältere Mitarbeiter betreffen.

– Die Arbeitskräftenachfrage der Firmen weist auf eine relativ hohe Substituierbarkeit von Arbeitskräften unterschiedlichen Alters hin.

Darauf verweisen die ausländische Evidenz, die bereits erwähnte Analyse der Stelleninserate der deutschschweizerischen Presse sowie die ökonomischen Untersuchungen dieser Studie. Eine hohe Substituierbarkeit bedeutet unter anderem, dass der Arbeitsmarkt eine Zunahme des Angebots an älteren Erwerbspersonen etwa als Folge einer Anhebung des Rentenalters ohne erhöhte Altersarbeitslosigkeit und schmerzliche Lohneinbussen absorbieren kann.

– Ältere Arbeitskräfte bleiben von beruflicher Weiterbildung nicht ausgeschlossen.

Erst ab einem Alter von 60 Jahren nimmt die Teilnahme an vom Arbeitgeber finanzierter beruflicher Weiterbildung ab. Dies deutet darauf hin, dass in erster Linie die Kürze des verbleibenden Amortisationszeitraums dafür verantwortlich ist, dass Firmen Mitarbeiter, die kurz vor dem Pensionierungsalter stehen, seltener weiterbilden. Demnach würde eine Anhebung des Pensionierungsalters den Firmen den finanziellen Anreiz erhöhen, auch in die Qualifikation der über 60-Jährigen zu investieren. Ein solcher Schritt könnte auch die Wiedereingliederungschancen älterer Arbeitsloser verbessern, da dann den Firmen mehr Zeit bliebe, um die Fixkosten zu amortisieren, die sich wie etwa Einarbeitungskosten mit einer Neueinstellung verbinden.

Zusammengefasst betrachtet deuten unsere Resultate darauf hin, dass der Schweizer Arbeitsmarkt in der Lage wäre, eine verstärkte Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ohne wachsende Altersarbeitslosigkeit oder einen allgemeinen Verfall der Löhne älterer Arbeitskräfte zu verkraften, zumal die infolge der Alterung der Wohnbevölkerung in Zukunft zu erwartende Verknappung des Arbeitsangebots die Beschäftigungschancen von Menschen aller Altersklassen verbessern wird.

5.2 Therapie

⁴² Nach Meinung der OECD (1998) sind fehlende und nicht etwa veraltete Berufsqualifikationen das Hauptarbeitsmarktproblem älterer Arbeitskräfte in den meisten OECD-Ländern.

Im Lichte unserer Diagnose scheinen breite Initiativen zur Sicherung der Beschäftigungschancen älterer Menschen nicht angezeigt zu sein. Vielmehr sprechen die Resultate für eine Konzentration allfälliger Massnahmen auf Problemgruppen. Zu diesen zählen unserer Analyse zufolge vor allem die älteren Arbeitslosen und Ungelernten⁴². Die zu ergreifenden Massnahmen lassen sich in zwei Kategorien einteilen: solche der Problemprävention (Abschnitt 5.2.1) und solche der Problembekämpfung (Abschnitt 5.2.2).

5.2.1 Massnahmen der Problemprävention

Im Bereich der Problemvorbeugung bieten sich folgende Massnahmen an:

Berufsorientierte Bildungspolitik

Der gegenwärtig hohe Anteil an älteren Menschen ohne Berufsqualifikation lässt sich kaum beseitigen. Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen kommen nicht in Betracht, da definitionsgemäss die Grundausbildung fehlt, auf der Qualifizierungsmassnahmen aufbauen. Man kann aber verhindern, dass sich das Problem fortsetzt.

In den nächsten 20–30 Jahren wird sich das Problem zwar zum Teil demographisch lösen, da die besser gebildeten jüngeren Generationen nachrücken. Doch es stellt sich die Frage, ob sich ein rohstoffarmes Land wie die Schweiz, deren internationale Wettbewerbsfähigkeit von den Berufsqualifikationen ihrer Bevölkerung stark abhängt, einen langfristigen Ungelerntenanteil von 20 Prozent, auf den die Schweiz momentan zusteuert, leisten kann. Wenn nicht, muss die heutige Bildungspolitik dafür Sorge tragen, dass möglichst viele Jugendliche eine berufliche Grundqualifikation erwerben. Vor allem müssen bildungsferne Bevölkerungsschichten erreicht werden. Dies erfordert auch ein Angebot an niederschweligen Berufsausbildungen, die unterhalb der Berufslehre liegen und Personen ansprechen, die vor allem aus sozialen oder kulturellen Gründen bislang den Zugang zu einem Berufsabschluss nicht gefunden haben.

Qualifikationsorientierte Migrationspolitik

In der Vergangenheit hat die Ausländerpolitik hierzulande für einen starken Zustrom an niedrig qualifizierten ausländischen Arbeitskräften gesorgt. Als Folge ist heute fast jeder zweite Arbeitslose ein Ausländer. Um dieser Entwicklung in Zukunft entgegenzuwirken, ist eine Ausländerpolitik vonnöten, die auf die Rekrutierung hoch qualifizierter Arbeitskräfte und auf die Integration bereits zugewanderter Ausländer abzielt.

⁴³ Vgl. SHELDON (2006).

Die Personenfreizügigkeit mit der EU kommt diesen Forderungen entgegen, da sie die künftige Einwanderung in die Schweiz weitgehend auf jene Nationalitäten begrenzt, die aufgrund ihrer kulturellen Nähe und ihres hohen Bildungsstandes gute Integrationsvoraussetzungen mit sich bringen. Der Erfolg einer solchen Politik ist daran zu sehen, dass seit der Kehrtwende Anfang der 90er Jahre hin zu einer herkunftsorientierten Migrationspolitik (Stichwort Drei-Kreise-Modell) der Bildungsstand der neu einwandernden Ausländer deutlich angestiegen ist.⁴³

Risikoabgestufte Arbeitslosenversicherungsbeiträge

Zur Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit, wozu auch die oben genannten bildungs- und ausländerpolitischen Massnahmen längerfristig beitragen, käme die Einführung risikoabhängiger Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Betracht. Risikoabgestufte Beiträge haben zur Folge, dass sich die Beiträge der Firmen an die Arbeitslosenversicherung – wie in der Assekuranz sonst üblich – an der Höhe der Versicherungsleistungen orientieren, die ihre Personalpolitik auslöst. Da ältere Erwerbslose überdurchschnittlich lange ohne Stelle bleiben, zieht ihre Arbeitslosigkeit hohe Versicherungsleistungen nach sich. Bei risikoabgestuften Versicherungsbeiträgen haben Entlassungen, die hohe Versicherungsleistungen verursachen, eine Erhöhung des Versicherungsbeitrags der entlassenden Firma zur Folge, was einen finanziellen Anreiz schafft, derartige Personalentscheide zu unterlassen.⁴⁴ Risikoabgestufte Prämien gelten in der beruflichen Unfallversicherung hierzulande als selbstverständlich und werden in den USA auch in der Arbeitslosenversicherung mit der erwarteten Wirkung eingesetzt.⁴⁵ Doch in Europa werden sie merkwürdigerweise nicht in Erwägung gezogen. Risikoabgestufte Arbeitslosenversicherungsprämien würden es den Firmen auch finanziell unattraktiv machen, niedrig qualifizierte ausländische Arbeitskräfte, die ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, zu rekrutieren.

Flexibilisierung des Pensionierungsalters

Manche Erwerbspersonen könnten aus einer Reihe von Gründen wie etwa drohender Arbeitslosigkeit oder körperlichem Verschleiss nicht weiter erwerbstätig sein wollen. Für diese Personen müsste die Möglichkeit bestehen, sich trotz einer Anhebung des ordentlichen Rentenalters aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen. Dies spricht für eine Flexibilisierung des Rentenalters. Ein solcher Schritt beinhaltet die Festsetzung eines Mindest-Rentenalters, ab welchem eine AHV-Rente erstmals bezogen werden könnte, und eines Renten-Regenalters, ab dem ein Anspruch auf die volle AHV-Rente bestünde. Um keinen Anreiz zur Frühpensionierung zu schaffen, müsste ein vorgezogener Ruhestand mit einem aktuarisch fairen Rentenabschlag verbunden sein. Versicherungsmathematisch womöglich korrekter wäre den Rentenanspruch statt am Alter an der Anzahl der AHV-beitragspflichtigen Berufsjahre festzumachen. Auf diese Weise kämen Personen, die in jungen Jahren in den Arbeitsmarkt treten und eher körperliche Tätigkeiten ausführen, in niedrigem Alter in den Genuss einer vollen Rente.

Es wird bei einer Flexibilisierung des Pensionierungsalters zuweilen vermutet, dass Personen, die aufgrund körperlichen Verschleisses eine vorzeitige Pensionierung eher nötig hätten, aufgrund fehlender finanzieller Mittel seltener von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können. Es wird mit anderen Worten erwartet, dass Bezieher niedriger Einkommen mangels ausreichender Mittel länger arbeiten würden, wenn das AHV-Alter heraufgesetzt würde.⁴⁶ Die empirische Evidenz dazu ist etwas gemischt. Einerseits deutet einiges darauf hin, dass die im letzten Jahrzehnt veränderten Möglichkeiten der Frühpensionierung eine grössere Auswirkung auf das Vorruhestandsverhalten der Bessergebildeten bzw. Besserverdienenden hatten (vgl. Abschnitt 4.3). Doch andererseits zeigt sich, dass sich Niedrigqualifizierte trotz allem weiterhin früher aus dem Erwerbsleben zurückziehen als Bessergebildete und dazu die überwiegende Mehrzahl der Frührentner bilden (Abschnitt 3.3 und 3.4).

⁴⁴ Es mag befürchtet werden, dass risikoabgestufte Prämien die Chancen älterer Arbeitsloser, Arbeit zu finden, senken könnten, weil die Einstellung älterer Stellenloser höhere Versicherungsbeiträge nach sich ziehen könnte. Letzteres gilt jedoch nur für den Fall der Entlassung. Dabei zeigt die empirische Evidenz (Abschnitt 3.7), dass Ältere ein überdurchschnittlich tiefes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen.

⁴⁵ Vgl. SHELDON (2000).

⁴⁶ Vgl. etwa KFK (2005).

5.2.2 Massnahmen der Problembekämpfung

Im Bereich der Problembekämpfung kommen folgende Massnahmen in Betracht:

Altersorientierte Arbeitsmarktpolitik

Es gibt derzeit keine auf ältere Stellenlose ausgerichteten arbeitsmarktpolitischen Massnahmen zur aktiven Unterstützung der Wiedereingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt. Im Rahmen der jüngsten Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) wurde zwar beschlossen, die Regeltaggeldbezugsfrist von Erwerbslosen über 55 bei zwei Jahren zu belassen, statt sie wie bei jüngeren Arbeitslosen auf anderthalb Jahre zu verkürzen. Langfristige Bezugsansprüche erweisen sich im Hinblick auf die Wiedereingliederung allerdings als zweischneidiges Schwert. Sie lindern zwar unmittelbare materielle Not. Doch sie erhöhen gleichzeitig die Gefahr, dass Individuen langfristig stellenlos bleiben. Dabei zeigen zahlreiche empirische Studien, dass die individuellen Aussichten auf Einstellung bei anhaltender Stellenlosigkeit abnehmen, sei es, weil potentielle Arbeitgeber hinter fortgesetzter Erwerbslosigkeit gravierende Mängel vermuten oder weil berufliche Kompetenzen bei anhaltender Stellenlosigkeit abgebaut werden. Um Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Menschen zu vermeiden, ist es deshalb wichtig, dass Gegenmassnahmen früh eingesetzt werden und nicht erst dann, wenn sich die Langzeitarbeitslosigkeit offenbart.

⁴⁷ Vgl. IIZ (2003).

Der Mangel an Sondermassnahmen für ältere Stellenlose hängt zum Teil mit der starken Belastung der Personalberatenden bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zusammen. Im Mittel haben RAV-Personalberatende je 100–150 Dossiers zu betreuen.⁴⁷ Da bleibt kaum Zeit, auf Einzelprobleme einzugehen. Hinzu kommt, dass die Effizienz eines RAV in erster Linie daran gemessen wird, wie schnell die Stellensuchenden integriert werden. Durch die Schwerpunktlegung auf die Geschwindigkeit der Wiedereingliederung erhalten Schwervermittelbare nicht immer die Aufmerksamkeit, die sie benötigen. Um dem entgegenzuwirken, sollte auch der Erfolg bei der Wiedereingliederung älterer Stellenloser als Kriterium bei der Beurteilung der Qualität der Arbeit der RAVs Verwendung finden.

Als aktive Massnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung von Schwervermittelbaren, wozu ältere Stellenlose fraglos zählen, kommen folgende Instrumente grundsätzlich in Frage:

- gezielte Arbeitsvermittlung,
- Umschulung und Weiterbildung,
- Lohnzuschüsse,
- Förderung der Selbständigkeit,
- individuelle Beihilfen sowie
- Beschäftigungsprogramme.

Alle Massnahmen haben ihre Vor- und Nachteile. Im Allgemeinen zeigt die internationale Evaluationsforschung, dass die wirksamsten Massnahmen jene sind, die am Anfang der Arbeitslosigkeit getroffen werden und die direkt auf die Stellensuche und die Arbeitsvermittlung abzielen. Dazu zählt an erster Stelle eine intensive individuelle Stellenberatung zu Beginn der Stellensuche.

Die internationale Literatur⁴⁸ berichtet fast ausnahmslos nur von positiven Erfahrungen mit diesem Instrument, was sonst für keine aktive Massnahme behauptet werden kann. Vor allem bei Schwervermittelbaren erweisen sich solche Vermittlungshilfen als effektiv. Zudem ist die Stellenberatung unter allen aktiven Massnahmen die kosteneffektivste: Die dabei eingesparten Ausgaben für die Verdienstausfallsentschädigung liegen meist über den mit der Beratung verbundenen Kosten. Kurzum: Die individuelle Stellenberatung scheint von allen aktiven Massnahmen die wirkungsvollste und preisgünstigste zu sein. Es würde sich deshalb anbieten, Beratungsstellen in den RAVs einzurichten, die auf ältere Erwerbslose spezialisiert sind.

Die anderen Massnahmen zeigen sich im Allgemeinen als weniger effektiv. Im Hinblick auf Qualifizierungsmassnahmen sind die Resultate allerdings gemischt.⁴⁹ Manche Programme erzielen null oder gar negative Renditen, wenn die Erträge mit den Kosten der Projekte verglichen werden. Am effektivsten erweisen sich derartige Massnahmen bei Frauen, insbesondere bei solchen, die wieder ins Erwerbsleben treten. Dies deutet darauf hin, dass sich Qualifizierungsmassnahmen besonders dort eignen, wo es darum geht, veraltete Qualifikationen zu erneuern oder Qualifikationslücken zu schliessen. Die Vermutung wird durch die Beobachtung unterstützt, dass sich Qualifizierungsmassnahmen bei Ungelernten durchwegs als ineffektiv zeigen, vermutlich, weil die notwendige Grundausbildung fehlt.

Die internationale Evidenz legt es nahe, bei Qualifizierungsmassnahmen folgende Grundsätze zu beachten:

- Um erfolgreich zu sein, müssen Qualifizierungsmassnahmen auf eng definierte Problemgruppen abzielen.
- Die vermittelten Qualifikationen müssen sich stark an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, was nahe legt, lokale Arbeitgeber einzubinden.
- Breit gestreute Qualifizierungsmassnahmen neigen dazu, die Teilnehmer als Versager zu brandmarken und sie für potentielle Arbeitgeber unattraktiv zu machen.

Auch Lohnzuschüsse erweisen sich in der Regel als wenig wirksam. Lohnzuschüsse werden Arbeitgebern gewährt, um die Beschäftigung bestimmter Zielgruppen zu verbilligen und so einen Anreiz für ihre Anstellung zu schaffen. Die meisten Evaluationsstudien zeigen allerdings, dass Lohnzuschüsse starke Mitnahme- und Substitutionseffekte verursachen. Das heisst: Entweder wären die Begünstigten auch ohne den Zuschuss eingestellt worden (Mitnahmeeffekt) oder sie verdrängen andere, die sonst eingestellt worden wären (Substitutionseffekt). In beiden Fällen ist der Netto-Beschäftigungseffekt gleich null. Internationale Evaluationsstudien deuten darauf hin, dass aufgrund von Mitnahme- und Substitutionseffekten nur 10 von 100 subventionierten Stellen zu einem Beschäftigungszuwachs führen.⁵⁰

Lohnzuschüsse dienen allerdings nicht lediglich dazu, die Beschäftigung zu erhöhen. Sie können auch andere Ziele verfolgen, wie etwa die Aufrechterhaltung des Kontakts der Begünstigten zum Arbeitsmarkt, damit die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personen nicht zusätzlichen Schaden nimmt. Lohnzuschüsse können auch aus Gründen der Gerechtigkeit erfolgen, mit der Absicht, bislang Benachteiligten zu fördern, und zwar notfalls auf Kosten am Arbeitsmarkt bisher Bevorzugter.

⁴⁸ Überblicke bieten OECD (1993) und FAY (1996, 1997).

⁴⁹ Vgl. hierzu OECD (1993), FAY (1997), MARTIN (1998).

⁵⁰ Vgl. MARTIN (1998).

Doch auch bei veränderter Zielsetzung sollen Vorkehrungen getroffen werden, um Mitnahme- und Substitutionseffekte auf ein Minimum zu begrenzen. Dazu ist es nach den bisherigen Erfahrungen in anderen Ländern notwendig, einige Grundsätze zu befolgen. Um Mitnahmeeffekte zu minimieren, sollen Lohnzuschüsse auf Schwervermittelbare, d.h. auf Personen, die sonst nicht eingestellt worden wären, beschränkt bleiben. Um Substitutionseffekte zu reduzieren, sollen Lohnzuschüsse in Berufen mit Arbeitskräftemangel oder in Branchen mit relativ vielen Arbeitgebern bzw. mit einem wachsenden Absatzmarkt Einsatz finden. Auf jeden Fall soll vermieden werden, aussterbende Berufe durch Lohnsubventionen am Leben zu halten. Aus diesem Grund sollten Lohnzuschüsse auch eine Qualifizierungskomponente enthalten.

⁵¹ Vgl. LALIVE
D'EPINAY/ZWEIMÜLLER
(2000).

Eine andere Art von Zuschuss und ein Schweizer Unikum, der so genannte Zwischenverdienst, hat sich hingegen als wirksam erwiesen.⁵¹ Beim Zwischenverdienst handelt es sich eigentlich um eine Beihilfe, da die Leistung an die Stellensuchende statt an die beschäftigende Firma entrichtet wird. Stellensuchende erhalten diese Beihilfe, wenn sie bereit sind, eine Arbeit anzunehmen, die einen Lohn bezahlt, der unterhalb des jeweiligen Taggeldanspruchs liegt. In diesem Fall ersetzt die Arbeitslosenversicherung die Differenz zwischen dem neuen Lohn und dem bei der früheren Stelle versicherten Verdienst in Höhe des Taggeldsatzes (70 bzw. 80 Prozent). Die Massnahme ist zeitlich begrenzt. Das Ziel des Zwischenverdienstes besteht darin, die Taggeldempfänger zu animieren, auch schlecht bezahlte Arbeit anzunehmen, um so ihren direkten Kontakt zur Arbeitswelt und damit ihre Vermittelbarkeit aufrechtzuerhalten.

⁵² Vgl. LIEBMAN (1998),
EISSA/LIEBMAN (1996),
MEYER/ROSENBAUM
(1999), DICKERT ET AL.
(1995).

Ähnlich wie Zwischenverdienste wirken so genannte Steuerkredite. Steuerkredite greifen den Grundgedanken der negativen Einkommenssteuer auf, indem sie einkommensschwachen Haushalten nach Einkommenshöhe gestaffelte Einkommenszuschüsse gewähren. Im Unterschied zu einer negativen Einkommenssteuer ist die Gewährung des Steuerkredits allerdings ähnlich wie beim Zwischenverdienst an die Erzielung eines Erwerbseinkommens gebunden, was einen Anreiz zur Arbeitsaufnahme schafft. Im Gegensatz zum Zwischenverdienst muss die Person aber nicht erst stellenlos werden und taggeldberechtigt sein, um in den Genuss der Leistungen zu kommen. Allein der Bedarf ist massgebend. Steuerkreditsysteme gibt es unter anderem in den USA («Earned Income Tax Credit»), Grossbritannien («Working Families Tax Credit»), Kanada («Child Tax Benefit»), Irland («Family Income Supplement») und Neuseeland («Independent Family Tax Credit»). Mehrere empirische Untersuchungen aus den USA⁵² belegen den Erfolg des EITC bei der Bekämpfung der Armut und der Erhöhung der Erwerbsbereitschaft von Geringverdienern.

⁵³ Vgl. FAY (1996).

Auch eine andere Art von Beihilfe, die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit, hat in einigen Ländern Erfolge zu verzeichnen.⁵³ Diese bleiben allerdings auf eine Randgruppe von Arbeitslosen beschränkt, die hier nicht im Mittelpunkt stehen: 30- bis 40-jährige Stellensuchende mit hohem Bildungsstand.

⁵⁴ Vgl. OECD (1993).

Beschäftigungsprogramme, so zeigt die internationale Evaluationsforschung fast ausnahmslos, tragen wenig zur Wiedereingliederung der Arbeitslosen in den regulären Arbeitsmarkt bei.⁵⁴ Dies liegt vor allem darin begründet, dass zur Vermeidung der Konkurrenz mit der Privatwirtschaft Beschäftigungsprogramme keine Arbeiten beinhalten dürfen, die Privatfirmen ausführen könnten. Demzufolge erwerben die Teilnehmer kaum marktrelevante Qualifikationen. In

einer Hinsicht können Beschäftigungsprogramme allerdings gute Dienste erweisen, und zwar zur Prüfung der Ernsthaftigkeit von Arbeitsbemühungen. In nicht wenigen Fällen zeigt sich, dass sich Stellensuchende von der Arbeitsvermittlung abmelden, wenn sie mit der Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm konfrontiert werden.

Doch auch hier lehrt die Erfahrung, dass einige Grundsätze zu befolgen sind, um negative Nebeneffekte zu vermeiden:

- Die Beschäftigungsprogramme sollten sich nicht zu einer Dauerbeschäftigung mutieren.
- Sie sollten nicht neue Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung erzeugen.
- Sie sollten nur in Notsituationen verwendet werden.

Verbesserung der Politikkoordination

Ein grundlegendes Problem im schweizerischen Sozialversicherungssystem besteht in der zum Teil starken Zersplitterung der Zuständigkeiten. Zum einen gibt es mehrere Auffangsysteme, die sich mit dem Gleichen befassen. Zum Beispiel beschäftigen sich sowohl die Arbeitslosenversicherung, die Sozialhilfe und die Invalidenversicherung mit der Wiedereingliederung von Stellenlosen in den Arbeitsmarkt. Zuerst greift die Arbeitslosenversicherung, nach Ablauf der Taggeldbezugsfrist die Sozialhilfe und zum Schluss eventuell die Invalidenversicherung. Zum anderen verteilen sich die Zuständigkeiten über mehrere Verwaltungsebenen (Bund, Kanton, Gemeinde). Die Arbeitslosenversicherung ist bspw. in erster Linie Bundessache und die Sozialhilfe Kantons- oder gar Gemeindesache. Diese Strukturen erschweren die Reintegration der Betroffenen und führen zu Ineffizienz.

Bei der Verwaltung liegt das Problem darin, dass die Ausgabenentscheidung und die Finanzverantwortung oft in unterschiedlichen Händen liegen. Während beispielsweise der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung bzw. der Bund die Unterstützungsleistungen, die meisten aktiven arbeitsmarktlischen Massnahmen sowie die Schaffung und Verwaltung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) grösstenteils finanziert, fallen die Ausführung und der Vollzug der Arbeitsmarktpolitik hauptsächlich in den Kompetenzbereich der Kantone. Die eingeschränkte finanzielle Beteiligung der Kantone an den Kosten der Arbeitslosigkeit hat zur Folge, dass die Kantone ihre arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen verstärkt auf die Vermeidung von Kostenverantwortung statt auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit konzentrieren. Die Beschäftigungsprogramme bieten ein Paradebeispiel für solches Verhalten. Diese verwenden die Kantone in erster Linie dazu, um den von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuerten Teilnehmern neue Taggeldansprüche zu verschaffen und sie auf diese Weise wieder in die finanzielle Obhut des Bundes zu übergeben. Das gegenseitige Zuschieben von Verantwortung («Drehtür-Effekt») ist sicherlich kein taugliches Mittel zur Sicherung der Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Zur Vermeidung solcher Verhaltensmuster ist es wichtig, Anreize zu schaffen, welche die Vollzugsstellen dazu veranlassen, die Mittel der Arbeitslosenversicherung voll im Dienste der Reintegration einzusetzen.

Ähnliche Verwaltungsstrukturen wie bei der Arbeitslosenversicherung finden sich in der Invalidenversicherung, deren Finanzierung über den Bund erfolgt

und deren Leistungen von den Kantonen ausbezahlt werden. Ältere Stellenlose werden von diesem Zuständigkeitsgemeinde besonders stark betroffen, da sie mit grösserer Wahrscheinlichkeit und längerfristig arbeitslos bleiben und somit eher Gefahr laufen, von einem Auffangsystem zum nächsten gereicht zu werden. Um dies zu vermeiden, ist eine bessere Koordination zwischen den verschiedenen Stellen anzustreben.

⁵⁵ Vgl. BOIS-REYMOND (2005).

Bestrebungen in diese Richtung sind zum Teil bereits im Gange. In diesem Zusammenhang ist die Wirkungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Kantonen zu erwähnen, bei der der Bund den Kantonen im Bereich der Arbeitsvermittlung Ziele vorgibt und jährlich misst, inwiefern diese erreicht werden. Ferner ist auf die 5. IV-Revision hinzuweisen, die vorsieht, die Aufsicht durch den Bund zu verstärken, um eine Harmonisierung der kantonalen Praktiken zu erreichen.⁵⁵

⁵⁶ Vgl. hierzu IIZ (2003).

Schliesslich ist auf die Koordinationsgruppe zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) zu verweisen.⁵⁶ Die IIZ setzt sich aus Organisationen aus den Bereichen Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, Sozialhilfe, öffentlicher Berufsberatung und anderen verwandten Institutionen zusammen, die das gemeinsame Ziel verfolgen, ihre Wiedereingliederungsbemühungen aufeinander abzustimmen, zu vereinfachen und zu verkürzen, um Doppelspurigkeiten und das Weiterreichen zwischen den Institutionen («Drehtür-Effekt») zu unterbinden.

Diese Bemühungen zur verbesserten Koordination zwischen den zuständigen Stellen verdienen starke Unterstützung. Als Alternative könnten aber auch die vorhin diskutierten Steuerkredite in Betracht gezogen werden. Solche Unterstützungen haben zur Folge, dass sich der Weg durch die Ämter erübrigt.

5.3 Fazit

Unsere Diagnose der Beschäftigungssituation älterer Menschen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt legte nahe, Korrektivmassnahmen auf Problemgruppen zu konzentrieren. Zu Letzteren zählen vor allem ältere Arbeitslose und Ungelernte, deren Beschäftigungschancen wenig aussichtsreich sind. Zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktlage bieten sich in erster Linie folgende grundlegende Massnahmen an:

- die Bildungs- und Migrationspolitik danach auszurichten, dass sie für einen hohen Bildungsstand künftiger Senioren generationen sorgt,
- die Kosten der Altersarbeitslosigkeit durch die Einführung risikoabgestufter Arbeitslosenversicherungsbeiträge den verursachenden Betrieben verstärkt aufzubürden,
- das ordentliche Rentenalter unter Anwendung aktuarisch fairer Vorruhestandsregelungen zu flexibilisieren, um den unterschiedlichen Ruhestandsbedürfnissen älterer Menschen gerecht zu werden, ohne Anreize zur Früh pensionierung zu schaffen,
- die Vermittlungsaktivitäten der öffentlichen Arbeitsvermittlung verstärkt nach der schnellen und dauerhaften Reintegration älterer Arbeitsloser auszurichten und
- die Koordination der Arbeit der verschiedenen für Langzeitstellenlose zuständigen staatlichen Stellen zu verbessern, um dem Weiterreichen von Schwervermittelbaren ein Ende zu bereiten.



«Seit 50 Jahren bin ich in meinem Geschäft tätig. Ich liebe es, ausgefallene Kreationen zu schaffen. Ohne meinen Beruf würde ich auf der Stelle sterben.»

Maria Binder, 86, Floristin im Zürcher Oberdorf

6 Schlussbetrachtung

Die Alterung der Wohnbevölkerung, der wachsende Anteil der Teilzeitarbeit und der scheinbar zunehmende Hang zur Frühpensionierung haben zur Folge, dass in Zukunft ein schrumpfendes Volumen an Erwerbsaktivität für einen wachsenden Bedarf an Rentenleistungen aufkommen muss. Vor diesem Hintergrund scheint eine Anhebung des ordentlichen Rentenalters unabdingbar zu sein, um die Finanzen der Altersvorsorge langfristig zu sichern. Die allgemeine Akzeptanz eines solchen Lösungswegs hängt aber in entscheidendem Masse davon ab, wie günstig die Bevölkerung die Fähigkeiten des Arbeitsmarktes einschätzt, einen wachsenden Anteil älterer Arbeitskräfte ohne zunehmende Arbeitslosigkeit und/oder einen allgemeinen Lohnverfall zu absorbieren.

Die Ergebnisse dieser Studie geben unseres Erachtens grundsätzlich Anlass zur Zuversicht. Die Gründe liegen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. In Bezug auf die Arbeitskräftenachfrage der Firmen ist darauf hinzuweisen, dass die Altersstruktur der Beschäftigung in der Schweiz seit den 70er Jahren in erster Linie angebotsseitig bestimmt worden ist. Das heisst, die Firmen haben ihre Personalpolitik weitgehend der vorhandenen, demographisch bedingten Altersstruktur der Wohnbevölkerung angepasst. Es gibt also keine Anzeichen, dass sie ein Altersstrukturziel bewusst verfolgen. Die in den 90er Jahren gestiegene Zahl der Frühpensionierungen ist eher ein Ausdruck des Versuchs, einen notwendig gewordenen Personalabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten. Ende der 90er Jahre waren dank der Börsenhausse die Kassen der Vorsorgeeinrichtungen gut gefüllt. Deshalb schien es nahe liegend, den Stellenabbau durch verstärkten Einsatz des Vorruhestands zu vollziehen. Inzwischen jedoch reift bei den Firmen die Einsicht, unterstützt durch leere Pensionskassen, dass der übermässige Gebrauch des Vorruhestands einen unerwünscht hohen Verlust an Berufserfahrung nach sich zieht, den es in Zukunft zu vermeiden gilt.

Als weiteres positives Signal ist der Tatbestand anzuführen, dass die Stelleninserate in schweizerischen Zeitungen seit 1950 immer seltener Bezug auf das Alter der gesuchten Arbeitskraft nehmen. Auch die Teilnahme an firmenfinanzierter betrieblicher Weiterbildung scheint wenig altersabhängig zu sein. Ferner ist zu erkennen, dass selbst während der 90er Jahre, als die Arbeitslosigkeit bis dahin unbekannte Höhen erreichte, die grundsätzliche Aufnahmefähigkeit des Schweizer Arbeitsmarktes nicht an Stärke verlor: Seit 1993 ist die Beschäftigung trotz vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit um 12 Prozent gestiegen. Schliesslich ist darauf zu verweisen, dass die demographische Entwicklung neben einer Alterung der Wohnbevölkerung auch eine Verknappung des Produktionsfaktors Arbeit nach sich zieht, was die Beschäftigungschancen auch älterer Arbeitskräfte begünstigt.

Auf der Angebotsseite gibt es ebenfalls Gründe zum Optimismus. Zum einen nimmt die durchschnittliche Lebensdauer der Menschen zu und die Bedeutung körperlicher Arbeit ab, was die individuelle Fähigkeit zur Erwerbsarbeit in höherem Alter steigert. Eine Reihe gerontologischer Studien verweist darauf, dass die Arbeitsproduktivität und die Qualifizierbarkeit jenseits von Alter 70 weitgehend erhalten bleiben. Andererseits weist die Entwicklung des Bildungsstands der Wohnbevölkerung darauf hin, dass nicht nur die Möglichkeit, sondern auch die Bereitschaft der Menschen zur längeren Erwerbsbeteiligung in Zukunft zunehmen wird. Diese Erwartung fusst einerseits darauf, dass die Er-

werbsbereitschaft der Menschen mit der Höhe ihres Bildungsstands zunimmt, und andererseits auf der Tatsache, dass der Bildungsstand der Wohnbevölkerung hierzulande ständig zunimmt. Zudem ist zu erwähnen, dass sich in der Vergangenheit jede Senioren-generation beruflich und geographisch mobiler gezeigt hat als ihre Vorgängergeneration, was ihre Beschäftigungschancen zusätzlich begünstigt.

Trotz der mehrheitlich positiven Zeichen gibt es aber durchaus Problemgruppen von Älteren. Zum einen ist auf den hohen Anteil an Ungelernten unter den Älteren zu verweisen. Dieser Anteil wird demographisch bedingt zwar in etwa 20 Jahren auf das allgemeine Mittel von gegenwärtig 20 Prozent abgesunken sein. Doch bis dahin dürfte aufgrund des kontinuierlichen Anstiegs der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften sich auch dieser gesunkene Anteil als gegenüber der Allgemeinheit überdurchschnittlich hoch und somit als Beschäftigungshindernis erweisen. Das besondere Problem einer fehlenden Berufsausbildung liegt darin, dass sich Ungelernte nicht weiterbilden lassen, da ihnen die Grundausbildung fehlt, auf der die Weiterbildung aufbaut.

Zum anderen ist auf die zunehmende Hartnäckigkeit von Altersarbeitslosigkeit hinzuweisen, die in ihrer Verbreitung allerdings weiterhin stark begrenzt bleibt. Anhaltende Arbeitslosigkeit birgt in sich die Gefahr der Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben.

Die Begrenztheit beider Probleme spricht für die Wahl gezielter Gegenmassnahmen, die einerseits auf die Sicherung beruflicher Qualifikationen für möglichst viele Einwohner und andererseits auf die schnelle und dauerhafte Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser abzielen.

Wenn beide Probleme konzentriert angegangen werden, scheint es keinen unmittelbaren Grund zu geben, nicht auch in Zukunft auf die bislang verlässlich hohe Aufnahmefähigkeit des Schweizer Arbeitsmarktes zu vertrauen.



«Nach 41 Jahren als Musiker im Tonhalleorchester schaffte ich den nahtlosen Übergang ins Leben als freier Musiker und Autor. Es ist schön, auch im Pensionsalter noch gefragt zu sein.» Hans Martin Ulbrich, 66, Musiker und Autor aus Rüschlikon

Anhang

A.1 Anteil der Ungelernten nach inländischer und ausländischer Wohnbevölkerung

Tab. A.1.1: Anteil der Ungelernten an der inländischen Wohnbevölkerung nach Alter, 1970–2000

Altersklasse	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
25–34	0,333	0,254	0,144	0,095					
35–44	0,407	0,324	0,194	0,153	0,095				
45–54	0,433	0,445	0,265	0,214	0,153	0,095			
55–64	0,470	0,534	0,329	0,290	0,214	0,153	0,095		
65–74	0,536	0,628	0,505	0,416	0,290	0,214	0,153	0,095	
75–84	0,565	0,706	0,583	0,516	0,416	0,290	0,214	0,153	0,095
Insgesamt	0,437	0,441	0,303	0,238					

Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

Tab. A.1.2: Anteil der Ungelernten an der ausländischen Wohnbevölkerung nach Alter, 1970–2000

Altersklasse	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
25–34	0,554	0,623	0,549	0,414					
35–44	0,583	0,586	0,566	0,484	0,414				
45–54	0,566	0,653	0,528	0,569	0,484	0,414			
55–64	0,536	0,598	0,575	0,526	0,569	0,484	0,414		
65–74	0,512	0,582	0,540	0,565	0,526	0,569	0,484	0,414	
75–84	0,542	0,628	0,581	0,537	0,565	0,526	0,569	0,484	0,414
Insgesamt	0,561	0,613	0,552	0,488					

Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

A.2 Erwerbsquoten nach Nationalität und Geschlecht, 1970–2000

Abbildungen A.2.1 unterteilen die altersspezifischen Erwerbsquoten noch nach Nationalität und Geschlecht. Die Grafiken lassen Folgendes erkennen:

- Die höchste Erwerbsbeteiligung in fast allen Altersklassen wiesen im Jahre 2000 Schweizer Männer auf. In den 90er Jahren liess ihre Erwerbsbereitschaft ab einem Alter von 55 Jahren allerdings deutlich nach. Offensichtlich hat der Hang, sich vorzeitig bzw. vor dem Erreichen des Pensionierungsalters aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, in den 90er Jahren bei diesen Personen zugenommen. Die Erwerbsbeteiligung Schweizer Männer im Rentenalter hat sich in den 90er Jahren hingegen kaum verändert. Ihre Erwerbsbereitschaft nahm bereits in den 70er Jahren stark und in den 80er Jahren nochmals leicht ab. Seitdem hat sich wenig bewegt.
- Im Gegensatz zu den Schweizer Männern ist die Erwerbsbeteiligung der Schweizerinnen in allen Altersklassen zwischen Ausbildung und Rentenalter seit 1970 stark gestiegen. Auch bei ihnen nimmt die Erwerbsbereitschaft im Alter heute stärker ab als früher. Trotzdem lag 2000 ihre Erwerbsquote kurz vor dem Rentenalter etwa 10 Prozentpunkte höher als 1990. In den 70er

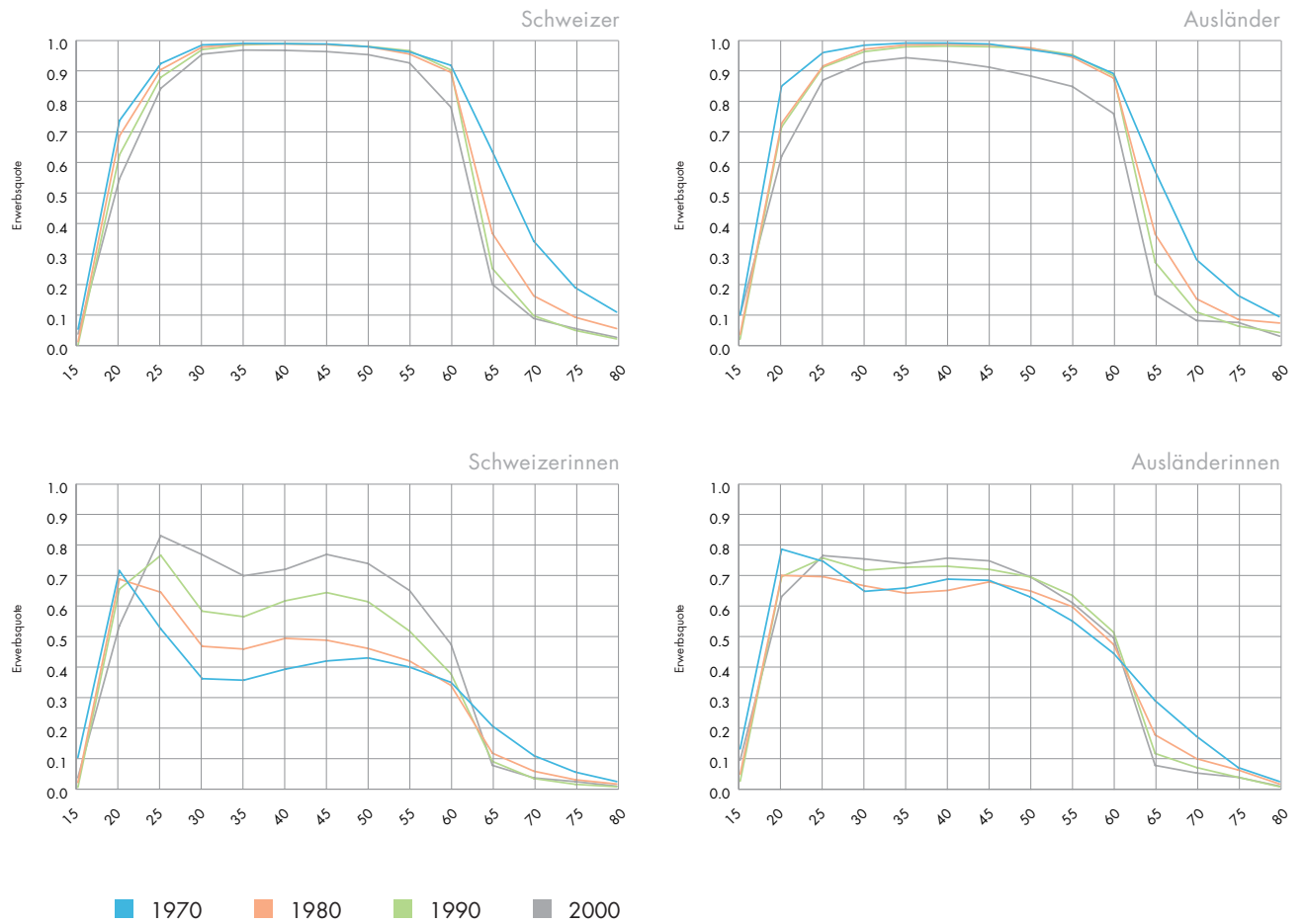
Jahren ist die Erwerbspartizipation bei den Schweizerinnen im Rentenalter merklich zurückgegangen, aber seitdem hat sie sich praktisch nicht bewegt. Auffallend bei den Schweizerinnen sind einerseits das zunehmende Hinauszögern des Einstiegs ins Erwerbsleben vermutlich zwecks der Ausbildung und andererseits das Phasenerwerbsverhalten danach, das wahrscheinlich mit der Kindererziehung zusammenhängt.

⁵⁷ BREITENMOSER/BURI (o.J.).

⁵⁸ Abbildung A.2.1 liefert auch eine mögliche Erklärung für den wachsenden Hang ausländischer Männer zur Frühpensionierung: Ärzte berichten (MEYER, 2003), dass anhaltende Arbeitslosigkeit zu dauerhafter Unvermittelbarkeit und letztlich zur faktischen Invalidität führen kann.

- Die Neigung zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt stieg in den 90er Jahren bei den Ausländern deutlich stärker an als bei den Schweizern. Auffallend ist, in welchem jungem Alter (etwa ab 35) der Ausstieg bereits beginnt. Die scheinbar verstärkte Tendenz ausländischer Arbeitskräfte zum Vorruhestand deckt sich mit einem Bericht⁵⁷ des Bundesamtes für Sozialversicherung, wonach der Ausländeranteil im Bestand der IV-Rentenbeziehenden seit Mitte der 90er Jahre (nach einem starken Anstieg zu Beginn der 90er Jahre) konstant 35 Prozent beträgt. Verglichen mit einem Ausländeranteil in der Erwerbsbevölkerung in diesem Zeitraum von etwa 20 Prozent (vgl. Abbildung 3.4)⁵⁸, heisst dies, dass Ausländer im Bestand der IV-Rentenbeziehenden um fast das Zweifache übervertreten sind.
- Trotz ihrer höheren Neigung zum Vorruhestand lag 2000 die Erwerbsquote (55 Prozent) der Ausländer kurz vor dem Erreichen des Pensionierungsalters (65 Jahre) etwa 5 Prozentpunkte über jener gleichaltriger Schweizer. Danach fiel sie aber umso stärker. Im Rentenalter lag die Erwerbsquote der Ausländer zuletzt unterhalb jener der Schweizer. Die Erwerbsbeteiligung ausländischer Männer im Rentenalter hat wie diejenige Schweizer Männer bereits in den 70er Jahren stark abgenommen. In den 80er und 90er Jahren waren kleinere, etwa gleich starke Rückgänge zu verzeichnen.
- Das Erwerbsverhalten von Ausländerinnen hat sich über die Jahre vergleichsweise wenig verändert. Ihre Erwerbsbeteiligung ist im Vorrentenalter zwar angestiegen, aber wesentlich schwächer als bei den Schweizerinnen. Dafür lag die Erwerbsquote der Ausländerinnen bis 2000 über jener der Schweizerinnen. Heute sind die Erwerbsquoten beider Gruppen im Durchschnitt etwa gleich hoch. Die Erwerbsbereitschaft von Ausländerinnen im Rentenalter hat seit 1970 stärker abgenommen als diejenige der Schweizerinnen.

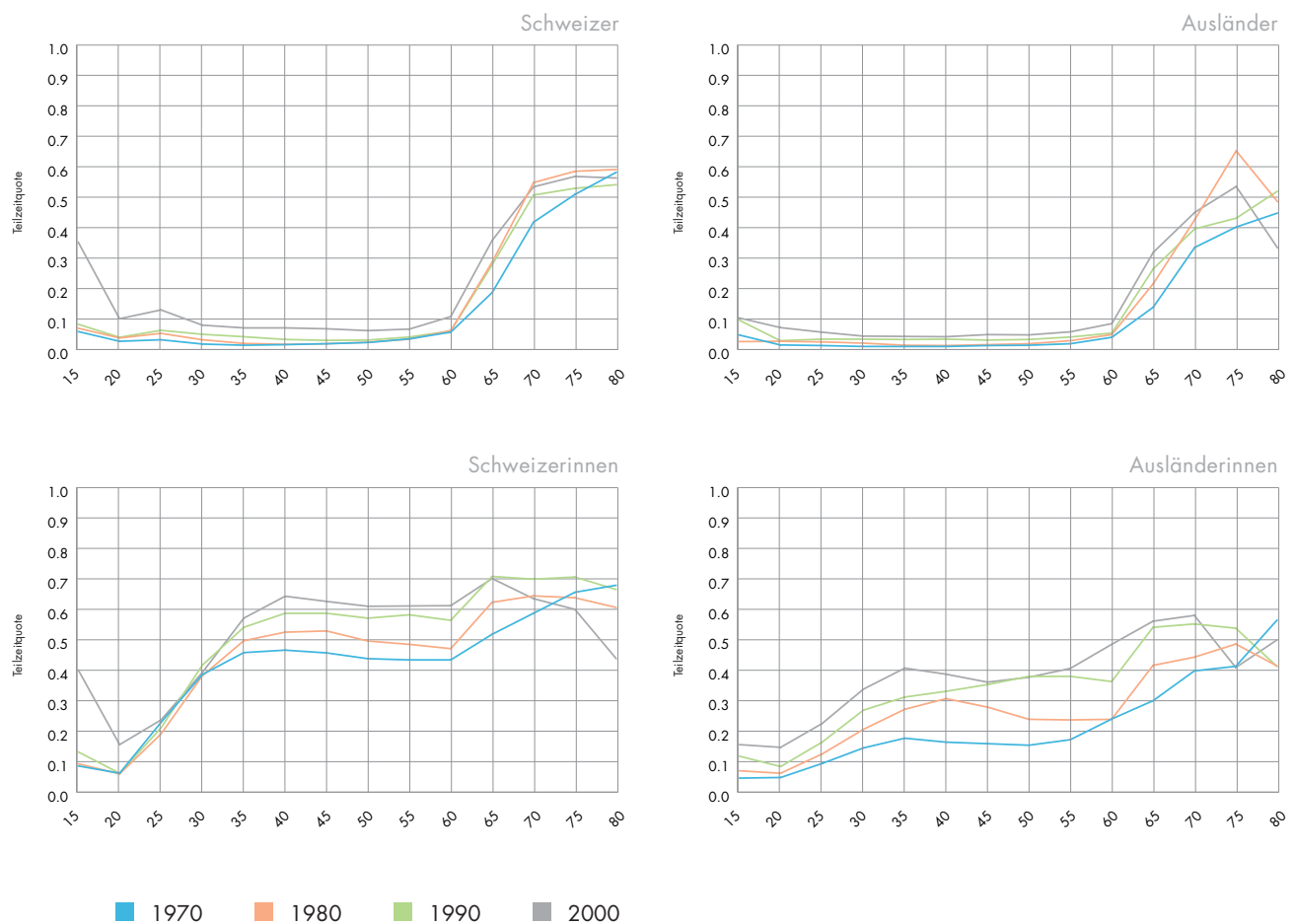
Abb. A.2.1: Erwerbsquote nach Alter, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

A.3 Teilzeitquoten nach Nationalität und Geschlecht, 1970–2000

Abb. A.3.1: Teilzeitquote nach Alter, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

A.4 Die Entwicklung in Bezug auf die ausgeübten Berufe

Die Abbildungen A.4.1–A.4.3 betrachten die Entwicklung aus der Sicht der (Einsteller-) Berufe der schweizerischen Berufssystematik. Auch aus dieser Optik ist eine Verschiebung der Berufsstruktur der Erwerbstätigen im Rentenalter festzustellen. Übte 1970 ein Grossteil dieser Personen einen landwirtschaftlichen oder gewerblich-industriellen Beruf aus, gehen sie heute mehrheitlich einer Managertätigkeit oder einem gesundheitlichen, pädagogischen, kulturellen bzw. wissenschaftlichen Beruf nach. Die hier abgebildeten Anteilsverschiebungen lassen sich ebenfalls mit der allgemeinen Entwicklung der Beschäftigung in den einzelnen Berufskategorien (Abbildung A.4.3) in Verbindung bringen. Personen im Rentenalter arbeiten verstärkt in solchen Berufen weiter, die über den Zeitraum 1970–2000 ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen hatten. Ausnahmen sind die landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Berufe, deren Beschäftigungsanteile bei Personen im Rentenalter ansteigen, obwohl die allgemeine Beschäftigung in diesen Berufen seit 1970 rückläufig ist, und bei den Berufen der Technik und der Informatik, wo sich die Personen im Rentenalter trotz überdurchschnittlich starkem Beschäftigungswachstum verstärkt aus dem Berufsleben zurückziehen.

Abb. A.4.1: Branchen der Beschäftigung nach Alter, 1970

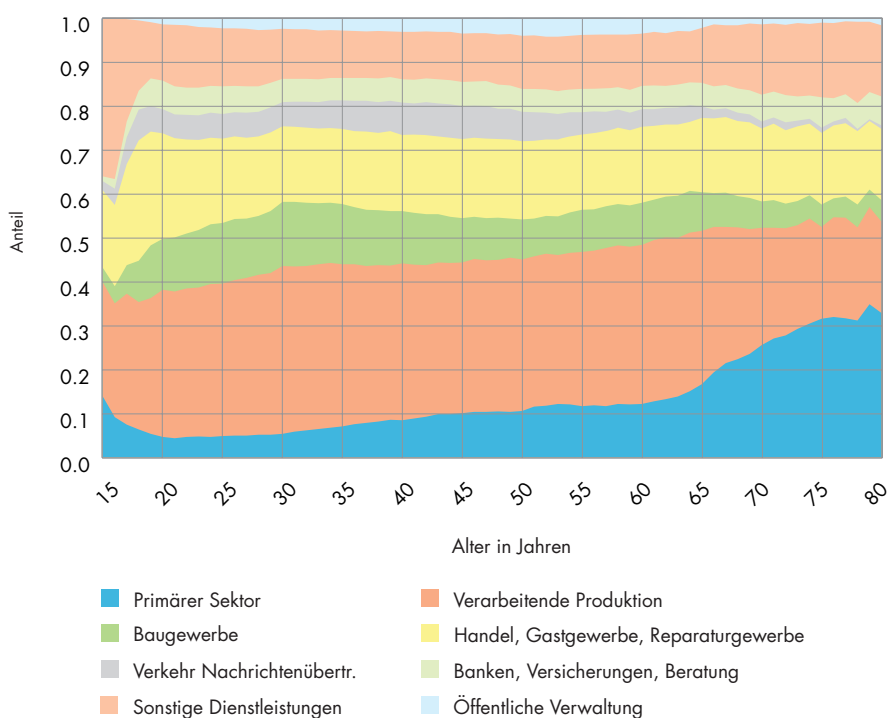


Abb. A.4.2: Ausgeübte Berufe der Erwerbstätigen nach Alter, 2000

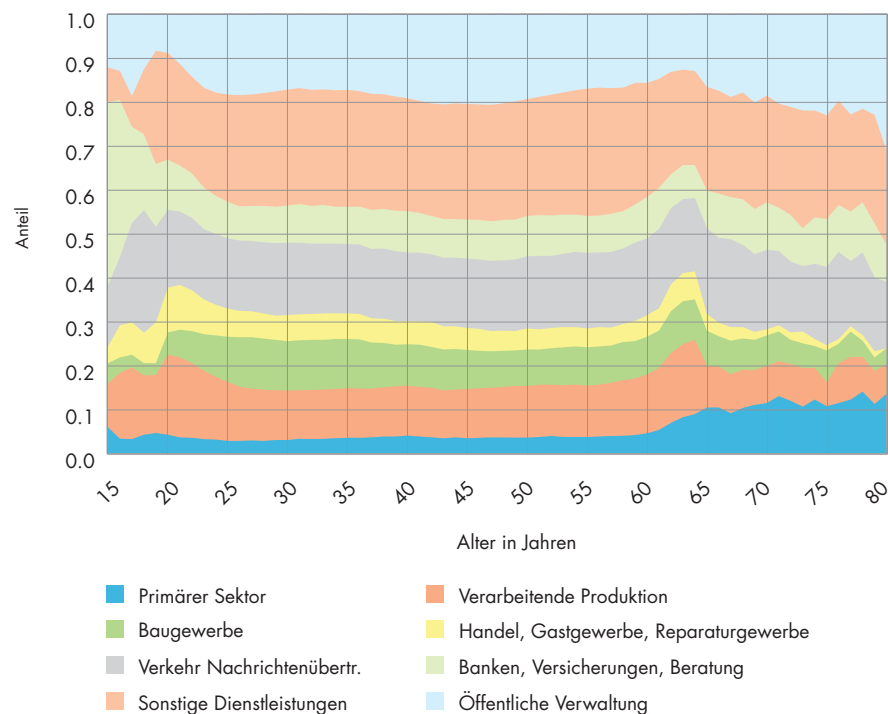
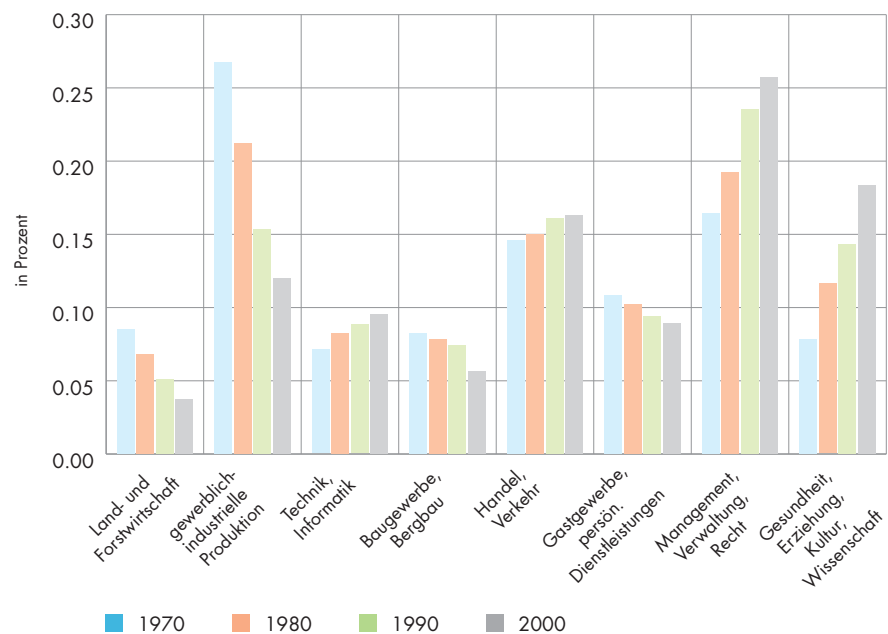


Abb. A.4.3: Ausgeübte Berufe der Erwerbstätigen, 1970–2000



Quelle: Harmonisierte Personendaten der Volkszählungen 1970–2000, eigene Berechnungen.

A.5 Relative Stärke der Lohnelastizität der Nachfrage (ϵ^D) und des Angebots (ϵ^S)

In der Folge wird gezeigt, dass die Parameter $\alpha + \beta$ in (1) die relative Stärke der Lohnelastizität der Nachfrage (ϵ^D) und des Angebots (ϵ^S) angeben. Zu diesem Zweck ist zunächst in der linken Tafel der Abbildung 4.2 in Abschnitt 4.1 zu beachten, dass sich die Veränderung $(c - a)$ der gleichgewichtigen Höhe der Beschäftigung von a nach c infolge der Rechtsverschiebung der Nachfragekurve von D nach D' in zwei gegenläufige additive Komponenten zerlegen lässt:

$$(c - a) = (b - a) - (b - c) \quad (i)$$

Misst man den Lohn W und die Höhe L^D der Beschäftigung in Logarithmen, stellen die Steigungen der Kurven Elastizitäten und die in (i) erscheinenden Strecken relative Veränderungen dar. Danach gibt die Differenz $b - a$ die relative Veränderung ($\dot{D}$) der Nachfrage wieder, die die Verschiebung der Nachfragekurve von D nach D' bewirkt. Entsprechend erfasst die Differenz $W_1 - W_0$ die relative Veränderung des Lohnes, die der Nachfrageüberhang $b - a$ verursacht. Der damit verbundene relative Rückgang der Nachfrage L^D von b nach c ergibt sich aus dem Produkt $(-\epsilon_i^D \cdot \dot{W}_i)$ des relativen Anstiegs ($\dot{W}$) des Lohnes und der Steigung ($-\epsilon_i^D$) der Nachfragekurve D' bzw. der Lohnelastizität der Nachfrage. Letzteres misst definitionsgemäss die relative Veränderung der Nachfrage der Firmen nach Arbeitskräften des betrachteten Alters in Reaktion auf eine relative Erhöhung des Lohnes dieser Personen. Das negative Vorzeichen trägt dem Tatbestand Rechnung, dass die Nachfragekurve negativ geneigt ist bzw. dass Lohnerhöhungen die Nachfrage nach Arbeitskräften senken. Die Differenz der zwei gegenläufigen Effekte $(b - a)$ und $(b - c)$ ergibt sodann die relative Nettoveränderung $(c - a)$ der Beschäftigung auf dem betrachteten Arbeitsmarkt. Daraus folgt:

$$(c - a) = (b - a) - (b - c) \quad (ii)$$

$$\dot{L}_i^D = \dot{D}_i - \epsilon_i^D \cdot \dot{W}_i$$

Auf der Basis analoger Überlegungen zu den Auswirkungen einer Verschiebung der Angebotskurve in der rechten Tafel von Abbildung 4.2 von S nach S' lässt sich eine entsprechende Beziehung für die Angebotsseite formulieren:

$$\dot{L}_i^S = \dot{S}_i + \epsilon_i^S \cdot \dot{W}_i \quad (iii)$$

Dabei misst die relative Erhöhung des Arbeitskräfteangebots in der rechten Tafel von c nach a infolge der Verschiebung der Angebotskurve von S nach S' , und $\epsilon_i^S \cdot \dot{W}_i$ gibt die Bewegung auf der verschobenen Angebotskurve S' bzw. den anschliessenden Rückgang des Angebots von b nach c infolge des aus dem Überangebot resultierenden relativen Lohnverfalls von W_0 auf W_1 an. ϵ_i^S entspricht der Lohnelastizität des Angebots. Im Gleichgewicht ist Angebot gleich Nachfrage, und der Markt wird geräumt.

Unter diesen Bedingungen implizieren (ii) und (iii) die folgende gleichgewichtige Beziehung:

$$\begin{aligned}\dot{L}_i &= \frac{\epsilon_i^S}{\epsilon_i^S + \epsilon_i^D} \cdot \dot{D}_i - \frac{\epsilon_i^D}{\epsilon_i^S + \epsilon_i^D} \cdot \dot{S}_i \\ &= \alpha_i \cdot \dot{D}_i + \beta_i \cdot \dot{S}_i\end{aligned}$$

Damit wird die relative Änderung ($\dot{L}$) der Beschäftigung von Personen eines bestimmten Alters als eine Funktion von Verschiebungen der Nachfrage ($\dot{D}$) und des Angebots ($\dot{S}$) dargestellt. Die obige Gleichung zeigt ferner, dass die Stärke des Einflusses der Kurvenverschiebungen von der relativen Höhe der Nachfrage- und Angebotselastizitäten abhängt.

A.6 Details der Herleitung des Modells

Zur Bestimmung der Regressoren $\dot{D}$ und $\dot{S}$ gehen wir von folgenden Definitionsgleichungen aus.

$$\mathbf{L}^D = \mathbf{A} \cdot \mathbf{N} \quad (2)$$

$$\mathbf{L}^S = \mathbf{B} \cdot \mathbf{P} \quad (3)$$

⁵⁹ Vektoren und Matrizen werden in der Folge durch Fettschrift gekennzeichnet.

$\mathbf{L}^D$ und $\mathbf{L}^S$ sind identische Spaltenvektoren⁵⁹, die die Zahl der Erwerbstätigen nach Alter herunterbrechen. Das heisst, $\mathbf{L}^D$ und $\mathbf{L}^S$ geben die Altersstruktur der Erwerbstätigen wieder. Diese Altersstruktur ($\mathbf{L}$) ergibt sich auf der Nachfrageseite (D) des Arbeitsmarktes gemäss (2) aus der Multiplikation der Branchenstruktur $\mathbf{N}$ der Beschäftigung mit den branchenspezifischen Altersstrukturen $\mathbf{A}$. Dementsprechend ist die Zahl ($\mathbf{L}$) etwa der 60-jährigen Beschäftigten gleich der Zahl ($\mathbf{N}$) der Erwerbstätigen nach Branchen multipliziert mit dem jeweiligen Anteil ($\mathbf{A}$) der 60-Jährigen in jeder Branche. Auf der Angebotsseite (S) des Arbeitsmarktes resultiert die Altersstruktur ($\mathbf{L}$) der Erwerbstätigen gemäss (3) aus der Multiplikation der Altersstruktur $\mathbf{P}$ der Wohnbevölkerung mit altersspezifischen Beschäftigungsquoten $\mathbf{B}$. Danach entspricht die Zahl ($\mathbf{L}$) der 60-jährigen Beschäftigten zugleich der Anzahl ($\mathbf{P}$) der Wohnbevölkerung multipliziert mit dem Anteil ($\mathbf{B}$) der 60-Jährigen, die erwerbstätig sind.

Vor dem Hintergrund von (2) lässt sich die absolute Veränderung $\Delta \mathbf{L}^D$ der Altersstruktur der Erwerbstätigen zwischen dem Volkszählungsjahr $t-1$ und Volkszählungsjahr t wie folgt tautologisch zerlegen:

$$\begin{aligned}\Delta \mathbf{L}^D &= \mathbf{A}_{t-1}(\mathbf{N}_t - \mathbf{N}_{t-1}) + (\mathbf{A}_t - \mathbf{A}_{t-1}) \cdot \mathbf{N}_{t-1} + (\mathbf{A}_t - \mathbf{A}_{t-1}) \cdot (\mathbf{N}_t - \mathbf{N}_{t-1}) \\ &= \mathbf{A}_{t-1} \cdot \Delta \mathbf{N} + \Delta \mathbf{A} \cdot \mathbf{N}_{t-1} + \Delta \mathbf{A} \cdot \Delta \mathbf{N} \\ &= \Delta \mathbf{D} + \Delta \mathbf{E} + \Delta \mathbf{I}^D\end{aligned} \quad (4)$$

Der erste Term $\Delta \mathbf{D}$ gibt jenen Teil der Änderung (Δ) der Altersstruktur der Beschäftigung im Zeitraum $t-1$, t wieder, der ausschliesslich auf eine Veränderung der Branchenstruktur der Beschäftigung zurückzuführen ist. Wir bezeichnen den Term als Branchenstruktur-Effekt. Die branchenspezifischen Altersstrukturen ($\mathbf{A}$) bleiben bei der Ermittlung dieses Effekts konstant. Hinter dem Branchenstruktur-Effekt kann eine Vielzahl von Faktoren wie etwa eine Veränderung der Kaufpräferenzen der Konsumenten oder der technische Wandel stehen.

Der zweite Term $\Delta \mathbf{E}$ fängt jenen Teil der Altersstrukturveränderung auf, der ausschliesslich von Veränderungen der branchenspezifischen Altersstrukturen ($\mathbf{A}$) herrührt. Da eine Veränderung der Altersstruktur innerhalb einer Branche einer Substitution von Erwerbstätigen unterschiedlichen Alters gleichkommt, bezeichnen wir diese Komponente als Substitutions-Effekt.

Der verbleibende Term $\Delta \mathbf{I}^D$ gibt den kombinierten Effekt beider Einflüsse an. Auf der Angebotsseite lässt sich Gleichung (3) auf formal gleiche Weise in drei additiv verknüpfte Komponenten zerlegen:

$$\begin{aligned}\Delta \mathbf{L}^S &= \mathbf{B}_{t-1}(\mathbf{P}_t - \mathbf{P}_{t-1}) + (\mathbf{B}_t - \mathbf{B}_{t-1}) \cdot \mathbf{P}_{t-1} + (\mathbf{B}_t - \mathbf{B}_{t-1}) \cdot (\mathbf{P}_t - \mathbf{P}_{t-1}) \\ &= \mathbf{B}_{t-1} \cdot \Delta \mathbf{P} + \Delta \mathbf{B} \cdot \mathbf{P}_{t-1} + \Delta \mathbf{B} \cdot \Delta \mathbf{P} \\ &= \Delta \mathbf{S} + \Delta \mathbf{F} + \Delta \mathbf{I}^S\end{aligned}\quad (5)$$

$\Delta \mathbf{S}$ misst jenen Teil der Veränderung der Altersstruktur der Erwerbstätigen, der alleine auf eine Veränderung des Altersaufbaus ($\mathbf{P}$) der Wohnbevölkerung zurückzuführen ist, weshalb wir ihn den «Demographie-Effekt» nennen. Die Komponente wird unter der Annahme berechnet, dass die Erwerbsbeteiligung ($\mathbf{B}$) der Wohnbevölkerung zwischen $t-1$ und t unverändert bleibt. Hinter dem Demographie-Effekt können der natürliche Alterungsprozess der Bevölkerung, Todesfälle sowie Ein- und Auswanderungen stehen.

Der zweite Vektor $\Delta \mathbf{F}$ entspricht jenem Teil der Altersstrukturveränderung, der ausschliesslich von der veränderten altersspezifischen Erwerbsbereitschaft ($\mathbf{B}$) der Wohnbevölkerung herrührt. Wir nennen ihn «Partizipations-Effekt». Er ergibt sich dann, wenn die Altersstruktur $\mathbf{P}$ der Wohnbevölkerung im Zeitraum $t-1$, t konstant bleibt. Dem Partizipations-Effekt können unter anderem die zunehmende Beteiligung der Jugendlichen am post-obligatorischen Bildungsprozess, die wachsende Teilnahme vor allem von Frauen am Erwerbsleben und/oder die zunehmende Frühpensionierung älterer Menschen zugrunde liegen. Schliesslich stellt der Vektor $\Delta \mathbf{I}^S$ den kombinierten Einfluss der beiden anderen Effekte dar. Als Variablen für die relativen Verschiebungen der Nachfrage- $\mathbf{D}$ und Angebotskurve $\mathbf{S}$ in (1) dienen die Vektoren $\Delta \mathbf{D}$ und $\Delta \mathbf{S}$ in ihrer relativen bzw. logarithmierten Form. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Endogenität der Regressoren. Endogenität ergibt sich dann, wenn stochastische Schocks (ω_i) auf die relativen Veränderungen $\dot{L}_i$ der Zahl der Erwerbstätigen eines gegebenen Alters i mit den Regressoren $\dot{D}_i$ und $\dot{S}_i$ korrelieren bzw. wenn eine umgekehrte Kausalität zwischen der eigentlich zu erklärenden Variablen $\dot{L}_i$ und den erklärenden Variablen $\dot{D}_i$ und $\dot{S}_i$ besteht. Endogenität kann zu verzerrten Schätzungen der Koeffizienten $\alpha + \beta$ führen. Betrachtet man aber in (4) und (5), wie die Variablen $\dot{D}_i$ und $\dot{S}_i$ konstruiert werden, besteht kein

Grund, ein Endogenitätsproblem zu vermuten. $\dot{D}_i$ und $\dot{S}_i$ werden auf der Basis konstanter branchenspezifischer Altersstrukturen (**A**) und altersspezifischen Beschäftigungsquoten (**B**) berechnet. Folglich, sollte ein Endogenitätseffekt bestehen, so muss er von einer Veränderung der Beschäftigung (L_i) der Personen eines Einzelalters ausgehen und eine Veränderung der Branchenstruktur (**N**) der Gesamtbeschäftigung bzw. der Altersstruktur (**P**) der gesamten Wohnbevölkerung bewirken, was kaum glaubhaft erscheint. Käme ein solcher Kausaleffekt doch einem Wedeln des Schwanzes mit dem Hund gleich.



«Bis in die 50er Jahre war ich ein gesuchter Handwerker. Dann verdrängte die Hydraulik die Winde. Ich war dann eine Zeit lang Pöstler, habe aber mein Handwerk nie ganz aufgegeben. Seit meiner Pensionierung füllt mich das alte Handwerk wieder aus.» Alfred Brüngger, 79, Windenmacher aus Wila

Literatur

- BALTHASAR, A., O. BIERI, P. GRAU, K. KÜNZI, J. GUGGISBERG (2003), «Der Übergang in den Ruhestand – Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen», *Forschungsbericht* Nr. 2/03, Bundesamt für Sozialversicherung, Bern.
- BFS (2001a), «Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2000–2060», *Demos* Nr. 1+2, Bundesamt für Statistik: Neuchâtel.
- BFS (2001b), «Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2000–2060», Pressemitteilung Nr. 0350-0103-20 April, Bundesamt für Statistik: Neuchâtel.
- BFS (2002), *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2000–2060*. Vollständiger Szenariensatz, Bundesamt für Statistik: Neuchâtel.
- BFS (2004), *Die Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Kantone und der Grossregionen der Schweiz 2002–2040*, Bundesamt für Statistik: Neuchâtel.
- BIERI, O., A. BALTHASAR, K. KÜNZI (2003), «Individuelle und institutionelle Determinanten des Altersrücktritts», *Soziale Sicherheit* CHSS 3, S. 121–124.
- BINSWANGER, P. (1986), «Geschichte der AHV. Schweizerische Alters- und Hinterlassenenversicherung», Pro Senectute Schriftenreihe, Band 3, Zürich.
- DU BOIS-REYMOND, A. (2005), «5. IVG-Revision: Eingliederung verstärken, Rentenausgaben senken», *Die Volkswirtschaft*, Heft 10, S. 4–7.
- BOOCKMANN, B., T. ZWICK (2004), «Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer», *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37, S. 53–63.
- BREITENMOSER, B., M. BURI (o.J.), «Schweizer/innen beziehen eher eine IV-Rente als Ausländer/innen», Bundesamt für Sozialversicherung: Bern.
- BÜTLER, M. (2004), «What Triggers Early Retirement? Results from Swiss Pension Funds», *CEPR Discussion Paper* No. 4394, CEPR London.
- BÜTLER, M., O. HUGUENIN, F. TEPPA (2004), «What Triggers Early Retirement? Results from Swiss Pension Funds», *mimeo*, Université de Lausanne.
- CAHUC, P., A. ZILBERBERG (2004), «*Labor Economics*», MIT Press, Cambridge, Mass.
- CARD, D., T. LEMIEUX (2001): «Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis», *Quarterly Journal of Economics* 116, S. 705–746.
- DICKERT, S., HAUSER, S., SCHOLZ, J. (1995), «The Earned Income Tax Credit and Transfer Programs: A Study of Labor Market and Program Participation», in : J. Poterba (Hrsg.), *Tax Policy and the Economy*, Bd. 9, Cambridge (MA).
- DONINI, F., H. NUSSBAUM (2003), «Bericht: Rentenvorbezug der Frauen und Männer, *mimeo*», Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- DORN, D., A. SOUSA-POZA (2003), «Why is the Employment Rate of Older Swiss so High? An Analysis of the Social Security System», *The Geneva Papers on Risk and Insurance* 28, S. 652–672.
- DORN, D., A. SOUSA-POZA (2005), «The Determinants of Early Retirement in Switzerland», *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 141, S. 247–283.
- DUVAL, R. (2003), «Retirement Behaviour in OECD Countries: Impact of Old-age Pension Schemes and Other Social Transfer Programmes», *OECD Economic Studies* 37(2), S. 7–52.
- EISSA, N., LIEBMAN, J. (1996), «Labor Supply Response to the Earned

- Income Tax Credit», in: *Quarterly Journal of Economics*, Bd. 112, S. 605–637.
- ESCHMANN, N. (2003), 10. AHV-Revision: Bilanz, *Soziale Sicherheit* CHSS 2/2003, S. 73–78.
- FAY, R. (1996), «Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries», *Labour Market and Social Policy, Occasional Papers* Nr. 18, OECD: Paris.
- FAY, R. (1997), «Making the Public Employment Service More Effective through the Introduction of Market Signals», *Labour Market and Social Policy, Occasional Papers* Nr. 25, OECD: Paris.
- FITZENBERGER, B., A. GARLOFF, K. KOHN (2004), «Beschäftigung und Lohnstrukturen nach Qualifikationen und Altersgruppen: Eine empirische Analyse auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe», *Diskussionspapier* Nr. 04/01, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Mannheim.
- FREEMAN, R. (1977), «Manpower Requirements and Substitution Analysis of Labor Skills: A Synthesis», in: R. Ehrenberg (Hrsg.), *Research in Labor Economics*, Bd. 1, Greenwich, S. 151–183.
- FREEMAN, R. (1980), «An Empirical Analysis of the Fixed Coefficient «Manpower Requirements» Model, 1960–1970», in: *Journal of Human Resources*, Bd. 15, S. 176–199.
- GAILLARD, G. (2003), «Analyse der individuellen und institutionellen Determinanten für den frühzeitigen Rentenantritt», *Soziale Sicherheit* CHSS 3/2003, S. 118–120.
- GRUBER, J., D. WISE (1998), «Social Security and Declining Labor-force Participation: Here and Abroad», *American Economic Review* 88, S. 158–163.
- GRUBER, J., D. WISE (2002), «Social Security Programs and Retirement around the World: Micro Estimation», *NBER Working Paper* No. 9407, Cambridge MA.
- HAMERMESH, D. (1993), *Labor Demand*, Princeton: Princeton University Press.
- HENNEBERGER, F., A. SOUSA-POZA (2002), «Beweggründe und Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz in einer internationalen Perspektive», *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, S. 205–231.
- HENNEBERGER, F., A. SOUSA-POZA (2003), «Flexi-employability für ältere Arbeitnehmer», *Die Volkswirtschaft*, November, S. 22–25.
- HÖPFLINGER, F., A. BECK, M. GROB, A. LÜTHI (2006), *Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht*. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. Avenir Suisse, Zürich.
- HUTCHENS, R. (1986), «Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers», *Journal of Labor Economics* 4, pp. 439–457.
- HUTCHENS, R. (1988), «Do Job Opportunities Decline with Age?», *Industrial and Labor Relations Review* 42, pp. 89–99.
- IDA FORALT (INTERDEPARTMENTALE ARBEITSGRUPPE) (2003), «Synthesebericht zum Forschungsbericht zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung», *Forschungsbericht* Nr. 13/03, Bundesamt für Sozialversicherung, Bern.
- IIZ (2003), *Handbuch zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ)*, Nationale IIZ-Koordinationsgruppe: Bern (<http://www.iiz.ch>).
- JANS, A., S. GRAF, T. SAMPIETRO, STEPHAN HAMMER, N. SCHMIDT, U. MAAG UND ROLF ITIN (2003), *Betriebliche Alterspolitik. Praxis in den Neun-*

ziger Jahren und Perspektiven, Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt), Bundesamt für Sozialversicherung: Bern.

KfK (2005), «Wirtschaftliche Auswirkungen einer alternden Bevölkerung», Jahresbericht 2005, Kommission für Konjunkturfragen (KfK): Bern.

KOTLIKOFF, L., J. GOKHALE (1992), «Estimating a Firm's Age-Productivity Profile using the Present Value of Workers' Earnings», *Quarterly Journal of Economics* 107, S. 1215–1242.

LALIVE D'EPINAY R., J. ZWEIMÜLLER (2000), *Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsmarktliche Massnahmen und Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung*, seco Publikation, Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 6, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco): Bern.

LAZEAR, E. (1979), «Why is there Mandatory Retirement?», *Journal of Political Economy* 87, S. 1261–1284.

LEVINE, P., O. MITCHELL (1988), «The Baby Boom's Legacy: Relative Wages in the Twenty-First Century», *American Economic Review, Papers and Proceedings* 78, S. 66–69.

LIEBMAN, J. (1998), «The Impact of the Earned Income Tax Credit on Incentives and Income Distribution», in: J. Poterba (Hrsg.), *Tax Policy and the Economy*, Bd. 12, Cambridge (MA).

LUMSDAINE, R., O. MITCHELL (1999), «New Developments in the Economic Analysis of Retirement», in: Ashenfelter, O., D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 3C, Amsterdam: North Holland, S. 3261–3307.

MARTIN, J. (1998), «What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences», *Labour Market and Social Policy, Occasional Papers* Nr. 35, OECD: Paris.

MEYER, B., ROSENBAUM, D. (1999), «Welfare, the Earned Income Tax Credit, and the Labor Supply of Single Mothers», *NBER Working Paper* Nr. 7363, NBER: Cambridge, September.

MEYER, T. (2003), «Der Missbrauch in der Invalidenversicherung. Ein alltäglicher Weg zur IV-Rente», *Neue Zürcher Zeitung*, 1. Juli, S. 13.

MÜNZ, R., R. ULRICH (2001), *Alterung und Wanderung: Alternative Projektionen der Bevölkerungsentwicklung der Schweiz*, Avenir Suisse: Zürich.

NICKELL, S. (1997), «Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America», *Journal of Economic Perspectives* 11(3), S. 55–74.

OECD (1993), *Employment Outlook*, Paris.

OECD (1993), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategy*, Paris.

OECD (1998), *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris.

OECD (2003), *Vieillissement et politiques de l'emploi*, Paris.

OECD (2004), *OECD Employment Outlook*, Paris.

OECD (2005), *Economic Policy Reforms: Going for Growth*, Paris.

SCHAETTI, S. (1990), «Berufliche Vorsorge und Arbeitsmarkt», *WWZ-Studien* Nr. 18, Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel, Basel.

SHELDON, G. (1992), «Dauerhaftigkeit der Beschäftigung in der Schweiz», in: W. Franz (Hrsg.), *Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit*, BeitrAB 165, Nürnberg, S. 36–73.

- SHELDON, G. (1999), *Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz: Diagnose und Therapie*, Bern: Haupt Verlag.
- SHELDON, G. (2000), «Risikoabhängige Prämien bei der Arbeitslosenversicherung», Gutachten erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Bern), FAI, Universität Basel, Mai (mimeo).
- SHELDON, G. (2001), «Foreign Labor Employment in Switzerland: Less Is Not More», *Swiss Political Science Review* 7(1), S. 104–112.
- SHELDON, G. (2005), *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000: Ausmass, Ursachen und Folgen*, Bundesamt für Statistik: Neuchâtel.
- SHELDON, G. (2006), «Migration, Integration und Wachstum: Wirtschaftliche Performance und Auswirkung der Ausländer in der Schweiz», Bericht erstellt im Auftrag der Eidgenössischen Ausländerkommission, FAI, Universität Basel.
- STAATSSSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT (Seco) (verschiedene Jahrgänge), *Arbeitslosigkeit in der Schweiz*, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik/Seco.
- STAMM, H., M. LAMPRECHT (2002), *Analyse der Altersvorsorge und Einkommenssituation der Rentnerhaushalte. Sekundäranalyse der EVE*, Schlussbericht, Zürich (mimeo).
- STOLZ, P. (1985), «Empirische Untersuchungen über das Verhältnis von registrierter und selbstdeklarierte Arbeitslosigkeit in der Schweiz», *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 121. Jg., S. 391–406.
- UNO (2001), *World Population Prospects: The 2000 Revision*, UN Population Division, United Nations: New York.
- VUILLE, A. (2000), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991–2000. Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze?, *SAKE-News* No. 15/2000, BFS, Neuchâtel.
- WARR, P. (1994), «Age and Job Performance», in Snel, J., R. Cremer (Hrsg.), *Work and Ageing: A European Perspective*, London: Taylor and Francis.
- WIDMER R., A. SOUSA-POZA (2003), *Verbreitung und Potenzial der Altersteilzeitarbeit in der Schweiz*, Avenir Suisse, Februar.
- WIDMER, R., S. MÜHLEISEN, R. FALTA, H. SCHMID (2003), «Bestandesaufnahme und Interaktionen Institutioneller Regelungen beim Rentenanstritt», *Forschungsbericht* Nr. 9/03, Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.

Schriftenreihe Wirtschaft und Gesellschaft

Seit 1986 unterstützt die Zürcher Kantonalbank Forschungsvorhaben, die aktuelle gesellschaftliche Fragen aus volkswirtschaftlicher Sicht untersuchen. Die Ergebnisse werden der Öffentlichkeit in dieser Schriftenreihe zugänglich gemacht. Die Publikationen der Schriftenreihe Wirtschaft und Gesellschaft sind kostenlos erhältlich bei allen Filialen der Zürcher Kantonalbank oder direkt bei:

Zürcher Kantonalbank, Postfach, 8010 Zürich,
Telefon 0844 850 800, order@zkb.ch

Zimmermann Heinz/Bill Markus/Dubacher René
Finanzmarkt Schweiz: Strukturen im Wandel
Zürich 1989

Bretschger Lucas/Halbherr Philipp/Killias Anton/
Koellreuter Christoph/Meili Barbara/
Peter Ritschard
Wirtschaftsstandort Zürich
Wettbewerbsfähigkeit heute und morgen
Zürich 1995

Höpflinger François/Hafner Denise/Gisin Sandra
Jung sein im Betrieb
Ergebnisse einer Befragung von jungen
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und
Vorgesetzten im Zürcher Dienstleistungssektor
Zürich 1997

Vaterlaus Stephan/Schoder Thomas/
Suter Stephan/Kübler Thomas
Nachhaltiges Wachstum
Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft
schweizerischer Regionen im internationalen
Vergleich
Zürich 2000

Kübler Thomas/Schoder Thomas/
Himmel Margrit/Kämpf Richard
Metropole Zürich
Der Wirtschaftsstandort im internationalen
Vergleich
Zürich 2000

von Stokar Thomas/Stern Susanne/Iten Rolf
Informationsgesellschaft Zürich
Auf dem Weg in die Neue Wirtschaft
Zürich 2001

Schoder Thomas/Suter Stephan/Kübler Thomas
Regionale Nachhaltigkeit. ZKB Monitoring von
Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft in Zürich
Zürich 2001

Schoder Thomas/Bleisch Andreas/
Kübler Thomas/Suter Stephan
Nachhaltige Metropolen, ZKB Monitoring von
Zürichs Wirtschaft, Umwelt und
Gesellschaft im internationalen Vergleich
Zürich 2002

Roger Baumann/Heinz Müller/Alex Keel
Die Zukunft der beruflichen Vorsorge:
Probleme und Perspektiven der Pensionskas-
sen im schweizerischen Drei-Säulen-System
Zürich 2003

Hansjörg Blöchliger/Martin Eichler/Michael
Grass/Christoph Koellreuter/Pia Liechti/
Urban Roth
Innovation & Wachstum
Wo steht Zürich im internationalen Vergleich?
Zürich 2004

Hansjörg Blöchliger/Claude Maurer/
Michael Grass/Thomas Schoder/
Martina Schriber/Andreas Steffes
Wachstum, Arbeit und Soziales
Zürich 2005

Die nahe Bank



**Zürcher
Kantonalbank**