

Arbeiten im Ruhestand – Flexibilisierung der Arbeit und Verbleib im Beruf

Vortrag auf dem 20. Zürcher Gerontologietag | 5. September 2019



Was bedeuten für Sie **Ruhestand und Pensionierung?**

Die Zeit ...

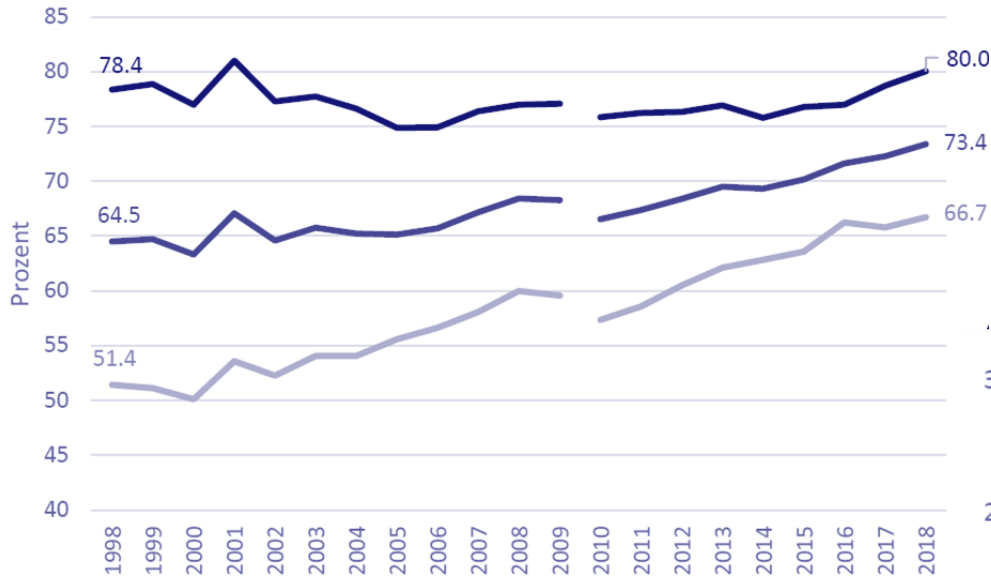
- ab dem **regulären Pensionierungsalter?**
- ab Bezug von **Altersvorsorgeleistungen?**
- ab der keiner **bezahlten** oder **unbezahlten** Tätigkeit mehr nachgegangen wird?

Unterschiedliche Definitionen für Ruhestand/Pensionierung/Rente

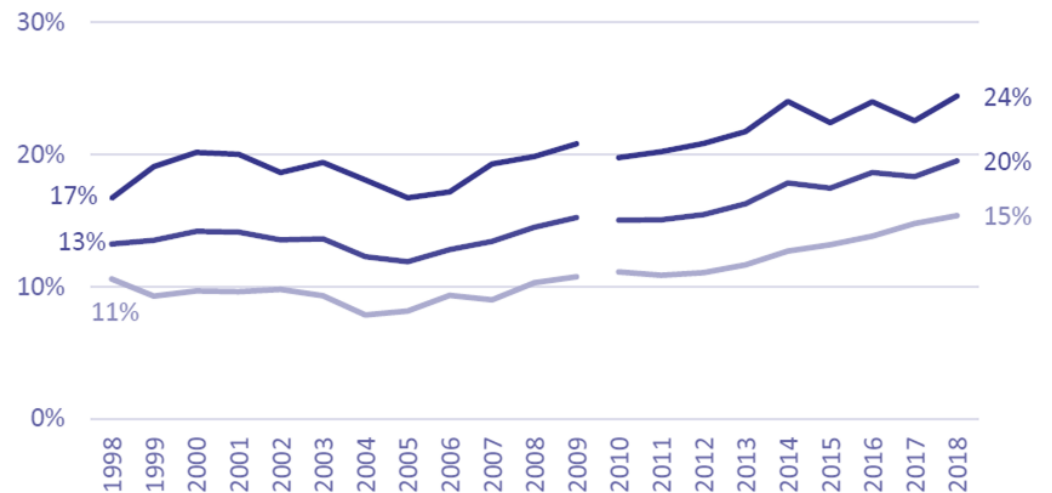
- ab dem **ordentlichen AHV-Alter** (65 Jahre für Männer / 64 Jahre für Frauen)
- ab Bezug von **Vorsorgeleistungen**
 - **1. Säule:** AHV-Leistungen können 1-2 Jahre vorbezogen oder 1-5 Jahre aufgeschoben werden
 - **2. Säule:** je nach Pensionskassenreglement können Leistungen vorbezogen/aufgeschoben werden
 - **3. Säule:** Aufschub des Bezugs bei Weiterbeschäftigung möglich (Säule 3a)
- **Arbeitsmarktaustritt:** Übergänge von einer Erwerbstätigkeit von mindestens 1h pro Woche zu Nichterwerbstätigkeit
- Keine Erwerbstätigkeit, aber **Freiwilligenarbeit**
- **Selbstzuschreibung** «*Ich bin im Ruhestand, ich habe meinen Beruf aufgegeben*»

Erwerbstätigkeit der älteren Arbeitskräfte nimmt zu

Erwerbstätigenquote 55-64-Jährige 1998-2018

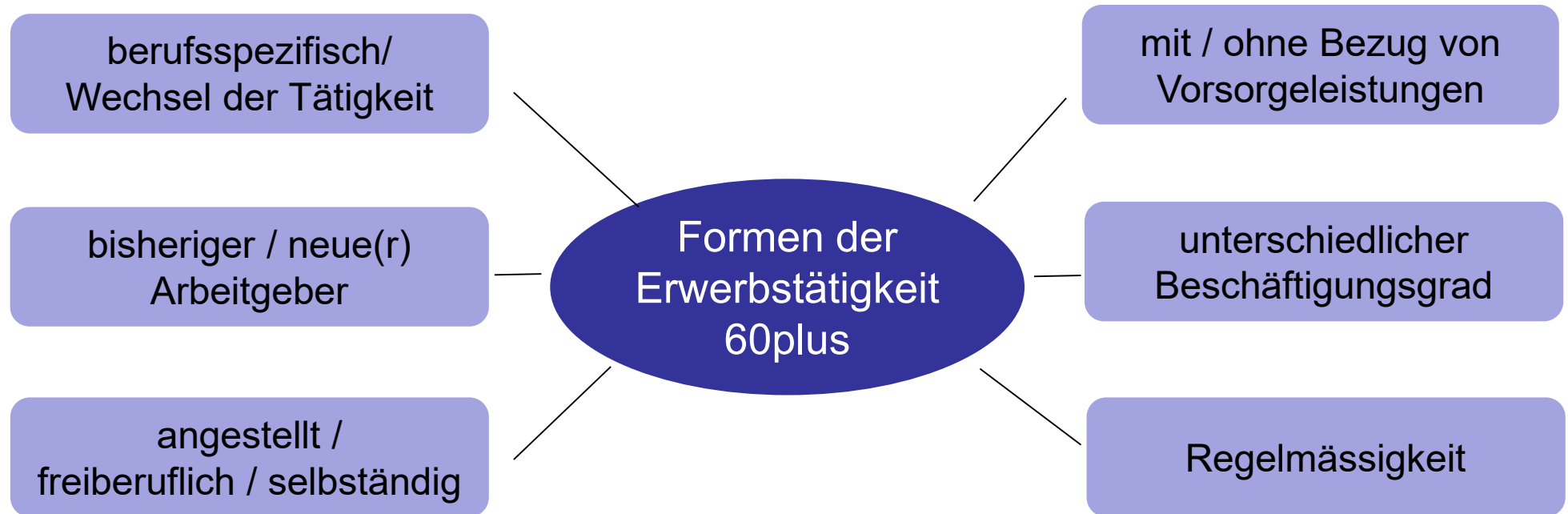


Erwerbstätigenquote 65-74-Jährige 1998-2018



Quelle: SECO (2019) mit Zahlen Bundesamt für Statistik/SAKE

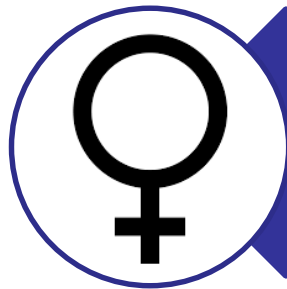
Verschiedene Formen der Erwerbstätigkeit im Pensionsalter



Bridge Employment «*Labour force participation of older workers after they leave a career job and before they completely and permanently withdraw from the labour force*»

(Beehr & Bennett, 2015)

Erwerbsbeteiligung 60plus ist abhängig von Beschäftigtengruppe



Geschlecht

Frauen steigen früher aus dem Erwerbsleben aus



Qualifikationsniveau und Beruf

Ungelernte in Einfacharbeit vs. Fachkräfte mit gefragten Jobprofilen



Branche und Arbeitsmarkt

Produktion vs. Dienstleistung
Fachkräftemangel

Gründe für eine Beschäftigung im Pensionsalter: Unternehmensperspektive

- Demographischer Wandel führt zu höherem Durchschnittsalter
- Geburtenstarke Jahrgänge erreichen das ordentliche Pensionierungsalter
- Fachkräftemangel in bestimmten Branchen und Berufen
- höheres Qualifikationsniveau der heutigen älteren Arbeitskräfte



- Know-How-Transfer sicherstellen
- Nutzen der besonderen Kompetenzen der älteren Arbeitskräfte
- Rekrutierungsschwierigkeiten von Fachkräften

Gründe für eine Beschäftigung im Pensionsalter: Beschäftigtenperspektive

Qualitative Studie mit Beschäftigten im Wissensintensiven Sektor (Jansen et al. 2019)

Gründe für berufsspezifische Weiterbeschäftigung	
Persönliche Faktoren	Organisationale Faktoren
Keine finanziellen Gründe	Flexible Arbeitsbedingungen (zeitlich, örtlich, aufgabenbezogen)
Gesundheit	Angebote des Arbeitgebers
Soziale Kontakte	Unterstützung und Wertschätzung von Führungskräften
Anerkennung und Gefühl, gebraucht zu werden (generativer Aspekt)	<p><i>«Aber meine Freude liegt beim Konstruieren, dass einer kommt, und ich kann das denken, ich kann es zeichnen und dann steht es da und tut. Und das ist eigentlich - das ist für mich eine grosse Befriedigung. Das ist wirklich eine grosse Befriedigung...»</i></p>
Stellenwert der Arbeit	
Hohes Commitment gegenüber Arbeitgeber	

Gründe für eine Beschäftigung im Pensionsalter: Beschäftigtenperspektive

Flexible Arbeitsbedingungen haben Einfluss

- auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben (Dropkin et al., 2016)
- auf Weiterbeschäftigung über das Pensionierungsalter hinaus (Cahill et al., 2015)
- auf Erwerbstätigkeit trotz Bezug von Leistungen aus der Altersvorsorge (Trageser et al., 2012)

Funktionelle Flexibilität (Flexibilisierung der Rollen, Aufgaben und Funktionen der Mitarbeitenden)

- bei Jobs mit höheren psychischen und physischen Anforderungen (Gobeski & Beehr, 2009)

Verschiedene Modelle zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte

- Arbeitseinsätze nach ordentlicher Pensionierung (mit Bezug von Vorsorgeleistungen)
- aufgeschobene Pensionierung (Weiterführung des Vertrags, ohne Bezug von Vorsorgeleistungen, i.d.R. bis 70)
- Flexible Arbeitsbedingungen
 - Zeitliche Reduktion des Pensums
 - Abgabe von Führungsverantwortung/Fachverantwortung
- Jobplattformen/Expertenpools

«*Bogenkarriere*»

Senior Consulting Modelle
Übernahme beratender
Tätigkeiten innerhalb des
Unternehmens/der Verwaltung
u.a. bei Alstom, ABB, Bombardier,
Novartis, SBB

Brauchst du Unterstützung? Finde jetzt einen aktiven Rentner.

seniors@work

[So gehts](#) [Finde Jobs](#) [Finde Senioren](#) [Über uns](#) [Mehr](#) | [Anmelden](#) [Registrieren](#)

[Für Arbeitgeber >](#)

work50.ch
Jobs für die Generation 50plus

[Jobs suchen](#) [Unternehmen](#) [Lebenslauf](#) [Career Services](#) [Login](#) [Registrieren](#)

Ich

Aktuell 279 Jobs zu vergeben!

[Kostenlos als Bewerber registrieren](#)

Beispiele für Plattformen zur Vermittlung von Jobs für die Zielgruppe

Voraussetzungen für Erwerbsbeteiligung im Pensionsalter müssen erfüllt sein

- **Gesundheit** → frühzeitig Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern
- **Beschäftigungsfähigkeit** (*Employability*) → Erhalt und Förderung u.a. durch Laufbahnberatung, Weiterbildung
- **Angebote** → konkrete **Modelle** zur Weiterbeschäftigung anbieten, z.B. Reduktion des Pensums, Veränderung des Tätigkeitsfelds, aufgeschobene Pensionierung, Teilpensionierung
- **Führungskräfte** → Abbau von Altersstereotypen, Förderung des regelmässigen Dialogs über Möglichkeiten
- **Anreize** → keine finanziellen Anreize für vorzeitigen Erwerbsaustritt, dafür Anreize für Reduktion des Pensums oder Tätigkeitswechsel

Literatur

- Beehr TA & Bennett MM (2015) Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging and Retirement* 1(1): 112–128.
- Cahill KE, James JB & Pitt-Catsouphes M (2015) The Impact of a Randomly Assigned Time and Place Management Initiative on Work and Retirement Expectations. *Work, Aging and Retirement* 1(4): 350–368.
- Dropkin J, Moline J, Kim H, et al. (2016) Blended Work as a Bridge Between Traditional Workplace Employment and Retirement: A Conceptual Review. *Work, Aging and Retirement* 2(4): 373–383.
- Gobeski KT & Beehr TA (2009) How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior* 30(3): 401–425.
- Jansen, A. (2018). Erwerbstätigkeit statt Ruhestand: Flexibilität ist gefragt. In S. Bernhard (Hrsg.). *personalSchweiz: Das Buch für die Schweizer HR-Praxis* (S. 51-58). Zürich: WEKA.
- Jansen, A., Höchner, M., Schulze, H. & Zölch, M. (2019) Does workplace flexibility help to retain older workers in their career jobs up to and beyond retirement age? A qualitative study in the knowledge-intensive sector in Switzerland. *Die Unternehmung*, 73, 229-249.
- Reber, M. & Jansen, A. (2019). Arbeitsfähig bis ins Rentenalter. Wie können Produktionsunternehmen ihre älteren Mitarbeitenden in Einfacharbeit dabei unterstützen? *Die Arbeit*, 28, 149-175.
- SECO (2019). Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlagen für die nationale Konferenz vom 3. Mai 2019. Bern.
- Trageser, J., Hammer, S. & Fliedner, J. (2012). Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Forschungsbericht Nr. 11/12. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Zölch, M., Oertig, M. & Calabrò, V. (Hrsg.). (2017). Flexible Workforce - Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt? Strategien, Modelle, Best Practice. Bern: Haupt.

Kontakt

Prof. Dr. Anne Jansen

Dozentin

Riggenbachstrasse 16

4600 Olten

T +41 62 957 27 93

anne.jansen@fhnw.ch

www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo