



Anreizsysteme zur Erwerbstätigkeit 65plus in der Schweiz

Ergebnisse einer internationalen Delphi-Befragung

Jonathan Bennett
03.06.2025

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1 Einleitung	4
2 Methodisches Vorgehen	4
3 Terminologie	5
4 Ergebnisse	6
4.1 Staatliche Massnahmen mit Fokus auf individuelle Erwerbstätige	6
4.1.1 Einschätzungen zum gesetzlichen Rentenalter	6
4.1.2 Möglichkeiten zur frühzeitigen Pensionierung	6
4.1.3 Breite Unterstützung für freiwillige Weiterarbeit 65plus	6
4.1.4 Verknüpfung des Rentenalters mit der Lebenserwartung	7
4.1.5 Teilpensionierung: Beitrag zur Erwerbsbeteiligung 65+?	7
4.2 Abbau von Hürden für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter	8
4.2.1 Vorzeitiger Bezug von Rentenleistungen	8
4.2.2 Berücksichtigung von unbezahlten Tätigkeiten bei der Bemessung von Rentenansprüchen	9
4.2.3 Kontextabhängigkeit von Ruhestandsentscheidungen	9
4.2.4 Einschätzungen zu Beitragspflichten bei Erwerbstätigkeit im Rentenalter	9
4.2.5 Rentenkürzungen und Zugangsbeschränkungen zu Ergänzungsleistungen finden kaum Zustimmung	10
4.2.6 Vor- und Nachteile von vorzeitigen Teilrenten	11
4.2.7 Steuergutschrift oder Steuererleichterung für Personen, die weiterarbeiten?	12
4.3 Staatliche Massnahmen gegenüber Arbeitgebenden	13
4.3.1 Kulturwandel fördern statt Regulierung auszuweiten	13
4.3.2 Breite Zustimmung für altersinklusive Personalpolitik	13
4.3.3 Zurückhaltung bei finanziellen Anreizen und Subventionen	14
4.3.4 Verbindliche Regelungen – aber mit Augenmass	15
4.3.5 Laufbahnberatung für 50plus als zentraler Hebel	16
4.3.6 Freiwillige Massnahmen mit grossem Wirkungspotenzial	16
4.3.7 Ablehnung von Sanktionen bei Entlassungen	16
4.4 Weitere staatliche Massnahmen	17
4.4.1 Zugang zur Weiterbildung: Gesetz oder Anreiz?	17
4.4.2 Kinderbetreuung als indirekter Förderfaktor	17
4.4.3 Altersbilder und öffentliche Sensibilisierung	18
5 Diskussion	19
6 Empfehlungen	20

Abstract

Dieser Bericht präsentiert die Ergebnisse einer zweistufigen Delphi-Befragung zu Anreizen und Hürden für die Erwerbstätigkeit von Personen ab 65 Jahren in der Schweiz. Er enthält ebenfalls Überlegungen und Empfehlungen zu potenziellen regulatorischen oder kulturell-organisatorischen Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit dieser Zielgruppe. Er fasst die Einschätzungen nationaler und internationaler Expertinnen und Experten aus den Bereichen Alter(n), Rentensysteme und Arbeitsmarktpolitik zusammen. Die Expert:innengruppe bestand aus 13 Personen, von denen 11 an beiden Befragungsrunden teilnahmen.

Die Ergebnisse bestätigen, dass das Referenzalter von 65 Jahren im Schweizer System weiterhin ein zentraler Orientierungspunkt für die erwerbstätige Bevölkerung ist. Gleichzeitig plädieren die Expertinnen und Experten für mehr Flexibilität und Freiwilligkeit beim Übergang in die Nacherwerbsphase. Breite Unterstützung finden Modelle, die einen schrittweisen Rückzug aus dem Erwerbsleben ermöglichen (z.B. Teilpensionierung oder Kombination von Erwerbs- und Renteneinkommen). Zugleich betonen die Expertinnen und Experten die Wichtigkeit von Fairness, Solidarität und Systemstabilität und warnen vor Reformen, die vor allem bereits privilegierte Gruppen begünstigen würden.

Die Abschaffung des Referenzalters wird von den meisten Expertinnen und Experten kritisch beurteilt. Unterstützung findet hingegen der Vorschlag, gezielte Ausnahmeregelungen für Personen mit langen Beitragskarrieren, gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen oder informellen Betreuungspflichten einzuführen. Auch die automatische Anpassung des Rentenalters an die Lebenserwartung wird skeptisch beurteilt – insbesondere mit Blick auf sozial ungleich verteilte Zugewinne an Lebenszeit.

Die Möglichkeit, auch im Rentenalter erwerbstätig zu sein, wird grundsätzlich positiv bewertet. Allerdings sollten bestehende Hürden wie nicht angerechnete Rentenbeiträge oder die administrative Komplexität abgebaut werden. Steuerliche Vorteile für ältere Arbeitnehmende werden hingegen kontrovers diskutiert. Starke Unterstützung erhalten arbeitgeberseitige Massnahmen wie altersinklusive Personalstrategien, flexible Arbeitsmodelle und Führungskräftebildungen. Öffentliche Subventionen für die Einstellung älterer Arbeitnehmender oder strafende Regelungen bei Kündigungen von älteren Mitarbeitenden werden hingegen mehrheitlich abgelehnt.

Die Expertinnen und Experten empfehlen darüber hinaus, die Laufbahnberatung für Personen ab 50 Jahren zu stärken, Sensibilisierungskampagnen nur bei sorgfältiger Ausgestaltung zu unterstützen und die empirische Beobachtung der Erwerbsbeteiligung im Alter auszubauen. Intersektionale Aspekte wie Geschlecht, Gesundheit und Betreuungspflichten sollten bei der Evaluation politischer Massnahmen noch besser berücksichtigt werden.

Insgesamt unterstreichen die Delphi-Ergebnisse die Notwendigkeit eines integrierten, evidenzbasierten Ansatzes, der Erwerbstätigkeit im höheren Alter fördert, individuelle Vielfalt respektiert und den sozialen Zusammenhalt schützt.

1 Einleitung

Die Alterung der Gesellschaft geht mit einem Rückgang des Anteils der Bevölkerung unter 65 Jahren einher. Dies bringt zwei bedeutende Herausforderungen mit sich: Zum einen gerät das Rentensystem unter Druck, zum anderen verschärfen sich bestehende Engpässe an Fachkräften in verschiedenen Sektoren. Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Personen ab 65 Jahren könnte dazu beitragen, die Finanzierung der Rentensysteme zu stabilisieren und dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken – insbesondere in wenig mobilen Berufsfeldern, in denen erfahrene Fachkräfte stark gefragt sind. Hinzu kommt, dass die Erwerbstätigkeit 65plus zunehmend auch einem Wunsch älterer Menschen entspricht, und Erwerbstätigkeit vermehrt zu einem Teil der Lebensphase Alter wird.

Das ERA-Projekt (Employment at Retirement Age) zielt darauf ab, das Verständnis für die Motivationen, fördernden Faktoren und Hindernisse zu vertiefen, die Entscheidungen für eine Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus prägen. Es schafft eine Grundlage für evidenzbasierte Reformen, die der Vielfalt der Lebenssituationen älterer Menschen Rechnung tragen und zugleich die finanzielle Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit im Schweizer Renten- und Arbeitssystem fördern.

Der hier vorliegende Bericht konzentriert sich insbesondere auf regulatorische Anreize und Hindernisse zur Weiterarbeit im Rentenalter, zeigt aber auch Handlungsoptionen auf, die über gesetzliche Massnahmen hinausgehen.

2 Methodisches Vorgehen

Dieser Bericht basiert auf einer zweistufigen Delphi-Befragung, die zwischen Januar und Juli 2024 durchgeführt wurde. Die Delphi-Methode ist ein strukturiertes Verfahren zur Sammlung und Synthese von Expert:innenwissen. Ihr iteratives Format erlaubt es den Teilnehmenden, auf Gruppenantworten zu reagieren und ihre Einschätzungen zu überdenken, wodurch sich fundierte Bewertungen und umsetzbare Empfehlungen herauskristallisieren können.

In der vorliegenden Studie wurde mit zwei Befragungsrunden gearbeitet. Die erste Runde der Delphi-Befragung fand vom 10. Januar bis 19. Februar 2024 statt und umfasste 13 Teilnehmende. Die zweite Runde lief vom 17. Mai bis 8. Juli 2024 und umfasste 12 Teilnehmende, von denen 11 den vollständigen Fragebogen ausfüllten.

Die Teilnehmenden waren international anerkannte Forschende in den Bereichen Alter(n), Rentensysteme und Arbeitsmarktpolitik und stammten aus der Schweiz, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden und Israel. Die Anonymität der Expert:innen blieb während des gesamten Prozesses gewahrt.

Im Rahmen der Berichtserarbeitung wurde ChatGPT (ein Sprachmodell von OpenAI) unterstützend eingesetzt – insbesondere zur Zusammenfassung der freien Expert:innenäusserungen aus den offenen Fragen, zur inhaltlichen Anreicherung der ersten Empfehlungsversion mit relevanten Massnahmen und Aktivitäten im Schweizer Kontext sowie zur sprachlichen Überarbeitung des Berichts.

Aufbau des Fragebogens

Die Befragung wurde online durchgeführt und basierte auf geschlossenen Fragen, die jeweils durch ein optionales Kommentarfeld ergänzt wurden. Die meisten geschlossenen Fragen basierten auf Likert-Skalen, um das Ausmass der Zustimmung oder Ablehnung zu spezifischen politischen Vorschlägen zu erfassen. In der zweiten Befragungsrunde wurden den Expert:innen zu jeder Frage die aggregierten quantitativen Ergebnisse sowie anonymisierte Kommentare aus der ersten Befragungsrunde zur Verfügung gestellt, mit der Bitte, diese bei der erneuten Beantwortung zu berücksichtigen.

Der Fragebogen deckte vier zentrale Themenbereiche ab. Im ersten Teil wurden die Expert:innen zu staatlichen Massnahmen befragt, deren Wirkungen sich auf die einzelnen Erwerbstätigen fokussieren. Im zweiten Teil standen mögliche Fehlanreize rund um die fortgesetzte Erwerbstätigkeit im Vordergrund sowie Möglichkeiten zu deren Behebung, während der dritten Teil der Befragung sich insbesondere auf Massnahmen konzentrierte, welche die Arbeitgebenden tangieren. In einem vierten Teil wurden die Expert:innen zu verschiedenen weiteren staatlichen Handlungsoptionen rund um die Erwerbstätigkeit 65plus befragt.

3 Terminologie

Diese Befragung verwendet mehrere Begriffe, deren Bedeutung im Folgenden zur besseren Verständlichkeit erläutert wird:

- Gesetzliches Rentenalter: Das Alter, ab dem eine Person Anspruch auf eine staatliche Altersrente (AHV) hat. In der Schweiz liegt dieses Alter derzeit bei 65 Jahren für Männer; für Frauen wird es schrittweise von 64 auf 65 Jahre angehoben.
- Staatliche Altersrente (AHV): Die von der öffentlichen Hand verwaltete Rentenversicherung, die nach dem Umlageverfahren finanziert wird. Die Beiträge der Erwerbstätigen werden zur Finanzierung der laufenden Rentenleistungen verwendet.
- Berufliche Vorsorge: Die Rentenversicherung der zweiten Säule, die gemeinschaftlich durch Arbeitgebende und Arbeitnehmende finanziert wird. Die Beiträge werden kapitalgedeckt angelegt und bei Pensionierung entweder in eine Rente umgewandelt oder als Kapital ausbezahlt.

4 Ergebnisse

4.1 Staatliche Massnahmen mit Fokus auf individuelle Erwerbstätige

4.1.1 Einschätzungen zum gesetzlichen Rentenalter

Die Einschätzungen der Expert:innen zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren für Frauen und Männer blieben über beide Runden der Befragung hinweg relativ stabil. Für Frauen hielten 46 % in der ersten und 55 % in der zweiten Runde dieses Alter für angemessen. 38–45 % empfanden es als zu tief. Während in der ersten Runde 15 % das gesetzliche Rentenalter für zu hoch hielten, war dies in der zweiten Runde nicht mehr der Fall. Die Standardabweichung verringerte sich von 0.73 auf 0.52, was auf eine zunehmende Einigkeit hinweist.

Auch das gesetzliche Rentenalter für Männer wurde von einer relativen Mehrheit (46–55 %) als angemessen eingestuft; eine substantielle Minderheit hielt es für zu tief (38–45 %). In der zweiten Runde stuften keine Teilnehmenden das Rentenalter als zu hoch ein.

4.1.2 Möglichkeiten zur frühzeitigen Pensionierung

Über 90 % der Befragten in beiden Runden befürworteten die Möglichkeit einer frühzeitigen Pensionierung ohne Rentenkürzung für Personen mit gesundheitlich belastenden Berufen. Eine Mehrheit von 54–73 % unterstützte zudem den Vorschlag, Personen mit über 40 Erwerbsjahren eine frühzeitige Pensionierung ohne Abzüge zu ermöglichen, obwohl 25–27 % dem leicht widersprachen. Die Kommentare der Expert:innen zeigen breite Zustimmung zu diesem Vorschlag, jedoch auch Bedenken und Bedingungen. So stimmen viele darin überein, dass lange Erwerbskarrieren einen abschlagsfreien vorzeitigen Ruhestand rechtfertigen – unabhängig vom biologischen Alter. Die Massnahme wird als pragmatische Alternative zu schwer definierbaren berufsspezifischen Frühpensionierungsregelungen (z. B. bei gesundheitlich belastenden Tätigkeiten) gesehen. Zugleich warnen mehrere Expert:innen davor, dass von einer solchen Regelung gut situierte Personen mit stabilen Erwerbsverläufen überproportional profitieren könnten. Dies werfe Fragen der Gerechtigkeit auf, insbesondere wenn Personen mit schlechter Gesundheit, niedrigen Einkommen oder prekären Erwerbsbiografien nicht erreicht würden. Auch sei unklar, wie «40 Jahre Erwerbstätigkeit» berechnet würden – etwa hinsichtlich Teilzeit, informeller Sorgearbeit, Kinder- und Altenbetreuung oder im Ausland geleisteter Arbeitsjahre. Einige Stimmen plädierten zudem dafür, arbeitsbedingte Belastungen oder gesundheitliche Risiken höher zu gewichten als reine Erwerbsjahre – auch wenn dies schwerer zu operationalisieren sei.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Expert:innen eine frühzeitige Pensionierung ohne Abzüge bei langen Erwerbsverläufen unterstützt, gleichzeitig aber klare Definitionen, eine differenzierte Anrechnung von Erwerbsjahren, die Berücksichtigung unbezahlter Sorgearbeit und sektoraler Unterschiede sowie transparente Kommunikation fordert, um soziale Gerechtigkeit und Wirksamkeit der Regelungen zu gewährleisten.

Darüber hinaus befürworteten die Expert:innen auch Frühpensionierungsmöglichkeiten für Personen mit schweren gesundheitlichen Einschränkungen, lebenslangen Behinderungen oder bedeutenden Betreuungspflichten. Allerdings wurde auf die Schwierigkeiten bei der Definition von Anspruchskriterien und die Gefahr neuer Ungleichheiten hingewiesen.

4.1.3 Breite Unterstützung für freiwillige Weiterarbeit 65plus

In der zweiten Befragungsrunde befürworteten 100 % der Expert:innen den Grundsatz, dass es Personen erlaubt sein müsse, über das gesetzliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu sein, sofern sie sich aus freien Stücken dafür entscheiden. Die zumindest bis zum 70. Lebensjahr. Dass 90 % nur «eher» und nicht «voll und ganz» zustimmten, deutet darauf hin, dass die Zustimmung eher von einer grundsätzlichen Offenheit als von starker Überzeugung geprägt ist. Dennoch zeigt die vollständige Abwesenheit von Ablehnung einen breiten Konsens zugunsten flexibler Rentenübergänge.

Die offenen Antworten zeigen ein nuanciertes Bild zur Frage einer möglichen Abschaffung des gesetzlichen Rentenalters und der Einführung eines Rechts auf Weiterarbeit. Zentrale Themen waren:

- **Freiwilligkeit ist zentral:** Nahezu alle Expert:innen betonten, dass eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit ausschliesslich auf freiwilliger Basis – sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende – möglich sein sollte. Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterarbeit dürfe nicht in faktischen Druck umschlagen, insbesondere nicht gegenüber älteren Stellensuchenden oder vulnerablen Gruppen.
- **Flexibilität und individuelle Wahlfreiheit:** Eine breite Mehrheit sprach sich für flexible Übergänge aus, die sich an individueller Leistungsfähigkeit, Motivation und finanziellen Bedürfnissen orientieren. Die Abschaffung von automatischen Vertragsbeendigung beim Erreichen des Rentenalters wurde als Möglichkeit genannt, diese Wahlfreiheit zu stärken.
- **Soziale Absicherung und Fairness:** Mehrere Expert:innen hoben hervor, dass freiwillige Weiterarbeit vor allem Personen mit lückenhaften Erwerbsverläufen oder tiefen Rentenansprüchen helfen könnte – insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten. Flexible Rentenlösungen wurden als Frage der sozialen Gerechtigkeit beschrieben.
- **Beibehaltung eines Referenzalters:** Trotz positiver Bewertung von Flexibilität wurde auch auf die psychologische und koordinierende Funktion eines einheitlichen Rentenalters hingewiesen.
- **Klare Kommunikation und Einbettung in Gesamtpolitik:** Einige Expert:innen warnten vor begrifflichen Unklarheiten zwischen gesetzlichem Rentenalter und AHV-Bezugsalter. Jede Reform müsse in einen breiteren politischen Rahmen eingebettet werden.
- **Internationale Vergleiche und schrittweise Reformen:** Als Vorbild wurde unter anderem Schweden genannt. Andere empfahlen eine offiziell anerkannte flexible Übergangsphase (z. B. fünf Jahre vor oder nach dem Referenzalter).

4.1.4 Verknüpfung des Rentenalters mit der Lebenserwartung

Die Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung wurde unterschiedlich bewertet. Während sie in Runde 1 noch von einer knappen Mehrheit unterstützt wurde, wurde sie in Runde 2 mehrheitlich abgelehnt. Gründe waren unter anderem die Angst vor einem «politischen Autopilot», soziale Ungleichheiten bei der Lebenserwartung und ein möglicher Vertrauensverlust aufgrund des zeitlichen Zusammenhangs mit der Erhöhung des Frauenrentenalters.

In der in der Schweiz zur Abstimmung gelangten Initiative der Jungfreisinnigen wurde vorgeschlagen, das gesetzliche Rentenalter bis 2023 um zwei Monate pro Jahr zu erhöhen und danach automatisch um 0.8 Jahre je zusätzlichem Jahr Lebenserwartung mit 65. Die Expert:innen hielten diesen Anstieg für zu steil (alternativ wurde 0.66 genannt) und wiesen auf ungleich verteilte Zugewinne bei der Lebenserwartung hin. Als relevanterer Indikator wurde die «gesunde Lebenserwartung» vorgeschlagen.

Trotz dieser Bedenken wurde das Ziel, Unsicherheit im Rentensystem zu reduzieren, teilweise anerkannt. Eine Minderheit forderte die Abschaffung eines fixen Rentenalters insgesamt, um nicht das kalendarische Alter über den Arbeitsmarktaustritt entscheiden zu lassen. Die Debatte unterstreicht die Komplexität der Zusammenhänge zwischen Alter, Lebenserwartung und sozialer Gerechtigkeit.

4.1.5 Teilpensionierung: Beitrag zur Erwerbsbeteiligung 65+?

In beiden Runden stimmten 70–75 % der Aussage zu, dass Teilpensionierungen die Erwerbsquote von Personen 65+ steigern kann. In der zweiten Runde nahm die starke Zustimmung jedoch ab, während die leichte Ablehnung dieser Aussage zunahm. Hintergrund sind qualitative Rückmeldungen, welche auf kontextabhängige Einschränkungen und unterschiedliche Einschätzungen des Effekts hinweisen:

- Mehrere Expert:innen betonten, dass der Nutzen der Teilpensionierung eher in der besseren Bewältigung des Übergangs liege als in einer messbaren Steigerung der Erwerbsquote. In anderen Fällen könne sie aber den Verbleib im Arbeitsmarkt erleichtern – etwa bei nachlassender Gesundheit oder Belastbarkeit.

- Empirische Studien aus anderen Ländern zeigen gemäss den Expert:innen gemischte Befunde: In einzelnen Fällen förderte die Teilpensionierung einen früheren Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. In anderen half sie, Arbeitskräfte zu halten, die sonst ausgestiegen wären.
- Ein wiederkehrendes Thema waren die ungleich verteilten Zugangsmöglichkeiten: Teilpensionierung sei oft privilegierten Berufsgruppen vorbehalten. Deshalb brauche es ergänzende Massnahmen wie ergonomische Anpassungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitgeberanreize und staatliche Unterstützung.
- Im Schweizer Kontext wurde insbesondere auf das Potenzial für Frauen hingewiesen: Viele Frauen arbeiten bereits Teilzeit und haben tiefere Rentenansprüche. Eine verlängerte Teilzeittätigkeit über das Rentenalter hinaus könne Altersarmut reduzieren, sofern Gesundheitszustand und Betreuungsaufgaben dies zulassen.

Zur Frage, ob der Staat die Teilpensionierung fördern soll, zeigte sich breite Zustimmung (Runde 1: 84 %, Runde 2: 91 %). Die Zustimmung zur verpflichtenden Einführung von Teilpensionierungsmodellen durch Arbeitgebende nahm deutlich zu. Gleichzeitig gingen leichte Zustimmung und Ablehnung zurück – ein Hinweis auf wachsenden Konsens.

Die Kommentare zeigten aber auch Skepsis gegenüber staatlicher Regulierung in der Schweiz:

- Mehrere Stimmen befürworteten Anreize statt Vorschriften. Gleichzeitig wurde kritisiert, dass heutige Anreize zu stark auf individuelle Verantwortung setzten. Teilpensionierung könne insbesondere in Branchen mit Arbeitskräftemangel sinnvoll sein. Wichtig sei, dass Beschäftigte mitbestimmen und flankierende Regelungen (z. B. Teilrente) vorhanden seien.
- Einzelne plädierten für eine Reduktion der Sozialabgaben für teilpensionierte Arbeitnehmende. Insgesamt wurde der Staat in der Rolle gesehen, rechtliche, fiskalische und informationsbezogene Rahmenbedingungen zu schaffen, die Teilpensionierung als flächendeckende Option ermöglichen.

Die Expert:innen sehen in der Teilpensionierung ein flexibles und potenziell wirksames Instrument für längere Erwerbsverläufe und individuell abgestimmte Übergänge. Voraussetzungen sind Freiwilligkeit, Schutz vor finanzieller Benachteiligung, begleitende Massnahmen (Teilrente, Ergonomie etc.), branchenspezifische Anpassungen und klare Kommunikation.

4.2 Abbau von Hürden für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter

4.2.1 Vorzeitiger Bezug von Rentenleistungen

In diesem Abschnitt geht es darum, regulatorische Mechanismen zu identifizieren und zu adressieren, die unbeabsichtigt Personen davon abhalten könnten, über das gesetzliche Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten.

Die Expert:innen unterstützten klar die Option, die gesetzliche Rente ein oder zwei Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu beziehen (69 %/76 %). Personen, die sich für diese Option entscheiden, müssen weiterhin Beiträge in die Rentenkasse einzahlen, und ihre Renten werden gekürzt.

Die Frage, ob der vorzeitige Ruhestand einer gesunden Person zu einer Kürzung der Rente führen sollte, wurde von den Expert:innen unterschiedlich beantwortet: Während eine Mehrheit zustimmte (53 %/64 %), war auch eine beträchtliche Minderheit der Expert:innen (38 %/36 %) anderer Meinung. Die qualitativen Kommentare der Expert:innen geben zusätzliche Einblicke in die Gründe für diese unterschiedlichen Ansichten. Sie offenbaren weit verbreiteten Skeptizismus, konzeptuelle Bedenken und eine Präferenz für alternative Kriterien gegenüber dem Gesundheitszustand allein. Viele Expert:innen stellen die Umsetzbarkeit und Fairness infrage, den «Gesundheitszustand» als Grundlage für Rentenkürzungen zu verwenden, und weisen darauf hin, dass «Gesundheit» schwer zu definieren und subjektiv sei – insbesondere bei älteren Menschen, bei denen leichte Beschwerden weit verbreitet seien. Die Durchsetzung einer solchen Regelung wäre verwaltungstechnisch komplex, kostspielig und rechtlich sowie ethisch problematisch. Mehrere Befragte argumentierten, dass die Beitragsgeschichte (z. B. Vollzeitäquivalente) ein faireres und objektiveres Mass darstelle als der Gesundheitszustand. Ein vorzeitiger Ruhestand sollte zu einer Reduktion der Leistungen führen, aber nicht auf der Grundlage des Gesundheitszustands, sondern auf Basis der in die gesetzliche Rentenkasse eingezahlten Beiträge.

Eine klare Unterstützung (nur 36–38 %) für die Idee, das Mindestalter für den Bezug von beruflichen Vorsorgeleistungen (derzeit 58 Jahre) anzuheben, zeigte sich unter den Expert:innen nicht. Die meisten Expertinnen und Experten hatten zu diesem Thema keine klare Präferenz. In ihren zusätzlichen Kommentaren äusserten einige vorsichtige Unterstützung für eine Anhebung des Mindestalters, insbesondere wenn dies zur Stabilisierung des Vorsorgesystems beiträgt. Sie betonten jedoch, dass dies nur unter strengen Finanzierungsregeln (z. B. versicherungsmathematische Fairness bei Frühbezug) und mit transparenter Kommunikation über die Folgen erfolgen sollte. Ein Hauptanliegen ist, dass eine starre Altersgrenze (wie 58) den vielfältigen Lebenssituationen älterer Erwerbstätiger nicht gerecht wird. So ist eine 58-jährige Person in einem körperlich belastenden Beruf nicht mit jemandem in einer sitzenden oder flexiblen Tätigkeit vergleichbar. Deshalb könnten starre Schwellenwerte für Arbeitnehmende in prekären oder körperlich belastenden Tätigkeiten unfair sein. Eine Fachperson wies auf ein mögliches geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht hin, da Schweizer Frauen oft früher in den Ruhestand treten, um sich mit dem (älteren) Ruhestand ihres Partners abzustimmen. Eine Anhebung des Rentenalters könnte daher Frauen mit Betreuungsaufgaben oder haushaltsbasierter Ruhestandsplanung überproportional betreffen. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass Vorsorgeleistungen bereits frühzeitig in Form von Kapital bezogen werden können, z. B. für Wohneigentum oder die Gründung eines Unternehmens. Daher könnte eine Änderung der Altersgrenze den frühzeitigen Bezug für entschlossene Personen nicht wesentlich verhindern.

Mit anderen Worten: Die Expert:innen zeigen sich vorsichtig offen gegenüber einer Anhebung des Mindestalters für den Zugang zur beruflichen Vorsorge – jedoch nur, wenn die Änderung versicherungsmathematisch fair und transparent erfolgt und sensibel gegenüber beruflichen Unterschieden, dem Gesundheitszustand und geschlechtsspezifischen Lebensverläufen ist. Ausserdem betonen sie, dass ergänzende soziale Schutzmassnahmen (z. B. Invalidenversicherung, vorzeitiger Ruhestand bei Härtefällen) weiterhin bestehen bleiben müssen.

4.2.2 Berücksichtigung von unbezahlten Tätigkeiten bei der Bemessung von Rentenansprüchen

Einige Expert:innen betonen, dass unbezahlte Tätigkeiten (z. B. informelle Pflege, Freiwilligenarbeit) bei der Beurteilung der Rentenansprüche ebenfalls berücksichtigt werden sollten, da diese Rollen zum sozialen Wohl beitragen und es jüngeren Generationen (insbesondere Frauen) ermöglichen, erwerbstätig zu bleiben.

4.2.3 Kontextabhängigkeit von Ruhestandsentscheidungen

Die Expert:innen legten Wert auf die Feststellung, dass Entscheidungen über den Ruhestand in breitere soziale und arbeitsmarktbezogene Kontexte eingebettet sein müssen. Es müsse die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen, Betreuungspflichten, die Qualität der Arbeit und das Vermögen berücksichtigt werden, da all diese Faktoren den Zeitpunkt des Ruhestands beeinflussen. Ein rigides System berge die Gefahr von Ungerechtigkeiten und bevorzugt wohlhabendere Personen, die früher aufhören zu arbeiten, den Rentenbezug aber hinausschieben können. Daher lehnen die Expert:innen mehrheitlich die Idee ab, den Gesundheitszustand als Massstab für Rentenkürzungen bei vorzeitigem Ruhestand heranzuziehen. Stattdessen plädierten sie für objektive und faire Indikatoren wie Beitragsjahre, die Anerkennung unbezahlter gesellschaftlicher Beiträge, die Berücksichtigung des individuellen und gesellschaftlichen Kontexts – einschliesslich Betreuung und Arbeitsmarktbedingungen – sowie für ein Bewusstsein für administrative Komplexität und Risiken der Ungleichheit.

4.2.4 Einschätzungen zu Beitragspflichten bei Erwerbstätigkeit im Rentenalter

In Bezug auf Beitragspflichten über das Rentenalter hinaus bestand keine Einigkeit: 39 %/40 % der Expert:innen befürworteten eine Beitragspflicht, 31 %/30 % lehnten sie ab und nochmals 31 %/30 % hatten keine Präferenz.

In den Kommentaren zeigte sich ein differenziertes Bild:

- **Bedingte Zustimmung:** Viele Expert:innen hielten Beiträge nur dann für sinnvoll, wenn sie zu spürbaren Leistungsverbesserungen führen. Die Wirksamkeit der Regelung hänge davon ab, ob ein erkennbarer individueller Nutzen daraus entsteht.

- **Einkommensbezogene Schwellenwerte:** Einige Expert:innen sprachen sich dafür aus, Beiträge nur ab einer bestimmten Einkommenshöhe zu erheben – zur Wahrung der Gerechtigkeit und um geringfügige oder Teilzeitarbeit nicht zu entmutigen.
- **Risiko von Fehlanreizen:** Eine Beitragspflicht ohne Gegenleistung könnte abschreckend wirken und Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verstärken.
- **Solidarität und Gleichbehandlung:** Andere Expert:innen betonten die Wichtigkeit, ältere Arbeitnehmende im System gleich zu behandeln und intergenerationelle Gerechtigkeit zu wahren.
- **Berücksichtigung der Erwerbsbiografien:** Eine Expert:innenmeinung lautete, dass eine solche Regelung insbesondere jenen helfen könnte, deren Beitragsverläufe lückenhaft sind – z. B. Frauen mit Teilzeit- oder Betreuungserfahrung.

Demgegenüber sprach sich eine grosse Mehrheit der Expert:innen (93 % bzw. 100 %) klar dafür aus, dass Weiterbeiträge zu Leistungsverbesserungen führen sollten. 36 %–39 % stimmten dem stark zu, 54 %–64 % eher. Auf die Frage, ob Personen zwischen Beitragsfreiheit und Leistungsaufbesserung wählen können sollten, antworteten 53 %–61 % zustimmend – mit leicht rückläufiger Tendenz in Runde 2.

In den Kommentaren wurde deutlich: Wahlmöglichkeiten werden grundsätzlich begrüsst – vor allem wegen der Vielfalt individueller Lebenslagen. Flexibilität sei wichtig, etwa bei gestaffeltem Übergang in den Ruhestand. Gleichzeitig wurde vor negativen Selektionseffekten gewarnt: Personen mit höherer Lebenserwartung oder besserer Finanzkompetenz könnten tendenziell weiter Beiträge leisten – andere hingegen früher aussteigen und dadurch das Gleichgewicht des Systems gefährden. Einige Expert:innen forderten, ein Verzicht auf Beiträge solle nur bei genügender Gesamtrentenprognose möglich sein – also dann, wenn keine spätere Abhängigkeit von Ergänzungsleistungen droht, etwa aufgrund von Scheidung oder Verwitwung. Insgesamt wurde festgehalten: Wahlmöglichkeiten sind sinnvoll, aber sollten mit klaren Kriterien, Einkommensgrenzen und Systemschutz einhergehen.

4.2.5 Renten Kürzungen und Zugangsbeschränkungen zu Ergänzungsleistungen finden kaum Zustimmung

Der Vorschlag, Renten aufgrund zusätzlicher Erwerbseinkommen zu kürzen, stiess auf deutliche Ablehnung: 73 %–77 % der Expert:innen waren dagegen. Eine solche Kürzung sei vor allem dann ungerecht, wenn weiterhin Beiträge an die AHV geleistet würden. Eine Minderheit brachte dagegen ein Argument der Umverteilung vor, wonach eine Besteuerung von besserverdienenden älteren Personen nötig sei, um die Renten von Menschen zu finanzieren, die frühzeitig in Rente gehen müssen (z.B. aus gesundheitlichen Gründen).

Ein weiteres Thema war der Umgang mit Erwerbseinkommen bei der Berechnung von Ergänzungsleistungen (EL): Die Mehrheit sprach sich gegen eine Nichtanrechnung aus, da dies zu Fehlanreizen führen könnte. Die Ablehnung stieg von der ersten zur zweiten Befragungsrunde von 65 % auf 90 %. Uneinigkeit herrschte bei der Frage, ob EL nur Personen ab dem ordentlichen Rentenalter offenstehen sollten. Die Zustimmung für diese Einschränkung stieg von 31 % auf 45 %, die Ablehnung von 46 % auf 55 %. Dies kann als Hinweis auf die Komplexität des Themas gedeutet werden.

Insgesamt wird ein ausgewogener, gerechter Zugang zu EL gefordert – abgestimmt auf den individuellen Bedarf und ohne systematische Fehlanreize. Mehrere zentrale Punkte wurden genannt:

- **Einzelfallprüfung bevorzugt:** Viele Expert:innen betonten, dass der Bezug von Ergänzungsleistungen von den individuellen Umständen der Person abhängen sollte (z.B. Gesundheitszustand oder sozialer Kontext). Ein unfreiwilliger vorzeitiger Ruhestand aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder ein Ausschluss vom Arbeitsmarkt wurden als legitime Gründe für eine Unterstützung angesehen.
- **Unterscheidung zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Ruhestand:** Mehrere Befragte hoben hervor, wie wichtig es sei, zwischen freiwilligem und unfreiwilligem vorzeitigem Ruhestand zu unterscheiden. Dabei sollte bei einem freiwillig erfolgten vorzeitigem Ruhestand keine Ergänzungsleistungen bezogen werden können. Bei einem unfreiwilligen vorzeitigem Austritt aus dem Erwerbsprozess könnten eine finanzielle Unterstützung gerechtfertigt sein (z.B. EL oder gezielte Einkommenshilfe).

- **Bedenken hinsichtlich Fehlanreize:** Einige Expert:innen warnten, dass das bestehende System unbeabsichtigt Anreize für einen vorzeitigen Ruhestand setzen könnte, was die Nachhaltigkeit des Rentensystems gefährden würde.
- **Rolle der breiteren sozialen Absicherung:** Wiederholt wurde betont, dass das System der gesetzlichen Altersvorsorge nicht als Ersatz für eine allgemeine Einkommenssicherung dienen sollte. Die Expert:innen schlugen vor, dass Personen unterhalb des gesetzlichen Rentenalters, die finanzielle Unterstützung benötigen, besser über weiter gefasste soziale Sicherungsmechanismen als über ergänzende Altersrenten unterstützt werden sollten.

Diese Stellungnahmen der Expert:innen sprechen für ein differenziertes Vorgehen, bei dem die tatsächlich bedürftigen Personen Unterstützung erhalten, während gleichzeitig strukturelle Fehlanreize abgebaut werden, um langfristig die finanzielle Stabilität zu sichern.

4.2.6 Vor- und Nachteile von vorzeitigen Teilrenten

Seit 2024 ist es in der Schweiz möglich, eine vorzeitige Teilrente zu beziehen oder den Bezug der vollen Rente aufzuschieben. Die Einführung dieser Massnahmen soll die Zahl der Personen erhöhen, die Erwerbseinkommen mit Renteneinkommen kombinieren. In der Befragung wurden die Fachleute nach potenziellen individuellen und gesellschaftlichen Vorteilen dieser Kombination sowie nach möglichen Nachteilen gefragt. Die folgenden Abschnitte fassen die Antworten zusammen.

Antizipierte individuelle Vorteile:

- **Flexibler und schrittweiser Übergang in den Ruhestand:** Erleichtert einen gleitenden Übergang, indem Personen ihre Arbeitszeit schrittweise reduzieren, Betreuungspflichten besser vereinbaren und sich mental sowie praktisch auf den vollständigen Ruhestand vorbereiten können.
- **Gesundheit und Wohlbefinden:** Unterstützt ein gesünderes Altern durch Vermeidung abrupter Übergänge, was potenziell Stress reduziert und die psychische Gesundheit fördert.
- **Finanzielle Vorteile:** Ermöglicht es Personen, das Renteneinkommen durch fortgesetzte Teilzeit- oder niedrig entlohnte Tätigkeiten zu ergänzen, den Lebensstandard zu verbessern und weiterhin Beiträge zu leisten.
- **Weiterhin Sinn und soziale Teilhabe:** Stiftet Struktur, soziale Kontakte und Sinn; unterstützt die fortgesetzte Teilnahme an sinnstiftenden Tätigkeiten wie Mentoring oder Freiwilligenarbeit.

Antizipierte gesellschaftliche Vorteile:

- **Wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Auswirkungen:** Entlastung der Rentensysteme, Milderung des Fachkräftemangels, höhere Steuereinnahmen und geringere Abhängigkeit von Sozialhilfe.
- **Soziale und demografische Auswirkungen:** Stärkung des generationenübergreifenden Zusammenhalts, Unterstützung inklusiver Alterungspolitiken und Anerkennung vielfältiger Lebensverläufe.
- **Unterstützung bei Betreuung und Freiwilligenarbeit:** Erleichterung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben oder Grosselternrolle; Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements.
- **Umwelt- und breitere gesellschaftliche Auswirkungen:** Mögliche Reduktion des CO₂-Fussabdrucks durch weniger Reisetätigkeit jüngerer Pensionierter; Förderung der Akzeptanz flexibler Ruhestandsmodelle.

Trotz dieser Vorteile identifizierten die Expert:innen auch erhebliche Nachteile:

Individuelle Nachteile:

- **Komplexität und Unsicherheit:** Zunehmende regulatorische und finanzielle Komplexität kann fundierte Entscheidungen erschweren.
- **Sozialer und finanzieller Druck:** Risiko, dass sich Personen aus finanzieller Notwendigkeit oder sozialen Erwartungen gezwungen sehen, weiterzuarbeiten.
- **Herausforderungen am Arbeitsmarkt:** Begrenzte Arbeitsmöglichkeiten und das Risiko, ohne Umschulung in prekäre Beschäftigung gedrängt zu werden.
- **Gesundheits- und Gleichheitsbedenken:** Verlängerte Erwerbstätigkeit unter ungeeigneten Bedingungen kann die Gesundheit beeinträchtigen; ein fairer Zugang zu Flexibilität ist oft privilegierten Gruppen vorbehalten.

Gesellschaftliche Nachteile:

- **Finanzielle Risiken für das Rentensystem:** Schlecht ausgestaltete Anreize könnten zu fiskalischer Belastung oder Ungleichheiten führen.
- **Kultureller Wandel:** Risiko, dass verlängerte Erwerbstätigkeit zur Norm wird und Erholungsphasen im Ruhestand verdrängt werden.
- **Probleme im Arbeitsmarkt und für Organisationen:** Mögliche Verdrängung jüngerer Arbeitskräfte und administrative Belastung für Arbeitgebende.
- **Intergenerationelle und strukturelle Ungleichheit:** Risiko ungleicher Ergebnisse je nach Bildungsstand, Branche oder Gesundheitszustand.

Diese Erkenntnisse unterstreichen die Notwendigkeit einer sorgfältigen politischen Ausgestaltung, die die Vorteile maximiert und gleichzeitig strukturellen, gesundheitlichen und gleichstellungsbezogenen Herausforderungen begegnet.

4.2.7 Steuergutschrift oder Steuererleichterung für Personen, die weiterarbeiten?

Wie aus den quantitativen Daten der zweiten Runde hervorgeht, lehnten 80 % der Expert:innen die Idee ab, einen steuerlichen Vorteil für Personen einzuführen, die nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters weiterarbeiten. 40 % äusserten ihre Ablehnung sehr deutlich. Nur 20 % der Expert:innen stimmten zu; niemand verhielt sich neutral. Diese Tendenzen werden durch die offenen Kommentare bekräftigt und erklärt, die überwiegend Bedenken hinsichtlich Gerechtigkeit, sozialer Fairness und politischer Kohärenz widerspiegeln. Ein wiederkehrendes Thema war, dass steuerliche Vorteile in erster Linie bereits privilegierten Gruppen zugutekämen – also jenen mit hohem Einkommen, die eher freiwillig weiterarbeiten, weniger auf Renteneinkommen angewiesen sind und oft bereits in Bezug auf Vermögen, Einfluss und Rentenansprüche begünstigt sind. Die Expert:innen argumentieren, dass sich die Motive für eine Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung unterscheiden: Während Wohlhabende freiwillig weiterarbeiten, tun dies Personen mit niedrigem Einkommen häufig aus Notwendigkeit. Pauschale Steuererleichterungen könnten daher Unterstützungsleistungen fehlleiten – weg von denjenigen, die sie am dringendsten benötigen. Einige Expert:innen sind der Ansicht, dass Anreize – falls nötig – besser über rentenbezogene Mechanismen erfolgen sollten, z. B. durch eine fortgesetzte Rentengutschrift anstelle von Steuererleichterungen. Eine weitere Option wäre, Anreize gezielt nur in Sektoren mit akutem Fachkräftemangel einzusetzen. Mehrere Kommentare betonen explizit die Bedeutung der Solidarität im Steuer- und Rentensystem und sprechen sich gegen eine bevorzugte Behandlung bestimmter (oft ohnehin bereits privilegierter) Gruppen aus. Die Ergebnisse der zweiten Runde, gestützt durch qualitative Rückmeldungen, zeigen eine klare Ablehnung steuerlicher Vorteile für die Erwerbsarbeit über das Rentenalter hinaus. Diese Position ist von Gerechtigkeitsbedenken geprägt, da die Massnahme als sozial regressiv angesehen wird. Die Expert:innen kritisieren zudem eine ungenaue Zielgruppenansprache, da Steuererleichterungen wahrscheinlich eher wohlhabenden als

unterstützungsbedürftigen Personen zugutekämen. Ein weiteres Argument gegen eine solche Massnahme ist die politische Kohärenz: Andere Instrumente (z. B. Rentengutschriften, sektorale Anreize) erscheinen geeigneter, um eine Weiterarbeit zu fördern. Schliesslich könnte eine weitere Privilegierung begünstigter älterer Menschen sogar das Vertrauen in die Generationengerechtigkeit untergraben.

4.3 Staatliche Massnahmen gegenüber Arbeitgebenden

4.3.1 Kulturwandel fördern statt Regulierung auszuweiten

Während in der ersten Runde der Befragung zwei Drittel der Expert:innen der Meinung waren, dass der Staat eine Arbeitsplatzkultur fördern sollte, in der eine Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung als Norm und nicht als Ausnahme gilt, stieg dieser Anteil in der zweiten Runde auf 90 %. Dieser Anstieg ist statistisch signifikant (Wilcoxon-Test für gepaarte Stichproben: $z=1.7$; $p < .10$).

Die Expert:innen unterstützten im Allgemeinen die Idee, das Arbeiten im höheren Erwerbsalter durch arbeitgeberseitige Massnahmen zu fördern, betonten jedoch mehrere Vorbehalte:

- **Frühe Diskriminierungsbarriere:** Die Expert:innen merkten an, dass altersbedingte Hürden auf dem Arbeitsmarkt oft lange vor dem Rentenalter beginnen, etwa im Alter von 55–60 Jahren. Daher müssten kulturelle Wandelbemühungen Altersdiskriminierung entlang der gesamten Spätkarriere adressieren, nicht nur nach der Pensionierung.
- **Notwendigkeit eines kulturellen statt regulatorischen Wandels:** Die Befragten äusserten sich unsicher darüber, welche konkreten Massnahmen der Staat ergreifen sollte. Viele betonten die Bedeutung von Flexibilitätsförderung, Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau statt neuer gesetzlicher Vorgaben.
- **Unterstützung für eine flexible, freiwillige Weiterarbeit:** Die Expert:innen bevorzugten die Sichtweise, dass Arbeit nach der Pensionierung eine realistische Option sein sollte, insbesondere im Rahmen breiterer Reformen, die individualisierte Übergänge in den Ruhestand fördern.
- **Systemische Hebel:** Mehrere Expert:innen hoben hervor, dass umfassende Reformen in der Renten- und Arbeitsgesetzgebung die Förderung älterer Arbeitnehmender erleichtern können. So lasse sich mittelfristig auch die Einstellung der Arbeitgebenden in die gewünschte Richtung verändern.

4.3.2 Breite Zustimmung für altersinklusive Personalpolitik

Alle vorgeschlagenen arbeitgeberbezogenen Massnahmen erhielten grosse Zustimmung durch die Expert:innen:

- 100 % stimmten zu, dass Unternehmen altersinklusive Personalpolitiken verfolgen sollten.
- 92–100 % unterstützten eine proaktive Bindungsstrategie für ältere Arbeitnehmende.
- 90–92 % befürworteten die Bereitstellung von Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Alter.
- 80–90 % stimmten zu, dass Anpassungen für ältere Arbeitnehmende (z. B. Aufgabenanpassungen, Homeoffice-Möglichkeiten) essenziell seien.

Die Kommentare der Expert:innen unterstreichen die breite Zustimmung, fügen jedoch wichtige Nuancen und Vorsichtsmassnahmen hinsichtlich Umsetzung, Reichweite und zugrundeliegender Annahmen hinzu. Trotz der breiten Zustimmung betonen einige Expert:innen die Notwendigkeit intersektionaler Sensibilität, wobei sie darauf hinweisen, dass Altersdiskriminierung sowohl ältere als auch jüngere Arbeitnehmende betreffen könne, und dass insbesondere den geschlechtsspezifischen Dynamiken – etwa der doppelten Belastung von Frauen durch Erwerbs- und Betreuungsarbeit – besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Mitarbeiterbindung werde als realistischer und wirksamer eingeschätzt als die Rekrutierung älterer Arbeitnehmender.

Allerdings betonen die Expert:innen, dass Mitarbeiterbindung flexibel und vielseitig gestaltet sein müsse und Kombinationen aus Arbeitsplatzflexibilität, Aufgabenanpassungen und gleitendem Übergang in den Ruhestand beinhalten sollte, statt sich auf pauschale Anreize zu verlassen. Zudem warnen sie vor prekären, befristeten Arbeitsverhältnissen als Strategie zur Bindung älterer Mitarbeitender. Während die Weiterbildung im Prinzip

stark befürwortet wird, argumentieren einige Expert:innen, dass nicht immer formelle Schulung im Zentrum stehen sollte. Aspekte wie Betriebsklima, ergonomische Gestaltung und die Wertschätzung unterschiedlicher Fähigkeiten seien oft wichtiger als strukturiertes Lernen. Entwicklungsangebote sollten daher kontextabhängig erfolgen, allen Altersgruppen offenstehen und nicht als Zwangsmassnahme verstanden werden.

Anpassungen am Arbeitsplatz werden klar befürwortet, jedoch betonen die Expert:innen, dass diese nicht nur älteren, sondern allen Mitarbeitenden offenstehen sollten. Kognitive und körperliche Veränderungen mit dem Alter könnten eine altersgerechte Gestaltung rechtfertigen, diese solle jedoch ohne stigmatisierende Annahmen erfolgen.

Zusammenfassend äusserte das Delphi-Panel nahezu einhellige Unterstützung für arbeitgeberseitige Massnahmen, die längere, gesündere und gerechtere Erwerbsverläufe älterer Menschen fördern. Die qualitativen Rückmeldungen heben jedoch die Bedeutung universeller Gestaltungsprinzipien hervor. Massnahmen sollten somit das Wohlbefinden aller Altersgruppen fördern und keine neuen Trennlinien schaffen. Die Expert:innen betonen zudem die Bedeutung intersektionaler und kontextueller Sensibilität, da das Alter mit Geschlecht, Gesundheit, Berufstyp und sozialen Rollen interagiert. Unterstützung sollte angeboten werden, ohne defizitorientierte Annahmen über ältere Arbeitnehmende zu verstärken. Schliesslich reicht kein einzelnes Instrument aus – Strategien zur Bindung, Entwicklung und Arbeitsplatzanpassung müssen integriert werden.

4.3.3 Zurückhaltung bei finanziellen Anreizen und Subventionen

Uneinigkeit herrschte beim Thema Lohnnebenkosten für Arbeitnehmende über dem Rentenalter:

In der ersten Runde der Delphi-Befragung sprachen sich 31 % für die Abschaffung dieser arbeitgeberseitigen Beiträge für 65plus-Beschäftigte aus, 31 % waren dagegen und 38 % unentschieden. In der zweiten Runde stieg die Ablehnung auf 56 %, während nur noch 11 % zustimmten – ein statistisch signifikanter Wandel (Wilcoxon-Test: $z = -2.0$; $p = .046$).

Die Expert:innen, die gegen eine Abschaffung waren, argumentierten, dass der Erhalt dieser Beiträge verhindere, dass ältere Arbeitnehmende als «zweitklassige» Arbeitskräfte wahrgenommen würden, und zudem zur Aufrechterhaltung des solidarischen Rentensystems beitrage. Einige Expert:innen äusserten vorsichtige oder bedingte Zustimmung zur Reduktion oder Abschaffung einzelner Kosten, insbesondere wenn ältere Arbeitnehmende bestimmte Leistungen (z. B. Arbeitslosen- oder Invalidenversicherung) nicht mehr beziehen können. Andere hielten eine Abschaffung in bestimmten Fällen oder als Übergangsmassnahme zur Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen für angebracht.

Gleichzeitig besteht die Sorge, dass eine übermässige Subventionierung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender zu Ungleichgewichten oder Verzerrungen führen könnte. Entsprechend betonten einige Expert:innen die Notwendigkeit eines ausgewogenen Vorgehens und warnten davor, ältere Arbeitnehmende zu stark von der übrigen Erwerbsbevölkerung abzugrenzen. Manche argumentierten, dass Beitragssätze nicht vom Alter abhängig sein sollten – insbesondere nicht bei Renten- und Sozialversicherungssystemen. Insgesamt waren die Reaktionen auf die Idee, Lohnnebenkosten für Arbeitnehmende 65+ abzuschaffen, gemischt, wobei ein vorherrschender Ton der Vorsicht und Unsicherheit deutlich wurde. Während gezielte Erleichterungen – insbesondere für nicht mehr zugängliche Leistungen wie die Arbeitslosenversicherung – teilweise unterstützt wurden, betonten viele Expert:innen die Bedeutung von Fairness, die Vermeidung von Überförderung und die gleichwertige Behandlung älterer Arbeitnehmender als integralen Bestandteil der Erwerbsbevölkerung. Dies entspricht dem Prinzip der Solidarität, bei dem alle Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden gleichermaßen zu gemeinsamen Systemen beitragen.

Die Expert:innen wurden zudem gebeten, zur folgenden Aussage Stellung zu nehmen: «Der Staat sollte Arbeitgebende subventionieren, die Personen 65+ anstellen.» Nur 33 % (30 % in Runde zwei) unterstützten diese Idee, während 50 % (60 %) dagegen waren. Einige Expert:innen argumentierten, dass eine solche Subventionierung ökonomisch ineffizient sein könnte und zu unfairen Vorteilen führen würde, was wiederum andere Altersgruppen oder Bevölkerungssegmente diskriminieren könnte. Ein wiederkehrendes Thema ist, dass die Effektivität vollständig von der konkreten Ausgestaltung solcher Subventionen abhängt. Schlecht gestaltete Fördermassnahmen könnten unerwünschte Effekte nach sich ziehen oder unnötigen administrativen Aufwand verursachen. Einige Expert:innen vertreten die Meinung, dass der Fokus eher auf der Beseitigung von Fehlanreizen liegen sollte (z. B. Anpassung der Sozialversicherungsbeiträge für Leistungen, die nicht mehr beansprucht werden können), statt auf gezielten Subventionen. Es wurde auch geäussert, dass Subventionen die

Komplexität erhöhen, ohne grundlegende Probleme zu lösen. Die Expert:innen unterscheiden zwischen der Bindung älterer Arbeitnehmender (die breite Unterstützung findet) und der Anstellung neuer älterer Mitarbeitender (die als herausfordernder gilt und andere Instrumente erfordert). Einige Expert:innen argumentieren, dass gerade bei der Neueinstellung älterer Menschen die grössten Barrieren bestehen, weshalb dort gezielte Anreize unter Umständen gerechtfertigt seien – jedoch mit grosser Vorsicht. Statt Subventionen wird zum Teil vorgeschlagen, die vorzeitige Entlassung älterer Arbeitnehmender kurz vor dem Rentenalter durch finanzielle Sanktionen oder Beitragspflichten unattraktiver zu machen. Entsprechend äussert sich das Delphi-Panel insgesamt eher skeptisch gegenüber staatlichen Subventionen für Arbeitgebende, die Personen ab 65 Jahren neu anstellen. Hauptsorgen betreffen die Gefahr wirtschaftlicher Ineffizienz, das Risiko von Diskriminierung oder Verzerrungen, einen erhöhten administrativen Aufwand sowie eine unzureichende Wirkung, falls die Massnahme nicht mit strukturellen Reformen einhergeht.

Die Expert:innen wurden zudem gebeten, ihre Einschätzung zur Aussage abzugeben, dass der Staat Bildungsangebote für HR-Verantwortliche subventionieren sollte, die sich mit einer besseren Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt, mit Beschäftigungsmodellen, rechtlichen Regelungen und konkreten arbeitgeberseitigen Massnahmen befassen. Die Zustimmung zu dieser Massnahme ging insgesamt von 69 % auf 50 % zurück, während der Anteil neutraler Haltungen deutlich anstieg: 30 % äusserten sich nun ohne Präferenz – was auf Unsicherheit hinsichtlich der Rolle des Staates, des Kosten-Nutzen-Verhältnisses oder der Relevanz für alle Arbeitgebenden hindeuten könnte. Die milde Ablehnung nahm zu, starke Ablehnung verschwand jedoch, was auf eine weiterhin bestehende, jedoch vorsichtige Auseinandersetzung mit der Massnahme hindeutet. Die Expert:innen sind sich einig, dass solche Schulungen einen sinnvollen Beitrag zur besseren Integration älterer Arbeitnehmender leisten können – insbesondere durch Sensibilisierung für altersgerechte Beschäftigungsmodelle, Klärung rechtlicher Pflichten und Vermittlung von Instrumenten für inklusive Personalstrategien. Allerdings äusserten mehrere Expert:innen Zweifel, ob eine staatliche Finanzierung hierfür das geeignete Instrument sei, und schlugen vor, das Thema eher als unternehmerische Verantwortung oder im Rahmen eines umfassenderen Übergangs zu nachhaltiger HR-Praxis zu verorten. Subventionierte Bildungsangebote zu verwandten Themen, die sich an Führungskräfte richten, fanden in beiden Befragungsrunden grosse Unterstützung (84–90 %). Vorbehalte betrafen hier vor allem die Rolle des Staates bei solchen Massnahmen und die Sorge, dass intersektionale Aspekte vernachlässigt werden könnten, wenn sich Programme zu stark auf das Alter fokussieren.

4.3.4 Verbindliche Regelungen – aber mit Augenmass

Stärkere Unterstützung zeigte sich bei verpflichtenden Massnahmen: 62–78 % der Expert:innen sprachen sich dafür aus, dass der Staat verbindliche Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktinklusion älterer Menschen treffen sollte. Nach Ansicht der Expert:innen könnten dazu Anforderungen gehören, dass Arbeitgebende altersbezogene Daten ihrer Belegschaft erfassen und veröffentlichen – etwa das Altersprofil der Mitarbeitenden –, sowie ein Monitoring des Zugangs zu Weiterbildungen, Beförderungen, Lohnentwicklungen, Kündigungen und Teilzeitarbeit nach Altersgruppen. Auch Gesundheits- und Zufriedenheitsbewertungen sowie darauf basierende gezielte Interventionen wurden genannt. Mehrere Expert:innen fordern verpflichtende Schulungen für Führungskräfte, um Altersdiskriminierung entgegenzuwirken, die Sensibilität für altersspezifische Kommunikation und Führungsstile zu stärken und das generationenübergreifende Verständnis zu fördern. Darüber hinaus befürworteten Expert:innen obligatorische oder stark empfohlene Bildungs- und Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmende – einschliesslich Unterstützung für lebenslanges Lernen, qualifizierende Weiterbildungen, berufliche Umschulungen sowie gleitenden Ruhestand kombiniert mit Weiterbildungsangeboten. Die Expert:innen schlagen formalisierte Rahmenbedingungen für schrittweise Übergänge in den Ruhestand vor (z. B. Teilzeitoptionen nach dem Rentenalter), interne Mobilität insbesondere für ältere Arbeitnehmende sowie Austausch- oder Anpassungsmodelle in Kleinbetrieben durch unternehmensübergreifende Kooperationen. Einige Expert:innen unterstützen zudem politische Steuerungsinstrumente wie Anreize zur Mitarbeiterbindung, Sanktionen oder finanzielle Abschreckung bei der Entlassung älterer Mitarbeitender kurz vor der Pensionierung sowie staatlich unterstützte (Re-)Integrationsmassnahmen.

Zusammenfassend stellen sich die Expert:innen ein Bündel verbindlicher Massnahmen vor, das sicherstellt, dass Arbeitgebende ältere Mitarbeitende aktiv, strukturiert und gerecht unterstützen. Dazu zählen verpflichtende Transparenz hinsichtlich Altersstruktur und arbeitsbezogener Ergebnisse, obligatorische

Führungskräfte trainings gegen Altersdiskriminierung, verpflichtender Zugang zu beruflicher Weiterbildung, strukturierte Übergänge in den Ruhestand sowie gezielte Anreiz- und Rechenschaftsmechanismen.

4.3.5 Laufbahnberatung für 50plus als zentraler Hebel

In der zweiten Runde stimmten 100 % der Expert:innen dem Vorschlag zu, dass der Staat Anreize für Arbeitgebende schaffen sollte, damit diese gezielte Laufbahnberatungsangebote für über 50-jährige Arbeitnehmende bereitstellen – ein Zeichen für eine einhellige Unterstützung. Während die starke Zustimmung leicht zurückging, nahm die milde Zustimmung deutlich zu, was auf einen gefestigten, breiten Konsens hinweist. Das Verschwinden neutraler Antworten deutet darauf hin, dass die Expert:innen Vertrauen in den Nutzen der Massnahme gewonnen haben, auch wenn über die Umsetzungsdetails unterschiedliche Meinungen bestehen.

4.3.6 Freiwillige Massnahmen mit grossem Wirkungspotenzial

Neben verbindlichen Interventionen hoben die Expert:innen auch eine Reihe nicht verbindlicher Massnahmen hervor, die Arbeitgebende ergreifen können, um die Weiterarbeit älterer Beschäftigter zu fördern. Diese freiwilligen Massnahmen verändern die Organisationskultur und verbessern die Chancen älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Expert:innen verwiesen auf mehrere vielversprechende Strategien:

- **Altersinklusive Personalpolitik:** Unternehmen können ihre HR-Praktiken überprüfen und anpassen, um altersbedingte Verzerrungen bei der Rekrutierung, der Beförderung und beim Zugang zu Weiterbildungen zu reduzieren.
- **Flexible Arbeitsmodelle:** Teilzeitstellen, Homeoffice-Optionen oder Jobsharing ermöglichen es älteren Arbeitnehmenden, aktiv zu bleiben und gleichzeitig gesundheitliche oder betreuungsbedingte Bedürfnisse zu berücksichtigen.
- **Schulungs- und Umschulungsprogramme:** Massgeschneiderte Lernangebote für ältere Mitarbeitende unterstützen deren berufliche Weiterentwicklung und stärken das Vertrauen im Umgang mit Veränderungen am Arbeitsplatz.
- **Anerkennungsprogramme:** Die öffentliche oder interne Wertschätzung der Beiträge älterer Mitarbeitender kann eine Kultur der Anerkennung und Inklusion fördern.
- **Mentoring und Wissenstransfer:** Formelle Strukturen, in denen ältere Arbeitnehmende jüngere Kolleginnen und Kollegen anleiten, nutzen deren Erfahrung und stärken die generationenübergreifende Zusammenarbeit.

4.3.7 Ablehnung von Sanktionen bei Entlassungen

Eine klare Mehrheit der Expert:innen lehnt die Idee ab, Arbeitgebende für die Entlassung von Mitarbeitenden ab 50 Jahren zu sanktionieren; die Ablehnung stieg im Verlauf der Delphi-Runden von 54 % auf 70 %. Die Expert:innen warnten davor, dass Sanktionen kontraproduktiv wirken und Arbeitgebende davon abhalten könnten, ältere Personen überhaupt erst einzustellen. Ein solcher Effekt wurde bereits in Frankreich beobachtet (z. B. die sogenannte Delalande-Abgabe), wo Sanktionen die Einstellungschancen älterer Personen nahe der Altersgrenzen verringert hätten. Mehrere Kommentare stellten infrage, wie solche Sanktionen umgesetzt und kontrolliert werden könnten, während andere betonten, dass Entlassungen bei ungenügender Leistung oder aus betrieblichen Gründen weiterhin möglich sein müssten. Es wurde befürchtet, dass pauschale Regeln ungerecht sein und die betriebliche Flexibilität einschränken könnten. Statt Sanktionen bevorzugten viele Expert:innen Anreize zur Einstellung oder Weiterbeschäftigung älterer Personen sowie verbindliche Unterstützungsverpflichtungen bei Entlassung (z. B. Hilfe bei der Stellensuche, Umplatzierung oder Begründungspflicht). Die Expert:innen hoben hervor, dass die liberale Ausgestaltung des Schweizer Arbeitsmarkts ein zentraler Vorteil sei und nicht untergraben werden dürfe. Flexibilität und unternehmerische Autonomie seien essenziell, und altersbezogene Einschränkungen führten nicht zwangsläufig zu besseren Erwerbschancen. Die Expert:innen lehnten Sanktionen bei der Entlassung von Personen ab 50 Jahren daher überwiegend ab. Im Vordergrund standen dabei die Sorge um negative Beschäftigungseffekte, praktische

Umsetzungsprobleme und Gerechtigkeitsbedenken, die Präferenz für positive Anreize und unterstützende Austrittsmechanismen sowie das Anliegen, das flexible Schweizer Arbeitsmarktsystem zu erhalten. Diese Ergebnisse verdeutlichen eine Präferenz für unterstützende, kapazitätsfördernde Strategien gegenüber strafenden oder deregulierten Eingriffen seitens des Staates.

4.4 Weitere staatliche Massnahmen

4.4.1 Zugang zur Weiterbildung: Gesetz oder Anreiz?

Die Expert:innen äusserten sich zur Frage, ob es in der Schweiz spezifische gesetzliche Regelungen braucht, um den Zugang älterer Menschen zu Weiterbildungen zu verbessern. Während in Runde 2 noch 60 % dieser Aussage zustimmten, ist dies ein Rückgang gegenüber den 75 % in Runde 1. Zudem deutet der Anstieg der milden Ablehnung (von 8 % auf 30 %) auf wachsende Zweifel an der Gesetzgebung als geeignetes politisches Instrument hin – trotz weit verbreitetem Konsens über die Relevanz des Themas. In den offenen Kommentaren wurde vorwiegend die Meinung vertreten, dass Anreize, Vorbilder oder gezielte Unterstützungsangebote wirksamer und kontextsensitiver seien als neue Gesetze. Mehrere Expert:innen stellten die Umsetzbarkeit altersbezogener Regulierungen in Frage und äusserten Bedenken zur Definition von fairem Zugang, insbesondere im Vergleich zwischen Arbeitnehmenden mit langem oder kurzem verbleibendem Erwerbsleben. Während einige Expert:innen gesetzliche Regelungen gänzlich ablehnten, zeigten sich andere vorsichtig offen, sofern diese freiwillig, flexibel und auf reale Hürden (z. B. Finanzierung, Diskriminierung im Zugang zu Weiterbildung) ausgerichtet seien. Selbst unter den Kritiker:innen wurde anerkannt, dass ältere Menschen in der Weiterbildung stark unterrepräsentiert sind und die aktuellen Rahmenbedingungen (insbesondere in der Schweiz) unzureichend seien. Zusammengefasst erkennt das Fachpanel ein reales Problem – ältere Menschen in der Schweiz nehmen viel zu selten an Weiterbildung teil. Zwischen Runde 1 und Runde 2 hat sich die Unterstützung für gesetzliche Massnahmen als Lösung jedoch deutlich abgeschwächt. Dies reflektiert eine Präferenz für flexible, anreizbasierte Ansätze gegenüber gesetzlichen Vorgaben. Die Expert:innen sprechen sich somit für Massnahmen wie Subventionen für Bildungsanbieter oder Teilnehmende, altersinklusive Weiterbildungsstrategien, bessere Outreach- und Unterstützungsangebote sowie freiwillige oder branchenspezifisch adaptierte Programme aus.

4.4.2 Kinderbetreuung als indirekter Förderfaktor

Die Expert:innen beurteilten die folgende Aussage: «Eine flächendeckende und erschwingliche Kinderbetreuungsinfrastruktur erhöht die Erwerbstätigkeit älterer Menschen.» 90 % der Expert:innen stimmten zu (30 % stark, 60 % mild), niemand lehnte ab und nur 10 % äusserten keine Präferenz. Im Vergleich zu Runde 1 bedeutet dies eine gestiegene Gesamtzustimmung, wenngleich die starke Zustimmung etwas zurückging, was auf eine differenziertere Haltung hinweist. Die Expert:innen sahen den Zugang zu erschwinglicher Kinderbetreuung als wichtigen Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht nur für Eltern, sondern auch für ältere Menschen, die häufig unbezahlte Betreuungsaufgaben übernehmen. Einige Expert:innen merkten an, dass dadurch insbesondere ein vorzeitiger Austritt aus dem Erwerbsleben, vor allem bei Frauen, verhindert werden könne. Gleichzeitig wurde betont, dass Grosselternbetreuung nicht nur als Arbeitsmarkthemmnis zu verstehen sei, sondern oft freiwillig, geschätzt und mit generationenübergreifenden Vorteilen verbunden sei. Gemäss dieser Lesart ist die formale Kinderbetreuung eher eine Ergänzung zur Betreuung durch die Grosseltern. Einige Expert:innen äusserten auch Zweifel, ob die Übernahme von Betreuungsaufgaben für Enkelkinder die Erwerbstätigkeit älterer Menschen tatsächlich so direkt beeinflusse, wie dies durch die Befragung suggeriert werde. Die Expert:innen wiesen auf eine schwache Datenlage hin und sahen eher einen indirekten Zusammenhang. Darüber hinaus seien nicht nur finanzielle, sondern auch kulturelle Präferenzen, Geschlechternormen und nationale Kontexte entscheidend für Betreuungs- und Erwerbsentscheide. Die Politik im Themenfeld der Kinderbetreuung sei eng mit den Erwerbs- und Sorgeverpflichtungen von Frauen verbunden und zwar auch von älteren Frauen, die mehrfache Belastungen zu tragen hätten und beim Zugang zu Erwerbsarbeit und Vorsorge benachteiligt seien.

Das Delphi-Panel spricht sich somit klar dafür aus, dass der Ausbau der Kinderbetreuung die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen indirekt fördern kann – insbesondere durch die Entlastung bei Betreuungsaufgaben und die Verbesserung der generationenübergreifenden Vereinbarkeit. Gleichzeitig betonen die Expert:innen die Komplexität des Zusammenhangs: Persönliche Präferenzen, kulturelle Normen und

geschlechtsspezifische Care-Rollen spielen eine entscheidende Rolle. Politische Massnahmen sollten deshalb freiwillige intergenerationelle Betreuung nicht verdrängen, sondern Optionen erweitern und soziale Gerechtigkeit stärken.

4.4.3 Altersbilder und öffentliche Sensibilisierung

Die Unterstützung für die Idee, dass der Staat Massnahmen (z. B. eine öffentliche Sensibilisierungskampagne) gegen negative Altersstereotype bei älteren Arbeitnehmenden fördern sollte, ist zwischen den Delphi-Runden moderat gesunken – von 83 % auf 70 %. Gleichzeitig ist die Ablehnung leicht gestiegen und die Zahl neutraler Positionen hat deutlich zugenommen. Das deutet auf zunehmende Vorbehalte hin, trotz weiterhin vorhandener Mehrheitsunterstützung. Mehrere Expert:innen betonten die Bedeutung der Bemühungen gegen Altersdiskriminierung – nicht nur im Erwerbsleben, sondern auch für die soziale Teilhabe und das generationenübergreifende Miteinander. Negative Zuschreibungen hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit oder Wert führten zur Exklusion und zu ungenutztem Potenzial älterer Menschen. Eine wiederkehrende Sorge ist jedoch, dass öffentliche Kampagnen nicht zu den Kernaufgaben des Staates gehören und keine besonders wirksame Ressourcennutzung darstellen. Einige Expert:innen befürchteten gar kontraproduktive Effekte, sollte eine Kampagne unprofessionell umgesetzt werden. Andere argumentierten, dass der Staat eher strukturelle Ansätze unterstützen sollte als kulturelle Haltungen direkt zu beeinflussen. Hervorgehoben wurde, dass Altersbilder breiter adressiert werden müssten – nicht nur gegenüber älteren Arbeitnehmenden.

Kampagnen sollten generationenübergreifende Stereotype thematisieren und die Vielfalt im Lebensverlauf betonen. Um glaubwürdig zu sein, müssten sie professionell gestaltet, differenziert und evidenzbasiert sein. Einige Expert:innen argumentierten, dass solche Kampagnen zwar in ihrer Wirkung unsicher seien, jedoch vergleichsweise kostengünstig und im Rahmen einer breiteren Strategie sinnvoll. Insgesamt zeigt sich: Obwohl noch 70 % der Expert:innen staatlich unterstützte Kampagnen zur Reduktion negativer Altersbilder befürworteten, nahm die Zustimmung zwischen Runde 1 und 2 ab. Die Skepsis gegenüber staatlicher Meinungslenkung, Fragen der Kostenwirksamkeit, Bedenken über mögliche nicht beabsichtigte Nebeneffekte sowie die Forderung nach breiteren, inklusiveren Botschaften – über die Erwerbsarbeit hinaus – nahmen mehr Raum ein.

5 Diskussion

Die Ergebnisse der Delphi-Befragung zeigen, dass regulatorische, institutionelle und kulturelle Faktoren gemeinsam die Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz prägen. Die Auswertung des quantitativen und qualitativen Datenmaterials zeigt klare Übereinstimmungen der Expert:innen in gewissen Punkten, macht aber auch kontroverse Aspekte der Rentenpolitik und der Arbeitsmarktpartizipation von älteren Menschen sichtbar.

Ein breiter Konsens besteht darüber, dass das Referenzalter von 65 Jahren weiterhin ein relevanter Orientierungspunkt im Schweizer Rentensystem ist. Auf der anderen Seite sind sich die Expert:innen auch darüber einig, dass die Flexibilität rund um dieses Referenzalter ausgebaut werden sollte. Sie befürworten differenzierte Übergänge in die Nacherwerbsphase, die insbesondere für Personen zugänglich sein sollten, die in körperlich oder psychisch belastenden Berufen tätig sind oder über lange Jahre Beiträge ins Rentensystem einbezahlt haben.

Die Idee, das Referenzalter mit der durchschnittlichen Lebenserwartung zu verknüpfen, löste gemischte Reaktionen aus. Während sie in Runde 1 noch von einer knappen Mehrheit unterstützt wurde, nahm in Runde 2 die Ablehnung zu. Kritisiert wurde u.a. die ungleiche Verteilung der gewonnenen gesunden Lebenszeit nach sozioökonomischem Status. Auch äusserten sich die Expert:innen skeptisch gegenüber einer zu starren automatischen Anpassung und wiesen auf die Gefahr eines Vertrauensverlusts vor dem Hintergrund laufender Reformprozesse hin. Sie warnten daher vor pauschalen Mechanismen und plädierten für differenziertere Instrumente, die unterschiedliche Berufsgruppen und soziale Ungleichheiten berücksichtigen.

Als zentrales Thema stellten sich auch finanzielle Fehlanreize für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter heraus. Die Expert:innen betonten, dass Beiträge ins Rentensystem mit spürbaren Leistungsverbesserungen verbunden sein müssten. Ansonsten drohe ein Rückzug aus dem Erwerbsleben. Gleichzeitig wurde das Solidaritätsprinzip hervorgehoben, insbesondere für Erwerbsbiografien mit Lücken.

Bei den Ergänzungsleistungen plädierten die Expert:innen für eine differenzierte Betrachtungsweise. Sie betonten die Unterscheidung zwischen freiwilligem und unfreiwilligem frühzeitigem Renteneintritt und wiesen auf die Gefahr von Anreizen zum vorzeitigen Erwerbsaustritt hin.

Die Möglichkeit, Erwerbs- und Renteneinkommen zu kombinieren, wurde vor dem Hintergrund der AHV 21-Reform positiv bewertet. Die Expert:innen betonten sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Vorteile – von finanzieller Sicherheit über gesündere Übergänge in den Ruhestand bis hin zu längerer Arbeitsmarktteilnahme. Zu den Herausforderungen, die von den Expert:innen benannt wurden, gehören die administrative Komplexität, eine entstehende gesellschaftliche Erwartungshaltung zur Weiterarbeit und das Risiko wachsender sozialer Ungleichheiten.

Mit Blick auf die Arbeitgebenden fand die Förderung altersfreundlicher Arbeitskulturen breite Unterstützung. Während Zwangsmassnahmen wie Subventionen für die Einstellung älterer Arbeitnehmender oder Entlassungsverbote mehrheitlich abgelehnt wurden, fanden anreizbasierte Ansätze Zuspruch (z.B. flexible Arbeitsmodelle, kontinuierliche Weiterbildung, Sensibilisierung von Führungspersonen). Auch eine Rolle des Staates bei der Sensibilisierung wurde begrüsst, sofern entsprechende Kampagnen professionell umgesetzt und in Reformstrategien eingebettet seien.

Ein weiterer Konsens bestand in der positiven Bewertung eines Ausbaus der Kinderbetreuung, wenngleich die Expert:innen davon ausgehen, dass diese die Erwerbstätigkeit älterer Menschen nur indirekt beeinflusse. Eine stärker ausgebaute Kinderbetreuung könne Grosseltern entlasten und so ihre Erwerbstätigkeit begünstigen. Allerdings sei es wichtig, dass auch kulturelle Präferenzen und individuelle Entscheidungen respektiert würden. Politische Massnahmen sollten freiwillige intergenerationelle Care-Arbeit nicht verdrängen, sondern die Wahlfreiheit und soziale Gerechtigkeit fördern.

Die Zustimmung für öffentliche Sensibilisierungskampagnen gegen Altersstereotype sank zwischen den Befragungsrunden. Zwar sprach sich auch in der zweiten Befragungsrunde eine Mehrheit dafür aus, doch äusserten die Expert:innen vermehrt Zweifel an der Angemessenheit und Wirksamkeit staatlich geförderter Meinungsbildung. Andere betonten die Notwendigkeit, Altersbilder generationenübergreifend, inklusiv und evidenzbasiert anzugehen.

Zusammenfassend zeigen die Delphi-Ergebnisse die Komplexität der Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Die Expert:innen sprechen sich für integrierte Ansätze anstelle von singulären Massnahmen aus und betonen die

Wichtigkeit von flexiblen Rentenpfaden, das Engagement von Arbeitgebenden und die unterstützenden institutionellen Rahmenbedingungen.

6 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen basieren auf den empirischen Ergebnissen der zweistufigen Delphi-Befragung. Sie spiegeln die geteilten Urteile und vielfältigen Perspektiven international anerkannter Expert:innen wider und sind auf den institutionellen und politischen Kontext der Schweiz zugeschnitten. Während sie internationale Forschungsergebnisse berücksichtigen, sind sie fest in den strukturellen Besonderheiten des Schweizer Systems verankert – insbesondere im Drei-Säulen-Modell der Altersvorsorge, dem föderalistischen Aufbau und der Tradition konsensorientierter Reformen. Die Empfehlungen zielen darauf ab, Fehlanreize für eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit im Alter abzubauen, förderliche Rahmenbedingungen zu stärken sowie Fairness und Nachhaltigkeit im Renten- und Arbeitssystem zu fördern.

1. Gesunde Lebenserwartung auf Bevölkerungsebene in der Politikgestaltung berücksichtigen

- Auch wenn eine Kopplung des individuellen Rentenalters an die persönliche gesunde Lebenserwartung nicht umsetzbar ist, könnte die Schweiz gesundheitsstatistische Daten auf Bevölkerungsebene nutzen, um gerechtere Rentenreformen zu gestalten.
- Solche Daten könnten gezielte Reformen unterstützen – etwa eine differenzierte Betrachtung nach Sektoren oder Einkommensgruppen –, da Zugewinne an gesunder Lebenserwartung ungleich verteilt sind.
- Etwaige Anpassungsmechanismen sollten transparent, auf verlässlichen Public-Health-Daten beruhend sowie sensibel gegenüber beruflichen Belastungen und sozialer Ungleichheit ausgestaltet sein.
- Ein solcher Ansatz ergänzt internationale Modelle, die das Rentenalter an die allgemeine Lebenserwartung koppeln, und begegnet Fairnessbedenken auf differenzierte Weise.

2. Transparenz und Anreizwirkung fortgesetzter AHV-Beiträge stärken

- Aufklärung fördern: Informationskampagnen lancieren, die ältere Arbeitnehmende über die Vorteile von fortgesetzten Beiträgen an die AHV nach dem ordentlichen Rentenalter informieren – insbesondere im Hinblick auf potenzielle Leistungsverbesserungen.
- Neuberechnungsverfahren vereinfachen: Das Verfahren zur Beantragung einer Renten Neuberechnung vereinfachen, damit anspruchsberechtigte Personen ihre zusätzlichen Beiträge unkompliziert geltend machen können.
- Einkommensgrenzen überprüfen: Bestehende Schwellenwerte und Beitragspflichten evaluieren, um unbeabsichtigte Erwerbshemmnisse für ältere Arbeitnehmende zu vermeiden.
- Die Bedeutung des Solidaritätsprinzips betonen – bei gleichzeitiger Transparenz über die Erträge fortgesetzter Beitragszahlungen.

3. Nutzung und Verständnis der Kombination von Erwerbs- und Renteneinkommen fördern

- Auf die durch die AHV 21-Reform neu geschaffenen Möglichkeiten aktiv aufmerksam machen, insbesondere auf Teilrente und Rentenaufschub, um individuell abgestimmte Übergänge in den Ruhestand zu erleichtern.
- Zugang zu Informationen und Werkzeugen wie Rentenrechnern und Planungsleitfäden vereinfachen, damit Bürger:innen besser verstehen, wie sich Erwerbs- und Renteneinkommen kombinieren lassen.
- HR-Fachleute in Unternehmen und Fachpersonen in den Sozialversicherungen gezielt schulen, um ältere Arbeitnehmende bei der Planung und Entscheidungsfindung zur Kombination von Arbeit und Rente individuell zu unterstützen.
- Die Auswirkungen der AHV 21-Reform beobachten und prüfen, ob ergänzende Massnahmen (z. B. vereinfachte Verfahren oder flexiblere Rentenstufen) insbesondere für einkommensschwächere oder bildungsbenachteiligte Gruppen notwendig wären.

4. Umsetzung und Bekanntheit stufenweiser Pensionierungsoptionen stärken

- Die bestehenden Regelungen im Rahmen der AHV 21-Reform gezielt nutzen, um die stufenweise Pensionierung als gangbare und flexible Option für ältere Arbeitnehmende zu fördern.
- Umfassende Informationsmaterialien entwickeln und verbreiten, um Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmende über Nutzen und Abläufe der stufenweisen Pensionierung aufzuklären.
- Administrativen Support für Unternehmen, insbesondere KMU, bereitstellen, um die Einführung stufenweiser Modelle zu erleichtern.
- Einen chancengleichen Zugang über Branchen hinweg sicherstellen und geschlechterspezifische Herausforderungen – etwa bei Teilzeitverläufen oder Betreuungsverpflichtungen von Frauen – gezielt adressieren.
- Die Vorteile stufenweiser Pensionierung nicht nur in der verlängerten Erwerbsdauer, sondern auch in besser gelingenden Übergängen und verminderter Altersarmut klar benennen.

5. Arbeitgebende zur Förderung altersfreundlicher Arbeitsumgebungen motivieren

- Die Umsetzung und Koordination durch das SECO, kantonale Arbeitsmarktbehörden und Arbeitgeberverbände verbindlich vorsehen, um altersgemischte Belegschaftsstrategien gezielt zu fördern – insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel.
- Finanzielle und technische Anreize schaffen (z. B. über Innosuisse, regionale Wirtschaftsförderung oder branchenspezifische Fonds), um Unternehmen zur Einführung altersfreundlicher Personalpolitik zu motivieren – etwa mit Bindungsprogrammen ab 55+, Mentoring-Modellen oder ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung.
- Partnerschaften mit Programmen wie Focus50plus unterstützen und deren erfolgreiche Modelle über nationale Plattformen (z. B. arbeit.swiss, ahv.ch) verbreiten.
- Auf übermässig detaillierte Regulierung verzichten und stattdessen freiwillige Leitlinien, Praxishilfen und Schulungen für HR-Expert:innen und Führungskräfte bereitstellen – mit Fokus auf Job Redesign, altersgemischte Teams und lebenslanges Lernen.
- Wo sinnvoll, Unternehmen zur freiwilligen Erhebung interner Daten zu Altersstruktur, Weiterbildung und Laufbahnentwicklung ermutigen – als Basis für kontinuierliche Verbesserung und freiwilliges Benchmarking.
- Dabei betonen, dass Verbesserungen für ältere Arbeitnehmende oft allen Altersgruppen zugutekommen – im Sinne gesünderer und inklusiverer Arbeitswelten.

6. Auf Subventionierung von Lohnnebenkosten oder Sanktionen bei Entlassungen verzichten

- Die heutigen arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge für Erwerbstätige über dem Rentenalter beibehalten, da die Mehrheit der Expert:innen deren Abschaffung ablehnt. Diese betonen, dass ein Wegfall solcher Beiträge Altersdiskriminierung begünstigen könnte, indem ältere Beschäftigte als subventionierte Arbeitskräfte erscheinen. Zudem gefährde dies das Solidaritätsprinzip und sende ein falsches Signal hinsichtlich des Werts älterer Arbeitnehmender.
- Auf Sanktionen bei Entlassungen älterer Mitarbeitender verzichten – stattdessen Strategien zur Bindung und faire Beschäftigungspraktiken in den Vordergrund stellen.
- Erfolgt eine Entlassung kurz vor dem Rentenalter, sollten Arbeitgeber:innen Outplacement-Dienstleistungen anbieten oder mit den öffentlichen Arbeitsvermittlungen kooperieren, um soziale Teilhabe zu sichern.

7. Staatliche Unterstützung für Bildung und Sensibilisierung ausbauen

- Der Bund soll in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsämtern Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme für HR-Fachleute und Führungskräfte fördern, um Altersdiskriminierung bei

Anstellung und Beförderung entgegenzuwirken. Eine Koordination durch das SECO im Rahmen laufender arbeitsmarktpolitischer Programme bietet sich an.

- Öffentliche Informationskampagnen sollen nur unterstützt werden, wenn sie professionell entwickelt, evidenzbasiert und in ein breiteres Reformvorhaben zur Arbeitsmarktintegration und demografischen Resilienz eingebettet sind.
- Die Kampagnen sollten mit Blick auf intergenerationelle Dynamiken gestaltet sein und vermeiden, ältere Arbeitnehmende als Sonderfall oder Belastung darzustellen.
- Wo möglich, sollten intersektionale Dimensionen wie Geschlecht, Betreuungsaufgaben oder Gesundheit einbezogen werden, um der Komplexität altersbezogener Herausforderungen gerecht zu werden.

8. Berufliche Unterstützungsangebote für ältere Erwerbspersonen stärken

- Auf dem bestehenden schweizweiten Laufbahnberatungsprogramm *viamia* aufbauen, das allen Personen über 40 in allen Kantonen kostenlose Beratung anbietet – mit dem Ziel, insbesondere Personen 50+ in Übergangssituationen oder beim Wiedereinstieg gezielt zu adressieren.
- Die Bekanntheit und Nutzung von *viamia* erhöhen, indem die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen gestärkt und zielgruppenspezifische Kommunikationsstrategien entwickelt werden.
- Sicherstellen, dass Beratungsangebote auf die Realität unterschiedlicher Gruppen zugeschnitten sind – etwa geringqualifizierte Personen, Migrant:innen oder Erwerbstätige in prekären Beschäftigungen – unter Berücksichtigung sprachlicher, bildungsbezogener und sozioökonomischer Barrieren.
- Grosse Unternehmen dazu ermutigen, interne Beratungsangebote für Beschäftigte 50+ aufzubauen oder auszubauen – z. B. über das SECO oder branchenspezifische Weiterbildungsfonds.
- KMU gezielt über subventionierte externe Beratungsleistungen oder Kooperationen mit Programmen wie *Focus50plus* unterstützen.
- Öffentlich-private Kooperationsmodelle entwickeln, bei denen kantonale Laufbahnberatungen (z. B. *viamia*) Unternehmen zu altersfreundlicher Personalentwicklung beraten.
- Die Verbindung von Laufbahnberatung, Weiterbildungsteilnahme und Planung stufenweiser Pensionierung explizit machen – mit dem Ziel, langfristige Übergänge statt kurzfristige Reintegrationen zu fördern.

9. Sektorielle Frühpensionierungen evaluieren und Übertragbarkeit prüfen

- Bestehende branchenspezifische Regelungen zu vorzeitigen Pensionierungen – etwa im Baugewerbe, Gerüstbau, Dachdecker-, Maler- oder Steinmetzhandwerk – umfassend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und potenziellen Übertragbarkeit auf weitere Branchen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen evaluieren.

10. Monitoring und Evaluation der Umsetzung von neuen Rentenmodellen und Anreizsystemen

- Schaffung eines nationalen Monitorings, um die Auswirkungen neuer Rentenmodelle und Anreizsysteme auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zu beobachten – insbesondere auf sozioökonomisch oder gesundheitlich vulnerable ältere Personen. Dies bedingt eine Koordination zwischen dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), dem SECO und dem Bundesamt für Statistik (BFS).
- Regelmässige Evaluationen durchführen, um sicherzustellen, dass Reformen sowohl zur Nachhaltigkeit des Systems als auch zur sozialen Gerechtigkeit beitragen. Evaluationen könnten vom BSV in Kooperation mit Forschungsförderinstitutionen wie dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF) ausgeschrieben werden – etwa im Rahmen eines Nationalen Forschungsprogramms (NFP) zu Alter und Arbeitsmarktintegration.
- Evaluationen sollten sowohl quantitative Wirkungsanalysen als auch qualitative Rückmeldungen betroffener Akteur:innen einbeziehen, um eine evidenzbasierte Weiterentwicklung der Politik zu ermöglichen.

- Neben nationalen Monitoringinstrumenten sollten kantonale Umsetzungsunterschiede untersucht werden, um erfolgreiche lokale Modelle zu identifizieren und zu verbreiten.
- Die Indikatoren sollten auch Gleichstellung, Betreuungspflichten und informelle Arbeit erfassen, um die gesellschaftlichen Auswirkungen einer verlängerten Erwerbsdauer sichtbar zu machen.