

**Zeitschrift:** Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung  
**Herausgeber:** Pro Senectute Schweiz  
**Band:** 93 (2015)  
**Heft:** 1-2

**Artikel:** Ab 55 keine Lohnerhöhung mehr, aber reduziert bis 68 arbeiten?  
**Autor:** Hess, Hans / Michel, Christine  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1078800>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 04.05.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Ab 55 keine Lohnerhöhung mehr, aber reduziert bis 68 arbeiten?

Weil die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmender nachlässt, könnte dies mit einem «Lohnstopp» ab 55 ausgeglichen werden. Im Gegenzug bekämen sie die Möglichkeit, ab 60 Teilzeit zu arbeiten und sich erst mit 68 pensionieren zu lassen.

Mit 45 Jahren standen die meisten von uns so richtig «im Saft». Beruflich war man etabliert, und die Kinder gingen zur Schule. Mit 55 hatten die Kinder eigene Familien, und die Lebenskosten wurden bescheidener. Wie sollte es beruflich weitergehen? Bis 65 mit Vollgas arbeiten und immer mehr verdienen? Kaum. Viel eher kam der Wunsch, kürzerzutreten und endlich mehr Zeit für die Enkel oder ein Hobby zu haben.

Die heutigen Arbeitsmodelle lassen das nicht zu. Sie gehen davon aus, dass wir bis 65 voll arbeiten und dass dabei die Löhne stetig steigen – auch wenn unser Leistungs-

Die Frage geht von zwei falschen Annahmen aus: Ältere Arbeitnehmende seien zu teuer, da sie immer mehr verdienen. Und ältere Arbeitnehmende seien weniger leistungsfähig, Lohnerhöhungen deshalb nicht mehr gerechtfertigt.

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundes zeigt: Der Lohnstopp mit 55 gilt faktisch bereits heute. Der Medianlohn der Männer (die eine Hälfte verdient mehr, die andere weniger) steigt zwischen 50 und 65 nur noch unwesentlich an, jener der Frauen nimmt bereits ab 40 Jahren sogar ab. Automatische Lohnerhöhungen werden meist nur für eine bestimmte Anzahl Erfahrungs-



Hans Hess

## Dafür

Präsident  
Swissmem,  
Verwaltungsrat  
verschiedener  
Schweizer  
Industrieunter-  
nehmen, [www.  
swissmem.ch](http://www.swissmem.ch)

höhepunkt schon hinter uns liegt. Und dann ist von einem Tag zum anderen Schluss. Pension, Leere! Das ist weder bedürfnisgerecht noch gesund. Dieses System bringt es zudem mit sich, dass eine 65-jährige Person rund 22 % teurer ist als eine 45-jährige. Es vermindert die Attraktivität von älteren Menschen im Arbeitsmarkt. Wer nach 50 die Stelle verliert, hat grosse Probleme, einen Job zu finden. Das finde ich schade, weil ältere Mitarbeitende mit ihrer Erfahrung sehr viel zu bieten haben.

Ich plädiere deshalb dafür, die letzte Phase der Berufstätigkeit flexibler zu gestalten. Die Löhne sollten ab 55 Jahren nicht mehr automatisch steigen. Im Gegenzug müssten die Unternehmen die Arbeitszeitmodelle den Bedürfnissen älterer Menschen anpassen. Gekoppelt mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt man so den älteren Mitarbeitenden sowie den Firmen die Chance, eine Fachperson möglichst lange und ihrer Leistungsfähigkeit angepasst im Betrieb zu halten – auch über 65 hinaus. Eine klassische Win-win-Situation!



Christine Michel

## Dagegen

jahre gewährt, dann ist Schluss. Das kennen wir aus der gewerkschaftlichen Praxis. Wir aber setzen uns dafür ein, dass sich auch die Löhne beispielsweise von langjährigen Verkäuferinnen noch etwas nach oben bewegen – als Anerkennung für ihre Treue und oft sehr strenge Arbeit.

Ältere Menschen sind auch nicht einfach weniger leistungsfähig. Das mag für körperlich harte Arbeit zutreffen. Anderswo aber führt das Vorurteil zur Diskriminierung. Dabei zeichnen sich ältere Arbeitnehmende insbesondere durch grosse Erfahrung und Fachwissen, soziale und emotionale Kompetenzen und eine oft hohe Loyalität aus.

Falsch ist die Forderung nach einem höheren Rentenalter. Sie ist ein Hohn angesichts der Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmender auf dem Arbeitsmarkt. Es braucht vielmehr die Möglichkeit für alle, sich schrittweise und ohne einschneidende Renteneinbusse vorzeitig zurückziehen zu können, falls sie dies wollen. Auf dem Bau hat dies die Unia bereits vor 10 Jahren durchgesetzt – heute sind auch die Arbeitgeber stolz darauf.

Mitglied der  
Sektorleitung  
Dienstleistungs-  
berufe der  
Gewerkschaft  
Unia, dort u.a.  
für Gesundheit  
am Arbeitsplatz  
verantwortlich.  
Mitglied der Eidg.  
Kommission für  
Arbeit (EAK).  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)