



Kampagne «Alter hat Potenzial»: Forum 4 vom 28. November 2017

Alter hat Zukunft!

Schlusswort (nicht nur) aus volkswirtschaftlicher Sicht

Von Regierungsrat Matthias Michel, Volkswirtschaftsdirektor

Sehr geehrte Damen und Herren

Wenn ich nun zum Schlusswort anhebe, so signalisiert dies bloss den Schluss unserer Kampagne, die mit dem heutigen Forum zu Ende geht. Eigentlich ist es nun aber ein Aufbruch: Wir hoffen und sind überzeugt, mit den vier Foren, der aktiven Beteiligung ganz vieler Kreise und der Öffentlichkeitsarbeit sensibilisiert zu haben. So, dass nun möglichst viele im Rahmen der rund Dutzend Massnahmen bzw. Projekte, die sich aus dieser Kampagne ergeben haben, sich engagieren können. Oder einfach ganz selber aufbrechen.

Dies ist schlichtweg eine Notwendigkeit aus sozialer und volkswirtschaftlicher Optik. Denn wir wissen: Das Verhältnis der Erwerbstätigen zu den pensionierten Personen verändert sich rasant. Bei der Gründung der AHV kamen auf 100 Aktive 15 Rentner, heute sind es rund 30. Wenn ab 2030 die Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen, werden es ca. 40 Rentner pro 100 Aktive sein. Im Jahr 2045 sind es ca. 48 Rentner pro 100 Aktive. Das heisst, in rund dreissig Jahren stehen jedem Pensionär nur noch zwei Personen im Erwerbsalter gegenüber.

Das fordert uns heraus. Darin liegen aber auch Chancen, denn: Viele der Babyboomer-Generation, die nun ins Pensionsalter kommen, haben sich Wohlstand erworben. Frauen und Männer verlassen bei sehr guter und immer besserer Gesundheit ein vielseitiges Arbeitsleben. Viele erleben die Pensionierung nicht als Eintritt ins "alt sein" und sich zurückziehen, sondern als Aufbruch in einen neuen Lebensabschnitt. Dieser neue Lebensabschnitt kann und soll genutzt werden. Dies einerseits im Erwerbsleben, indem man nicht einfach mit ü60 oder ü65 aus dem Arbeitsprozess ausscheidet; andererseits in der Freiwilligenarbeit.

Unsere Gesellschaft und Wirtschaft sind auf dieses Potenzial angewiesen. Die Gesellschaft, weil der Wohlfahrtsstaat insbesondere aus finanziellen Gründen an seine Grenzen gelangt ist. Auch unser Kanton, in welchem wir gewohnt waren, von vielen überdurchschnittlichen staatlichen Leistungen zu profitieren, muss sein Angebot überprüfen und zum Teil redimensionieren. Sei es im Bereich von Betreuung von Kindern oder in der Betreuung und Begleitung älterer Personen, im Bereich Gesundheit, im Bereich von Breitensport oder Kultur - überall wird vermehrt freiwilliges Engagement wichtig werden. Darin liegt auch die Chance, dass sich die Gesellschaft generationenübergreifend integriert bzw. zusammenhält

Auch die Wirtschaft wird angesichts der demografischen Entwicklungen, des Fachkräftemangels und der durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative erwünschten Begrenzung der Zuwanderung auf neue Modelle angewiesen sein. So hat mehr als die Hälfte der rekrutierenden kleinen und mittleren Unternehmen in der Schweiz Mühe, passende Kandidaten/innen für offene Stellen zu finden. Als Strategien steht hier an erster Stelle die Aus- und Weiterbil-

derung der eigenen Mitarbeitenden. Rund 80 % der Firmen unterstützen Ausbildungsmassnahmen im eigenen Betrieb, mehr als die Hälfte bildet Lernende aus.

Eine weitere, naheliegende Option - nebst der verstärkten Integration der Frauen - scheint die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern über das Rentenalter hinaus, die bisher allerdings von lediglich knapp einem Viertel der befragten KMU praktiziert wird. Viele Firmen, die diesen Weg bestreiten, machen damit jedoch gute Erfahrungen.

Zu den Herausforderungen der demografischen Entwicklung kommt nun noch überlagernd die Entwicklung der Digitalisierung und Automatisierung. Dadurch verändern sich Tätigkeitsprofile und es entstehen neue Berufe entstehen. Setzt heute jedes vierte KMU auf Digitalisierung als ein Mittel gegen Fachkräftemangel, erwarten aber gleichzeitig rund 40 %, dass diese Entwicklung in den kommenden Jahren zu einem erhöhten Bedarf an Arbeitskräften mit spezifischen Fachkenntnissen führen wird.

Vor dem Hintergrund dieses starken Veränderungsprozesses braucht es auch ein verändertes, ein neues Bewusstsein in unserer Gesellschaft. Die Aufteilung, bis 64 oder 65 voll erwerbstätig zu sein und dann nicht mehr, wird überholt werden. Auch der Arbeitsort wird durch Möglichkeiten von Home- bzw. Teleworking dynamisiert. Die «neu gewonnene Lebensperiode», quasi der 3. Lebensabschnitt, zwischen dem Erwerbsleben und der altersbedingten Einschränkung muss neu definiert und neu gestaltet werden.

Wichtig erscheint mir, dass wir alle nicht einfach abwarten, ob und wie der Staat bzw. die Arbeitgeber diese Gestaltung angehen. Vielmehr beginnt die Frage bei jeder und jedem von uns: Kann ich mir einen dynamischen Übergang von 100% auf 0% Erwerbstätigkeit vorstellen? Möchte ich im Arbeitsprozess länger erhalten bleiben? Möchte ich weiter arbeiten, jedoch in einer anderen Funktion oder in einem geringeren Pensum?

Der Aufbruch beginnt somit im Kopf, bei jeder und jedem von uns. Möglichkeiten, diese Fragen zu diskutieren, sich einzubringen und in Projekten bzw. Massnahme zu engagieren gibt es: rund ein Dutzend Projekte bzw. Aktivitäten haben sich aus unserer Kampagne ergeben (vgl. Homepage). Nutzen wir diese! In Zug, mit Zug (auch im übertragenen Sinn).