



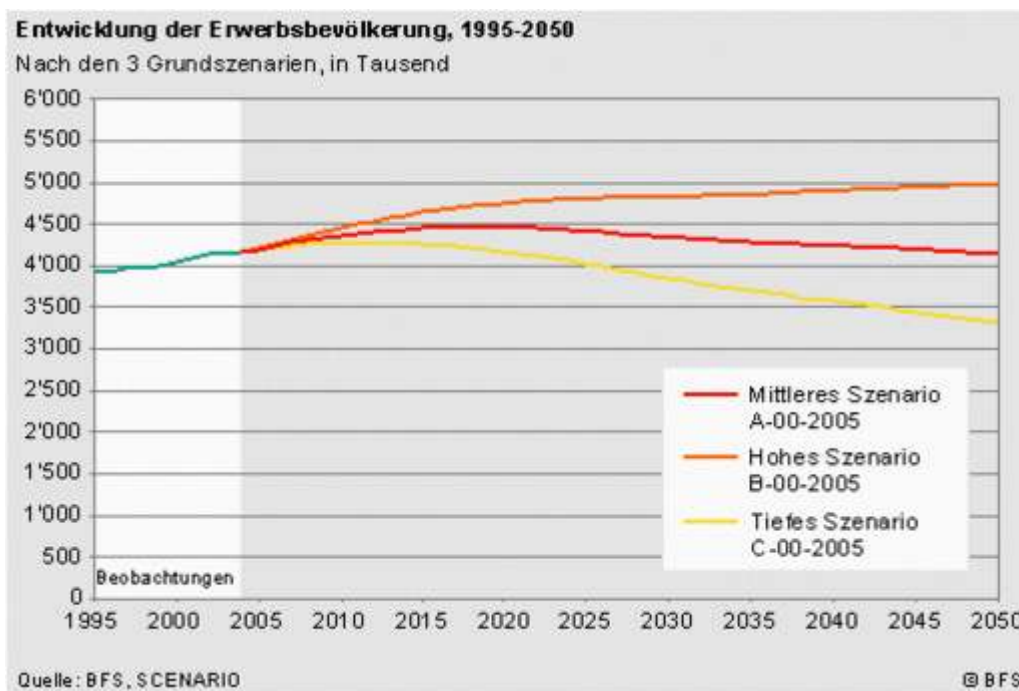
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Demografischer Wandel und seine Folgen

Beobachtungen zum Stand der Erwerbsbevölkerung bis 2004 und ihre mögliche Weiterentwicklung bis 2050

Die Entwicklung (siehe Abb. unten) und das demografische Altern der schweizerischen Erwerbsbevölkerung stellt auf verschiedenen Ebenen eine wachsende Herausforderung dar. Während einer langen Periode wird die Zahl der älteren Arbeitnehmenden ständig zu- und jene der jüngeren ständig abnehmen.



1996 - 2008 schwankte der Anteil der 55-jährigen und älteren Erwerbstätigen stets zwischen 62,4% und 67,2%, und rund die Hälfte aller Beschäftigten verliess das Erwerbsleben vor dem offiziellen Rentenalter.

Im internationalen Vergleich steht die Schweiz mit diesen Zahlen derzeit sehr gut da, und es herrscht auch kein nennenswerter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Doch unsere vorteilhafte Situation ist fragil. Mit der Einführung der Personenfreizügigkeit wurde der schweizerische Arbeitsmarkt Teil des europäischen Arbeitsmarktes, und zur Zeit wird ein Mangel an Fachkräften mit solchen aus dem benachbarten Ausland ausgeglichen. Die zugezogenen Arbeitskräfte reagieren meist empfindlich auf finanzielle Anreize (Lohnniveau, Subventionen, Renten, Steuersatz etc.). Somit können Veränderungen in unseren Nachbarländern rasch Auswirkungen auf den schweizerischen Arbeitsmarkt haben. Ein kurzfristig eintretender Fachkräftemangel ist daher wegen unserer aktuell hohen Migrationsquote möglich.

Die drohende Verknappung von Arbeitskräften betrifft

- auf nationaler Ebene die Produktivität unserer Volkswirtschaft und unsere Sozialwerke
- auf Unternehmensebene die Rekrutierung und den Erhalt gut qualifizierter Arbeitskräfte und
- auf individueller Ebene die Flexibilität und Arbeitsmarktfähigkeit.

Herausforderungen für die Betriebe

Wegen der Bevölkerungsalterung und der tiefen Geburtenrate prognostiziert das Bundesamt für Statistik für die nächsten Jahrzehnte ein Arbeitskräftedefizit. Alleine die Mehrbeschäftigung von Frauen vermag dieses nicht zu kompensieren. Dabei alleine auf eine verstärkte Migration ausländischer Fachkräfte zu zählen ist aus den erwähnten Gründen zu riskant. Am nachhaltigsten kann unsere Produktivität mit einer Verlängerung des individuellen Erwerbslebens gesichert werden. Letzteres wird mit positiven Anreizen gefördert. Daher kommt den Betrieben eine massgebende Rolle zu.

Es wird geschätzt, dass die Gruppe der älteren Arbeitskräfte im Zeitraum 2005 bis 2025 einen verlagerungsbedingten Zuwachs des Arbeitsvolumens von ca. 37% erfahren wird. Um die Unternehmen zum Altersmanagement zu motivieren und dabei zu unterstützen, publizierte der Schweizerische Arbeitgeberverband mit seiner Broschüre «Altersstrategie» auch praxisorientierte «Tipps für Arbeitgeber».

Altersstrategie des Bundesrates für die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt

Die Situation der 50-jährigen und älteren im Arbeitsmarkt stehenden Personen steht aus folgenden Gründen im Zentrum der Überlegungen:

- Sie haben es, im Fall von Arbeitslosigkeit schwer wieder Arbeit zu finden und sind bei Restrukturierungen sowie Entlassungen besonders gefährdet.
- Es besteht ein dringender Bedarf, den Arbeitsmarkt der älteren und verhältnismässig kleineren Erwerbsbevölkerung anzupassen und zwar indem ihr Leistungspotenzial anerkannt und seine Entfaltung gefördert wird.
- Die Arbeitsaufteilung über die gesamte Erwerbsspanne hinweg, insbesondere Zeitpunkt und Ausgestaltung des Übergangs in den Ruhestand, ist neu zu überdenken.

Der Bundesrat stuft deshalb drei Handlungsfelder als prioritär ein:

- Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmender
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation
- Ausgestaltung der Sozialgesetzgebung

Die derzeit nur relativ bescheidenen Massnahmen des Bundes zu Gunsten der Partizipation älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt sind der aktuellen Situation angemessen. Die Monitoring- und Frühwarnsysteme des Bundes gestatten eine kontinuierliche Lagebeurteilung und auch damit eine schnelle Einleitung notwendiger Massnahmen.

Ziele und Aktivitätsschwerpunkte des SECO betreffend die Altersstrategie des Bundesrates

Die ersten beiden der vom Bundesrat als prioritär eingestuften Handlungsfelder fallen in den Zuständigkeitsbereich des SECO. Dessen Aktivitätsschwerpunkte sind entsprechend:

- Die Prüfung arbeitsmarktlischer Massnahmen zur Erleichterung der Reintegration älterer Stellensuchender.
- Die Schaffung eines webbasierten Informationsangebots für das betriebliche

«Altersmanagement».

[Zurück zur Übersicht Betriebliches Altersmanagement](#)

Links zum Thema



[Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB: Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer](#)⁽¹⁾

30.10.2009 | 585 kb | PDF

[Schweizerischer Arbeitgeberverband «Altersstrategie»](#)⁽²⁾ ➞

[Altersstrategie des Bundesrates](#)⁽³⁾ ➞

[Bundesamt für Statistik BFS – Entwicklung der Erwerbsbevölkerung](#)⁽⁴⁾ ➞

Alle Links dieser Seite(n)

1. http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02023/03454/03456/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCFdX96gmym162epYbg2c_JjKbI
2. [http://www.arbeitgeber.ch/files/Arbeitsmarkt/Arbeit und Alter.pdf](http://www.arbeitgeber.ch/files/Arbeitsmarkt/Arbeit%20und%20Alter.pdf)
3. <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/9382.pdf>
4. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/03/blank/key/08.html>

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02023/03454/03456/index.html?lang=de>