

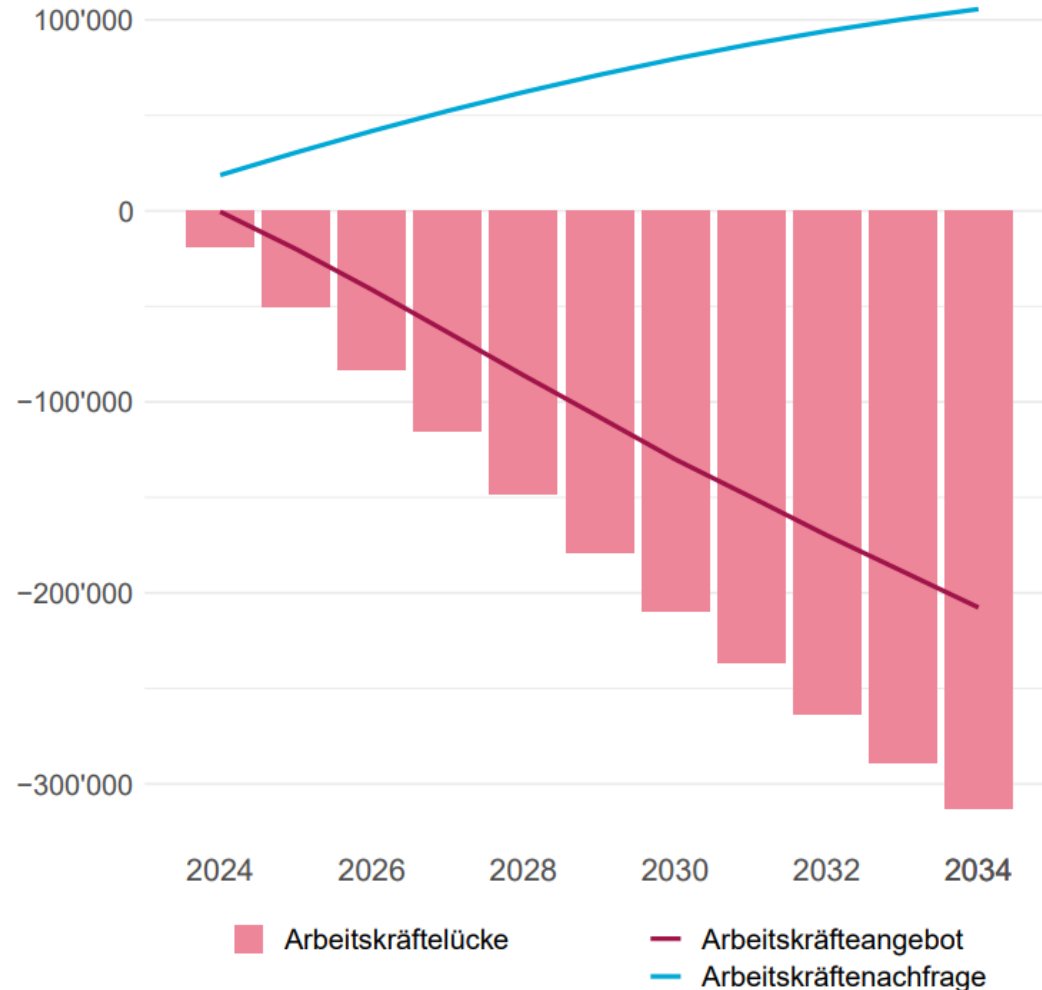
Zu alt für den Arbeitsmarkt: von wegen!

Dialog am Mittag

5. Juni 2024

Dr. Simon Wey, Chefökonom Schweizerischer Arbeitgeberverband

Arbeitskräftemangel – mögliche zukünftige Entwicklung



Quelle: SAV, ES, 2024

In den nächsten 10 Jahren

- könnte das **Arbeitskräfteangebot** (ohne Zuwanderung) um mehr als **200'000 Arbeitskräfte** sinken
- könnte die **Arbeitskräftenachfrage** um mehr als **100'000 Arbeitskräfte** steigen

Fazit: Selbst bei einer besseren Ausschöpfung im Inland und der Annahme eines sehr hohen Produktivitätswachstums könnten in den nächsten 10 Jahren **mehr als 300'000 Arbeitskräfte** fehlen



Potenziale zur Entschärfung des Arbeitskräftemangels

- Politik und Wirtschaft haben **drei Stellschrauben** zur Entschärfung der Arbeitskräftelücke:
 1. Bessere Ausschöpfung der **inländischen Arbeitskräftepotenziale** (Erhöhung Arbeitsmarktbeteiligung / Arbeitspensen)
 2. **Erhöhung Arbeitsproduktivität** im weiteren Sinne durch Substitution von Stellen durch **technischen Fortschritt** (Digitalisierung, KI, Automatisierung etc.), einen **effizienteren Einsatz des Faktors Arbeit** und **Verzicht auf unnötige Prozesse**
 3. Erhöhung der **Zuwanderung / Outsourcing / Nearshoring** aus EU-/Efta- und Drittstaaten
- **Prioritär:** Bessere **Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials im Inland** und die Substitution von Stellen durch **technischen Fortschritt**. **Subsidiär:** Rekrutierung im Ausland

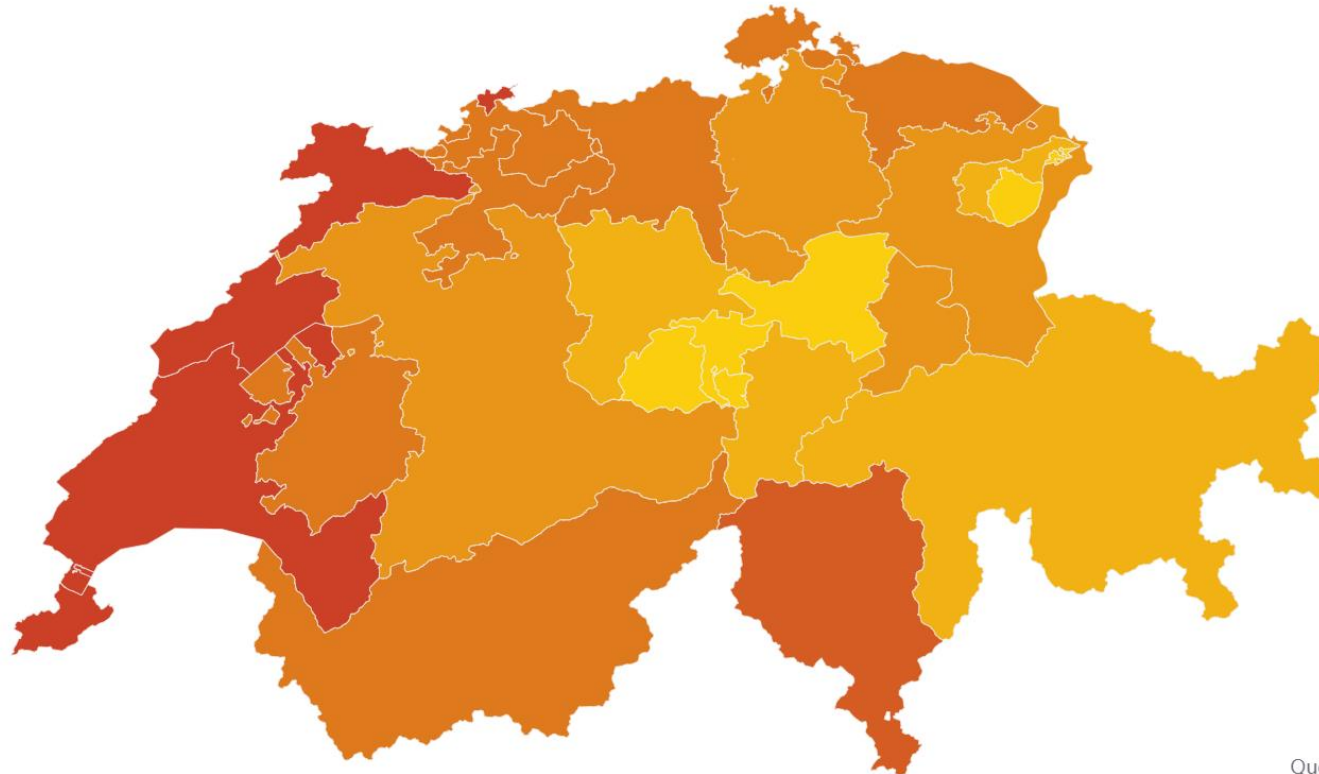
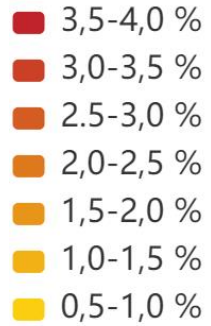


Die Generation 50 plus im Arbeitsmarkt

- **Rückgrat des Schweizer Arbeitsmarktes**
 - Zunehmender Anteil über 50-Jähriger im Arbeitsmarkt infolge des demografischen Wandels
 - Verfügt über viel Berufserfahrung und damit wertvollem Wissen
- **Zunehmende Teilnahme am Arbeitsmarkt**
 - Zwischen 2010 und 2023 stieg die Erwerbstätigenquote von 55- bis 64-Jährigen um 8,3 Prozentpunkte an
 - Zum Vergleich: In der gesamten Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) waren es im selben Zeitraum gerade einmal 3,2 Prozentpunkte
- **Tiefe Erwerbslosigkeit**
 - Mit 3,4 Prozent verzeichnen die 55- bis 64-Jährigen gemeinsam mit den 40- bis 54-Jährigen die tiefste Erwerbslosenquote aller Altersklassen



Arbeitslosenquote 50- bis 64-Jährige im Inland

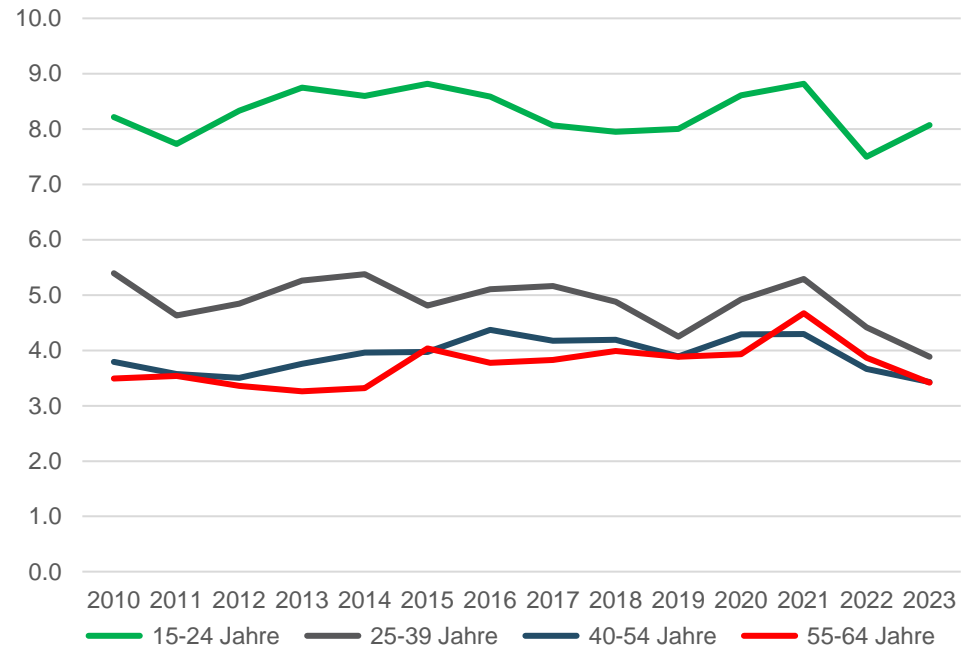


Quelle: Seco

- Schweizweit lag die **Arbeitslosenquote 2022 bei 2,2%**
- **Appenzell Innerrhoden** hatte mit 0,6% die **tiefste Arbeitslosenquote**
- Die **höchste Arbeitslosenquote** verzeichneten 2022 **Genf und Jura** mit 3.5%



Tiefe Erwerbslosenquote bei den 55- bis 64-Jährigen

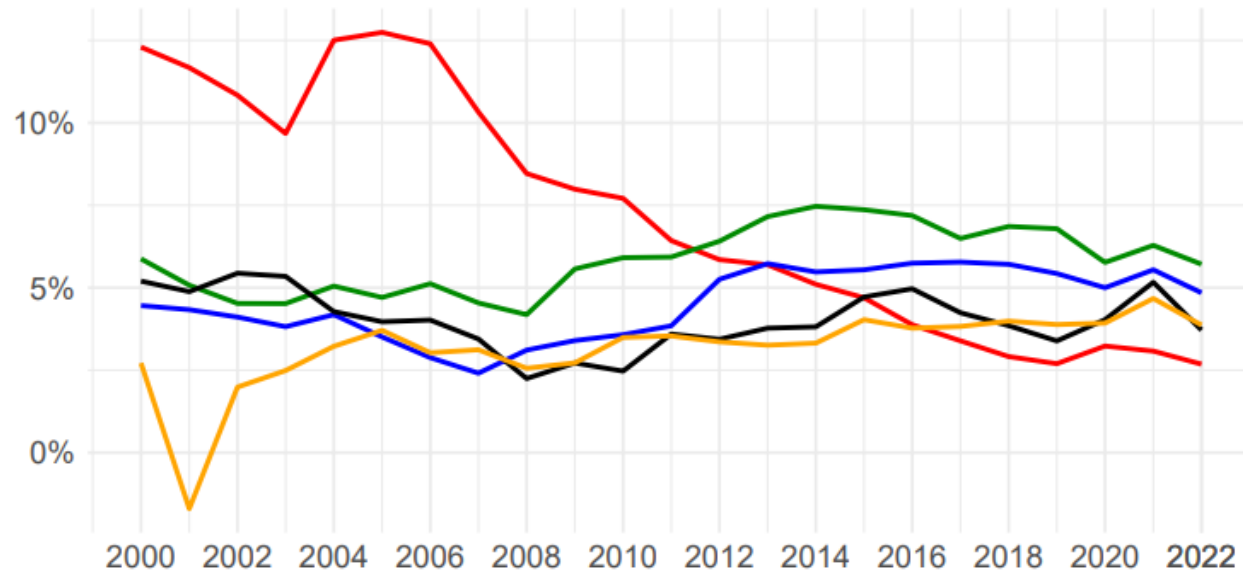


Quelle: BFS

- Ältere Arbeitnehmende haben in Inland eine **unterdurchschnittliche Erwerbslosenquote (ELQ)**
- Die **ELQ von 55- bis 64-Jährigen** fiel zwischen 2021 und 2023 von **4,7 auf 3,4 Prozent**



Erwerbslosigkeit von 55- bis 64-Jährigen in Europa



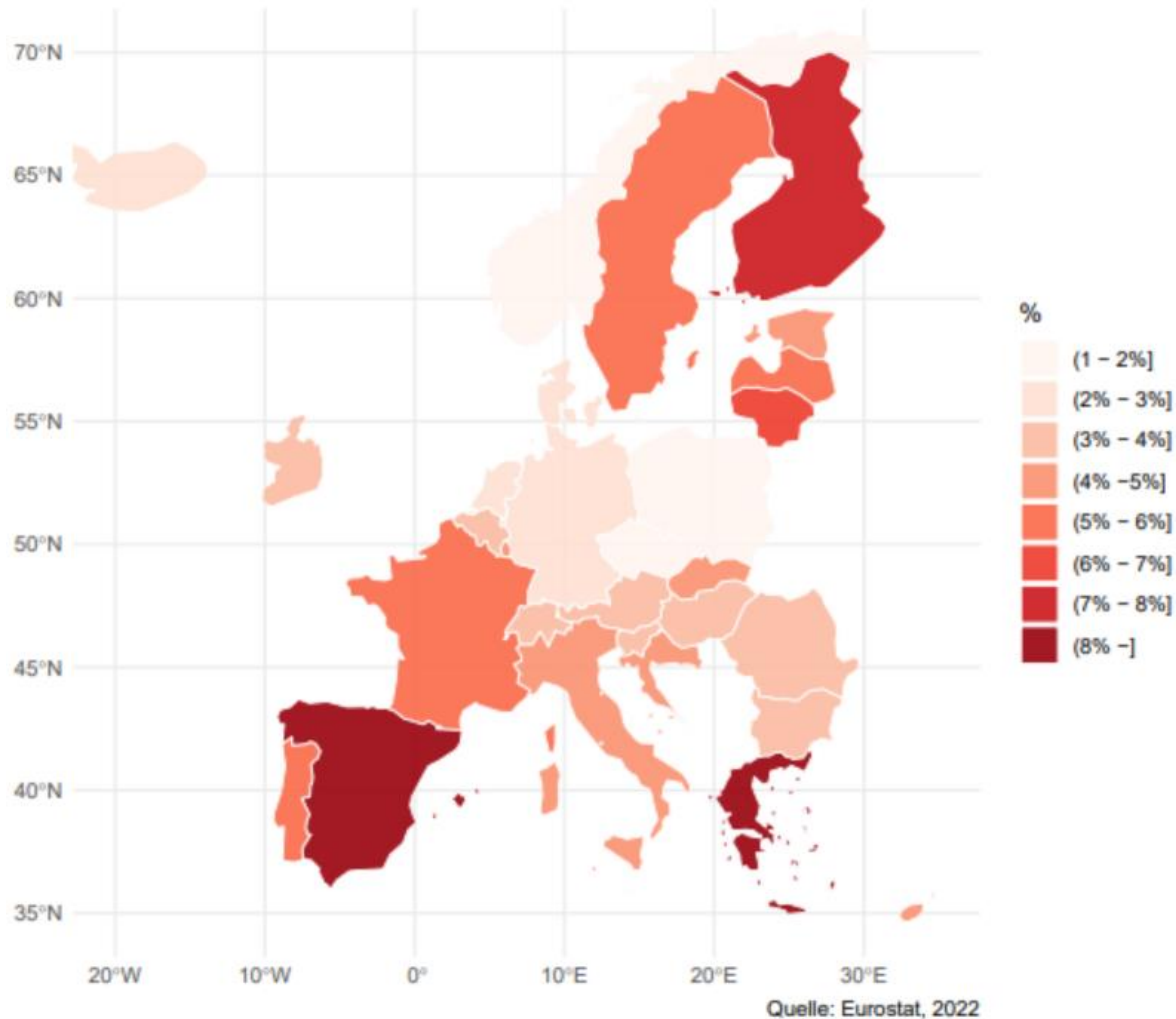
— Deutschland — Frankreich — Italien — Österreich — Schweiz

Quelle: OECD

- Im Vergleich mit den Nachbarländern hatten 55- bis 64-Jährige 2022 die **dritttiefste Erwerbslosenquote (ELQ)**
- Mit 2,7% die **tiefste ELQ** hatten 55- bis 64-Jährige in **Deutschland**
- In **Frankreich** hatten sie mit 5.7% die **höchste ELQ**



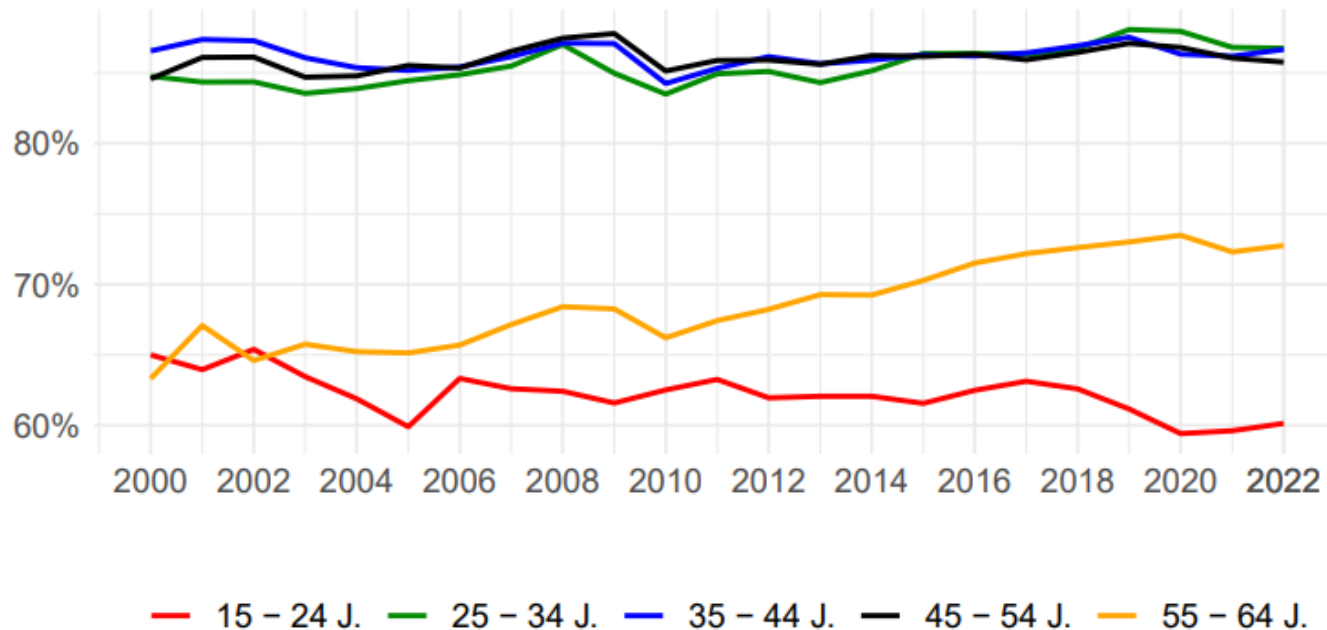
Erwerbslosenquote 55- bis 64-Jährige in Europa



- Die **durchschnittliche ELQ der EU-27-Länder** betrug 2022 6,2% bei 55- bis 64-Jährigen
- **Norwegen** hatte europaweit mit 1,3% die **tiefste ELQ**
- **Spanien** hatte mit 11,8% die **höchste ELQ** europaweit
- Die **Schweiz** hatte mit 3,9% europaweit eine **unterdurchschnittliche ELQ**



Erwerbstätigkeit 55- bis 64-Jährige im Inland

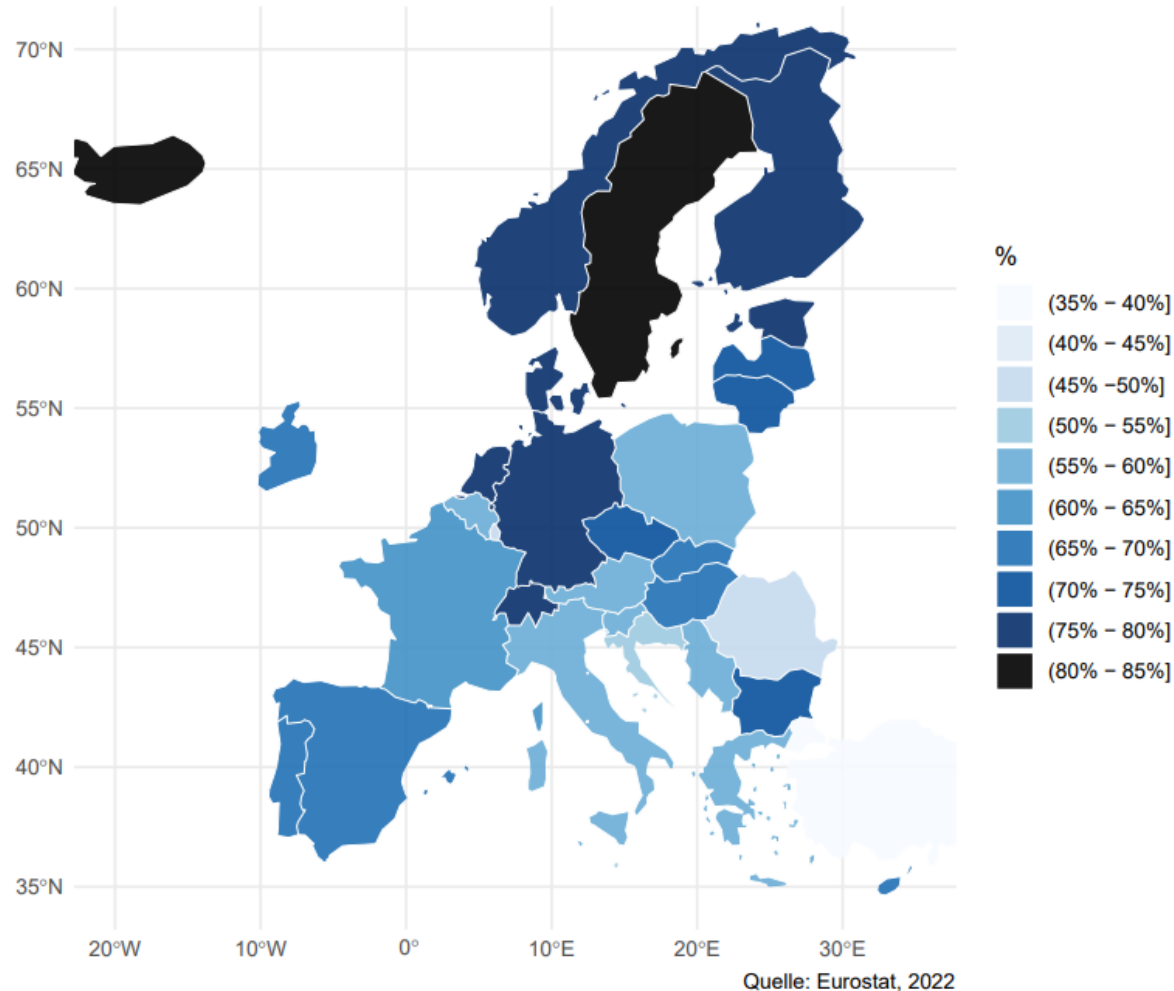


Quelle: OECD

- Im Zeitraum zwischen 2010 und 2023 stieg die **Erwerbstätigenquote (ETQ) der 55- bis 64-Jährigen** um **8,3 Prozentpunkte** an
- In der **gesamten Erwerbsbevölkerung** fiel der Anstieg der ETQ mit **3,2 Prozentpunkten** deutlich geringer aus



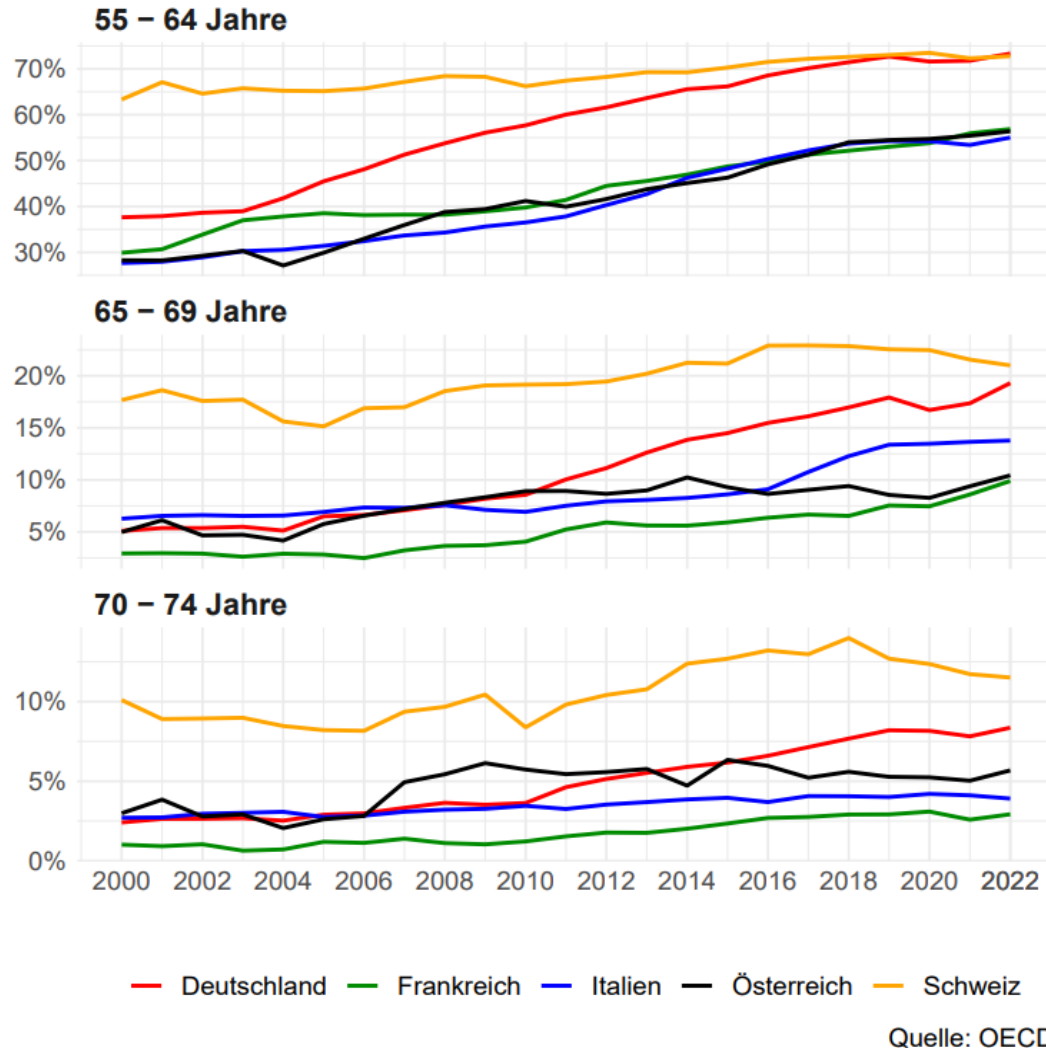
Erwerbslosenquote 55- bis 64-Jährige in Europa



- Die **durchschnittliche ETQ der EU-27-Länder** betrug 2022 65,4% bei 55- bis 64-Jährigen
- **Island** hatte europaweit mit 84,5% die **höchste ETQ**
- Die **Türkei** hatte mit 37,3% die **tiefste ETQ** europaweit
- Die **Schweiz** hatte mit 75,7% europaweit eine **überdurchschnittliche ETQ**



Erwerbstätigkeit von bis und über das Pensionsalter hinaus



- Die ETQ der Schweiz zählt in **allen drei Altersklassen** zu den **höchsten**
- Die ETQ von **55- bis 64-Jährigen** im Arbeitsmarkt hat seit 2000 in **allen abgebildeten Ländern** zugenommen
- Die ETQ von 55- bis 64-Jährigen nahm in **Deutschland** seit 2000 **um fast 36 Prozentpunkte** zu
- In der Schweiz arbeiten **20% der Personen** im **Alter zwischen 65 und 69 Jahre** und **10%** der 70- bis 74-Jährigen



U65: Gefestigtes Arbeitsverhältnis

- Ein **gefestigtes Arbeitsverhältnis** bedingt **regelmässige Standortgespräche** zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden
- Sowohl **Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende** haben ein **nachgewiesenes Interesse** am Erhalt des Arbeitsverhältnisses (Arbeitnehmende: Verlust an Einkommen, Arbeitgebende: Verlust an Erfahrung und Wissen)
- Wahl eines **geeigneten Arbeitsmodells** (bspw. Bogen- oder Wellenkarriere)



Ü65: Freiwillige Weiterarbeit nach dem Referenzalter

Anhebung des AHV-Freibetrags für Ü65-Jährige

Späterer Rentenbezug stärker belohnen

Karriere neu denken

Lebenslanges Lernen fördern

Regelmässige Standortbestimmungen vornehmen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

PRO SENECTUTE
GEMEINSAM STÄRKER

Freiwillige Weiterarbeit nach dem Referenzalter

Kurz und bündig – 1/2024

Die klassische Vorstellung eines Arbeitslebens, das mit Erreichen des Referenzalters (ehemals Rentenalter) abrupt endet, entspricht in vielen Fällen nicht mehr der Realität. In der Schweiz arbeiten immer mehr Menschen freiwillig weiter – ob im Teilzeitpensum, in Form einer Bogenkarriere oder mit einem Funktionswechsel. Die gestiegene Lebenserwartung und der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Alter erfordern deshalb ein Umdenken bezüglich des freiwilligen Arbeitens über das Referenzalter hinaus. Dies aus folgenden Gründen:

Gegenwärtig wird das freiwillige Arbeiten über das Referenzalter hinaus durch schlechte Rahmenbedingungen erschwert und in Teilen gar verunmöglicht. Die Entscheidung für eine Weiterarbeit nach Erreichen des Referenzalters sollte in der heutigen Zeit eine persönliche Wahl und keine von gesetzlicher Seite diktierte Pflicht sein. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sie den individuellen Bedürfnissen gerecht werden.

Individueller und flexibler zu gestalten und ihre Fähigkeiten so lange wie von ihnen gewünscht einzusetzen.

Zwei Organisationen, ein gemeinsames Ziel

Pro Senectute Schweiz und der Schweizerische Arbeitgeberverband setzen sich gemeinsam für ein freiwilliges Weiterarbeiten über das Referenzalter hinaus ein. Dazu gehört im Wesentlichen, dass sie sich gemeinsam für eine Neugestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Pensionierung in Einklang mit den gesellschaftlichen Veränderungen einsetzen. Das vorliegende Papier zeigt mögliche Lösungswege zur Förderung der individuellen Selbstbestimmung im Alter und einem altersdiverseren Arbeitsmarkt auf.

Freiwillige Weiterarbeit ist derzeit in vielen Fällen selbst dann unmöglich oder unattraktiv, wenn dies von den Arbeitnehmenden ausdrücklich gewünscht wird. Für den Arbeitsmarkt, der bereits heute einen akuten Arbeitskräftemangel aufweist, ist dies aus mehreren Gründen fatal. Er verliert nicht nur die dringend benötigten Arbeitskräfte, sondern mit ihnen auch Berufserfahrung und wertvolles Wissen, welche in vielen Fällen von unschätzbarem Wert sind. Eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen soll es den Menschen ermöglichen, ihre berufliche Laufbahn



Rückgrat des Schweizer Arbeitsmarktes



- Die Nachricht der wertvollen älteren Arbeitnehmenden ist inzwischen fast überall angekommen
- Die VBZ etwa werben ganz explizit nach Personal dieser Altersklasse:

*Auch über 50-Jährige herzlich willkommen.
Ausbildung bei vollem Lohn.*





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

