



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Demografie am Arbeitsmarkt: Herausforderungen für die Wirtschaft – Chancen für Menschen mit Beeinträchtigung

Leistungsgesellschaft und Menschen mit
Beeinträchtigungen, Veranstaltung der IV Solothurn
vom 4. September 2014

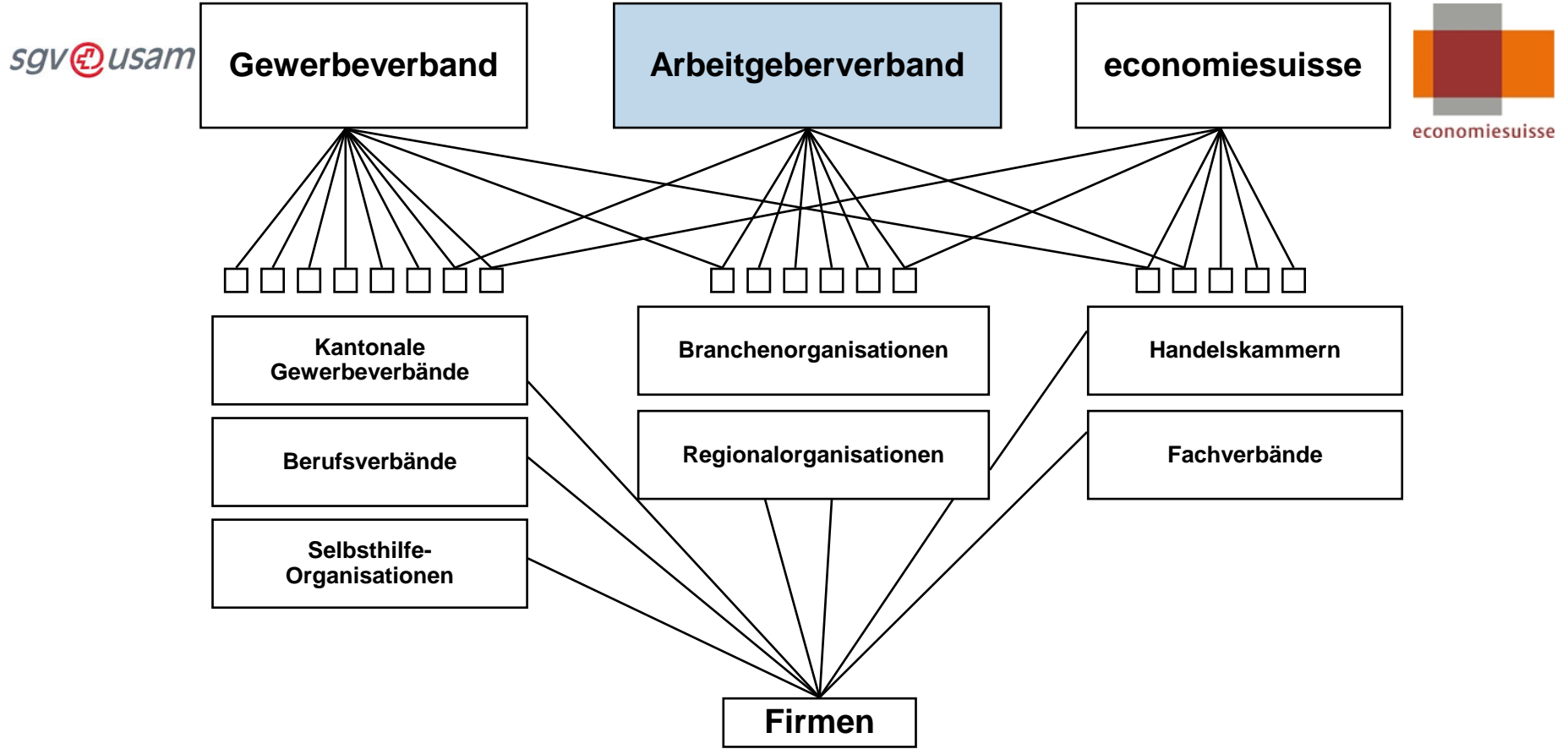
Martin Kaiser

Der SAV – DIE Stimme der Arbeitgeber

- Der SAV vertritt als Spitzenverband die Interessen der schweizerischen Arbeitgeber gegenüber Öffentlichkeit, Politik, Behörden und gegenüber anderen Interessengruppen
- Der SAV trägt als arbeitgeberpolitischer Meinungsführer zur Erhaltung und Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Arbeitsorts Schweiz bei
- Der SAV ist den Grundsätzen einer liberalen und sozialen Marktwirtschaft verpflichtet; er setzt sich für den sozialen Frieden sowie eine konstruktive Sozialpartnerschaft ein



Struktur der Spitzenverbände



Mitglieder des SAV

- 39 Branchenverbände
- 41 Regionalverbände
- 3 Einzelmitglieder

- über 100'000 Unternehmen
- über 1,7 Millionen Arbeitnehmende



Themenfelder des SAV

- Arbeitsmarkt – Arbeitsrecht – Sozialpartnerbeziehungen
- Sozialpolitik (allgemeine Systemfragen) und Sozialversicherungen (AHV / IV / EO / EL / BVG / ALV / UV / KV / FaZ)
- Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung (Sekundar II / Tertiär B)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Internationale Arbeitgeberfragen



Arbeitgeberpolitische Agenda der nächsten Jahre

Metathemen

- Demografie
- Zuwanderung/Arbeitsmarktöffnung
- Reform der Altersvorsorge
- Glaubwürdigkeit der Wirtschaft – gesellschaftliche Kohäsion

DARUM BRAUCHT
DIE SCHWEIZ
DIE ZUWANDERUNG

Eine Informationsplattform der
Wirtschaft: www.zuwanderungspolitik.ch

Operative Themen

- Abschluss IV-Sanierung
- Altersvorsorge 2020
- Volksinitiative AHVplus
- Ecopop-Initiative

AHV
plus⁺

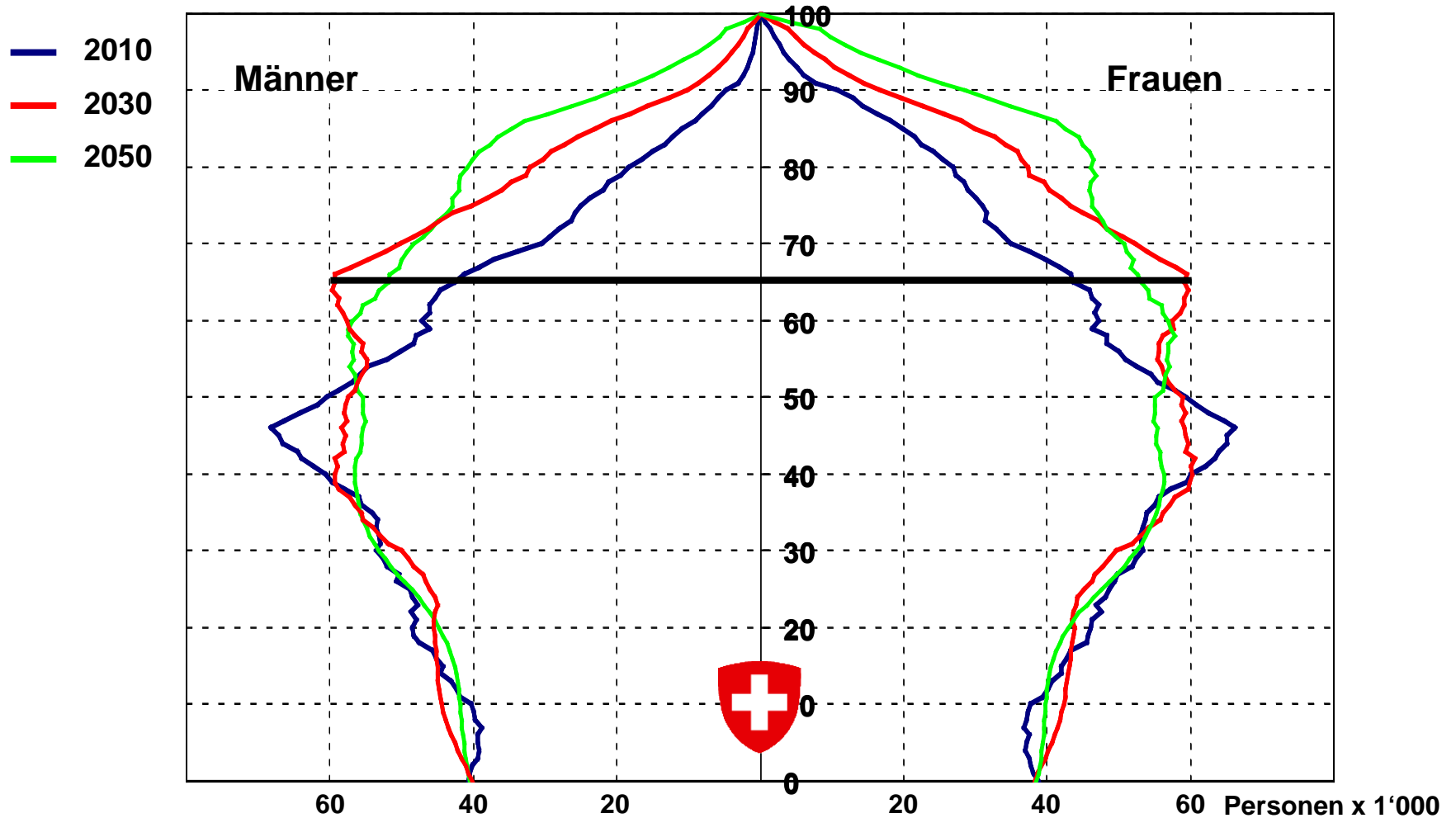


Demografischer Wandel als weltweiter Megatrend – 3 Treiber (EU 2012)

- Lebenserwartung – Fertilitätsrate – Migration
- Weltbevölkerung: 7 Mia. 2012, 8 - 10 Mia. 2050; Anteil Ü 60: 800 Mio. 2012, 2 Mia. 2060 ; Anteil Ü 60 CH: + 61% bis 2050
- 2050: Kein EU-Land mehr unter Top 15 bezüglich Bevölkerung; ausser USA keine heutige Industrienation mehr; mit Abstand am bevölkerungsreichsten: China und Indien
- massive Veränderungen der Wirtschaftskraft: BRIC-Staaten schliessen bald schon zu USA auf
- massive Auswirkungen insbesondere auf **Gesundheitswesen, Arbeitsmärkte und Sozialversicherungssysteme**



Der demographische Wandel als Herausforderung des Sozialstaates Schweiz



Quelle: BSV



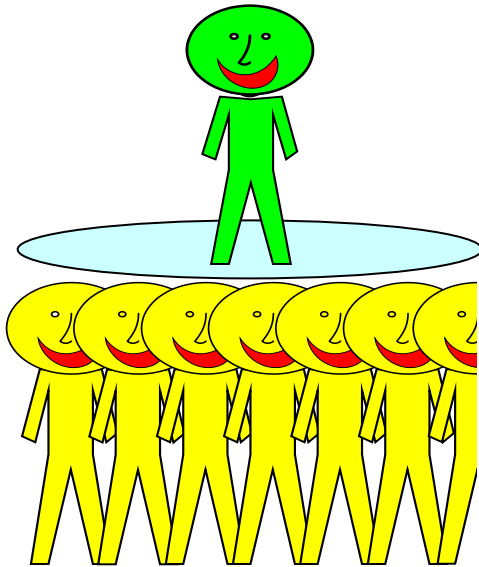
Der demografische Wandel in der Schweiz

- Lebenserwartung im Alter 65: 1948: 12 Jahre Männer / 14 Jahre Frauen; 2013: 19,2 Jahre Männer, 22,2 Jahre Frauen
- Anteil über 65-jährige an Gesamtbevölkerung: 2010: 17,2%; 2030: 24%; 2050: 27,4%
- Fertilitätsrate 2005: 1,4; 2015: gegen 1,5 (stabil bis leicht steigend dank Migration)
- monatlich ausbezahlte AHV-Hauptrenten 2006: 1,75 Mio.; 2011: 2,03 Mio.



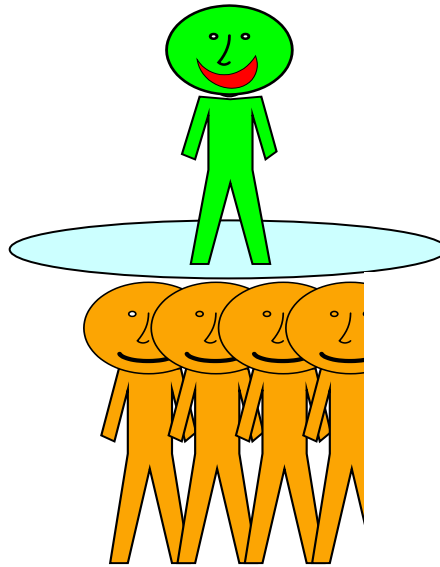
Die grosse demografische Herausforderung der umlagefinanzierten AHV

1 Rentner/in
6.5 Erwerbstätige



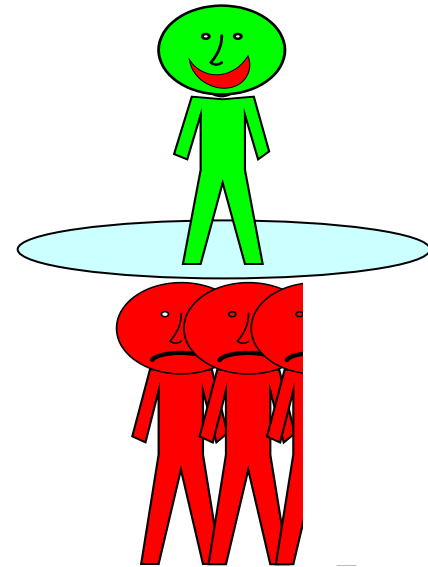
1948

1 Rentner/in
3.7 Erwerbstätige



2007

1 Rentner/in
2.1 Erwerbstätige



2035

Quelle: BSV



Finanzierungsbedarf der AHV zwischen 2020 und 2030

	Szenario «tief»	Szenario «mittel»	Szenario «hoch»
Milliarden Franken	2,4 bis 11,1	1,2 bis 8,6	0,1 bis 6,1
Mehrwertsteuer-Prozente	0,8 bis 3,4	0,4 bis 2,4	0 bis 1,6
Lohnprozente	0,6 bis 2,7	0,3 bis 1,9	0 bis 1,3
Erhöhung Rentenalter	4,4 Jahre	3,2 Jahre	2 Jahre

Quelle: BSV



Haupt-Herausforderungen der Demografie-Entwicklung

■ **Arbeitsmarktpolitik**

- Veränderungen von Angebot und Nachfrage: wachsender Arbeitskräftebedarf steht ohne Massnahmen geringerem Angebot gegenüber
- Veränderung der betrieblichen Personalstrukturen

■ **Sozialpolitik**

- Zunehmende Belastung der sozialen Sicherungssysteme
- Steigender Finanzierungsbedarf

■ **Wachstumspolitik**

- Auswirkungen auf das Wachstumspotenzial: fehlende personelle Ressourcen gefährden den Wohlstand und verringern das Beitragssubstrat zur Finanzierung der Sozialversicherungen



Arbeitsmarkt: Herausforderungen für die Arbeitgeber

- die demografischen Herausforderungen am schweizerischen Arbeitsmarkt und in der Sozialpolitik sind zwei Seiten derselben Medaille
- **Megatrend demografische Alterung** spielt weltweit, insbesondere aber auch in Europa: Arbeitgeber können sich nicht mehr darauf verlassen, den Arbeitskräftebedarf über Zuwanderung decken zu können (also nicht nur wegen der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative MEI)!
- Selbst wenn MEI gemäss Wortlaut – den Interessen der Wirtschaft ist Rechnung zu tragen – umgesetzt wird: die Zuwanderung von Arbeitskräften wird nicht mehr ausreichen, den wachsenden Bedarf zu decken
- Die Arbeitgeber werden gefordert, auf die bessere Nutzung der vorhandenen inländischen Arbeitskräftepotenziale zu setzen: Frauen, ältere Arbeitnehmende und Menschen mit Beeinträchtigungen



Arbeitskräftebedarf: Nutzung des Inländerpotenzials

- UBS (Konjunkturanalyse 2. Quartal 2014): in den nächsten 10 Jahren wächst die **Lücke** an Arbeitskräften in CH auf ca. **eine halbe Million Vollzeitäquivalente** an!
- **Frauen**: grosses Potenzial; aber: Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen ist in der CH heute bereits sehr hoch ► weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen notwendig, aber auch innovative Modelle der Arbeitgeber sind gefragt
- **Ältere Mitarbeitende**: in CH liegt das Erwerbsaustrittsalter heute bereits nahe beim rechtlichen Rentenalter; bereits beinahe jede dritte Person ist im Alter zwischen 65 und 69 Jahren noch teilweise erwerbstätig; trotzdem sind die älteren Mitarbeitenden das grösste Potenzial. ► Erforderlich sind gezielte Anreize (Reform der Altersvorsorge mit flexiblerem Rentensystem etc.), aber auch eine gezielte HR-Politik der Arbeitgeber (erfordert einen Kulturwandel und neue innovative Ansätze). SAV: Projekt 45+!



Arbeitskräftebedarf: Nutzung des Inländerpotenzials

- Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: drittes, kleinstes **Potenzial** ► trotzdem ist es zu nutzen, weil
- Dies erforderlich ist für den Abschluss der Sanierung der IV!
- Eine gesundheitliche Beeinträchtigung nicht gleich zu setzen ist mit der Idee, diese Menschen könnten keinen wertvollen Beitrag mehr leisten in der Arbeitswelt!



Exkurs: die IV auf dem Weg der Genesung

- Verfehlte Verrentungspolitik der 90er Jahre bis zu Beginn der 2000er Jahre führte die IV selbst auf die Intensivstation: 2003 über 28'000 gewichtete Neurenten und eine kumulierte Schuld von CHF 15 Mia.
- Erforderlicher Kulturwandel: von der Rentenversicherung zur Eingliederungsversicherung
- Mehrere Reformschritte zeigen Resultate: 2013 noch 13'800 gewichtete Neurenten und positive Rechnung
- Aber: die Rechnung ist nur ausgeglichen dank erfolgreicher Integrationspolitik in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und der Tatsache, dass bis Ende 2017 noch die Zusatzfinanzierung über 0,4 % MwSt läuft und der Bund Schuldzinsen trägt; ohne diese befristeten Finanzspritzen wären die Zahlen immer noch tiefrot!
- Es braucht weitere Anstrengungen, auch der Arbeitgeber!



Interessen der Arbeitgeber

- strukturell bereinigte und **nachhaltig finanzierte** Versicherung
- Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen auf **freiwilliger Basis** (ohne Quotenvorgaben; wiederkehrende politische Diskussion, weil die Arbeitgeber in der Schlüsselrolle sind, wenn es um Fragen der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und der Wiedereingliederung geht!)
- **Commitment und Engagement der Arbeitgeber** zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen
- **Gesetzliche Rahmenbedingungen** zur Risikominimierung (Arbeitgeber & Arbeitnehmer) bei Integrationsversuchen
- unbürokratische **externe Unterstützung und Beratung** der Arbeitgeber (u.a. von IV-Stellen)
- einfache, konkrete Tools zur praktischen Unterstützung



Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung

- Zielsetzung ist in jedem Fall die vollständige oder teilweise Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit eines Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- **Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit:** die Chance ist am grössten, wenn **einsetzende gesundheitliche Beeinträchtigungen** mit Auswirkungen auf den Arbeitsplatz möglichst frühzeitig **erkannt und thematisiert** werden. Mit gezielten Massnahmen kann der bisherige Arbeitsplatz erhalten werden, eine Umplatzierung vorgenommen werden oder ein geeigneter Arbeitsplatz bei einem andern Arbeitgeber vermittelt werden
- **Wiedereingliederung:** erfordert **gezielte Unterstützung** der betroffenen Person und des neuen Arbeitgebers; eine Wiedereingliederung braucht in der Regel längere Zeit und muss beidseitig möglichst **risikofrei** ablaufen können



Arbeitgeber brauchen gezielte Unterstützung ...

- Der gute Wille der Arbeitgeber reicht nicht: der Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Betrieb ist anforderungsreich und nicht per se zuoberst auf der Pendenzenliste der Unternehmung
- Im Rahmen der IV-Revisionen wurden deshalb konkrete Instrumente geschaffen zur Unterstützung von Arbeitgebern, die sich erfolgreich um den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und die Wiedereingliederung kümmern
- **Zentrale Instrumente: *Früherfassung; Frühintervention; berufliche Massnahmen; Arbeitsversuch; Einarbeitungszuschüsse; Beratung durch die IV-Stellen* u.a.m.**



... und engagieren sich!

- Unter Federführung des SAV wurden gemeinsam mit den IV-Stellen, den Privatversicherern, der SUVA, den Behindertenorganisationen sowie diversen engagierten Unternehmen Projekte lanciert wie FER oder ConCerto
- Unter dem Patronat des SAV wurde ein Arbeitgeberportal aufgebaut: www.compasso.ch
- Auf dem Portal finden Arbeitgeber viele sachdienliche Informationen, konkrete Hilfen und Erfahrungsberichte anderer Unternehmen
- Die Aktivitäten werden weiter ausgebaut, so schliessen sich in Kürze die Träger von FER, ConCerto und Compasso zusammen, um den Arbeitgebern noch bessere Unterstützung bieten zu können



compasso // Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber

Sie suchen Informationen zum Umgang mit Mitarbeitenden, die eine veränderte Leistungsfähigkeit zeigen? Sie wollen einen Menschen mit Handicap einstellen? Oder Sie haben Fragen zu möglichen Unterstützungsangeboten, wenn Sie Arbeitnehmende beschäftigen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind? Willkommen auf dem Informationsportal „compasso“.

Aktuell: «This-Priis» 2011 für Prang+Partner AG, Archplan und das Reisebüro Bettio. [Weitere Infos](#) »



Bestehende Arbeitsverhältnisse

Für eine erfolgreiche Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, deren Leistungsfähigkeit sich verändert hat, ist entscheidend, dass Sie frühzeitig handeln.

[Weitere Infos](#) »



Neueinstellungen

Für eine erfolgreiche Neueinstellung eines beeinträchtigten Mitarbeitenden ist entscheidend, dass Sie die vorhandenen Unterstützungsangebote kennen und optimal nutzen.

[Weitere Infos](#) »



So gelingt's!

compasso

Erfolgreiche Integration in der Praxis. Lesen Sie Fallbeispiele aus der ganzen Schweiz.

[Zu den Fallbeispielen](#) »

Patronat



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Compasso
wird
unterstützt
durch



Helsana



Die Mobiliar
Versicherungen & Vorsorge

suva
care



VICTORINOX

Swiss Re



DIE POST



CSS
Versicherung

Arbeitsplatzerhaltung und Wiedereingliederung rechnen sich!

- Die Erfahrungen vieler Unternehmen zeigen: Arbeitsplatzerhaltung und Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen ist aufwändig, trotzdem lohnt es sich!
- Mit einer frühzeitigen Erfassung und gezielten Massnahmen lassen sich lange Ausfallzeiten, know-how-Verlust und hohe Fluktuationskosten verhindern! Auf dem Thema erfolgreiche Unternehmen konnten zudem ihre Versicherungsgebühren in Zusammenarbeit mit Privatversicherern (KTG, UVG) teilweise markant senken!
- Viele Unternehmen beklagen schon jetzt einen Fachkräftemangel. Haben Sie schon einmal überlegt, eine Person mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung anzustellen, um einen Bedarf zu decken?



Berufliche Eingliederung: es funktioniert!

- **gemeinsam klappt es** (vgl. Medienmitteilung der IV-Stellen-Konferenz vom 11. März 2013)!
- IV-Stellen haben 2012 fast **17'000 Menschen mit Behinderung integriert** (= 44% mehr als 2011)
- darunter fallen Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im selben Unternehmen, Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern (2012 wurden **6000 Arbeitsplätze mit Behinderten neu besetzt**)
- **weniger IV-Renten, mehr berufliche Eingliederung!** (vgl. Medienmitteilung des BSV vom 29.4.2014); innert 10 Jahren hat sich das Verhältnis von Menschen, die Rente erhalten, gegenüber Menschen, die Massnahmen zur beruflichen Eingliederung erhalten, umgekehrt
- **Zusammenarbeit** von betroffener Person, Arbeitgeber, behandelndem Arzt, IV und Privatversicherern als Erfolgsfaktoren
- Arbeitgeber sind **engagiert, offen und sensibilisiert**



IV-Stellen in Schlüsselfunktion: nutzen sie deren Angebote!

- Die IV-Stellen sind für die Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen Massnahmen zuständig
- Sie wurden in den letzten Jahren fachlich und personell besser ausgestattet, um den betroffenen Menschen und den beteiligten und interessierten Arbeitgebern eine gute Dienstleistung bieten zu können
- IV-Stellen beraten, coachen, vermitteln, finanzieren ...
- Nutzen sie die Angebote der IV-Stellen als Partner, fordern sie sie heraus, kritisieren sie, arbeiten sie konstruktiv zusammen ...
- Nutzen sie heute anschliessend die Möglichkeit, für sie interessante Unterstützungsangebote näher kennen zu lernen!



Demografie am Arbeitsmarkt: Chancen für Menschen mit Beeinträchtigungen?

- Viele Arbeitgeber haben die Notwendigkeit erkannt, sich gezielt für die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und die Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen einzusetzen
- Sie schaffen damit eine win-win-win-Situation: für die betroffene Person, die eine Perspektive hat; für die IV als Sozialversicherung, die finanziell gesunden muss; für sie selbst als Arbeitgeber, um know-how zu erhalten oder neu zu beschaffen
- Aufgrund der demografischen Alterung wird die Nachfrage nach inländischen Arbeitskräften in den nächsten Jahren kontinuierlich steigen; der Megatrend stellt damit auch für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Chance dar!
- Um diese Chancen zu nutzen, braucht es das Commitment der Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmer!



Fazit

- Die demografische Alterung als Megatrend bringt schon bald grosse Herausforderungen für den Arbeitsmarkt, die Sozialpolitik und das Gesundheitswesen
- Arbeitgeber müssen sich rasch darauf einstellen und die Voraussetzungen schaffen, um das Potenzial von Frauen, älteren Arbeitnehmenden **und Menschen mit Beeinträchtigungen** noch besser zu nutzen
- Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung gelingen, wenn die Arbeitgeber sensibilisiert sind, frühzeitig handeln und dabei professionell – u.a. durch die IV – unterstützt werden
- Arbeitgeber schaffen damit eine win-win-win-Situation: für sich, für die Gesundung der IV und last but not least für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen!





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

