



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

# Demografie am Arbeitsmarkt: Chance für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen?

GEWA i-day, 22. Oktober 2015

Martin Kaiser, Leiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen

# **Megatrend demografische Alterung: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft**



# Demografischer Wandel als weltweiter Megatrend

## – 3 Treiber (UNO)

- **Lebenserwartung – Geburtenrate – Migration**
- Weltbevölkerung: 7.28 Mia. 2014, 9,6 Mia. 2050
- Anteil über 60-jährige weltweit: gut 10% 2014 (knapp 800 Mio.), 22% 2050 (gut 2 Mia.)
- Geburtenrate weltweit heute 2,5 Kinder, 2100 unter 2,1 (d.h. unter der so genannten «Ersatzschwelle»)
- regional unterschiedliche Entwicklungen haben aber starke Veränderungen bezüglich Anteil der einzelnen Staaten an der Weltbevölkerung zur Folge
- deshalb ist auch mit starken Veränderungen der Wirtschaftskraft zu rechnen
- hat massive Auswirkungen insbesondere auf **Gesundheitswesen, Arbeitsmärkte und Sozialversicherungssysteme**



# Der demografische Wandel in der Schweiz (1)

- Lebenserwartung im Alter 65:
  - 1948: 12,4 Jahre Männer, 14 Jahre Frauen
  - 2014: 19,5 Jahre Männer, 22,4 Jahre Frauen (davon bei guter Gesundheit: 12,5 resp. 12,9 Jahre)
  - 2030: 21,8 Jahre Männer, 24,7 Jahre Frauen
- Bevölkerungsentwicklung in Mio.:
  - **2015**: 8,3, **2030**: 9,5, **2045**: 10,2
- Anteil über 65-jährige an Gesamtbevölkerung:
  - **2015**: 1,5 Mio. / 29,1%, **2030**: 2,2 Mio. / 39,6%, **2045**: 2,7 Mio. / 48,1%
- Geburtenrate:
  - **2015**: 1,42 / **2030**: 1,47 (Anteil EWR: 1,48 / 1,56; Nicht-EWR: 2,2 / 2,2)



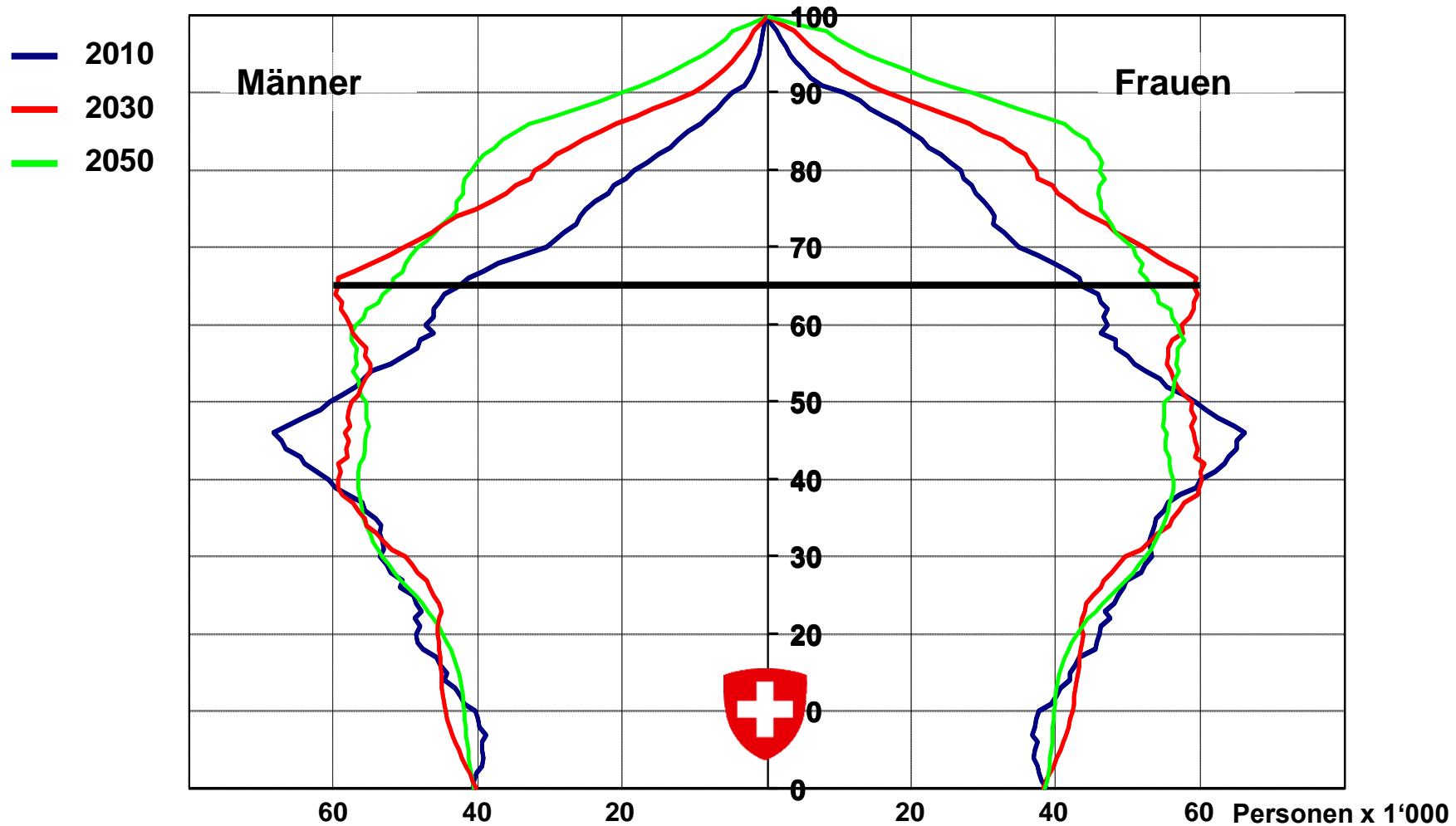
# Der demografische Wandel in der Schweiz (2)

- Jährliche Zunahme Neurentner:
  - **2000**: 15'000 / **2005**: 25'000 / **2010**: 35'000 / **2030**: 60'000
- Aktuelles durchschnittliches Pensionierungsalter:
  - **Frauen**: 63,1 Jahre / **Männer**: 63,7 Jahre
- Aktuelle Erwerbsquote im Alter 65 – 69 Jahre:
  - 21 %

(Quelle: BfS)



# Der demographische Wandel als Herausforderung des Sozialstaates Schweiz



Quelle: BSV



# Haupt-Herausforderungen der demografischen Alterung für Wirtschaft und Gesellschaft

## ■ **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 (**«Demografiesteuer»!**)



# Demografische Alterung und 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
- UBS (Konjunkturanalyse 2. Quartal 2014): in den nächsten 10 Jahren wächst die **Lücke** an Arbeitskräften in CH auf ca. **eine halbe Million Vollzeitäquivalente** an!



## Deshalb ist das Thema «Berufliche Eingliederung» relevant!

- durch den demografischen Wandel wird es immer wichtiger, brach liegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen;
- auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist das Thema «Berufliche Eingliederung» relevant. Denn der Verlust eines Mitarbeitenden verursacht hohe Kosten. Für Mitarbeitende auf der ausführenden Ebene und im unteren Management werden die Kosten auf 30 bis 50% des Jahresgehalts geschätzt. Mit zunehmender Position und Spezialisierung steigen auch die Kosten.

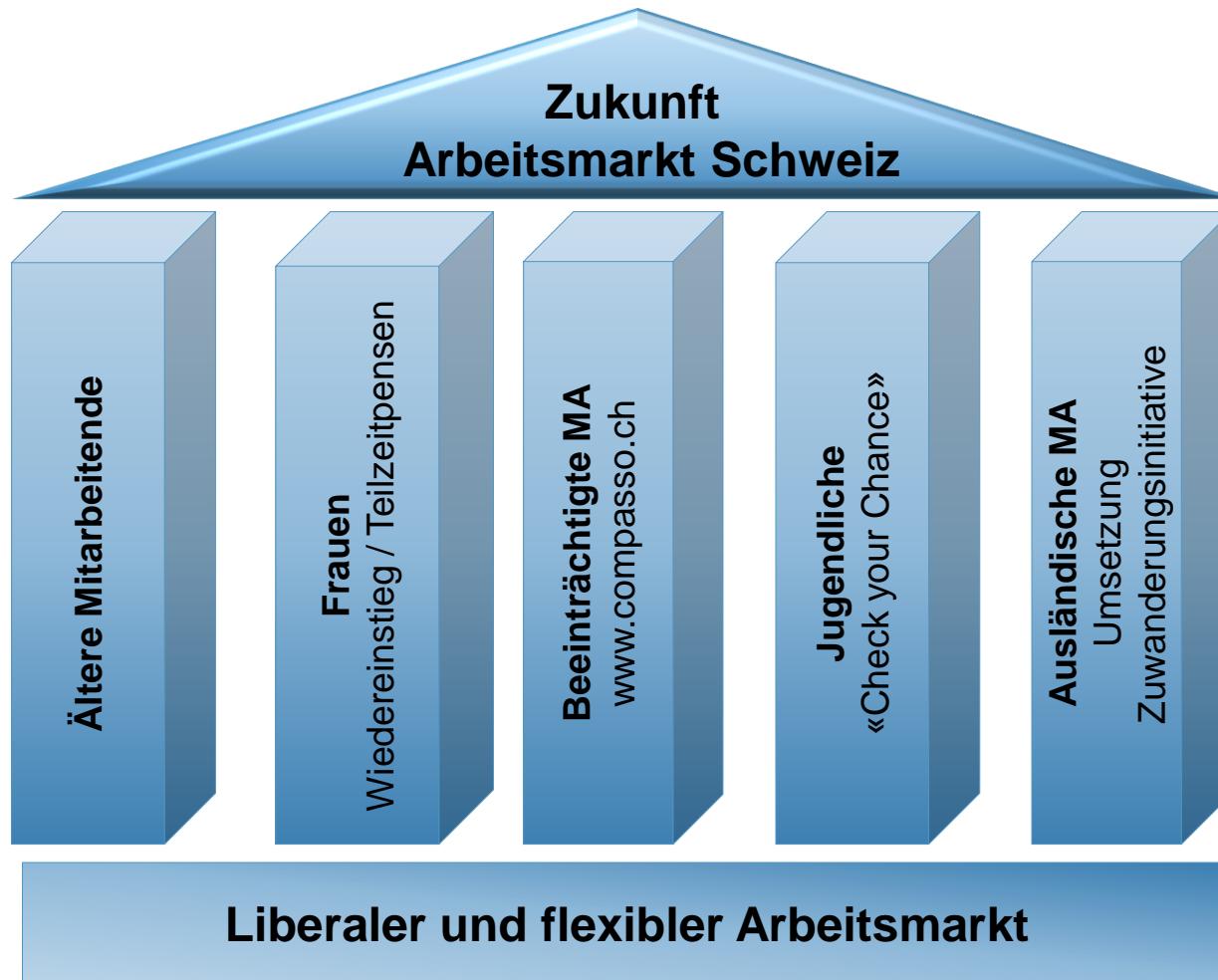


# Arbeitgeber handeln!



# Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



# Aktive Rolle der Arbeitgeber: [www.compasso.ch!](http://www.compasso.ch)

- Compasso ist das Informationsportal für Arbeitgeber zu Fragen der Beruflichen Eingliederung an der Schnittstelle von Unternehmen, Betroffenen und diversen Systempartnern der beruflichen Integration.
- Auf dem Portal [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) finden Arbeitgeber Antworten auf sämtliche Fragen zur Beruflichen Eingliederung von beeinträchtigten Personen.
- Der Verein Compasso ist breit abgestützt und steht unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Mehr als 40 Mitglieder aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor – von kleineren bis zu grossen Arbeitgebern und Branchenverbänden – verbinden darin ihre Interessen.
- Compasso verfügt über ein starkes Netzwerk mit Krankentaggeld- und Unfallversicherern, der IV-Stellenkonferenz, der Suva, dem Pensionskassenverband, Behindertenorganisationen und -institutionen sowie mit Anbietern von Integrationsdienstleistungen.



# Compasso hat eine ambitionierte Vision

## ■ Vision

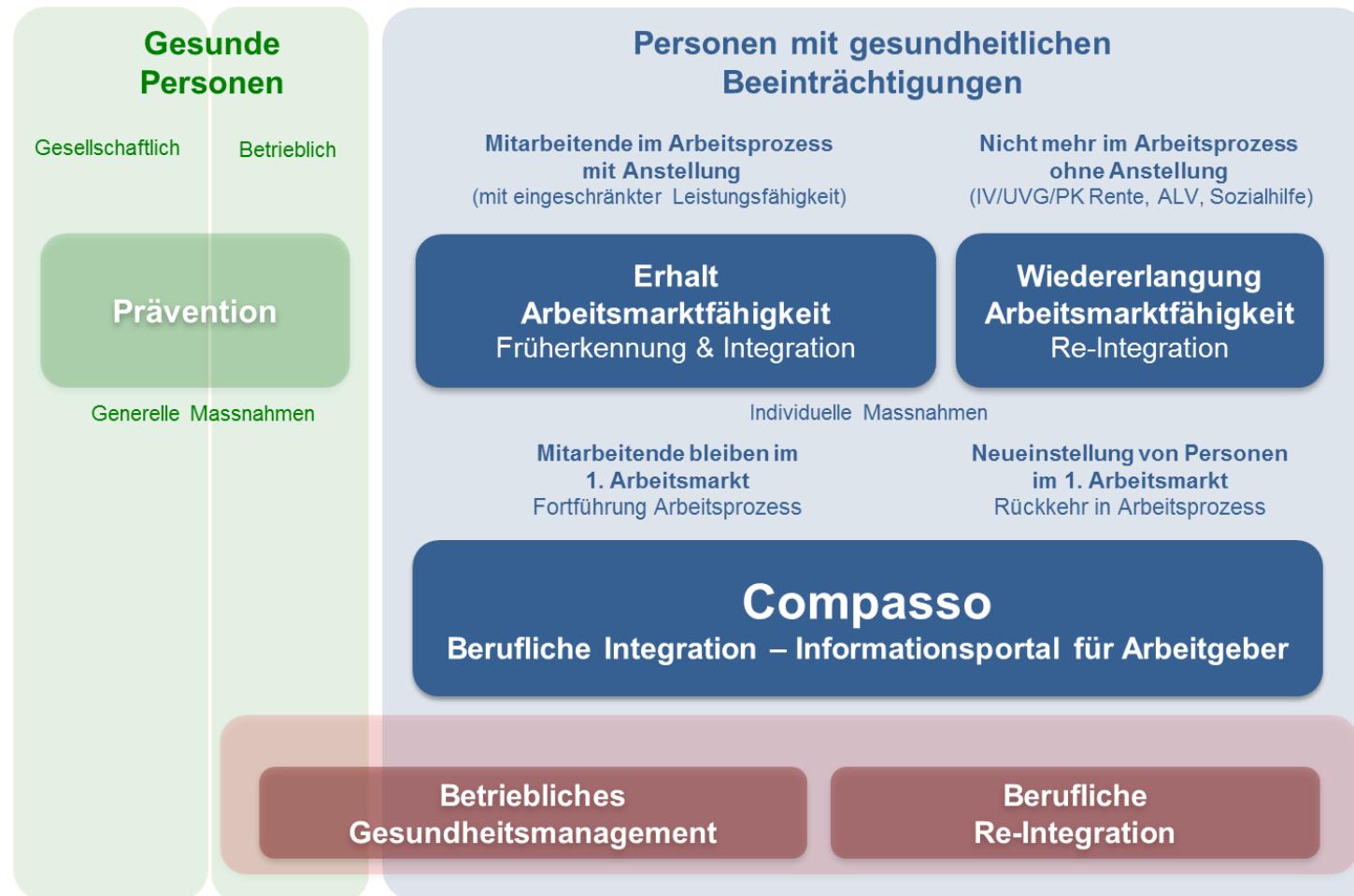
- Frühzeitige Erkennung gesundheitlicher Probleme von Mitarbeitenden sowie Einleiten von rechtzeitigen Massnahmen
- Vermeidung von Abgängen aus dem ersten Arbeitsmarkt
- Unterstützung beim Prozess der Reintegration

## ■ Mission

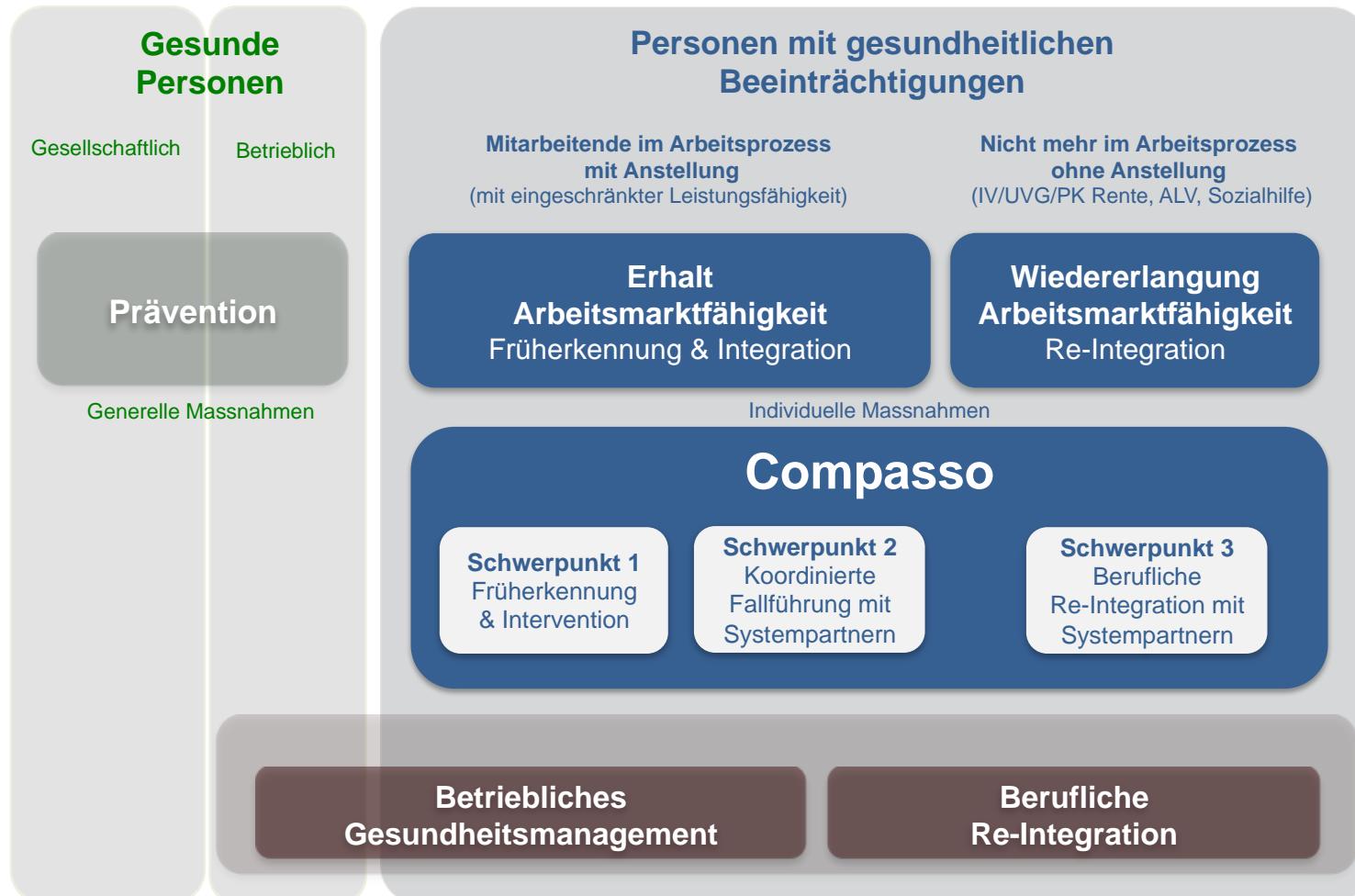
- Entwicklung von Strategien und Pflege von Prozessen zur Unterstützung von Arbeitgebern und Koordination der Systempartner zur Früherkennung und Reintegration
- Entwicklung neuer Ideen und interdisziplinärer Austausch
- Sensibilisierung und aktive Kommunikation für die Arbeitgeber, die Systempartner und die Öffentlichkeit



# Compasso fokussiert auf die Eingliederung von beeinträchtigen Personen mit oder ohne Anstellung



# Schwerpunkt laufende Projektarbeiten



# Erfolgsfaktoren der beruflichen Eingliederung



# Erfolgsfaktoren

- Arbeitgeber sind **sensibilisiert** und schaffen zusammen mit ihren Kadern und Mitarbeitern die erforderliche positive **Kultur** im Umgang mit Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- Arbeitgeber brauchen **einfache, praxisorientierte Instrumente** zur Unterstützung der Eingliederungsprozesse und **klar strukturierte Unterstützungsangebote** der verschiedenen Systempartner (IV, Privatversicherer, SUVA, Ärzte, Behindertenorganisationen etc.)
- Arbeitgeber brauchen **zielorientierte gesetzliche Rahmenbedingungen, aber keine starren, praxisuntauglichen Vorgaben**; Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Reintegration sind auch situative Prozesse!



# Arbeitgeber brauchen gezielte Unterstützung!

- Sensibilisierung ist conditio sine qua non;
- Doch sie alleine resp. der gute Wille der Arbeitgeber reichen nicht aus: der Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Betrieb ist anforderungsreich und nicht per se zuoberst auf der Pendenzenliste der Unternehmung;
- Es braucht deshalb konkrete, praxisorientierte Instrumente und Prozesse zur Unterstützung von eingliederungsbereiten Arbeitgebern und betroffenen Arbeitnehmenden, die sich **gemeinsam** erfolgreich um den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und die Wiedereingliederung kümmern!



# Berufliche Eingliederung rechnet sich!

- Die Erfahrungen vieler Unternehmen zeigen: Arbeitsplatzerhaltung und Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen sind aufwändige Herausforderungen, trotzdem lohnen sie sich!
- Mit einer frühzeitigen Erfassung und gezielten Massnahmen lassen sich lange Ausfallzeiten, know-how-Verlust und hohe Fluktuationenkosten 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!

- 19'578 Menschen mit Beeinträchtigungen haben die IV-Stellen im Jahr 2014 im ersten Arbeitsmarkt platziert (Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im gleichen Unternehmen, Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern, Arbeitsvermittlungen als Folge von Rentenrevisionen); ***in diesen 19'578 Fällen haben die jeweiligen Arbeitgeber mitgezogen und eine win-win-win-Lösung ermöglicht!***
- **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
- Arbeitgeber sind **engagiert, offen und sensibilisiert**



# Fazit: Demografie am Arbeitsmarkt – Chance für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen!

- Die demografische Alterung als Megatrend bringt schon bald grosse Herausforderungen für den Arbeitsmarkt, die Sozialpolitik und das Gesundheitswesen
- Arbeitgeber stellen sich darauf ein und schaffen die Voraussetzungen, um das Potenzial von Menschen mit Beeinträchtigungen noch besser zu nutzen
- Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung gelingen, wenn die Arbeitgeber sensibilisiert sind, frühzeitig handeln und dabei professionell unterstützt werden
- Arbeitgeber schaffen damit eine win-win-win-Situation: für sich selbst, für die Gesellschaft und last but not least für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen!



# **Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

Martin Kaiser

Leiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen / Präsident Compasso

[kaiser@arbeitgeber.ch](mailto:kaiser@arbeitgeber.ch)

