



gebo Sozialversicherungen AG®
Grossplatzstrasse 10 CH-8118 Pfaffhausen
Tel. 044 887 22 52 Fax 044 887 22 51
www.gebo.ch info@gebo.ch

„World aging and generations congress“
St. Gallen 2005, Rückblick II

Herausforderungen einer alternden Gesellschaft

Die sich verändernde Bevölkerungsstruktur zwingt zum Umdenken Interdisziplinäre Lösungen sind gefragt

Von Gertrud E. Bollier

In knapp zwanzig Jahren werden in der Schweiz drei Personen im Erwerbsalter (21- bis 64-Jährige) für zwei Renten sowie ein Kind aufzukommen haben und dabei noch die durch uns angehäuften Staatsverschuldung abzutragen haben. Sind diese Erwachsenen bereit und in der Lage die Güter und Dienstleistungen für die ältere teils recht solvente Generation bereitzustellen, während sie die eigenen Bedürfnisse kaum befriedigen können?

Die Systeme der sozialen Sicherung stehen im Spannungsfeld zwischen demographischer und wirtschaftlicher Entwicklung sowie sich verändernden Lebens- und Arbeitsformen. Durch den mit unserer AHV umgesetzten Generationenvertrag, - wonach die aktive Bevölkerung mit ihren Beiträgen zur Finanzierung der Renten beiträgt -, konnten die Familien entlastet und die Altersarmut behoben werden.

Dieser Generationenvertrag wird fortbestehen, aber – was heute zumeist noch totgeschwiegen wird - künftig viel grösseren Spannungen ausgesetzt sein. Erste Anzeichen lassen sich in der Diskussion um die Finanzierung der Langzeitpflege erkennen, welche mittels Prämien der ab 55-Jährigen finanziert werden soll. Viele ältere Menschen fragen sich, ob es da noch opportun sei, dass sie über die Steuern wesentlich an die Prämienverbilligung junger Familien, Kinderbetreuungsstätten usw. beitragen müssen.

Für die Zukunft wird es bedeutend sein, den Schritt vom Generationenvertrag zur Generationensolidarität zu machen.

Über 500 Personen aus 35 Nationen haben am „world aging and generations congress 2005“ vom 29. Sept. bis 1. Okt. in St. Gallen teilgenommen. Ausgehend von Grundsatzreferaten von hochrangigen Vertretern der Uno, WHO, OECD und EU-Kommissionen, wurde in von Wissenschaftern aus allen fünf Kontinenten geführten Workshops einzelne Aspekte vertieft und mit den anwesenden Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Hochschulen diskutiert.

Schnell bildeten sich in den Pausen interdisziplinäre Gruppen, welche länderübergreifend ihre Gedanken zur sich wandelnden Gesellschaft und den damit verbundenen Herausforderungen und ihre Erfahrungen austauschten. Als Redaktorin der Finanz und Wirtschaft durfte ich teilhaben.

Die nachstehenden Beiträge beziehen sich auf Impulse dieses Kongresses aber auch anderer Veranstaltungen und Schriften, wie die am 31.10.2005 in Bern vorgestellte Studie „Familie und Beruf“. In der Finanz und Wirtschaft wird eine Zusammenfassung erscheinen.

Demographische Entwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung wird die Gesellschaft der Industriestaaten vor neue Herausforderungen stellen. In Westeuropa, Nordamerika, Japan und China bahnt sich eine noch nie da gewesene Altersstruktur der Bevölkerung an.

Die Bevölkerungsstruktur ergibt sich durch

- ▶ die Relation zwischen Erwerbsbevölkerung (21- bis 64-Jährige) und Personen im Rentenalter
- ▶ die Fertilität, d.h. Anzahl Geburten pro Frau
- ▶ und die Migration (Zu- /Abwanderung)

Relation zwischen Erwerbsbevölkerung und Personen im Rentenalter

Über das sich verschiebende Verhältnis zwischen Erwerbsbevölkerung und Personen im Rentenalter wurde bereits im ersten Teil der Ausführungen berichtet.

Der durchschnittliche Weltenbürger ist gut 40-Jährig							
Quelle: Universität St. Gallen, basierend auf UNO (Census bureau for US 2004)							
Durchschnitt. Alter (Jahre)	Weltweit	USA	Lateinamerika	Europa/Russland	Japan	China	Indien
2000	26,8	35,3	18,3	37,6	41,3	30,1	23,4
2025	32,8	38,5	21,8	44,4	50,5	39,5	28,5
2050	37,8	39,1	27,0	47,1	52,3	44,8	38,7
Zunahme 2000/2050	11,0	3,8	8,7	9,5	11,0	14,7	15,3

Europa/Russland = ganz Europa inkl. Russland mit asiatischem Teil

Die Fertilität

Zum einen hat sich in den letzten hundert Jahren die Lebenserwartung dank der besseren Hygiene, Ernährung, medizinischer Versorgung usw. in etwa verdoppelt. Das ist eine Seite der demographischen Alterung. Zum andern sinken die Geburtenraten (Fertilität) seit gut dreissig Jahren.

Statistisch gesehen müssten für ein konstantes Bevölkerungswachstum pro Frau 2,1 Kinder geboren werden, was in West- und Osteuropa, China und Japan bei weitem nicht erreicht wird. Die Ursachenforschung zeigt, dass Jugendliche viel länger bei ihren Eltern leben und in Ausbildung stehen. Das Alter im Zeitpunkt der Erstgeburt hat sich innerhalb einer Generation von 25 auf 30 Jahre erhöht. Darauf zu schliessen, dass mit einer Geburtenrate von 1,3% sehr viele Frauen nur ein Kind hätten, sei falsch. Stark im Zunehmen begriffen ist die Zahl jener jungen Leute, die gar keine Kinder haben wollen.



Das Familienbild ist insofern zu relativieren, als neben den kinderlosen Haushalten nicht die Einkindfamilie dominiert. „**Wenn Kinder, dann gleich mehrere**“ lässt sich nicht nur am Beispiel Grossbritanniens belegen.

In Westeuropa finden sich am häufigsten Mütter mit zwei Kindern. Unerwartet ist die Erkenntnis, dass mit steigender Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt die Kinderzahl steigt.

Am besten helfen wir jungen Leuten, ihr Umfeld nach ihren Bedürfnissen auszugestalten. In Skandinavien wird auf Tagesstrukturen für die Kinder gesetzt. Frankreich, ebenfalls ein Land mit stabilem politischen Klima, bietet ausgedehnte Familienleistungen, sei dies in dem Gewähren von Elternurlaube oder finanzieller Art.

Migration (Zu- /Abwanderung)

In der Folge stellt sich die Frage, ob der Bevölkerungsrückgang durch Zuwanderung gebremst werden kann. Die Altersstruktur ist in den einzelnen westlichen Staaten unterschiedlich und hängt stark mit der Fertilität zusammen. Längerfristig wird von der Wissenschaft eine höhere Geburtenrate und stärkere Erwerbsbeteiligung der Einwohnerschaft für effektvoller gehalten als eine Zunahme der Migration. Durch Zuwanderung erhöhe sich das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung und sie durchmische sich stärker, was wiederum zu ethnischen und sozialen Spannungen führen könnte.

Die Wirtschaftliche Entwicklung

Arbeitsmarkt und Volkswirtschaft

Während wir zurzeit mit einer für schweizerische Verhältnisse relativ grossen Arbeitslosigkeit, vor allem unter den jüngeren Arbeitssuchenden, konfrontiert sind, wird sich das Bild in zwanzig Jahren wenden. Schon früher dürften qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden und in hartem Wettbewerb zu den neuen Industriestaaten wie Indien und China stehen.

Bedingt durch die veränderte Bevölkerungsstruktur wird sich die Wertschöpfung (Bruttoinlandprodukt) senken, was teilweise durch eine erhöhte Produktivität kompensiert werden kann. **Abhilfe kann durch eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen und eine verstärkte Erwerbsbeteiligung älterer Menschen geschaffen werden.**

Der stetige Strukturwandel am Arbeitsplatz bedingt ein lebenslanges Lernen und beinhaltet den Willen der Einzelperson aber auch die Bereitschaft der Arbeitgeber, ältere Mitarbeiter an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilhaben zu lassen.

Familie und Beruf verbinden

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zum wirtschaftspolitischen Thema geworden (OECD-Rapport, Familienbericht 2004 des Eidg. Departements des Innern usw.). **Die Doppelbelastung von Beruf und Familie wird nach wie vor fast ausschliesslich von Frauen getragen.** Während der Erwerbsverlauf von Männern durch die Geburt von Kindern nicht beeinträchtigt wird, sind unter den Frauen Erwerbsunterbruch und Pensumsreduktion typisch.



Die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die so genannte Nettoerwerbstätigenquote ist zwischen 1991 und 2003 von 66,4 **auf 70,7 Prozent gestiegen**. Wo die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gegeben ist, verlassen die meisten Mütter nach der Geburt den Betrieb, kehren typischerweise nur mit geringem Pensum zurück und werden in ihrem weiteren Berufsleben nicht auf den Positionen eingesetzt, für die sie qualifiziert sind.

Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz Quelle: EDI Familienbericht 2004	
zwischen 1991 und 2003	
▶ alle Frauen/Mütter	von 66,4 auf 70,7%
▶ unter 25- bis 39-Jährige	von 66,9 auf 76,6%
▶ Frauen in Paarhaushalten	
▶ mit bis 14-jährigen Kindern	von 57,4 auf 78,4%
▶ Tertiärausbildung	von 63,2 auf 78,4 %
Nach der Geburt eines Kindes unterbrechen die meisten Mütter ihre Erwerbstätigkeit.	
▶ Die Erwerbsquote der kinderlosen Frauen zwischen 20-44 Jahren beträgt 86%. Jene von Frauen im 1. Jahr nach Geburt des Kindes 50%, nach der Einschulung der Kinder steigt sie auf 66%.	

Unsere Wertschöpfung hängt von der Qualifikation, der Innovation und Kreativität der Arbeitskräfte ab. Es ist nicht opportun, Menschen zu Lasten der öffentlichen Hans ausbilden und dann ihr Wissen und ihre Kompetenz brachliegen zu lassen!

Der in rund zehn Jahren eintretenden demographie-bedingten Verknappung der Arbeitskräfte könnte mit einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen begegnet werden. Aus dieser Massnahme errechnet die OECD eine Zunahme des Bruttoinlandprodukts von 0,3 Prozent pro Jahr.

Als Instrument einer familienfreundlichen Personalpolitik steht eine Vielzahl von Einzelmassnahmen zur Verfügung. Sie müssen in jedem Unternehmen in Abhängigkeit von den betrieblichen Erfordernissen und dem Umfeld ausgewählt werden.

Der Nutzen liegt zu einem wesentlichen Teil in „Soft factors“, d.h. in für die Unternehmen bedeutsamen, aber nur schwer mess- und quantifizierbaren Effekten für die Beschäftigten.

Familienfreundliche Massnahmen

Quelle: Prognos-Studie „Beruf und Familie“ MGB 2005

- ▶ **Unterstützung in der Kinderbetreuung** durch die Reservation von Belegplätzen in Betreuungseinrichtungen und nach Einkommen gestaffelte Betreuungskostenzuschüsse
- ▶ **Familienbezogene Freistellung von Müttern** über den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub hinaus
- ▶ **Beratung** der werdenden Eltern über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ▶ **Vaterschaftsurlaub**, um Paaren von Beginn an eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu ermöglichen
- ▶ **Abgestufte familien-bedingte Teilzeitarbeit**, damit eine laufende Anpassung der Pensen und Arbeitszeitmodelle an die mit dem



Ein Teil der Wirkungen, wie eine geringere Fluktuation, lässt sich quantifizieren und in harten Zahlen abbilden.

Alter der Kinder sich ändernden Erfordernisse der Eltern erfolgt

- ▶ **Telearbeitsplätze**, die den Eltern durch den Wegfall der Wegzeiten höhere Flexibilität und Zeitersparnisse bieten.

Standardlösungen gibt es nicht. Die Bedürfnisse variieren je nach der Tätigkeit, der Einbindung der Beschäftigten in familiäre und andere Netzwerke, dem bestehenden Betreuungsangebot vor Ort und vielem mehr. Die Prognos-Studie „Beruf und Familie“ geht von einem Grossbetrieb aus. Aber auch für kleine und mittelgrosse Unternehmen können durch die Kombination einzelner familienfördernder Massnahmen vorteilhafte Effekte erzielt werden, welche die Kosten bei weitem übertreffen. Entscheidend für den Erfolg sind die Unternehmenskultur und speziell die Akzeptanz familiärer Belange unter den Führungskräften.

Nutzeffekte der betrieblichen Familienpolitik

(Quelle: Prognos-Studie Beruf und Familie /MGB)

- ▶ **Der Rückkehreffekt**, d.h. die häufigere Rückkehr von Müttern - nach der Geburt des Kindes - ins Unternehmen, wodurch dieses Kosten für die Wiederbesetzung von Stellen spart.
- ▶ **Der Teilzeiteffekt**, d.h. das Ermöglichen von höheren Teilzeitpensen bei der Rückkehr ins Unternehmen, wodurch dieses Kosten für Ersatzkräfte spart.
- ▶ **Der Karriereeffekt**, d.h. das Ermöglichen von qualifizierten Berufslaufbahnen, wodurch eine höhere Zahl qualifizierter Positionen durch „Inhouse-Besetzungen“ erfolgen kann. Dadurch spart das Unternehmen im Vergleich zu den Kosten für externe Rekrutierungen.

Erwerbsbeteiligung älterer Menschen verstärken

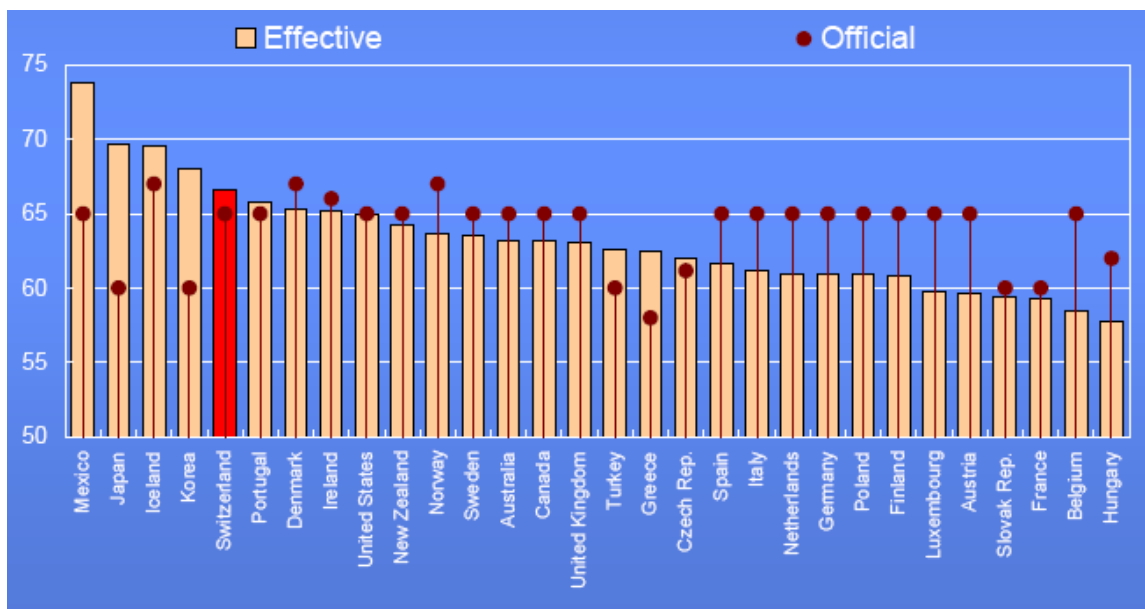
Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen in Prozenten							
Quelle: OECD employment outlook 2002							
Staat	Total	Männer	Frauen	Staat	Total	Männer	Frauen
Island	85,6	91,0	80,2	Grossbritannien	52,2	61,6	43,2
Norwegen	67,4	72,3	62,3	Finnland	45,9	46,7	45,1
Schweiz	67,1	81,0	55,3	Niederlande	39,6	50,5	28,0
Schweden	67,0	69,6	64,3	Deutschland	36,8	45,4	28,4
Japan	62,0	77,5	47,3	Frankreich	36,5	41,4	31,8
USA	58,4	65,8	51,6	Österreich	27,4	37,9	17,4
Dänemark	56,6	63,1	49,6	Belgien	25,2	35,1	15,6

Es ist nicht zwingend davon auszugehen, dass ältere Personen zeitlebens dieselbe Erwerbstätigkeit ausüben, sondern sich selber organisieren und Freiraum für ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten schaffen müssen. Vor allem für Junge und Arbeitskräfte mit schlechteren Qualifikationen ist ein ehrlicher zweiter Arbeitsmarkt mit anerkannter – evtl. ehrenamtlicher – Tätigkeit zu schaffen. Dort könnten sie mit älteren, besser qualifizierten, die sie als Mentor unterstützen, die sinnerefüllende Tätigkeit der Arbeit erkennen lernen.

Die OECD empfiehlt das Rentenalter anzuheben und der Rentenermittlung ein Lebensarbeitszeitmodell zu Grunde zu legen. Im einem ersten Schritt seien die Anreize zur Frühpensionierungen dämpfen und das Abgleiten auf alternative Pfade wie Invalidisierung und Arbeitslosigkeit durch genaue Kontrolle gering halten. In der Tat lässt sich in den meisten Industriestaaten eine grosse Diskrepanz zwischen dem effektiven Rücktritts und gesetzlichen Rentenalter feststellen.

Pensionierung vor dem Rentenalter

Quelle: OECD, St. Gallen 2005



Veränderte Lebens- und Arbeitsformen

„Das Alter ist weiblich“ begann Sharon Carstairs, Mitglied des Kanadischen Senats ihr beachtenswertes Referat in St. Gallen. Im Alter heisst es mit den Ressourcen umzugehen, den Haushalt bedarfsgerecht zu gestalten, sich um eine ausgewogene gesunde Ernährung zu kümmern und zu pflegen. All diese Kernkompetenzen sind den älteren (Haus-)Frauen eigen. Sie zu fördern und durch gezielte Angebote wie Kochen für Senioren, fit im Alter, Gedächtnistraining, weiterzubilden. In der Schweiz aber auch im Ausland fehlen gezielte Erhebungen über die Aktivitäten von Senioren und entsprechende Programme weitgehend.