

**Zehn Thesen zur Demografie –
Ein Manifest für die Arbeit**

Dr. Martin Flügel, Präsident Travail.Suisse

Bern, Februar 2011

Einleitung

Über die Demografie bzw. die demografische Entwicklung wird viel geschrieben und diskutiert. Eine Konstante dieser vielen Diskussionen ist, dass sie sich vorwiegend um die Altersvorsorge dreht und dabei meist deren Finanzierung in Frage gestellt wird.

Diese Sicht der Dinge ist verfehlt. Das Hauptproblem der Demografie sind die fehlenden Arbeitskräfte. Und zwar fehlende Arbeitnehmende zur Befriedigung grundlegender gesellschaftlicher Bedürfnisse. Vom Arbeitsmarkt, und nicht von der Altersvorsorge, geht für die Menschen in der Schweiz eine Bedrohung aus, wenn nicht rechtzeitig gehandelt wird.

Das vorliegende Thesenpapier zeigt das Manko der bisherigen Demografiediskussion auf und legt dar, wo unseres Erachtens die politischen Handlungsschwerpunkte liegen müssen, wenn die Schweiz die demografische Entwicklung erfolgreich meistern will.

Die Thesen im Überblick

1. Der oft angekündigte, rasante demografische Kollaps findet nicht statt. Die Entwicklung verläuft langsamer als erwartet. Wohlstand und soziale Sicherheit können auch zukünftig gesichert werden, wenn die Politik auf die echten Herausforderungen der demografischen Entwicklung reagiert.
2. Unsere Wahrnehmung der Demografie ist vom Altersaufbau einer Agrargesellschaft geprägt. Die Schweiz befindet sich hingegen im Übergang zu einem modernen Altersaufbau. Die «Überalterung» entpuppt sich als vorübergehender «Demografiebuckel». Echte Probleme bietet jedoch die dauerhafte «Unterjüngung».
3. Die zentrale demografische Herausforderung ist der Arbeitskräftemangel. Und dabei geht es nicht einfach darum, die Wünsche der Wirtschaft nach billigen Arbeitskräften zu berücksichtigen, sondern es fehlt an Arbeitnehmenden zur Befriedigung grundlegender gesellschaftlicher Bedürfnisse.
4. Die demografische Entwicklung ist vergleichbar mit einem wirtschaftlichen Strukturwandel. Hier wie dort heisst das Erfolgsrezept Investieren, nicht Sparen. Und zwar Investieren in die Stärkung der Arbeitnehmenden und die gesellschaftliche Stabilität in der Schweiz.
5. Gute Arbeitsbedingungen sind die beste Medizin gegen den Arbeitskräftemangel. Zukünftig dürfen nicht mehr so viele Menschen aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt fallen. Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für langfristig leistungsfähige und motivierte Arbeitnehmende.
6. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie darf nicht Frauensache bleiben. Die Schweiz muss das Potenzial der Frauenerwerbsarbeit nutzen können, ohne dass zu wenige Kinder geboren werden. Dazu braucht es mehr Anerkennung für die Wahrnehmung von Familienpflichten und eine flächendeckende «Vereinbarkeitsinfrastruktur» als Basisangebot des Service public.
7. Bildung und Weiterbildung sind eine Notwendigkeit. Dank der Steigerung der Produktivität können gleich viel Arbeitnehmende die steigenden demografischen Belastungen tragen. Insbesondere der Anteil der nicht oder tief qualifizierten Arbeitnehmenden ist zu reduzieren.
8. Die Schweiz ist und bleibt auf Zuwanderung angewiesen. Anstatt die Hürden für die Einwanderung immer höher bauen zu wollen, muss sich die Ausländerpolitik an den gesellschaftlichen Bedürfnissen orientieren. Die Schweiz muss als Einwanderungsland global attraktiv sein.
9. Die Finanzierung der AHV ist eine lösbare und tragbare Aufgabe. Die wahre Herausforderung besteht darin, beim Rentenalter und der Rentenhöhe die immer grösser werdenden Ungleichheiten zwischen den Menschen im Alter fair zu berücksichtigen.
10. Die Wachstumschancen der Schweizer Wirtschaft sind intakt. Der steigende Anteil der Care-Ökonomie (Gesundheitswesen, Pflege, Kinderbetreuung etc.) vergrössert jedoch das Risiko steigender Lohnunterschiede. Damit die Löhne aller Arbeitnehmenden miteinander Schritt halten können, müssen Gewinne abgeschöpft und die Steuern erhöht werden.

1. Der oft angekündigte, rasante demografische Kollaps findet nicht statt. Die Entwicklung verläuft langsamer als erwartet. Wohlstand und soziale Sicherheit können auch zukünftig gesichert werden, wenn die Politik auf die echten Herausforderungen der demografischen Entwicklung reagiert.

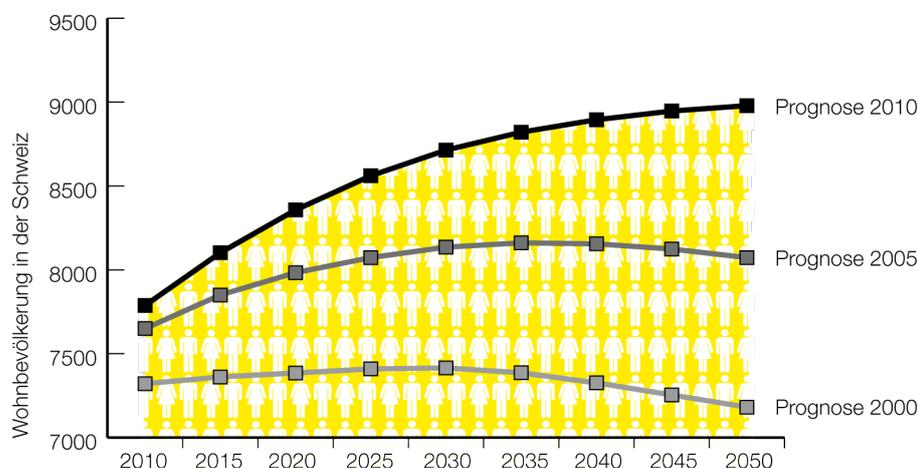
Seit 20 Jahren wird in der Schweiz das Gespenst eines raschen demografischen Kollapses an die Wand gemalt. Von Überalterung oder «Vergreisung» der Gesellschaft, von der Schrumpfung der Bevölkerung und – als Folge davon – vom wirtschaftlichem Niedergang der Schweiz sowie dem finanziellen Kollaps der Sozialversicherungen ist dabei die Rede. Gemäss Prognosen aus den 90er Jahren müsste die AHV heute bereits bankrott sein.

Nun zeigt sich, dass der rasante demografische Kollaps nicht stattfindet. So wurde vor zehn Jahren die Bevölkerung der Schweiz im Jahr 2010 auf 7.33 Mio. Menschen prognostiziert. Tatsächlich leben heute bereits 7.79 Mio. Menschen in der Schweiz. Das ist eine Abweichung von +460'000 Personen oder gut +6 Prozent. Bei der Erwerbsbevölkerung beträgt die Abweichung der Realität von der damaligen Prognose sogar +9 Prozent.

Noch grösser sind die Unterschiede bei den Prognosen für die kommenden Jahrzehnte. Während im Jahr 2000 von einer Schrumpfung der Bevölkerung ab dem Jahr 2030 ausgegangen wurde, wird heute mit einem leichten Wachstum bis 2050 gerechnet. Anstatt einer massiven Abnahme der Erwerbsbevölkerung – mit ihren massiven Folgen für die Wirtschaft und die Finanzierung der Sozialwerke – soll diese nach den neusten Prognosen auch im Jahr 2050 leicht höher liegen als heute.

Die Differenz zwischen den Prognosen und der Wirklichkeit sowie die massiven Korrekturen der Prognosen für die Zukunft zeigen, dass die demografische Entwicklung langsamer verläuft als angenommen. Der Wohlstand und die soziale Sicherheit in der Schweiz können auch zukünftig gesichert werden. Allerdings muss die Politik dazu auf die echten Herausforderungen der demografischen Entwicklung reagieren.

Falsche Angstmacherei mit falschen Prognosen



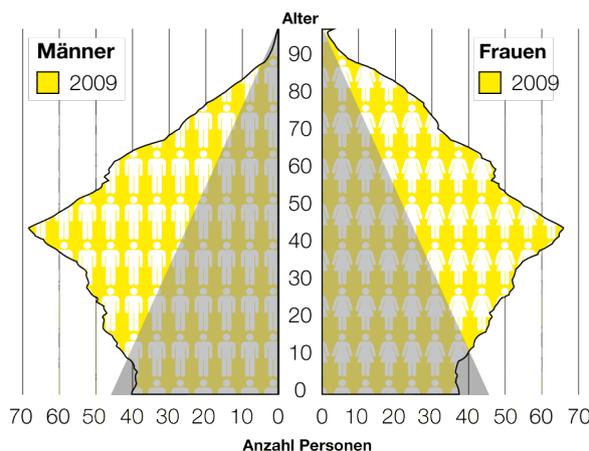
2. Unsere Wahrnehmung der Demografie ist vom Altersaufbau einer Agrargesellschaft geprägt. Die Schweiz befindet sich jedoch im Übergang zu einem modernen Altersaufbau. Die «Überalterung» entpuppt sich als vorübergehender «Demografiebuckel». Echte Probleme bietet jedoch die dauerhafte «Unterjüngung».

Wir sind uns gewohnt, den Altersaufbau einer Gesellschaft anhand der Alterspyramide darzustellen. Wird der aktuelle Altersaufbau mit einer Pyramide verglichen, zeigt die Abweichung das «demografische Problem» (siehe Grafik 1 unten).

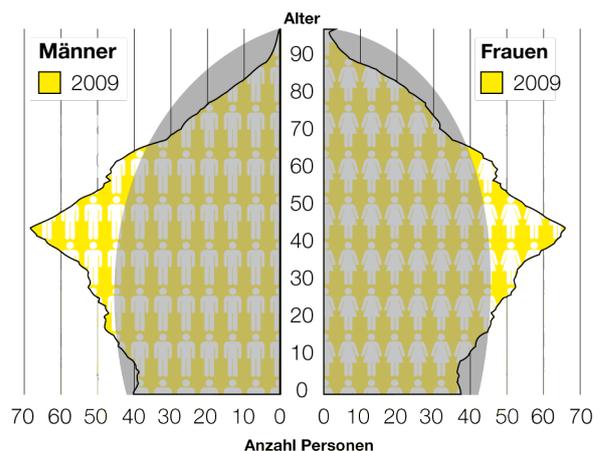
Diese Wahrnehmung ist der Schweiz nicht angemessen. Die Pyramide entspricht dem Altersaufbau einer Agrargesellschaft. Tiefer Wohlstand, fehlender Sozialstaat und geringe medizinische Versorgung prägen diese Gesellschaft. Es werden viele Kinder geboren, weil sie für die Absicherung der Eltern nötig sind. Gleichzeitig sterben aufgrund fehlender medizinischer Behandlung laufend 20-, 30- oder 40-jährige Menschen an Krankheiten, Unfällen etc.

In einer modernen Gesellschaft mit hohem Wohlstand, guter medizinischer Versorgung und staatlicher Absicherung ist das nicht mehr der Fall. Es ist normal, dass weniger Kinder geboren werden. Und die Menschen sterben nicht mehr als Kinder oder junge Erwachsene, sondern erst im höheren Alter. Die demografische Norm einer modernen Gesellschaft ist deshalb ein unten abgeschnittenes Ei. Im Vergleich zu dieser Norm fällt die Abweichung heute viel weniger gravierend aus (siehe Grafik 2). Die demografische Überalterung entpuppt sich als vorübergehender Demografiebuckel. Was hingegen bleibt ist die Unterjüngung, das heisst die tiefere Anzahl Kinder und junge Erwachsene.

Die demografische Katastrophe



Der Demografiebuckel



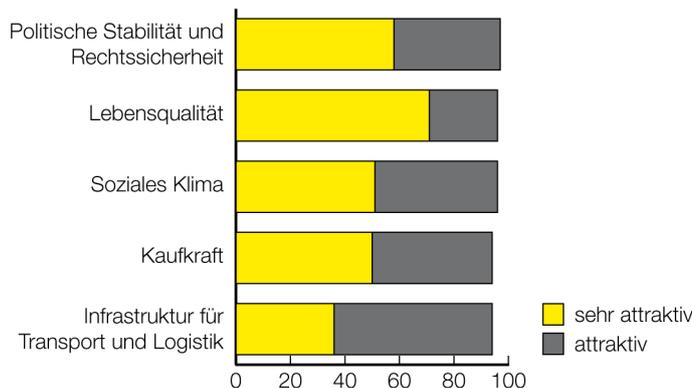
3. Die zentrale demografische Herausforderung ist der Arbeitskräftemangel. Und dabei geht es nicht einfach darum, die Wünsche der Wirtschaft nach billigen Arbeitskräften zu berücksichtigen, sondern es fehlt an Arbeitnehmenden zur Befriedigung grundlegender gesellschaftlicher Bedürfnisse.

In der öffentlichen und politischen Demografiediskussion der letzten 20 Jahre wurde die demografische Entwicklung ausschliesslich mit der Überalterung gleichgesetzt. Wegen der Konzentration auf die steigende Zahl der älteren Menschen wurde die Altersvorsorge als das grösste Problem der demografischen Entwicklung angesehen. Das ist verfehlt.

Die grösste Herausforderung der demografischen Entwicklung ist der Arbeitskräftemangel. Weil die Zahl der Kinder zurückgegangen ist, fehlt es je länger je häufiger am Berufsnachwuchs. Bereits heute ist dieses Problem in vielen Branchen akut oder absehbar. So funktioniert das Gesundheitswesen nur noch dank Personal aus ganz Europa. Steigender Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung und viele Pensionierungen werden diese Problematik rasch akzentuieren. In der Volksschule herrscht Lehrermangel und zudem werden in den nächsten zehn Jahren 30'000 Lehrkräfte pensioniert. Der Fachkräftemangel bei technischen Berufen mit höherem Abschluss beläuft sich trotz relativ hoher Einwanderung auf gut 20'000 Stellen. In den Polizeicorps fehlen bereits heute ungefähr 3'000 Polizistinnen und Polizisten. Dazu kommen etliche gewerbliche Berufe, die kaum Nachwuchs finden. In all diesen Bereichen sind die Ausbildungszahlen zu tief, um den zukünftigen Bedarf zu decken.

Die wichtigste Frage der demografischen Entwicklung lautet also: Wie stehen in der Schweiz auch in zehn, zwanzig oder dreissig Jahren genug Arbeitnehmende zur Verfügung? Und zwar geht es dabei um Arbeitnehmende zur Erledigung vieler gesellschaftlich notwendiger Arbeiten (z.B. Bildung, Betreuung von Kindern oder älteren Menschen, Gesundheitsversorgung, Bau und Unterhalt der Infrastrukturen etc.). Zudem muss die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz – und damit auch die Sicherung des Wohlstands sowie die Finanzierung der Sozialwerke – gewährleistet werden. Im Zentrum der demografischen Entwicklung müssen also die Arbeitnehmenden und deren Wohlergehen stehen.

Investieren statt sparen: Die fünf wichtigsten Standortvorteile der Schweiz



Quelle: «Standort Schweiz 2009 – Internationale Unternehmen bewerten die Schweiz», Ernst & Young 2009

4. Die demografische Entwicklung ist vergleichbar mit einem wirtschaftlichen Strukturwandel. Hier wie dort heisst das Erfolgsrezept Investieren, nicht Sparen. Und zwar Investieren in die Stärkung der Arbeitnehmenden und die gesellschaftliche Stabilität in der Schweiz.

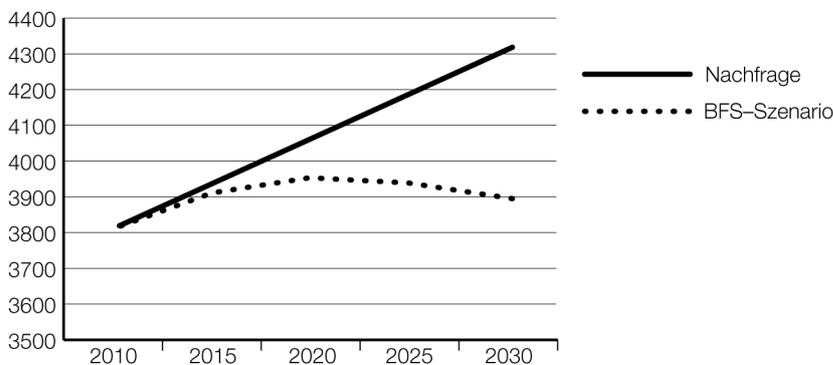
Bisher gilt Sparen als das richtige Rezept für die Bewältigung der demografischen Entwicklung. Und zwar nicht nur in der Altersvorsorge. Auch die öffentliche Hand soll an allen Ecken und Enden sparen. Infrastrukturprojekte werden zurückgestellt, der Service public abgebaut. In dieser Sparpolitik ist die Schuldenbremse sakrosankt und Steuersenkungen sind das einzige finanzpolitisch akzeptable Ziel.

Eine solche Sparpolitik ist mit Blick auf die demografische Herausforderung am Arbeitsmarkt völlig falsch. Der demografische Übergang in eine moderne Dienstleistungsgesellschaft ist vergleichbar mit einem tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandel. Hier wie dort gibt es kein Zurück in eine „gute alte Zeit“. Und hier wie dort macht der Wandel Anpassungsprozesse in der Wirtschaft, der Arbeitswelt und der Gesellschaft nötig. Dazu ist Sparen das falsche Rezept. Ein Unternehmen, das sich über einen Strukturwandel hinweg sparen will, wird scheitern. Nur wer investiert, kann gestärkt aus dem Wandel hervorgehen.

Das Gleiche gilt für Gesellschaften und Volkswirtschaften. Wer den demografischen Wandel erfolgreich meistern will, muss investieren. Und zwar dort, wo die eigenen Stärken und die zukünftige Herausforderung liegen. Für die Schweiz heisst das Investitionen in die Arbeit und in die Stabilität. Also in die Arbeitnehmenden, die Arbeitsbedingungen und die Sozialpartnerschaft einerseits, sowie in die Soziale Sicherheit, die Infrastrukturen, den Service public und die offene Gesellschaft andererseits (siehe Thesen 5 bis 10). Denn die Verfügbarkeit von qualifizierten, motivierten und zuverlässigen Arbeitnehmenden, die hervorragende Infrastruktur sowie die gesellschaftliche und wirtschaftliche Stabilität sind die wichtigsten Trümpfe der Schweiz im internationalen Standortwettbewerb.

Arbeitskräftenotstand anstatt Altersvorsorge:

Fehlende Arbeitskräfte bedrohen Lebensqualität in der Schweiz



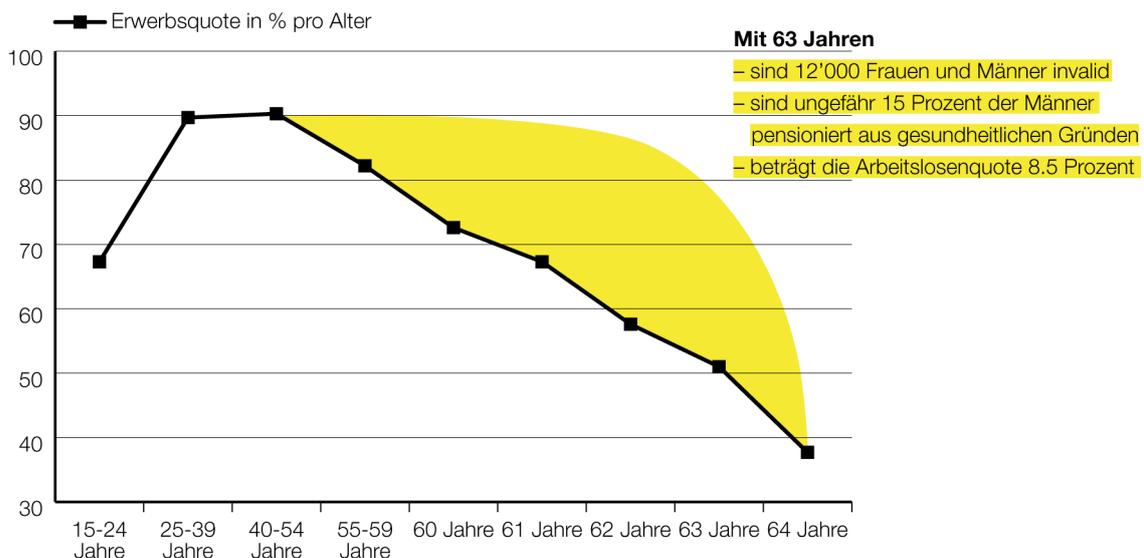
5. Gute Arbeitsbedingungen sind die beste Medizin gegen den Arbeitskräftemangel. Zukünftig dürfen nicht mehr so viele Menschen aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt fallen. Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für langfristig leistungsfähige und motivierte Arbeitnehmende.

Heute fallen viel zu viele Menschen aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt. Zwanzig Prozent der Männer kurz vor dem Pensionierungsalter sind in der Invalidenversicherung. Vierzig Prozent aller vorzeitigen Pensionierungen erfolgen aus gesundheitlichen Gründen. Solche Ausfallquoten können wir uns zukünftig wegen dem Arbeitskräftemangel definitiv nicht mehr leisten.

Damit der Gesellschaft und der Wirtschaft genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, muss der Ausschluss von immer mehr Menschen aus der Arbeitswelt gestoppt werden. Der Schlüssel dazu liegt in den Arbeitsbedingungen. Eine Politik, die die demografische Herausforderung meistern will, muss in die Gesundheit der Arbeitnehmenden investieren und Arbeitsbedingungen schaffen, die der langfristigen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden zuträglich sind.

Die heutige, sehr hohe und gesundheitsgefährdende Dauerbelastung am Arbeitsplatz muss ausgeglichen werden. Mehr Erholung (z.B. mehr Ferien) und eine bessere Verteilung der Arbeit über das ganze Erwerbsleben (z.B. Teilzeitarbeit in Familienphase mit gleichberechtigter Karrierechancen für Frauen und Männer) sind dabei Schlüsselfaktoren. Ebenfalls müssen die Arbeitsbedingungen in der Schweiz vermehrt auf die älteren Arbeitnehmenden ausgerichtet werden. Stichworte dazu sind Altersteilzeit, Abrücken von alterselektiver Personalpolitik, Weiterbildung auch ab 50, Ermöglichung von horizontalen Karrieren etc. Die heutige, enorme Bedeutung der Pensionierung ist vor allem auch das Resultat schlechter Arbeitsbedingungen.

Wenn alle Arbeitnehmenden bis 65 arbeiten könnten



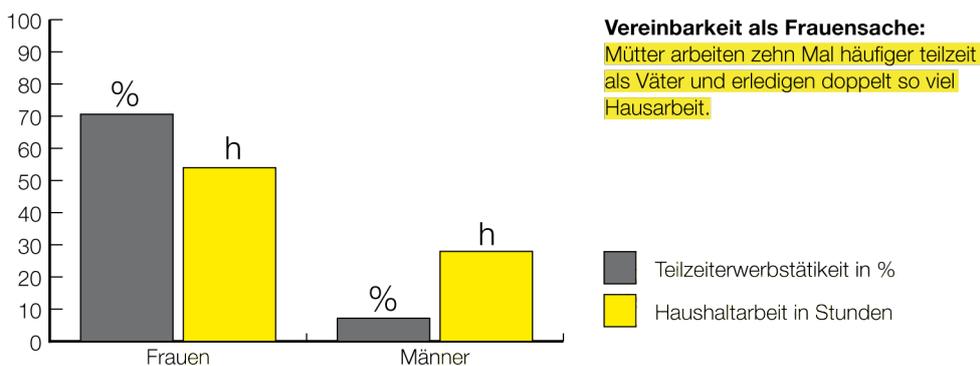
6. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie darf nicht Frauensache bleiben. Die Schweiz muss das Potenzial der Frauenerwerbsarbeit nutzen können, ohne dass zu wenige Kinder geboren werden. Dazu braucht es mehr Anerkennung für die Wahrnehmung von Familienpflichten und eine flächendeckende «Vereinbarkeitsinfrastruktur» als Basisangebot des Service public.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflichten ist heute (fast) ausschliesslich Frauensache. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ansprüche an die Frauen und die Familien sind enorm hoch. Die Frauen sollen erstens als gut ausgebildete Arbeitskräfte den Fachkräftemangel mildern. Zweitens wird erwartet, dass sie als Mütter Kinder bekommen (und betreuen), damit die Schweiz nicht ausstirbt. Und drittens sollen sie als Töchter ihre Eltern betreuen und pflegen, um die Explosion der Pflegekosten zu verhindern.

Angesichts dieser hohen Erwartungen ist es nicht erstaunlich, dass sich heute viele Frauen für Erwerbstätigkeit oder Kinder entscheiden. Bereits 40 Prozent der Akademikerinnen bleiben trotz stabilem Kinderwunsch kinderlos. Damit sich das ändert, darf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie keine rein private Frage, erst recht nicht alleinige Sache der Frauen bleiben. Die Gesellschaft und die Wirtschaft haben ein vitales Interesse daran, dass möglichst viele Menschen im erwerbsfähigen Alter auch erwerbstätig sind. Und das gilt auch für Frauen und Männer mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Eltern.

Dazu muss einerseits die Anerkennung für die Wahrnehmung von Familienpflichten für Frauen und Männer erhöht werden. Das heisst, es braucht Arbeitszeitmodelle, die den Betreuungspflichten Rechnung tragen, Teilzeitarbeit für Frauen und Männer aller Hierarchieebenen, gleicher Lohn für gleiche Arbeit etc. Andererseits muss die «Vereinbarkeitsinfrastruktur» zum Basisangebot des Service Public werden. Nur die öffentliche Hand kann flächendeckend, zuverlässig und für alle Familien erschwinglich «Vereinbarkeitsinfrastrukturen» wie Kindertagesstätten, Tageschulen, Aufgabenbetreuung, Krankheitsbetreuung etc. für Kinder sowie Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen für ältere Menschen zur Verfügung stellen. Und nur wenn die Betreuung der Kinder und der pflegebedürftigen Eltern flächendeckend, zuverlässig und erschwinglich garantiert ist, kann die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zur Selbstverständlichkeit werden.

Wer vereint Erwerbsarbeit und Familie?



7. Bildung und Weiterbildung sind eine Notwendigkeit. Dank der Steigerung der Produktivität können gleich viel Arbeitnehmende die steigenden demografischen Belastungen tragen. Insbesondere der Anteil der nicht oder tief qualifizierten Arbeitnehmenden ist zu reduzieren.

Die Produktivität der Arbeitnehmenden bestimmt weitgehend über deren Lohn und damit auch über die Beiträge an die Sozialversicherungen und die Steuereinnahmen der öffentlichen Hand. Die Steigerung der Produktivität ist zentral dafür, dass einerseits die Unternehmen in der Schweiz dank hoher Präzision und Spezialisierung eine hohe Wertschöpfung erzielen können und andererseits die Arbeitnehmenden die demografische Belastung tragen können, ohne an Lebensqualität zu verlieren.

Von der Steigerung der Produktivität durch die Förderung der gut qualifizierten Arbeitnehmenden ist bereits viel die Rede. Stichworte dazu sind Steigerung von Maturaquote und Uniabschlüssen, Ausbau der Fachhochschulen etc. Oft vergessen geht jedoch, dass auch der Anteil der nicht oder tief qualifizierten Arbeitnehmenden einen grossen Einfluss auf die Produktivität der Arbeit hat. Ein Blick in die Statistik zeigt, dass es in der Schweiz immer noch zu viele nicht oder tief qualifizierte Arbeitnehmende gibt. Damit die Produktivität der Arbeitnehmenden in der Schweiz ein Sprung nach vorn machen kann, ist der Anteil der nicht oder tief qualifizierten Arbeitnehmenden zu reduzieren.

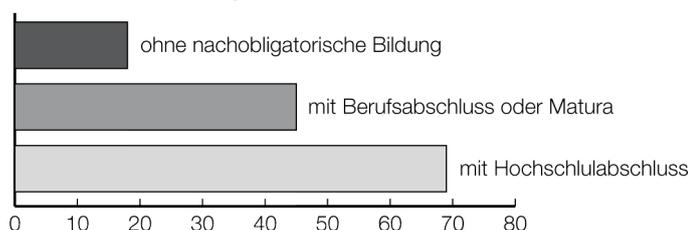
Um die Produktivität über das ganze Erwerbsleben hoch zu halten, ist nicht nur eine Ausbildung, sondern auch ständige Weiterbildung nötig. Dies umso mehr, als bereits heute die Hälfte der Arbeitnehmenden nicht mehr auf ihrem ursprünglich erlernten Beruf arbeiten. Gegenwärtig ist die Weiterbildung in der Schweiz jedoch sehr ungleichmässig verteilt. Insbesondere tief qualifizierte Arbeitnehmende und ältere Arbeitnehmende werden vernachlässigt. Das können wir uns nicht mehr leisten. Zudem muss Weiterbildung nicht nur der Spezialisierung und dem Karriereaufstieg dienen, sondern vermehrt Umschulungen ermöglichen, so dass ältere Arbeitnehmende auch neue Aufgaben übernehmen können (horizontale Karrieren).

Damit das Potenzial von Aus- und Weiterbildung konsequent zur Bewältigung der demografischen Herausforderung genutzt werden kann, müssen dank einem Weiterbildungsobligatorium alle Arbeitnehmenden unabhängig von Alter oder Qualifikationen in den Genuss von Weiterbildung kommen. Weil Bildung zukünftig mit mehr Aufwand mehr Leute im Arbeitsmarkt halten oder neu in den Arbeitsmarkt bringen soll, wird Bildung auch nicht billiger, trotz sinkender Zahl von Kindern und Jugendlichen in der Grundbildung.

Wer hat, dem wird gegeben:

Anstatt Aus- und Weiterbildung für alle kommen heute fast nur gut ausgebildete und gut verdienende Menschen in den Genuss von Weiterbildung

Aktuelle Weiterbildungsquote für Personen (in %)



8. Die Schweiz ist und bleibt auf Zuwanderung angewiesen. Anstatt die Hürden für die Einwanderung immer höher bauen zu wollen, muss sich die Ausländerpolitik an den gesellschaftlichen Bedürfnissen orientieren. Die Schweiz muss als Einwanderungsland global attraktiv sein.

Die heutige Diskussion in der Ausländerpolitik dreht sich vor allem darum, wie die Hürden der Zuwanderung erhöht werden können. Im Hinblick auf die demografische Herausforderung ist das völlig falsch. Bereits zur Befriedigung grundlegender gesellschaftlicher Bedürfnisse ist die Schweiz zunehmend auf ausländische Arbeitnehmende angewiesen. Das Gleiche gilt für eine florierende Wirtschaft.

Wer soll denn in zwanzig bis dreissig Jahren die heute 40- bis 50- Jährigen pflegen? Wer soll unsere Grosskinder unterrichten und betreuen? Wer baut und unterhält die Häuser und Infrastrukturen für unsere Kinder und Grosskinder? Selbst wenn es gelingt, dank Investitionen in die Ausbildung und die Arbeitsbedingungen möglichst viele Menschen im Arbeitsmarkt zu halten, werden wir nicht alle Krankenschwestern und Krankenpfleger, alle Lehrerinnen und Lehrer, Ärztinnen und Ärzte, alle Bauleute, Ingenieure, Informatikerinnen, alle Kinderbetreuerinnen und -betreuer, alles Spitexpersonal und so weiter und so fort in der Schweiz rekrutieren können. Die entscheidenden Fragen der Ausländerpolitik sind also:

- Welchen zukünftigen Bedarf haben wir für die Befriedigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedürfnisse?
- Wie viel können wir mit verstärkter Ausbildung decken?
- Woher und zu welchen Konditionen kommen die Ausländerinnen und Ausländer, die wir zusätzlich benötigen?

Da ganz Europa vor der gleichen demografischen Herausforderung steht, reicht dazu ein Bekenntnis zur Personenfreizügigkeit nicht aus. Die Schweiz muss in zehn oder zwanzig Jahren global Arbeitnehmende rekrutieren können. Und dabei auch gegen die USA, China oder Japan als attraktives Einwanderungsland bestehen.

Selbstverständlich stellt die Einwanderung die Schweiz auch vor Probleme bei der Verkehrsinfrastruktur, beim Wohnraum, den Mieten, der Zersiedelung der Landschaft etc. Aber diese Probleme sind zu bewältigen und im Vergleich zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Katastrophe, die den Menschen in der Schweiz ohne ausländische Arbeitnehmende droht, eher bescheiden.

Branche	Zukünftiger Personalbedarf bzw. bestehender Arbeitskräftemangel
Therapie und Pflege	50'000 Personen bis 2020 190'000 Personen bis 2030
Volksschule	30'000 Lehrer/innen (von 105'000) bis 2020
Polizeicorps	Heute fehlen ca. 2'000 Polizisten
Lokführer	1'000 fehlende Lokführer bis 2020 bei der SBB
Handwerker	10'000 Sanitärinstallateure, Heizungs- und Klimatechniker und Monteure in der Gebäudetechnik und mehrere zehntausend Handwerker in anderen Berufen (Gipser, Spengler, Holzbau, Elektriker etc.)
Bauingenieure	Heute fehlen 3'000 bis 6'000 Bauingenieure
Informations- und Kommunikationstechnologie IKT	32'000 Personen bis im Jahr 2017
Mikrotechnologie	27'000 Ingenieure bis 2025

9. Die Finanzierung der AHV ist eine lösbare und tragbare Aufgabe. Die wahre Herausforderung besteht darin, beim Rentenalter und der Rentenhöhe in der Altersvorsorge die immer grösser werdenden Ungleichheiten zwischen den Menschen im Alter fair zu berücksichtigen.

Die demografische Entwicklung führt zu steigenden Ausgaben der Altersvorsorge. Das ist aber nicht neu, sondern seit der Gründung der AHV vor mehr als sechzig Jahren der Fall. Trotzdem ist die AHV bis heute finanziell gesund und wird es gemäss den Prognosen des Bundesamtes für Sozialversicherungen noch zehn bis zwanzig Jahre bleiben.

Falls der demografische Übergangseffekt in den Jahren danach zu Defiziten führt, muss dies mit einer befristeten zusätzlichen Finanzierung ausgeglichen werden. Die Leistungen der AHV sind so tief, dass sie nicht gekürzt werden können, und die Menschen brauchen nicht weniger Geld, nur weil sie älter werden. Zudem geht es nicht an, dass für den Ausgleich vorübergehender Defizite Leistungen dauerhaft gekürzt werden. Die möglicherweise benötigten zusätzlichen Mittel bewegen sich in einer Grössenordnung, die volkswirtschaftlich unbedenklich ist und die die Lebensqualität der Bevölkerung nicht tangiert.

Die echte Herausforderung der Altersvorsorge durch die demografische Entwicklung ist, dass die Unterschiede bei den älteren Arbeitnehmenden in Bezug auf Gesundheit, Ausbildung, Lebenserwartung etc. immer grösser werden. Das biologische und das soziale Alter entwickeln sich immer stärker auseinander. Dieser Entwicklung muss beim Rentenalter und bei der Rentenhöhe Rechnung getragen werden. Damit die Akzeptanz der Altersvorsorge erhalten bleibt, müssen auch Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen – die nachweislich häufiger aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden und eine tiefere Lebenserwartung haben – ihren Lebensabend in Würde verbringen können.

Die Finanzierung der AHV ist tragbar

Jahr	Zusatzbedarf in		
	Mia	Lohnprozent	MWST-%
2010	0	0	0
2015	0.2	0	0
2020	1.5	0.4	0.5
2025	4.5	1.1	1.3

10. Die Wachstumschancen der Schweizer Wirtschaft sind intakt. Der steigende Anteil von Gesundheitswesen, Pflege oder Kinderbetreuung vergrössert jedoch das Risiko steigender Lohnunterschiede. Damit die Löhne aller Arbeitnehmenden miteinander Schritt halten können, müssen Gewinne abgeschöpft und die Steuern erhöht werden.

Die Wachstumschancen der Schweizer Wirtschaft für die nächsten Jahrzehnte sind intakt. Anhaltendes Bevölkerungs- und Lohnwachstum stützen den Inlandkonsum. Die Schweizer Unternehmen sind global konkurrenzfähig. Sie werden es auch bleiben, wenn dank gescheiter Investitionen in die Arbeit genügend Arbeitskräfte mit den richtigen Qualifikationen zur Verfügung stehen. Die demografische Entwicklung verstärkt im Inland den Trend zur Dienstleistungsgesellschaft. Immaterielle Güter aus Branchen wie den persönlichen Dienstleistungen, dem Gesundheitswesen, der Kinderbetreuung etc. werden stärker nachgefragt. Die Nachfrage nach materiellen Gütern wächst weniger stark.

In der Schweiz tragen also zukünftig insbesondere die private, exportorientierte Spitzenindustrie (Medizinaltechnik, Cleantech etc.) sowie die vorwiegend staatliche, binnenorientierte Care-Ökonomie (Gesundheitswesen, Pflege, Kinderbetreuung etc.) zum Wachstum bei. Diese Entwicklung ist eine grosse Chance für ein gesundes Beschäftigungswachstum. Gleichzeitig ist das Risiko steigender Lohnunterschiede gross. Denn während die Spitzenindustrie ein hohes Produktivitätswachstum erzielen kann, ist die Steigerung der geleisteten Arbeit pro Stunde, in der Care-Ökonomie kaum möglich. Eine Stunde Kinderbetreuung kann nicht in 50 Minuten erledigt werden.

Um ein Auseinanderdriften der Löhne und eine Spaltung der Gesellschaft zu verhindern, müssen die Löhne der Care-Ökonomie mit den Löhnen der privaten Wirtschaft mithalten können. Dazu müssen die Produktivitätssteigerungen der privaten Unternehmen zu einem guten Teil über Steuern abgeschöpft werden, um das Lohnwachstum der vorwiegend staatlich organisierten Care-Ökonomie zu finanzieren. Die demografische Entwicklung bringt also das Ende der Steuersenkungen und eine deutliche Erhöhung der staatlichen Ausgaben mit sich. Erste Hinweise auf diese Notwendigkeit sind aus den Diskussionen über die Löhne im Bildungs- oder Gesundheitswesen und die fehlende Konkurrenzfähigkeit verschiedener Kantone auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen.

Produktivitätswachstum spaltet die Gesellschaft

