



Demografischer Wandel und Migration – Perspektiven für die IV

Plenarkonferenz der IVSK 2018, 28. September 2018

Die demografische Alterung und damit einhergehend ein grundlegender demografischer Wandel sind seit Jahren ein viel diskutiertes Thema. Nun wird dieser weltweite Megatrend der demografischen Alterung tatsächlich spürbar. Zwischen 2020 und 2035 rollt die Pensionierungswelle der Babyboomer, kurz nach 2030 erreicht sie die Spitze. Aus dem Babyboom wird ein Rentnerboom. Die UNO hat drei Treiber des Megatrends identifiziert: Lebenserwartung, Geburtenrate und Migration. Während die beiden Ersten relativ gut prognostizierbar sind, kann die Migration selbst kurzfristig grössere Verschiebungen verursachen, etwa aufgrund neu entstehender Konfliktherde. Die UNO rechnet mit einem Wachstum der Weltbevölkerung von heute gut 7 Milliarden auf gegen 10 Milliarden bis 2050, wobei aus der Kombination von weiter steigender Lebenserwartung und rückläufiger Geburtenrate der Anteil der über 60-jährigen von heute 10 Prozent auf 22 Prozent wachsen wird. Allerdings sind die Verschiebungen je nach Region erheblich. So werden insbesondere die USA, Japan und auch Westeuropa inklusive der Schweiz von der Alterung der Gesellschaft relativ stärker betroffen sein als andere Regionen.

Die Auswirkungen des Megatrends werden vielfältig sein. Einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften wird – ohne Gegenmassnahmen – ein geringeres Angebot gegenüberstehen. Gemäss einschlägigen Studien dürfte sich die Lücke auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt innert zehn Jahren bis gegen eine halbe Million Vollzeitäquivalente öffnen. Sozialpolitisch steigt der Druck auf die sozialen Systeme stark: Während die Beitragsseite zu erodieren droht, steigen die Leistungen insbesondere in der Altersvorsorge bald exponentiell an. Diese beiden Entwicklungen können das Wirtschaftswachstum stark bremsen. Ökonomen sprechen denn auch von einer drohenden «Demografiesteuer» nach einer langen Phase mit einem «Demografiebonus». Es liegt deshalb auf der Hand: Aus Arbeitgebersicht sind die demografische Alterung und die Entwicklung des Arbeitsmarktes zwei Seiten derselben Medaille. Die Frage, wie der künftige Arbeitskräftebedarf gedeckt werden kann, rückt deshalb immer mehr in den Fokus. Da der Megatrend weltweit und insbesondere auch in Europa gleichgerichtet verläuft, wäre es fatal, sich darauf zu verlassen, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften insbesondere über Zuwanderung decken zu können. Der Fokus ist stattdessen auf eine noch bessere Nutzung der inländischen Ressourcen zu legen.

Auch die sozialpolitischen Folgen der demografischen Alterung werden vielfältig sein. Steigt in den Unternehmen das Durchschnittsalter der Belegschaften an, nehmen auch die Invaliditätsrisiken tendenziell zu. Die Handlungsansätze von Politik und Unternehmen liegen auf der Hand: Anreize zur Frühpensionierung müssen reduziert und Anreize zum längeren Verbleib im Erwerbsleben müssen demgegenüber verstärkt werden. Selbst in der Schweiz wird sich das ordentliche Pensionierungsalter früher oder später schrittweise nach oben bewegen. Der tendenziellen Zunahme der Invaliditätsrisiken steht allerdings auch ein wachsendes Interesse der Arbeitgeber an der beruflichen Eingliederung gegenüber. Bewusst engagiert sich der Schweizerische Arbeitgeberverband deshalb als Patronatsgeber von Compasso (www.compasso.ch). Zum Selbstläufer wird die berufliche Eingliederung allerdings trotz der geschilderten Zusammenhänge nicht. Der Kontext der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigung und der (Wieder-)Eingliederung ist für Arbeitgeber anspruchsvoll und erfordert die gezielte weitere Verbesserung der Koordination verschiedener relevanter Stakeholder sowie systemische Vereinfachungen und Weiterentwicklungen. Der IV-Stellenkonferenz als strategischem Organ resp. den einzelnen IV-Stellen als Durchführungsorgane kommt dabei als Systempartner eine Schlüsselrolle zu.

Die IV wird unter dem Strich zwar herausgefordert durch Belegschaften in den Unternehmen, die im Durchschnitt älter werden und deshalb tendenziell auch ein höheres Invaliditätsrisiko aufweisen, was sich eher negativ auf die Finanzierung der Sozialversicherung auswirken dürfte. Dieser Entwicklung steht jedoch die Chance gegenüber, die Erfolge der beruflichen Eingliederung weiter auszubauen, gerade auch zum Nutzen der IV. Die Organe der IV haben es dabei selber in der Hand, als Treiber einer weitergehenden zielgerichteten Koordination verschiedener zentraler Stakeholder wesentlich zum Erfolg beizutragen und eine bedeutende Rolle zu spielen – dies auch dank gleichgerichteter Interessen und enger Vernetzung mit den Arbeitgebern.

28.9.2018 / Martin Kaiser