

## **Basler Arbeitgeber machen sich fit für die Folgen der demografischen Entwicklung**

Autor(en): Balz Stückelberger

Quelle: Basler Stadtbuch

Jahr: 2008

<https://www.baslerstadtbuch.ch/.permalink/stadtbuch/ebdd9d2d-09f1-46fc-8627-837a3772f282>

### **Nutzungsbedingungen**

Die Online-Plattform [www.baslerstadtbuch.ch](http://www.baslerstadtbuch.ch) ist ein Angebot der Christoph Merian Stiftung. Die auf dieser Plattform veröffentlichten Dokumente stehen für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung gratis zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrücke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des vorherigen schriftlichen Einverständnisses der Christoph Merian Stiftung.

### **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Online-Plattform [baslerstadtbuch.ch](http://www.baslerstadtbuch.ch) ist ein Service public der Christoph Merian Stiftung.

<http://www.cms-basel.ch>

<https://www.baslerstadtbuch.ch>

# Basler Arbeitgeber machen sich fit für die Folgen der demografischen Entwicklung

**Mit einer Altersstrategie und familienfreundlichen Massnahmen will man den Folgen der alternden Bevölkerung begegnen**

Balz Stückelberger

Die Region Basel altert schnell – schneller als alle andern Regionen der Schweiz. Schon heute sind in Basel 18 Prozent der Wohnbevölkerung über 65 Jahre alt. Und das Zahlenverhältnis von Jungen (bis 20 Jahre) und Alten (über 65 Jahre) wird sich weiter verschieben: Im Jahr 2040 wird es fast doppelt so viele alte Baslerinnen und Basler geben wie junge.

Die gravierende Veränderung der Altersstruktur hat ihren Ursprung in der doppelten Alterung: Die durchschnittliche Lebenserwartung hat sich seit den 70er Jahren jährlich um rund 60 Tage erhöht, und es werden immer weniger Kinder geboren: Mit 1,2 Kindern pro Frau weist Basel die tiefste Geburtenquote der Schweiz auf. Für den Generationenerhalt müssten 2,1 Kinder pro Frau geboren werden.

## **Alternde Belegschaften**

Eine alternde Gesellschaft stellt nicht nur die sozialen Sicherungssysteme vor grosse Herausforderungen, sondern bringt auch nachhaltige Veränderungen für die Arbeitswelt. Zunächst müssen sich die Unternehmen darauf einstellen, dass ihre Belegschaft immer älter wird. Verglichen mit der Zahl aus dem Jahr 2000 wird der Anteil der 50- bis 64-jährigen Arbeitskräfte bis 2030 um ein Drittel zunehmen.

An einer Schwerpunktveranstaltung des Arbeitgeberverbandes Basel im Mai 2008 zu den Herausforderungen der demografischen Entwicklung wurde deutlich, dass diese Verschiebungen in der Altersstruktur zu Anpassungen der Personalstrategien führen müssen. Während heute noch viele Unternehmen auf Jugendlichkeit setzen und ihre Mitarbeitenden mit 50 Jahren in einen virtuellen Warteraum für die Pensionierung schicken, verbessert ein modernes Personalmanagement die Stellung der älteren Mitarbeitenden und erhöht damit auch deren Nutzen für das Unternehmen.

Gemäss Peter Degen, dem CEO des Basler Handelsunternehmens Doetsch Grether & Cie., müssen Mitarbeitende ab 50 Jahren wieder vermehrt motiviert werden, es muss

ihnen eine Perspektive für die nächsten 15 Jahre gegeben werden, damit sie die Lust an der Arbeit nicht verlieren und weiterhin produktiv bleiben.

Die konkreten Massnahmen einer zeitgemässen Altersstrategie hängen von der Betriebsgrösse und der Branche ab. Für Coop-Personalchef Peter Keller ist die Motivation zur Weiterbildung ein wichtiges Element zur Erhaltung und Erweiterung von Wissen und Können. Daneben sei es aber auch von Bedeutung, die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. Zu diesem Bereich gehören bei Coop die Arbeitsplatzgestaltung oder eine zusätzliche Ferienwoche für über 63-Jährige.

### **Fachkräftemangel zeichnet sich ab**

Für die Entwicklung des Arbeitsmarktes ist neben der Verschiebung der Altersstruktur auch der Rückgang der Erwerbsbevölkerung von Bedeutung: In Basel ist der Bevölkerungsteil der Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren seit 1990 bereits um 6 Prozent geschrumpft, und er wird weiter zurückgehen. Entgegen diesem Trend hat sich die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften aufgrund der guten Konjunkturlage in den vergangenen Jahren verstärkt.

Als Folge dieser gegenläufigen Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt macht sich ein Fachkräftemangel bemerkbar. Eine schweizweite Studie ergab, dass mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen Mühe haben, die benötigten Fachkräfte zu rekrutieren. Dieser Trend wird auch von einer möglicherweise bevorstehenden Konjunkturabflachung nicht gebrochen. Am begehrtesten sind Fachleute in den Bereichen Elektronik, Mechanik, Ingenieurwesen, in der Verwaltung/Geschäftsführung, IT und Aussendienst. Die Personalsuche wird in diesen Bereichen immer aufwendiger. Der Basler Headhunter Helmut Zimmerli-Menzi plädiert deshalb für ein radikales Umdenken bei der Rekrutierungspolitik: «Viele Unternehmen sehen in der Personalsuche eine reine Administrationsaufgabe oder suchen auf dem lokalen Arbeitsmarkt nach Profilen, die es in der geforderten Anzahl oder Qualität nicht gibt.» Stattdessen müsse die Personalsuche vermehrt als Marketingaufgabe verstanden werden.

Diese Mentalität scheint sich aber erst langsam durchzusetzen. Offensichtlich ist der Leidensdruck bei den Basler Unternehmen noch nicht sehr gross, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass sie zumindest einen Teil ihres Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften derzeit noch durch die Zuwanderung aus dem Ausland decken können. Basel hat hier als Arbeitsort mit einer hohen Internationalität einen Vorteil gegenüber anderen Regionen in der Schweiz.

### **Frauen als «Erwerbsreserve»**

Auch mit der Aktivierung von Erwerbsreserven, also der Steigerung der Erwerbstätigkeit von bestimmten Bevölkerungsgruppen, lässt sich der drohenden Austrocknung des Pools an Arbeitskräften entgegenwirken. Eine solche Erwerbsreserve wird vor allem bei den

Frauen gesehen. Zwar liegt die Erwerbsquote bei den Frauen in der Schweiz mit 74 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt, doch sind die Arbeitspensen von Müttern hierzulande eher niedrig: Die meisten Frauen mit Kindern unter 7 Jahren arbeiten weniger als halbtags. Um das Arbeitsvolumen dieser Frauen zu erhöhen und damit ihr Know-how besser zu nutzen, sind nicht nur traditionelle Rollenbilder zu überwinden, sondern auch konkrete Massnahmen zu ergreifen, die den Frauen eine vermehrte Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Mit flexiblen Arbeitsformen und Teilzeitmodellen auf Kaderstufe, betrieblichen Angeboten im Bereich der Kinderbetreuung und einer familiengerechten Laufbahnplanung lässt sich verhindern, dass Frauen und ihr Know-how mit der Babypause vom Arbeitsmarkt verschwinden. So kehren etwa bei der Basler Versicherungsgruppe Sympany dank familienfreundlicher Massnahmen 90 Prozent der Frauen nach der Geburt eines Kindes wieder an ihren Arbeitsplatz zurück, wodurch das Unternehmen Kosten für die Personalsuche und die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden spart.

Dass sich Investitionen in Familienfreundlichkeit lohnen, zeigt auch eine vom Basler Gleichstellungsbüro initiierte Studie der Prognos aus dem Jahr 2005: Insgesamt liegt demnach der Return on Invest einer familienorientierten Personalpolitik bei 8 Prozent.

Familienfreundliche Massnahmen zielen aber nicht nur auf Frauen. Immer mehr Männer wollen einen Teil der Familienarbeit übernehmen, weshalb sie vom Arbeitgeber Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwarten. Eine Studie der ETH Zürich zur Situation der Beschäftigten in der Schweiz (HR-Barometer 2008) zeigt, dass die Arbeitnehmenden das Arbeitsumfeld wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten sogar stärker gewichten als die Höhe des Lohns.

Familienfreundlichkeit hat sich damit nicht nur zu einem Konkurrenzvorteil der einzelnen Unternehmen, sondern zu einem Standortvorteil einer ganzen Wirtschaftsregion entwickelt. Deshalb haben Vertreterinnen und Vertreter der regionalen Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen den «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» ins Leben gerufen ([www.familienfreundliches-basel.ch](http://www.familienfreundliches-basel.ch)).

Der «Round Table» will die Wirtschaftsregion Basel zu einer Vorreiterin bei der Familienfreundlichkeit machen. Unternehmen sollen von den Vorzügen einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik überzeugt werden, und der Staat soll die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür schaffen. Basel will also attraktiv für berufstätige Eltern werden, um damit einen immer wichtiger werdenden Trumpf bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen spielen zu können.