

MEDIENMITTEILUNG

Neue Studie: Mobilisierung des Fachkräftepotenzials der 58-70jährigen in der ICT

Brachliegendes Fachkräftepotenzial bei älteren Arbeitnehmenden

Mit 61,1 Jahren ist das Durchschnittsalter bei älteren Erwerbstätigen in der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) vergleichsweise niedrig. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie von digitalswitzerland zur Mobilisierung des Fachkräftepotenzials. Bereits vor dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters geht wertvolles Arbeitskräftepotenzial verloren – dies gilt es angesichts des hohen Fachkräftemangels in der ICT zu verhindern. Die Studie zeigt Massnahmen auf, die Unternehmen und Politik ergreifen können, um Fachkräfte länger im Arbeitsprozess zu halten.

Bern, 24. Juni 2021 – Die Anzahl der Beschäftigten im ICT-Bereich wächst viermal so schnell wie in der Gesamtwirtschaft, was den akuten Fachkräftemangel zusätzlich verschärft ([siehe aktuelle Fachkräftestudie](#)).

Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen zwischen 58-70 Jahren liegt in der ICT mit 61,1 Jahren vergleichsweise tief. Im Vergleich dazu ist das durchschnittliche Alter bei der Branche der Architekten und Ingenieure mit 62,6 Jahren deutlich höher. Der erste grosse Rückgang der Beschäftigung erfolgt bereits ab 60 Jahren, der zweite ab 63 Jahren. Dies zeigt, dass bereits vor dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters wertvolles Arbeitskräftepotenzial brach liegt. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen, um den steigenden Fachkräftebedarf zu decken.

Unternehmen aufgefordert, Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung zu stärken

Neben individuellen Faktoren, wie Gesundheit oder Familie, haben arbeits- und organisationsbezogene Faktoren sowie strukturelle Rahmenbedingungen einen Einfluss auf den Verbleib bis zum Pensionsalter oder darüber hinaus. «Besonders positiv auf ein langes Erwerbsleben wirken sich ein hoher Grad an Selbstständigkeit und Flexibilität, ein hohes Bildungsniveau und die Erwerbstätigkeit in kleineren Unternehmen aus. Nebst förderlichen gesetzlichen Voraussetzungen ist zudem ein kultureller Wandel der Arbeitswelt nötig, um der gestiegenen Lebenserwartung gerecht zu werden und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Altern zur Norm zu erklären» sagt Andreas W. Kaelin, Deputy Managing Director digitalswitzerland.

Unternehmen können die Bereitschaft zur Weiterarbeit steigern, indem sie den Mitarbeitenden eine sinnstiftende Arbeit und mehr Flexibilität bieten. Zum Beispiel mit graduellen Pensionierungen und durch die Wertschätzung für das Arbeiten nach der Pension, indem dies mit geeigneten Vorbildern vorgelebt wird. Eine schrittweise Reduktion des Arbeitspensums bereits vor dem Erreichen des Pensionsalters sollte dabei nicht als Vorbereitung für Austritt aus dem Erwerbsleben zum ordentlichen Pensionsalter verstanden werden, sondern als sich für beide Seiten lohnendes, langfristiges Engagement im dritten Lebensabschnitt ausgelegt sein. Solche Konzepte sollten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden gemeinsam und aktiv gestaltet werden.

Neben Frühpensionierungsmodellen wirkt sich vor allem die Altersdiskriminierung negativ auf ein langes Erwerbsleben aus. Obwohl die empirische Evidenz klar zeigt, dass die Loyalität der Mitarbeitenden im Alter besonders hoch ist und sich Investitionen in die Mitarbeitenden trotz kürzerer Zeit für den Return-on-Investment daher auszahlen können, werden ältere Fachkräfte bei gleichen Qualifikationen weniger oft zu Bewerbungsgesprächen eingeladen und angestellt. Hier sind die Unternehmen gefragt, dieses Vorgehen kritisch zu hinterfragen und ältere Arbeitskräfte als Bereicherung zu sehen. Grund für die Altersdiskriminierung können auch die mit dem Alter steigenden Lohnkosten sein. In diesem Zusammenhang sind automatische, altersbedingte Lohnerhöhungen kritisch zu prüfen – insbesondere da die steigenden Lohnnebenkosten von den Arbeitgebenden nicht beeinflusst werden können.

Politische Rahmenbedingungen: Überlegungen zur laufenden AHV und BVG Revision

In Bezug auf die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV) zeigt sich, dass das gesetzlich verankerte, ordentliche Rentenalter eine besonders starke Wirkung auf den Zeitpunkt der Pensionierung hat. In anderen Ländern wurde die Erfahrung gemacht, dass ein Rentenkorridor zwar die Gespräche zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern über das angestrebte Rentenalter fördert, dass jedoch häufig das frühestmögliche Austrittsdatum resultiert. Eine generelle Erhöhung des ordentlichen Rentenalters ist somit erfolgversprechender als die Einführung eines Rentenkorridders ohne fixes Renteneintrittsdatum.

Die Ausgestaltung der Reformen von AHV und beruflicher Vorsorge sollte positive Anreize für flexibles Arbeiten mit reduzierten Pensen über das Pensionsalter hinaus setzen. Dringend reformbedürftig sind die im Pensionsalter fälligen AHV-Beiträge, der Steuerfreibetrag sowie Zuschläge und Kürzungen, welche der gestiegenen Lebenserwartung nicht Rechnung tragen. Ferner ist die Möglichkeit einer AHV-Teilpensionierung in Betracht zu ziehen.

Zu beachten ist, dass sich die mit dem Alter steigenden Lohnnebenkosten bereits vor dem ordentlichen Rentenalter negativ auf die Arbeitsmarktpartizipation auswirken.

Der Präsident des Komitees «Bildung und Fachkräfte» von digitalswitzerland, Alain Gut hält fest: «Der ICT-Fachkräftemangel ist auch ausserhalb der Branche ein zunehmendes Problem. Wir sind deshalb alle gefragt, den vorzeitigen Verlust von Fachkräften zu verhindern. Dazu gehören neben der kontinuierlichen Weiterbildung – Stichwort [Lifelong Learning](#) – auch die Wertschätzung älterer Arbeitskräfte am Arbeitsplatz, eine gewisse Flexibilität im Unternehmen und geeignete politische Rahmenbedingungen. Wir sind überzeugt, dass alle vom längeren Verbleib in der Arbeitswelt profitieren können.»

Informationen zur Studie

Die Studie wurde vom Komitee «Bildung und Fachkräfte» von digitalswitzerland in Auftrag gegeben und vom Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB) durchgeführt. Neben den Bemühungen von digitalswitzerland im Bereich der Grund- und Weiterbildung, der Förderung von lebenslangem Lernen und von MINT-Kompetenzen, wird mit der aktuellen Studie «Mobilisierung des Fachkräftepotenzials der 58-70jährigen in der ICT» ein Fokus auf die Aktivierung des Fachkräftepotenzials im Alter von 58 bis 70 gesetzt. Frühere Studien zeigen: Im Vergleich zu anderen Branchen und Berufsfeldern sind in der ICT verhältnismässig wenig Personen über 50 erwerbstätig. Siehe Erhebung von 2015 [«Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus»](#).

Medienkontakt

Eliane Panek, Director of Communications digitalswitzerland
+41 76 559 07 70 | eliane@digitalswitzerland.com

Weitere Auskünfte

Alain Gut, Präsident Komitee «Bildung und Fachkräfte» von digitalswitzerland
+41 79 235 07 74 | alain.gut@ch.ibm.com

Nils Braun-Dubler, Partner IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel AG
+41 61 281 21 25 | nils.braun@iwsb.ch

Über digitalswitzerland

digitalswitzerland ist eine schweizweite, branchenübergreifende Initiative, welche die Schweiz als weltweit führenden digitalen Innovationsstandort stärken und verankern will. Unter dem Dach von digitalswitzerland arbeiten an diesem Ziel mehr als 220 Organisationen, bestehend aus Vereinsmitgliedern und politisch neutralen Stiftungspartnern, transversal zusammen. digitalswitzerland ist Ansprechpartner in allen Digitalisierungsfragen und engagiert sich für die Lösung vielfältiger Herausforderungen.