

Martin Schilller

**Demografischer Wandel in der Schweiz.
Eine Situationsanalyse Deutschschweizer
Grossunternehmen im Jahr 2023**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2023 GRIN Verlag
ISBN: 9783346930057

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1387484>

Martin Schiller

Demografischer Wandel in der Schweiz. Eine Situationsanalyse Deutschschweizer Grossunternehmen im Jahr 2023

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Masterarbeit

Demografischer Wandel in der Schweiz

Eine Situationsanalyse Deutschschweizer Grossunternehmen im Jahr 2023

eingereicht zur Erlangung des akademischen Grades:

Master of Science FH in Wirtschaftspsychologie

Datum der Abgabe: 01.09.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Problemstellung	4
1.2	Abgrenzung	5
2	Demografie	6
2.2	Begriffsdefinition „Demografie“ und „demografischer Wandel“	6
2.3	Aktuelle demografische Kennzahlen der Schweiz	6
2.4	Demografische Entwicklung in der Schweiz	8
2.4.1	Bevölkerungsentwicklung	8
2.4.2	Höhere Lebenserwartung	11
2.4.3	Niedrigere Geburtenrate	13
2.4.4	Niedrigere Sterbeziffer pro 100'000 Einwohner	15
3	Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt	17
3.2	Die wichtigsten Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt	18
3.2.1	Arbeitslosigkeit und Anzahl offener Stellen	18
3.2.2	Steigende Teilzeiterwerbstätigkeit	19
3.2.3	Steigender Anteil älterer Mitarbeitenden	20
3.2.4	Entwicklung der Erwerbsbevölkerung	23
4	Mitarbeitende 50+ im Unternehmen	24
4.2	Leistungsfähigkeit im Alter	24
4.3	Alter und Lernen	26
5	Handlungsfelder - Demografiemanagement	26
5.2	Demografische Analysen	27
5.3	Mitarbeitendenbindung	27
5.3.1	Arten des Retention Managements	30
5.3.2	Instrumente des Retention Managements	31
5.3.3	Bindung Mitarbeitende 50+	32
5.4	Rekrutierung	34
5.4.1	Rekrutierung der Generation Z	34
5.4.2	Interne Personalgewinnung über Aus- und Weiterbildung	37
5.4.3	Ausschöpfung der Arbeitsmarktreserven	38
5.4.4	Erhöhung Frauenerwerbsquote	38

6	Methode	41
6.1	Erhebung mittels teilstrukturierter Experteninterviews.....	41
6.2	Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse	42
7	Ergebnisse	46
7.1	Beschäftigung mit dem Thema „Demografischer Wandel“	46
7.2	Durchschnittliche Vakanzzeit.....	47
7.3	Fluktuationsrate	48
7.4	Austrittsgründe.....	48
7.5	Altersstruktur	49
7.6	Herausforderungen	50
7.7	Massnahmen	50
7.7.1	Massnahmen im Bereich Retention Management für Mitarbeitende 50+	51
7.7.2	Massnahmen im Bereich der Rekrutierung der Generation Z	52
7.7.3	Massnahmen im Bereich Generationenmanagement	53
7.8	Prioritäten im Personalmanagement in den nächsten Jahren	53
	Diskussion	54
8.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	54
8.2	Interpretation der Ergebnisse	56
8.3	Limitationen	59
8.4	Handlungsempfehlung.....	60
	Fazit und Ausblick	61
	Literaturverzeichnis	63
c.	Tabellenverzeichnis	74
d.	Anhang A: Anschreiben	75
e.	Anhang B: Interviewleitfaden	76
f.	Anhang C: Kategoriensystem	77
g.	Anhang D: Auswertungstabelle.....	82
h.	Anhang E: Transkripte der Interviews	95
1.	Transkript IP1	95
2.	Transkript IP2	104
3.	Transkript IP3	111
4.	Transkript IP4	120
5.	Transkript IP5	129
6.	Transkript IP6	136

7. Transkript IP7	141
8. Transkript IP8	151
9. Transkript IP9	160

Management Summary (wird nicht zum Umfang der Arbeit gezählt)

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Die demografische Entwicklung der Schweiz zählt zu den grössten Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. Der Arbeitsmarkt wird sich mit der Pensionierung der sogenannten *Babyboomer* markant verändern. In Kombination mit der tiefen Geburtenrate seit Ende des 20. Jahrhunderts kommt es im Arbeitsmarkt zu Lücken, die die Unternehmen in Form eines Fachkräftemangels zu spüren bekommen. Während die Erwerbsbevölkerung (20-64-Jährige) im Jahr 2021 noch 61 Prozent ausmachte, wird davon ausgegangen, dass dieser Anteil bis 2050 auf 53.7 Prozent sinken wird, was Unternehmen vor neue Herausforderungen stellt.

Bereits heute sind zahlreiche Unternehmen vom Fachkräftemangel, welcher durch die Corona-Pandemie nochmals verstärkt wurde, betroffen. Die Bereiche mit dem höchsten Fachkräftebedarf sind das Gesundheitswesen, Ingenieurwesen, die IT, Produktion und Logistik (Tagesschau, 2022). In Zahlen kam es im Jahr 2022 zu einer Zunahme des Fachkräftebedarfs in der Deutschschweiz von 77 Prozent gegenüber dem Vorjahr, womit ein Rekordhoch erreicht wurde (Fachkräftemangel Index Schweiz 2022, 2022). In diesem Zusammenhang befindet sich die Anzahl offener Stellen im Jahr 2022 in einem absoluten Höchststand, während die Arbeitslosenquote tief bleibt. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass immer mehr Unternehmen Mühe mit der Besetzung ihrer Vakanzen haben. Aus diesem Grund sehen sich die Unternehmen gezwungen, ihre Rekrutierungsstrategien zu überarbeiten, um im sogenannten *War for Talents* nicht unterzugehen und ihren Mitarbeitendenbestand zu sichern. Hinzu kommt der Arbeitsmarkteintritt der Generation Z, welche neue Erwartungen an die Arbeitgebenden stellt und nicht mehr bereit ist, alles dem Job unterzuordnen. Sie mischt mit ihren Werten und Bedürfnissen den Arbeitsmarkt auf und Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie in ihren Rekrutierungskampagnen gezielt auf sie eingehen, um sie für das Unternehmen zu gewinnen. Ausserdem hat sich die Altersstruktur der Bevölkerung massgeblich verändert. Gleich die Alterspyramide im Jahr 1900 noch einer Pyramide, nahm der Anteil der älteren Bevölkerung aufgrund der steigenden Lebenserwartung und dem Geburtenrückgang stets zu, was zu einer Verbreiterung des oberen Teils der Pyramide führte. Gleichzeitig ging der Anteil der jüngeren Bevölkerung zurück, weshalb die Form der Alterspyramide nun einer Tanne gleicht. Die steigende Lebenserwartung stellt das Vorsorgeprinzip der Schweiz ebenfalls auf die Probe und führt dazu, dass das Rentenalter beispielsweise mit der AHV21-Reform angehoben wird. Dies stellt Unternehmen vor die Herausforderung, dass ihre Belegschaft nicht nur altert, sondern auch immer länger arbeitet. Unternehmen müssen somit vermehrt ihre Ziele mit älteren Mitarbeitenden und teilweise durch den Fachkräftemangel auch mit weniger Mitarbeitenden erreichen. Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der älteren Mitarbeitenden gewinnt somit an Bedeutung, was Unternehmen dazu zwingt, ihre Personalstrategien demografie- und alternsorientiert zu gestalten, um den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die Masterthesis verfolgt das Ziel, einen Überblick über die demografische Situation in der Schweiz zu geben und die damit einhergehenden Probleme in der Arbeitswelt aufzuzeigen. Es wird untersucht, welchen Herausforderungen Grossunternehmen der Deutschschweiz momentan trotzen müssen und welche Massnahmen sie dagegen ergreifen. Dabei wird der Fokus auf die Generation Z (Rekrutierung) und die Mitarbeitenden 50+ (Retention

Management) gelegt. Um den Unternehmenserfolg auf langfristige Sicht absichern zu können, muss das Personalmanagement seinen Fokus vermehrt auf das Demografiemanagement legen.

Die Fragestellung lautet somit wie folgt:

1. Mit welchen Herausforderungen des demografischen Wandels sehen sich Unternehmen konfrontiert und welche Massnahmen werden konkret dagegen ergriffen?
 - a. Wie ist die Personalsituation in Bezug auf
 - i. Anzahl Vakanzen / Durchschnittliche Vakanzzeit
 - ii. Altersstruktur
 - iii. Fluktuationsrate
 - b. Welche Massnahmen werden im Bereich des Retentionmanagements für Mitarbeitende 50+ ergriffen?
 - c. Welche Anreize setzt das Unternehmen für die Generation Z?

1.2 Abgrenzung

Aufgrund der hohen Praxisrelevanz des Themas wurde die Arbeit so aufgebaut und der Fokus so gelegt, dass Personalverantwortliche von Unternehmen nach dem Lesen der Thesis einerseits ein gutes Verständnis der momentanen demografischen Situation der Schweiz haben und wissen, wie sich diese auf die Personalsituation in Gegenwart und Zukunft auswirkt. Andererseits sollen den Personalverantwortlichen von Unternehmen die Interessengruppen der älteren Mitarbeitenden (50+) und der junge Generation Z, welche die Arbeitnehmenden von morgen bilden, näher gebracht werden, um besser auf deren Bedürfnisse eingehen zu können und um ihre Personalmassnahmen gezielt auf sie abstimmen zu können. Letztendlich soll die Masterarbeit aber nicht nur die aktuelle demografische Situation und die Bedürfnisse zweier wichtiger Interessengruppen aufzeigen, sondern gleichzeitig Handlungsfelder mit möglichen Vorgehensweisen erläutern, die Unternehmen bei der Anpassung der Personalstrategien an die neuen Rahmenbedingungen unterstützen und ihnen wertvolles Wissen vermitteln, welches sie für die (kommenden) Herausforderungen für sich nutzen können. Die Arbeit gibt einen guten Überblick über das Thema *Demografischer Wandel* und ist in einer einfachen, praxisnahen Sprache formuliert worden, um den grösstmöglichen Nutzen für die Praxis zu generieren. Es werden mehrere grosse Themenfelder angerissen, die aufgrund ihrer Grösse und Komplexität an sich schon Gegenstand von wissenschaftlichen Untersuchungen wie der vorliegenden sein könnten. Jedoch erlaubt es der Umfang der Masterarbeit nicht, auf jedes dieser Themen in der entsprechenden Tiefe einzugehen. Deshalb liefert die Masterarbeit nicht einen vollständigen Überblick über das Thema *Demografischer Wandel* und all dessen Bereiche, auf die es sich im Personalmanagement auswirkt. Die Arbeit konzentriert sich stattdessen auf jene Handlungsfelder, die mit der Rekrutierung oder Mitarbeitendenbindung (Retention Management) zu tun haben. Selbst bei diesen Themen wird nur eine Auswahl erläutert, weshalb auch da die Arbeit nicht einen vollständigen Überblick gewährt.

2 Demografie

Nachfolgend werden wichtige Kennzahlen und Entwicklungen rund um den demografischen Wandel erläutert. Den Anfang macht eine detaillierte Analyse der demografischen Entwicklung in der Schweiz, wobei auch Zukunftsszenarien präsentiert werden. Anschliessend wird erläutert, was für Auswirkungen diese Entwicklungen auf die Arbeitswelt haben. Es werden zwei Akteure, die Generation Z und die Mitarbeitenden 50+ vorgestellt. Danach werden verschiedene Handlungsfelder im Demografiemanagement aufgezeigt und es werden Strategien für die Umsetzung in der Praxis zu präsentiert.

2.2 Begriffsdefinition „Demografie“ und „demografischer Wandel“

Seinen Ursprung findet das Wort *Demografie* im Griechischen aus *demos*–Volk und *gráphein*–(be-)schreiben und kann daher mit *Volksbeschreibung* übersetzt werden. Es beschreibt die Wissenschaft, die sich „statistisch und theoretisch mit der Entwicklung von Bevölkerungen und ihren Strukturen befasst“ (Demografie, 2022).

Demografischer Wandel bezeichnet die Veränderungen einer Bevölkerung in Bezug auf die Altersstruktur, die Geburten- und Sterberate aber auch auf die Zu- oder Abwanderung und somit auf die Anteile von In- und Ausländern sowie Eingebürgerten in einem Land oder einer bestimmten Region (Bundeszentrale für politische Bildung, 2016).

Gebraucht wird der Begriff in der heutigen Zeit häufig im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel, welcher entsteht, wenn das Angebot an zu besetzenden Stellen die Nachfrage von Stellensuchenden dauerhaft übersteigt (Fachkräftemangel Index Schweiz 2022, 2022).

2.3 Aktuelle demografische Kennzahlen der Schweiz

Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS, 2022a) umfasste die Schweiz Ende 2021 rund 8'738'800 Einwohner, von welchen 49.6 Prozent Männer und 50.4 Prozent Frauen waren. Der grösste Anteil der Bevölkerung war in der Altersklasse der 40-64-Jährigen mit einem Anteil von 34.9 Prozent zu finden. Der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen ist mit 25.7 Prozent relativ hoch. Der Anteil der Erwerbsbevölkerung betrug 61 Prozent (20-64-Jährige). Ebenfalls hat im Jahr 2021 eine Frau durchschnittlich 1.52 Kinder zur Welt gebracht.

Ständige Wohnbevölkerung am Jahresende (in Tausend)	8'738.8
Männer (in Prozent)	49.6
Frauen (in Prozent)	50.4
Altersgruppen (in Prozent)	
0-19 Jahre	19.9
20-39 Jahre	26.1
40-64 Jahre	34.9
65 Jahre und älter	19.0
Durchschnittsalter (Jahre)	42.7

Ständige Wohnbevölkerung am Jahresende (in Tausend)	8'738.8
Ausländische Staatsangehörige (in Prozent)	25.7
Bevölkerungswachstum (in Prozent)	0.8
Anzahl Kinder je Frau	1.52
Lebenserwartung bei der Geburt (Jahre)	
Männer	81.6
Frauen	85.7

Tabelle 1: Demografische Kennzahlen der Schweiz Ende 2021 (BFS, 2022a)

Ein Blick auf die aktuelle Alterspyramide (vgl. Abbildung 1) verdeutlicht nochmals die Verteilung der Altersgruppen und zeigt auf, dass sich der grösste Teil der Bevölkerung in der Altersklasse der 40-60-Jährigen befindet. Warum das problematisch für die Arbeitswelt ist, wird im weiteren Verlauf der Arbeit erläutert.

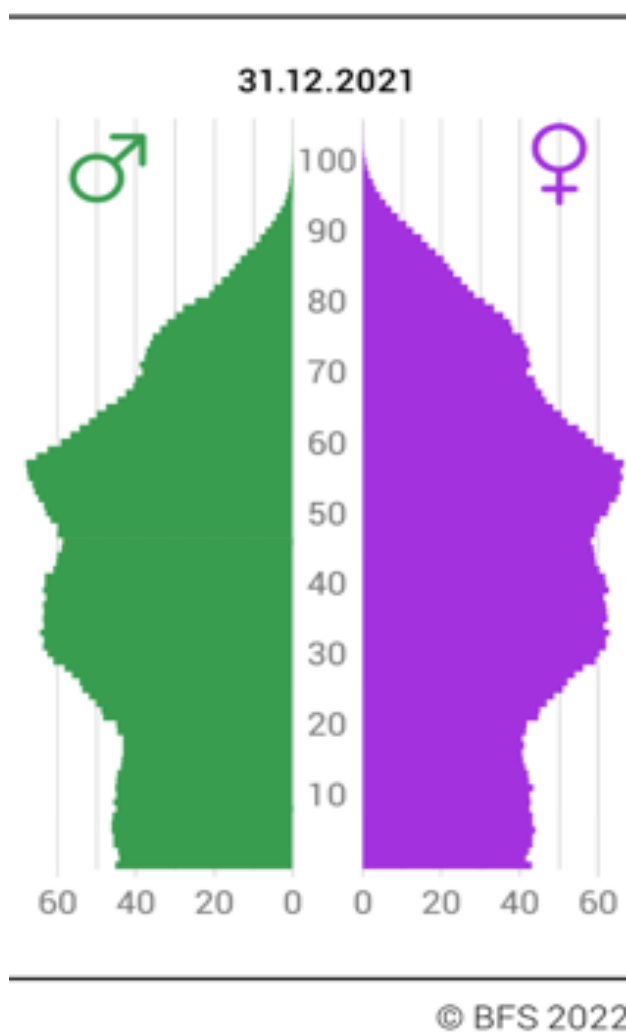


Abbildung 1: Alterspyramide Ende 2021 (BFS, 2022b)

2.4 Demografische Entwicklung in der Schweiz

Die Bevölkerung eines Landes ist ständigen Schwankungen ausgesetzt. In den nächsten Kapiteln wird einerseits aufgezeigt, welche Komponenten die Entwicklung der Bevölkerung beeinflussen und andererseits, wie sich diese Komponenten in den letzten Jahren verändert haben. Ausserdem wird im Detail auf die Entwicklung der Lebenserwartung, der Geburtenrate und der Sterbeziffer eingegangen.

2.4.1 Bevölkerungsentwicklung

Das BFS (2022c) erklärt, dass sich die Bevölkerungsentwicklung anhand von drei Komponenten erfassen lässt. Diese drei Komponenten sind:

- Geburtenüberschuss
- Wanderungssaldo
- Bestandesbereinigung
-

Der Geburtenüberschuss lässt sich wie folgt berechnen (BFS, 2022c):

$$\text{Anzahl Lebendgeburten} - \text{Anzahl der Todesfälle} = \text{Geburtenüberschuss} / \text{Geburtendefizit}$$

Zu einem Überschuss und somit zu einem Bevölkerungswachstum kann es kommen (je nach Entwicklung der anderen Faktoren), wenn die Anzahl Lebendgeburten grösser ist als die Anzahl der Todesfälle.

Der Wanderungssaldo berechnet sich aus (BFS, 2022c):

$$\text{Anzahl Einwanderungen} - \text{Anzahl Auswanderungen} = \text{positiver} / \text{negativer Wanderungssaldo}$$

Ebenfalls werden alle Übertritte von der nichtständigen zur ständigen Wohnbevölkerung zu den Einwanderungen gezählt und sind somit im Wanderungssaldo enthalten.

Demnach kann ein positiver Wanderungssaldo unter Berücksichtigung der anderen Komponenten eine Zunahme der Bevölkerung bedeuten, während ein negativer Wanderungssaldo eine Abnahme der Bevölkerung bewirken würde.

Des Weiteren werden unter Bestandsbereinigung alle Veränderungen der Bevölkerung verstanden, welche nicht mit demografischen Bewegungen zu tun haben (BFS, 2022c).

2.4.1.1 Entwicklung der Komponenten der Bevölkerungsentwicklung von 2017-2021

In der Tabelle 2 ist die Entwicklung der Komponenten der Bevölkerungsentwicklung von 2017-2021 zu beobachten. Dabei ist gut zu erkennen, dass der Wanderungssaldo einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Bevölkerung hat, weil dieser mehrheitlich mehr als doppelt so hoch ist, wie der Geburtenüberschuss.

	Bevölkerungs- bestand am 01.01	Komponenten der Bevölkerungsentwicklung		Bevölkerungs- bestand am 31.12	Veränderung absolut ¹
		Geburtenüber- schuss	Wanderungs- saldo		
2017	8'419.6	20.4	45.9	8'484.1	64.6
2018	8'484.1	20.8	39.9	8'544.5	60.4

	Bevölkerungs- bestand am 01.01	Komponenten der Bevölkerungsentwicklung		Bevölkerungs- bestand am 31.12	Veränderung
		Geburtenüber- schuss	Wanderungs- saldo		absolut ¹
2019	8'544.5	18.4	43.4	8'606.0	61.5
2020	8'606.0	9.7	53.8	8'670.3	64.3
2021	8'670.3	18.5	48.9	8'738.8.3	68.5

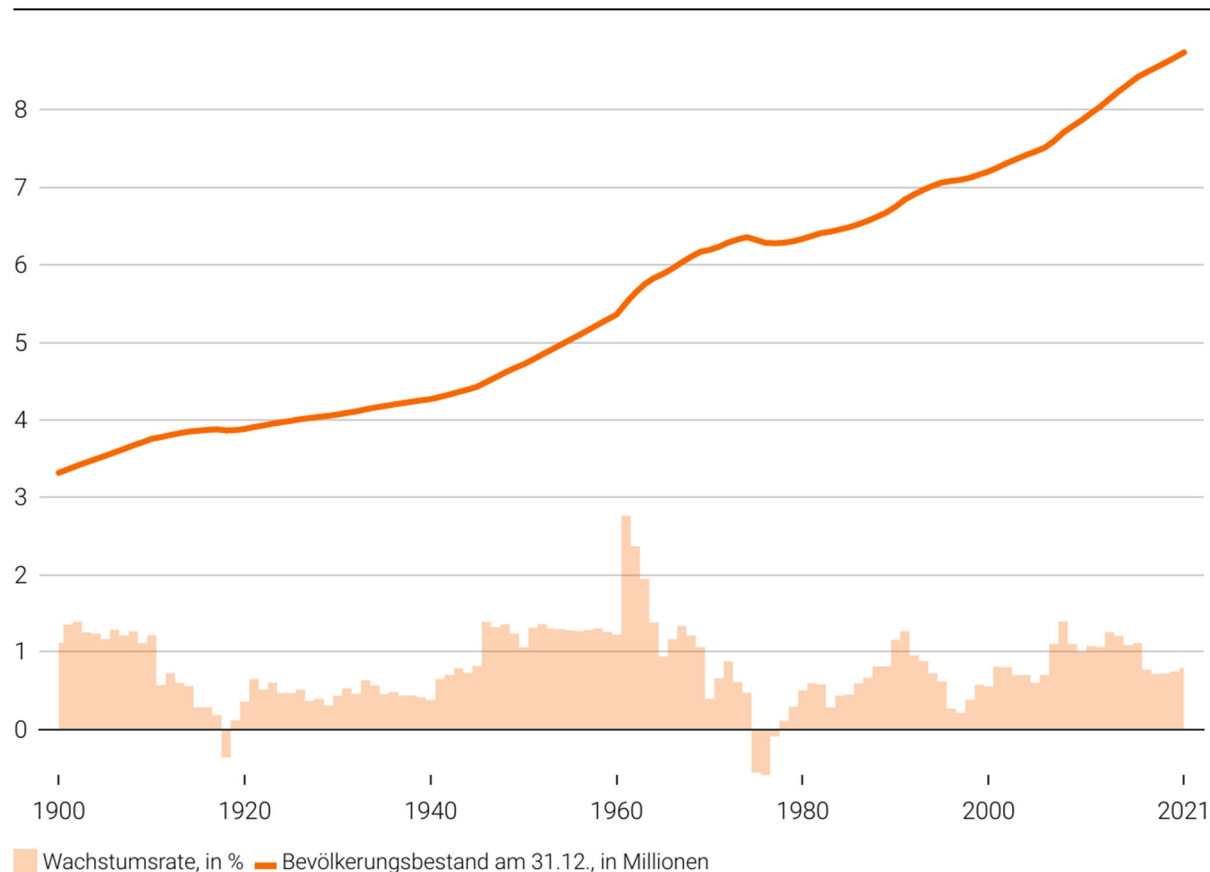
Tabelle 2: Bilanz der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz in Tausend (¹ inkl. Bestandesbereinigung), 2017-2021 (BFS, 2022c)

Die hier dargestellten Daten bedeuten, dass ein markanter Teil des Bevölkerungswachstums in der Schweiz auf die Migration zurückzuführen ist.

2.4.1.2 Bevölkerungswachstum und -bestand

Wies die Schweiz um 1900 noch 3.3 Millionen Einwohner auf, so hat sich diese Zahl 2021 mehr als verdoppelt. Es lässt sich ein fast lineares Wachstum erkennen (vgl. Abbildung 2), wobei es 1918 zu einem Rückgang aufgrund der Spanischen Grippe kam und zwischen 1975-1977 das Wachstum aufgrund der Rezessionsjahre ausgebremst wurde. Der Höhepunkt des Wachstums wurde 1961 und 1962 erreicht, wo die jährlichen Wachstumsraten über 2 Prozent betrugen. Diese pendelten sich dann aber schnell wieder bei 1 Prozent ein und erreichten ihren Tiefpunkt in den Jahren 1975 und 1976, wo sie sich mit -0.56 Prozent und -0.58 Prozent im Minusbereich befanden. Danach erholte sich die Wachstumsrate wieder, wobei man seit 2017 erkennen kann, dass sie sich wieder unter der Schwelle von 1 Prozent befindet (BFS, 2022d).

Bevölkerungswachstum und -bestand



Quellen: BFS – ESPOP, STATPOP, VZ

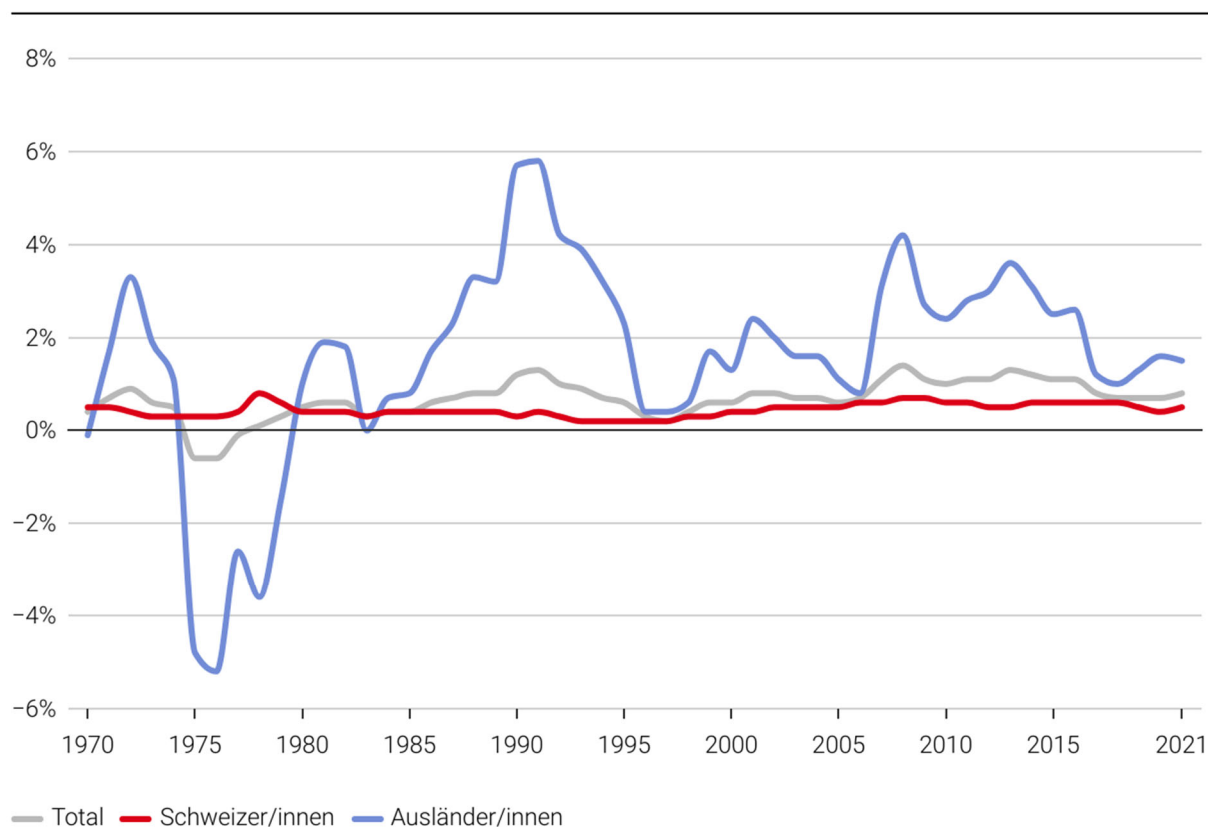
© BFS 2022

Abbildung 2: Bevölkerungswachstum und -bestand der Schweiz von 1900-2021 (BFS, 2022d).

Wird die Entwicklung der Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit unterteilt (vgl. Abbildung 3), ist zu beobachten, dass die Wachstumsrate der Schweizer Wohnbevölkerung relativ konstant bei etwa 0.6 Prozent liegt. Dies steht im Gegensatz zur Entwicklung der ausländischen Bevölkerung, die stark schwankt und ihren Höhepunkt in den Jahren 1990 und 1991 hatte und Wachstumsraten von 5.7 Prozent und 5.8 Prozent aufwies. Auch hier wird nochmals deutlich, dass sich die Wachstumsrate der ausländischen Wohnbevölkerung mehrheitlich deutlich über der Wachstumsrate der Schweizer Wohnbevölkerung befindet und somit einen erheblichen Einfluss auf das Wachstum der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz hat (BFS, 2022e). Vor allem in der Altersklasse der 20- bis 39-Jährigen ist der Anteil an Migrantinnen und Migranten am höchsten, weshalb sie das Wachstum der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter besonders beeinflussen. Etwa 60 Prozent der Einwanderinnen und Einwanderer gehören in diese Altersklasse (BFS, 2022f).

Wachstum der ständigen Wohnbevölkerung

Nach Staatsangehörigkeit



Quellen: BFS – ESPOP, STATPOP

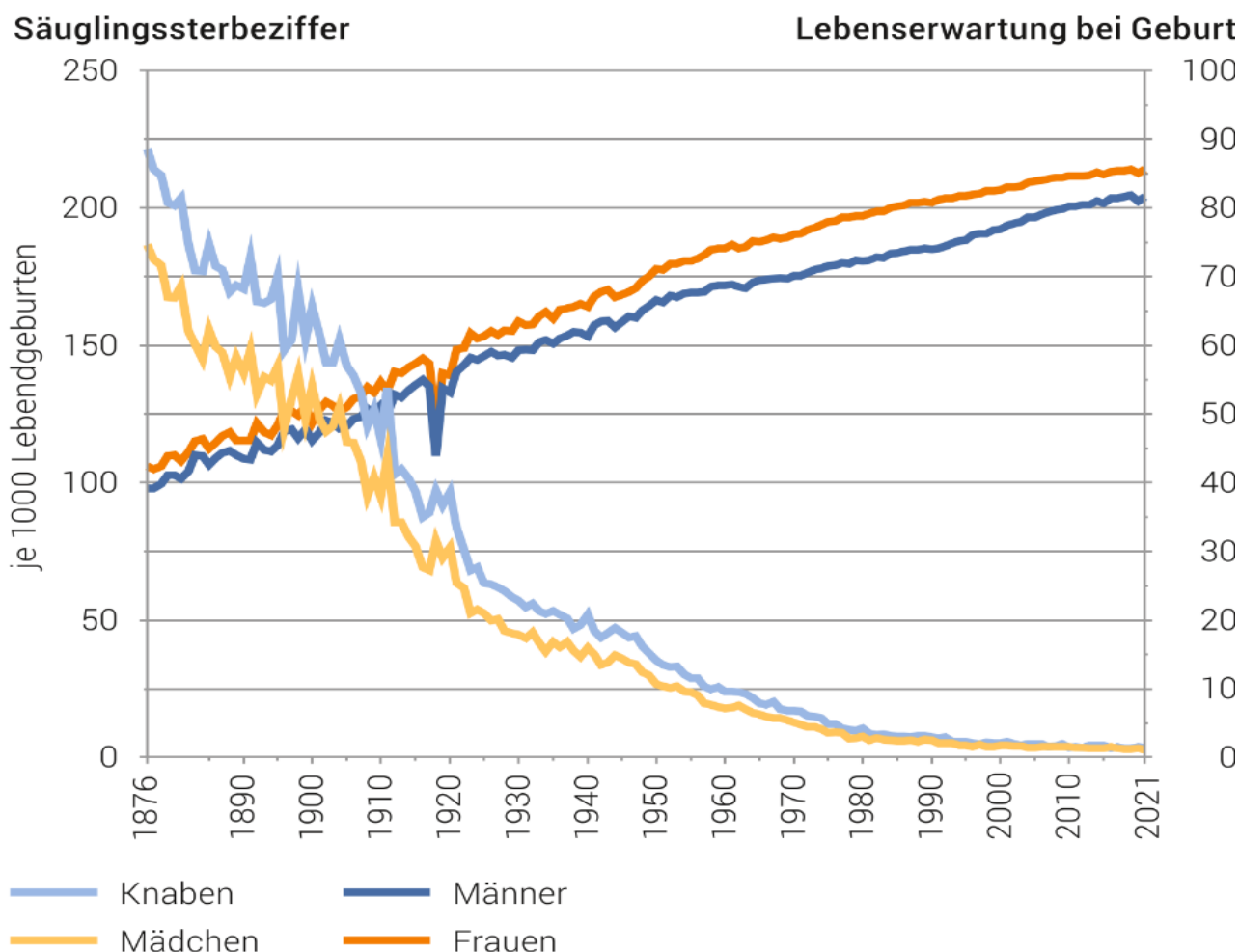
© BFS 2022

Abbildung 3: Wachstum der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz nach Staatsangehörigkeit (BFS, 2022e)

2.4.2 Höhere Lebenserwartung

Laut dem BFS (2022g) hat die Schweiz derzeit eine der höchsten Lebenserwartungen der Welt. Die Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Säuglingssterblichkeit und der Lebenserwartung seit 1876. Dabei ist unschwer zu erkennen, dass die Lebenserwartung mit Ausnahme während der Spanischen Grippe (1918-1919) grösstenteils kontinuierlich gestiegen ist und im Jahr 2021 bei den Frauen 85.7 Jahre und 81.6 Jahre bei den Männern betrug. Gleichzeitig hat auch die Säuglingssterbeziffer abgenommen und beträgt seit bald 30 Jahren fast null.

Säuglingssterblichkeit und Lebenserwartung



Quellen: BFS – BEVNAT, ESPOP, STATPOP

© BFS 2022

Abbildung SEQ Abbildung * ARABIC 4: Entwicklung der Säuglingssterblichkeit und der Lebenserwartung seit 1876 in der Schweiz (BFS, 2022g)

Gründe für diese Entwicklung sind zum einen die bessere medizinische Versorgung und Fortschritte in der Medizin, zum anderen aber auch Veränderungen in der Lebensweise, Erhöhung des Wohlstands und bessere Arbeitsbedingungen (Warum die Menschen immer älter werden, 2020).

Diese Entwicklung führt in Verbindung mit den niedrigeren Geburtenraten dazu, dass sich die Form der Alterspyramide seit 1900 erheblich verändert hat. Glich die Form der Alterspyramide im Jahr 1900 noch einer Pyramide, so war es 1950 bereits eine Glocke und im Jahr 2021 eine Tanne, wie in Abbildung 5 gut erkennbar ist. Im Verlauf der Jahre hat der Anteil der Personen über 50 Jahren stetig zugenommen. Der Anteil der jungen Bevölkerung (< 35 Jahren) blieb währenddessen fast unverändert oder ist sogar zurückgegangen. Die Schweizer Bevölkerung wird somit nicht nur älter, sondern auch der Anteil der älteren Bevölkerung vergrössert sich und es muss eine immer kleinere Gruppe junger Personen für eine immer grössere Gruppe älterer Personen aufkommen. Diese Entwicklung hat auch Auswirkungen auf politische