agv Arbeitgeberverband Rheintal

AGV-Lohnapéro 2015

Herzlich willkommen!

agv Arbeitgeberverband Rheintal

09.40 Uhr Begrüssung: **René Wuffli**, Präsident AGV Rheintal

09.50 Uhr Kurzreferate zu Lohn- und Branchenperspektiven:

- **Sandra Tobler**, SFS services AG, Heerbrugg (Industrie)
- **Christian Sepin,** Politische Gemeinde Au (Öffentliche Verwaltung)
- **Dr. Pepe Sonderegger**, KS Treuhand AG, Altstätten (Dienstleister)
- **Christoph Göldi**, göldi + eggenberger ag, Altstätten (Baugewerbe)

10.40 Uhr **Roger Martin**, FHS St. Gallen

«Flexibilisierung der Berufsphase 50+ (4. Säule)»

agv Arbeitgeberverband Rheintal

Sandra Tobler

SFS services AG, Heerbrugg

Industrie

Herzlich willkommen

Internationaler Entwicklungs-, Fertigungs- und Vertriebsspezialist mit Schweizer Herkunft

Fokussiert in Technologien — diversifiziert in Abnehmersegmenten

AGV - Lohnapéro 2015

1 SFS Kurz und bündig

2 Konjuktur- und Auftragslage der Industrie und SFS

3 Lohnsituation

AGV - Lohnapéro 2015

1 SFS Kurz und bündig

2 Konjuktur- und Auftragslage der Industrie und SFS

3 Lohnsituation

Erfolgskritische Produkte im täglichen Gebrauch

Präzisionsformteile von SFS erhöhen Ihre Sicherheit

SFS Verbindungssysteme helfen Innegeräusche zu reduzieren und Gewicht zu senken

Präzisionsformteile von SFS ermöglichen eine effiziente Montage

Die SFS Group

Engineered Components

Entwicklungspartner
für kundenspezifische Präzisions-formteile, Befestigungssysteme und Baugruppen

SFS intec UNISTEEL

Fastening Systems

Lösungsanbieter
für anwendungsoptimierte Befesti-gungssysteme und intelligente Bändertechnik

SFS intec GESIPA

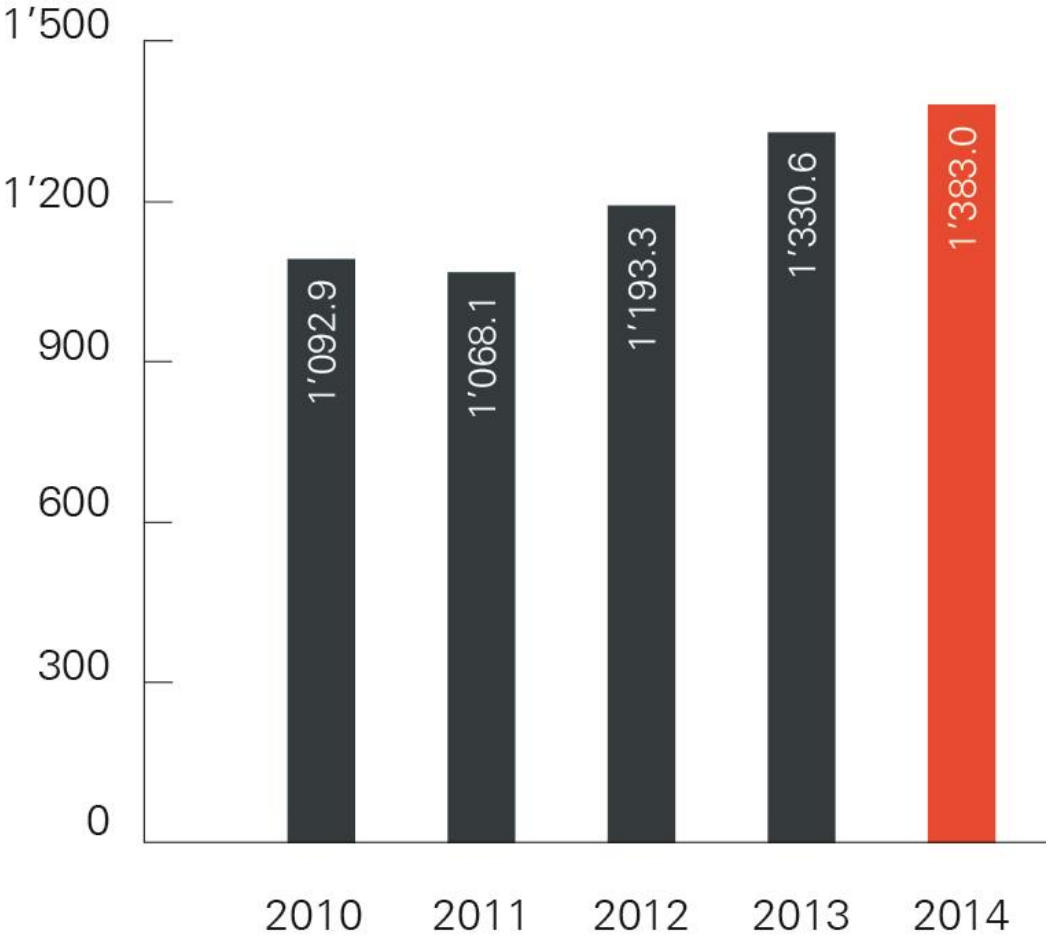
Distribution & Logistics

Lieferpartner
für attraktive Handelssortimente und massgeschneiderte Logistiklösungen

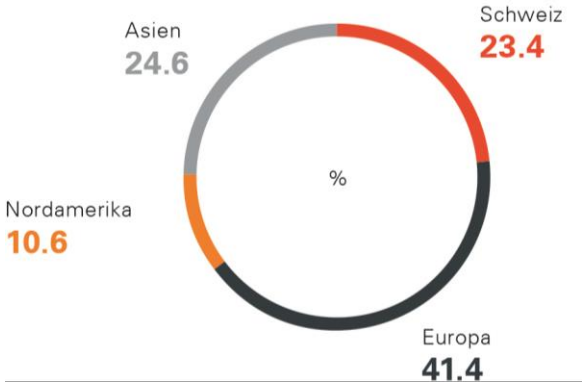
SFS unimarket

Zahlen und Fakten SFS Group 2014

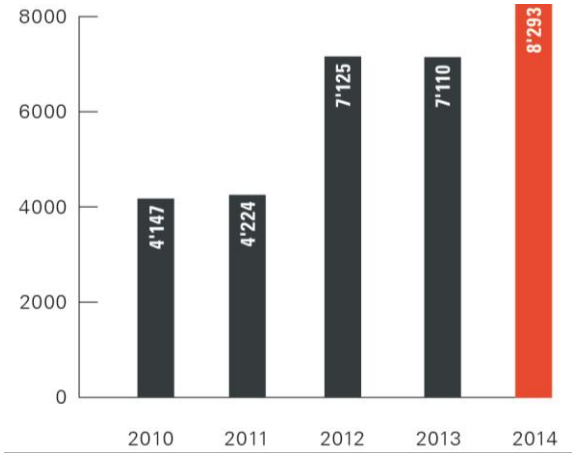
Drittumsatz (in Mio. CHF)



Umsatzanteil Regionen



Anzahl Mitarbeitende



AGV - Lohnapéro 2015

1 SFS Kurz und bündig

2 Konjuktur- und Auftragslage der Industrie und SFS

3 Lohnsituation

SFS Absatzmärkte in uneinheitlicher Verfassung

- Absatzmärkte aus Sicht SFS in unterschiedlicher Verfassung

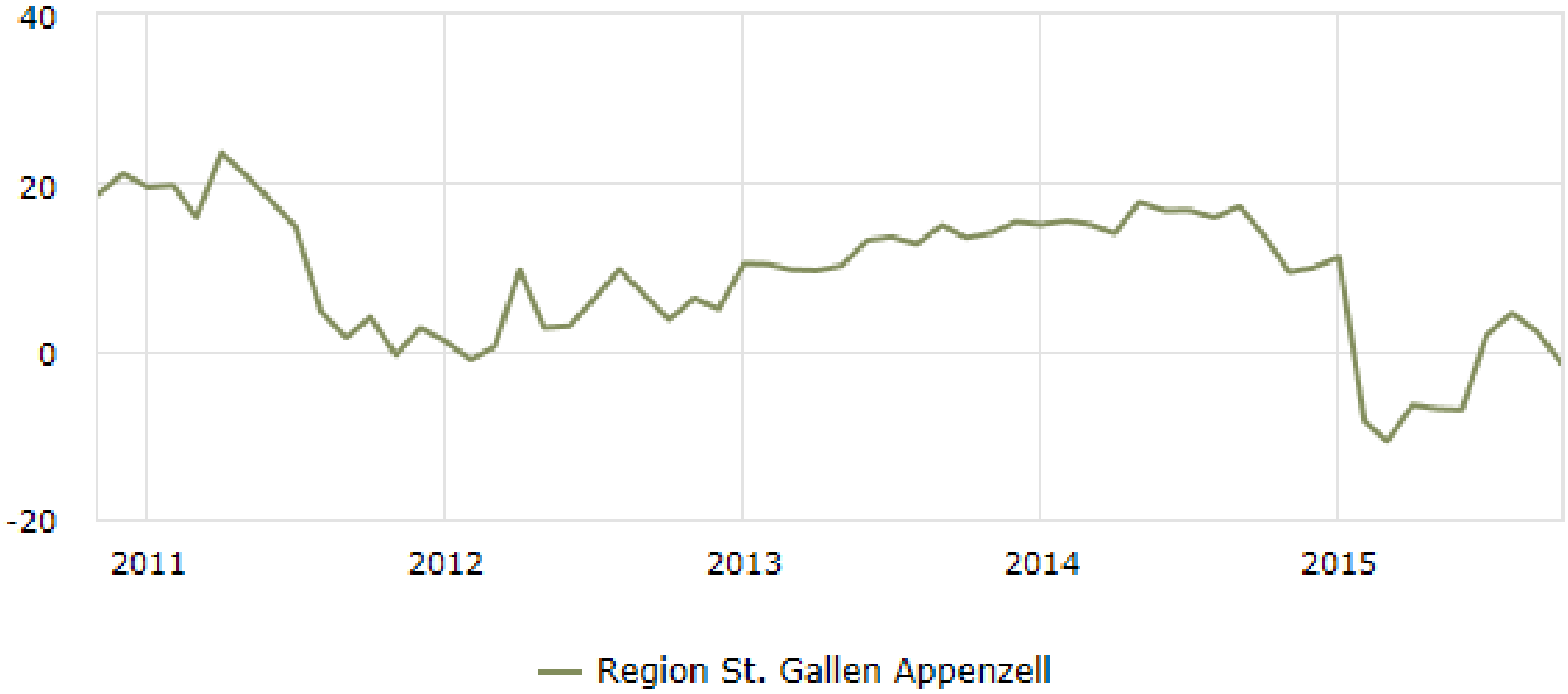
- Relevante Exportmärkte
  - Automobil: leicht reduzierte Wachstumszahlen, Innovationen als wichtige Wachstumstreiber, erwarten keinen neg. VW Effekt
  - Bau: verhaltenes Wachstum, Nordamerika und Mittel-/ Nordeuropa stärker, Südeuropa immer noch sehr verhalten, aber Anzeichen der Besserung

- Relevante Inlandmärkte
  - Bau: anhaltend, Höchststand überschritten
  - Industrie generell: Schock vom 15. Januar, immer noch erhebliche Unsicherheit
    → Umfang Deindustrialisierung?

Gebremste Talfahrt in der Industrie - Aktuell

Quelle: ecopol

Ostschweizer Konjukturindex Oktober 2015 (in %)



Grosse Herausforderungen im Export

- Auslastung der CH Produktionswerke auf anhaltend gutem Niveau
- Leichte Abschwächung des CHF ist keine materielle Veränderung
- Rasch ergriffene Massnahmen zeigen zunehmend Wirkung (Wochenarbeitszeit 42→44h, Einstellungsstopp, Ferienreduktion, Lohnreduktion Management 10%)
- Erholung der Profitabilität im 2. Halbjahr erwartet, aber Niveau noch deutlich unter Vorjahr
- Mitarbeiter-bezogene Massnahmen sind wichtiges Element für Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit
  → Massnahmen können aber nicht unbeschränkt in Kraft bleiben

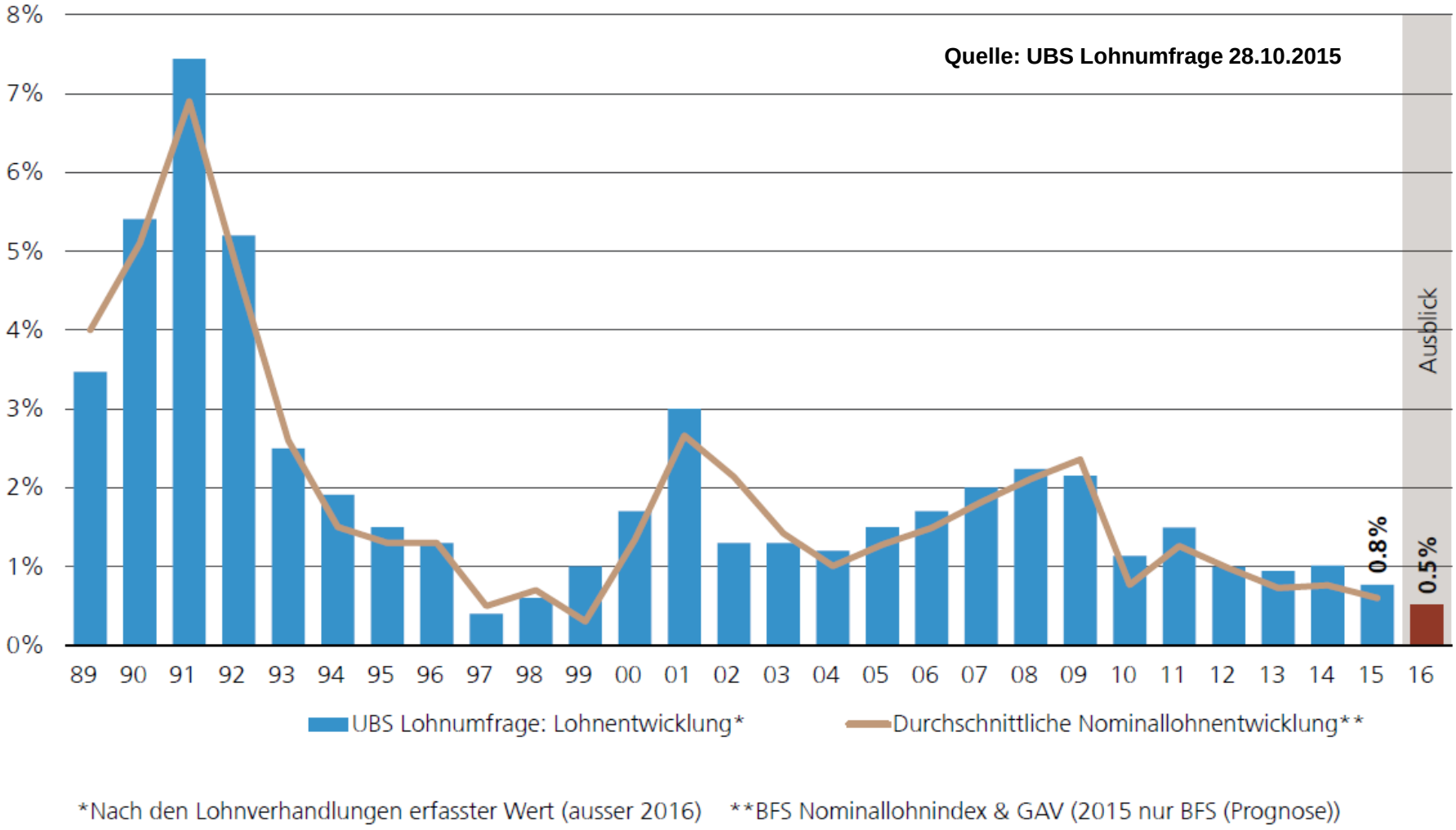
AGV - Lohnapéro 2015

1 SFS Kurz und bündig

2 Konjuktur- und Auftragslage der Industrie SFS

3 Lohnsituation

Nominallohnentwicklung seit 1989



*Nach den Lohnverhandlungen erfasster Wert (ausser 2016) **BFS Nominallohnindex & GAV (2015 nur BFS (Prognose))

Trends - Lohnerhöhungen 2016

- Umfrage bei PGI (umfasst die grösseren Rheintaler Industrieunternehmen) durchgeführt
- Auftragslage: grundsätzlich gut
- Massnahmenpakete: uneinheitliches Bild
- Lohnentwicklung 2016: keine generellen Lohnerhöhungen geplant
- Personalentwicklung: viele Unternehmen mit Einstellungsstopp

Mehr als 8'000 Mitarbeitende – ein Ziel

Mehrwert schaffen mit

- breiter Technologiekompetenz
- internationaler Präsenz
- fundierten Anwendungskenntnissen
- langfristigen Partnerschaften

agv Arbeitgeberverband Rheintal

Christian Sepin

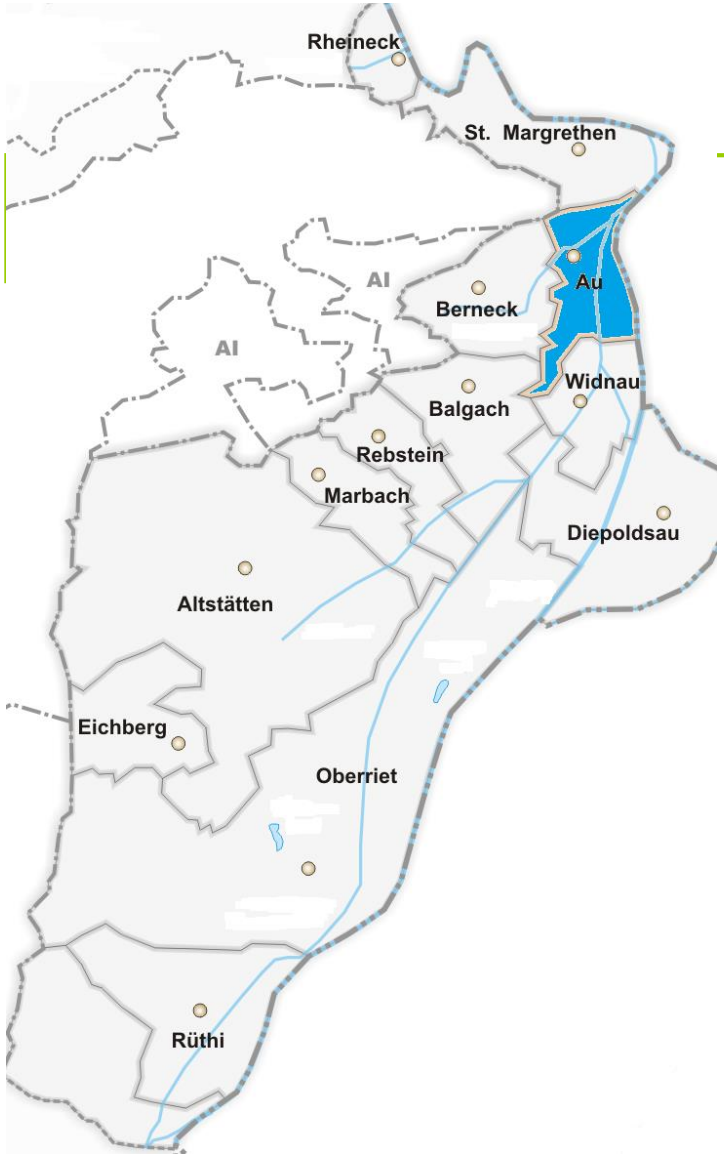
Gemeinde Au

Öffentliche Verwaltung

Lohn 2016

POLITISCHE GEMEINDE **AU**

Lohn 2016



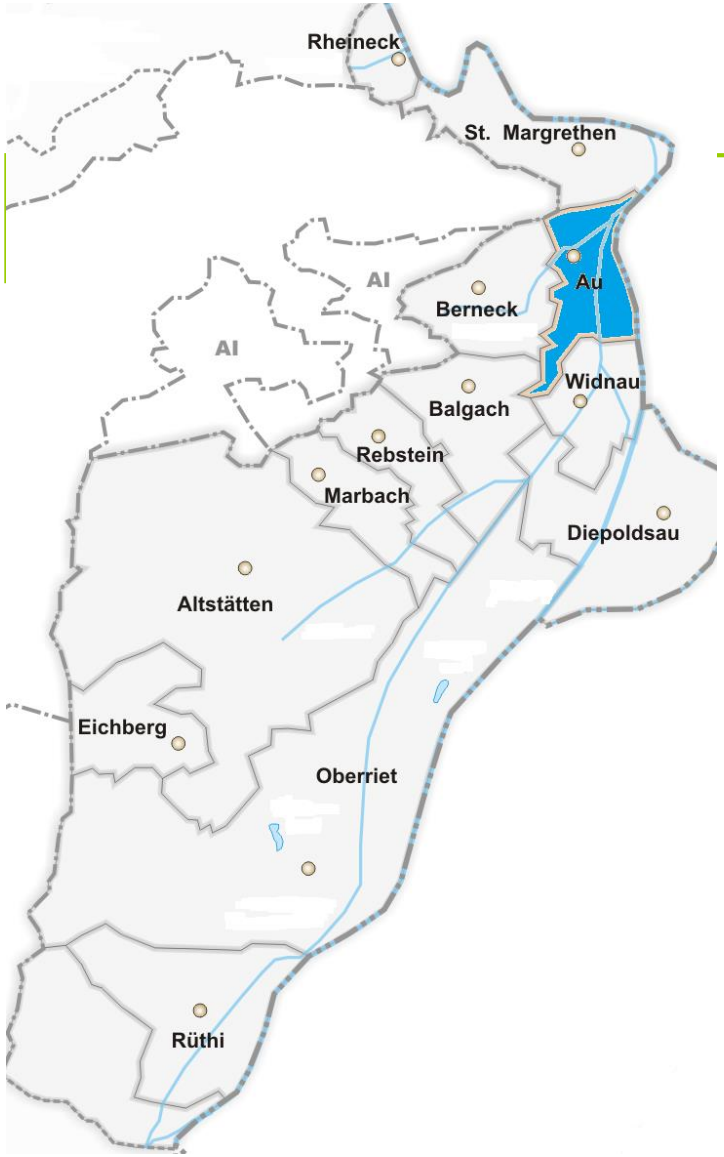
401 -> 652

95

7300

110

Lohn 2016

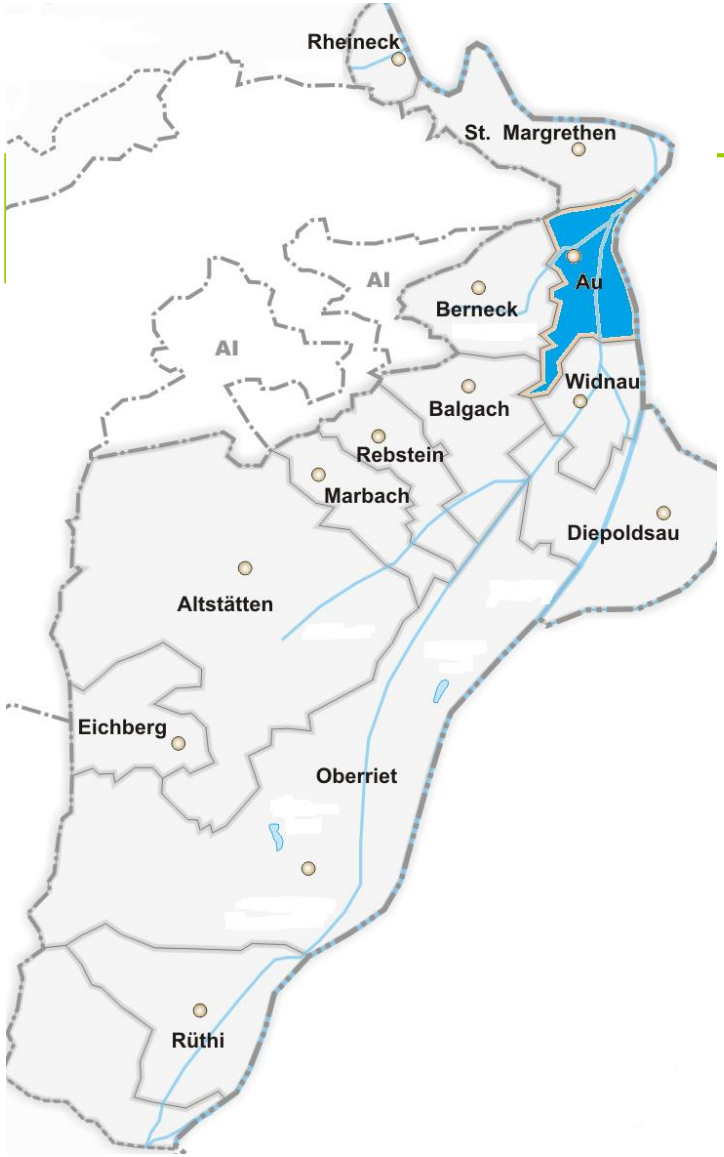


Bildung

Primarschule

<u>regional</u>
Oberstufe
Musikschule
HPS
Kantonsschule

Lohn 2016



Verkehr

ÖV
Autobahn
Grenznähe

Lohn 2016

Rheineck
St. Margrethen
Au
Berneck
Balgach
Rebstein
Marbach
Altstätten
Eichberg
Oberriet
Rüthi

Au

Lohn 2016

Heerbrugg

Lohn 2016

POLITISCHE GEMEINDE **AU**

Lohn 2016

POLITISCHE GEMEINDE **AU**

Lohn 2016

POLITISCHE GEMEINDE **AU**

2016

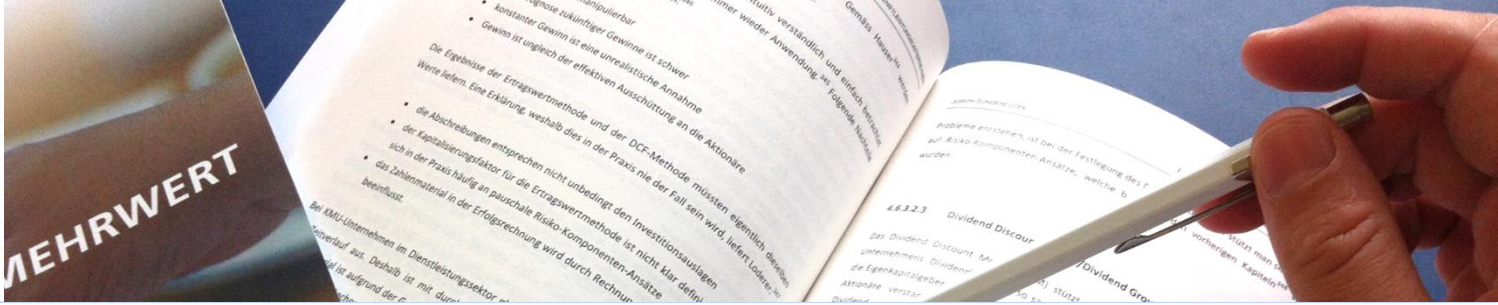
agv Arbeitgeberverband Rheintal

Dr. Pepe Sonderegger

KS Treuhand AG, Altstätten

Dienstleistungsbranche

TREUHAND AG



AGV-Lohnapéro

Lohnentwicklung bei Dienstleistungsunternehmen

Dr. Pepe Sonderegger

KS Treuhand AG
Bahnhofstrasse 14
9450 Altstätten
Telefon 071 757 07 07
www.kstreuhand.ch

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

KS Treuhand AG – wer sind wir?

KS Treuhand

- Rund 20 Mitarbeiter, 4 Partner
- 4 Wirtschaftsprüfer, 3 Treuhandexpertinnen/experten, 1 Steuerexperte
- Zahlreiche Mitarbeiter mit Fachausweis
- Dienstleistungen im Bereich Treuhand, Revisionen, Steuern, Vorsorge/Sozialversicherungen und Beratungsdienstleistungen (u.a. Nachfolge, Unternehmensbewertungen etc.)
- Rund 700 Kunden aus der ganzen Ostschweiz

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Abgrenzung Dienstleistungsbereich

Dienstleistungen

Duden:

1. Bereich der Wirtschaft, der Dienstleistungen erbringt.
2. Leistung, Arbeit in der Wirtschaft, die nicht unmittelbar der Produktion von Gütern dient

Weitere Abgrenzungsmöglichkeit

- Die Klassierung nach der wirtschaftlichen Tätigkeit NOGA (Nomenclature Générale des Activités économiques) durch das Bundesamt für Statistik
- Einteilung in 1. bis 3. Sektor der Wirtschaft

KS TREUHAND AG

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Abgrenzung Dienstleistungsbereich

Seite 1

Sektor 3		238'052	5'097	6'124	890	84'575	67'375	2'848	12'929
45	Handel und Reparatur von Motorfahrzeugen	8'159	32	322	25	4'385	3'050	2	1
46	Grosshandel	4'622	29	315	75	12'608	6'536	118	25
47	Detailhandel	19'994	311	1'074	114	7'599	7'484	377	156
49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	7'016	24	135	10	1'898	1'730	44	56
50-51	Schifffahrt und Luftfahrt	39	1	1	0	241	64	1	4
52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	255	14	8	3	889	295	63	21
53	Post-, Kurier- und Expressdienste	293	2	10	1	47	173	4	3
55	Beherbergung	2'500	164	285	21	1'642	772	38	190
56	Gastronomie	12'455	410	1'052	38	2'473	6'549	35	178
58-60	Verlagswesen, audiovisuelle Medien und Rundfunk	1'847	42	95	10	1'045	1'030	31	184
61	Telekommunikation	63	0	3	0	217	116	42	2
62-63	Informationstechnologische und Informationsdienstleistungen	5'481	26	164	33	4'803	5'514	7	38
64	Erbringung von Finanzdienstleistungen	80	0	8	14	4'683	408	366	39
65	Versicherungen	31	2	0	0	170	11	60	410
66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	2'592	14	91	48	4'342	1'649	6	106
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	3'336	136	166	69	7'812	2'082	981	130
69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	13'494	766	195	68	5'152	2'375	14	38
70	Unternehmensverwaltung und -führung; Unternehmensberatung	8'502	34	174	134	5'216	5'398	6	37
71	Architektur- und Ingenieurbüros	10'595	250	367	65	6'949	5'737	17	52
72	Forschung und Entwicklung	449	6	14	0	547	294	4	122
73-75	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	15'917	205	382	46	2'560	3'502	5	55
77, 79-82	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11'345	106	334	35	3'233	4'327	69	297
78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	508	2	23	10	989	617	3	35
85	Erziehung und Unterricht	13'370	183	171	14	870	1'710	48	1'335
86	Gesundheitswesen	45'722	1'606	181	14	1'781	1'623	8	701
87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	187	15	27	2	258	111	63	982
88	Sozialwesen (ohne Heime)	3'152	138	16	2	93	396	28	1'532
90-93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	12'383	180	114	21	1'120	1'432	94	5'014
94-96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	33'665	399	397	18	953	2'390	314	1'186

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Abgrenzung Dienstleistungsbereich

Nicht analysiert werden:

- GAV unterstellte Betriebe
- Staatliche Berufe
- Baunahe Tätigkeiten
- Detailhandel

TREUHAND AG

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Allgemeines zur Wirtschaftslage

Umfrageresultate

- Ecopol Konjunkturumfrage Q3/2015:
  - Schock des Euro-/CHF-Wechselkurses seit 15.01.2015 an Kraft verloren
  - Detailhandel und die Exporte in die Eurozone leiden weiterhin
  - Ausfuhren in die nicht-EU-Länder steigen
  - Bautätigkeit stützt
  - Dienstleistungsbranche spürt den Druck der Unternehmen
  - Dienstleistungen werden teils selber im Unternehmen gemacht oder ins Ausland verlagert
- Aktuell gültige Umfragen zu Dienstleistungsunternehmen im Speziellen:
  → Fehlanzeige (weder SECO, BSF noch Ecopol).

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Allgemeines zur Wirtschaftslage

Studie Ecopol/IHK aus 2012:

- Dienstleistungssektor wesentlicher Bestandteil der Volkswirtschaft (55%)
- Ostschweizer Dienstleister sind stark abhängig vom Binnenmarkt, welcher nun deutlich negative Zeichen sendet (EUR/CHF)
- Dienstleister sind vom regionalen Markt abhängig (weniger Auslandbezug als Industrie, weniger als Bau)

UBS-Studie:

- 69% der Unternehmen sind binnenorientierter Struktur stark bis sehr stark negativ betroffen.

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Jahresteuerung

- SECO (Stand 09.2015): -1.1%
- KOF-Teuerungsprognose 2015: -1.1%
- Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) (Stand: 09.2014 bis 08.2015): -1.4%
- UBS-Teuerungsprognose 2015: -1.2%

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Konjunkturprognose

Entwicklung reales BIP:

- KOF-Prognose (Stand Oktober 2015): +1.4% (Euro-Kurs 1.10 gerechnet)

Teuerungsprognosen:

- KOF-Teuerungsprognose: -0.2%
- BFS-Teuerungsprognose (Stand 09.2015): +0.1%
- Geschätzte Jahresinflation UBS: -0.4%

Lohnprognosen:

- UBS-Umfrage Lohnentwicklung: +0.5%; Dienstleister: + 1.0%
- Schweiz. Gewerkschaftsbund: bis + 1.5%
- Travail.Suisse: 0.5 bis 1.0%

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Ergebnisse Umfrage Lohn

- **Umfrage mit 56 Unternehmen** aus folgenden Bereichen:
  - 11 Unternehmen aus dem Bereich Banken
  - 12 Unternehmen aus dem Bereich Versicherungen/Versicherungstreuhand
  - 4 Unternehmen aus dem Bereich Informatik
  - 4 Unternehmen aus dem Bereich Kommunikation
  - 6 Unternehmen aus dem Bereich Personal
  - 19 Unternehmen aus Bereich Treuhand, Beratung und Anwaltskanzleien
- Rücklaufquote von 38 Unternehmen (=67.9%)
- Teils bedingte Aussagekraft aufgrund tiefer Anzahl Unternehmen in dieser Branche
- Befragung nach genereller Lohnerhöhung (für alle Mitarbeiter) und individueller Lohnerhöhung (Stufenanstieg, Diplome etc.)

Generell alle Branchen:

- Ø = 0.26% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 0.82% (inkl. zwei Betriebe mit 8% = 1.29%) individuelle Lohnerhöhung

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Ergebnisse Umfrage Lohn

Banken

- Ø = 0.00% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 0.70% individuelle Lohnerhöhung
- Vergleich: Empfehlung kaufmännischer Verband: 0.75% bis 1.25%
- Vergleich: Empfehlung Bankpersonalverband 1.00% bis 1.50%

Versicherungen/Versicherungstreuhand

- Ø = 0.26% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 1.13% individuelle Lohnerhöhung
- Vergleich: Empfehlung kaufmännischer Verband: 1.00% bis 1.25%

Personalbereich (ohne Temporärmitarbeiter)

- Ø = 0.38% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 1.17% individuelle Lohnerhöhung
- Vergleich: Empfehlung kaufmännischer Verband: 0.00% bis 0.75%

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Ergebnisse Umfrage Lohn

Treuhand, Beratung und Anwaltskanzleien

- Ø = 0.50% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 0.56% individuelle Lohnerhöhung
- Vergleich: Empfehlung kaufmännischer Verband: 0.00% bis 0.75%

Unternehmen aus dem Bereich Informatik

- Ø = 0.00% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 1.00% individuelle Lohnerhöhung
- Vergleich: Empfehlung kaufmännischer Verband: 1.00% bis 1.25%

Unternehmen aus dem Bereich Kommunikation

- Ø = 0.00% generelle Lohnerhöhung
- Ø = 0.80% individuelle Lohnerhöhung
- Vergleich: Empfehlung kaufmännischer Verband: 0.00% bis 0.75%

AGV – Lohnapéro: Dienstleistungen

Ergebnisse Umfrage Lohn

Generelle Feststellungen:

- Rund 74% der befragten Unternehmen machen keine generelle Lohnerhöhung (+/- gleich wie andere Umfrageresultate)
- Nur 15.8% der Unternehmen machen eine Nullrunde
- Kein Unternehmen senkt die Löhne
- Lohnerhöhungen v.a. für junge Mitarbeiter, Beförderungen, neue Verantwortungsbereiche, Lage im Lohnband, Benchmarking etc.)
- Kaderlöhne werden in der Regel kaum angepasst

Steuerrechtliche Möglichkeiten der Lohnerhöhung:

- Lohn vs. höhere Sparbeiträge ins BVG (Mitarbeiterplan anpassen)
- Spesenvergütung anstelle von Lohn
- Lohn vs. Dividende bei Partnern

agv Arbeitgeberverband Rheintal

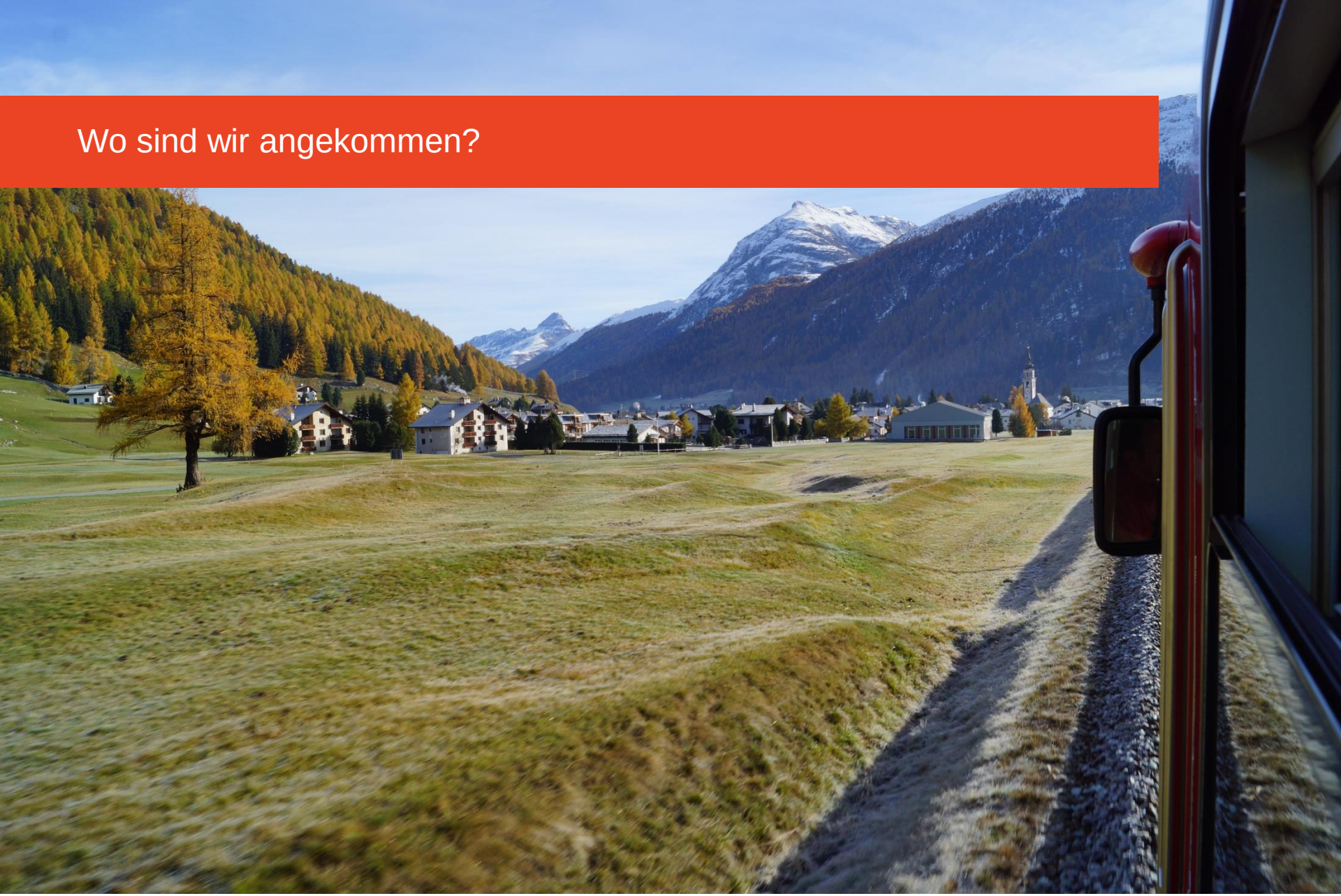
Christoph Göldi

göldi + eggenberger ag, Altstätten

Immobilien, Baugewerbe

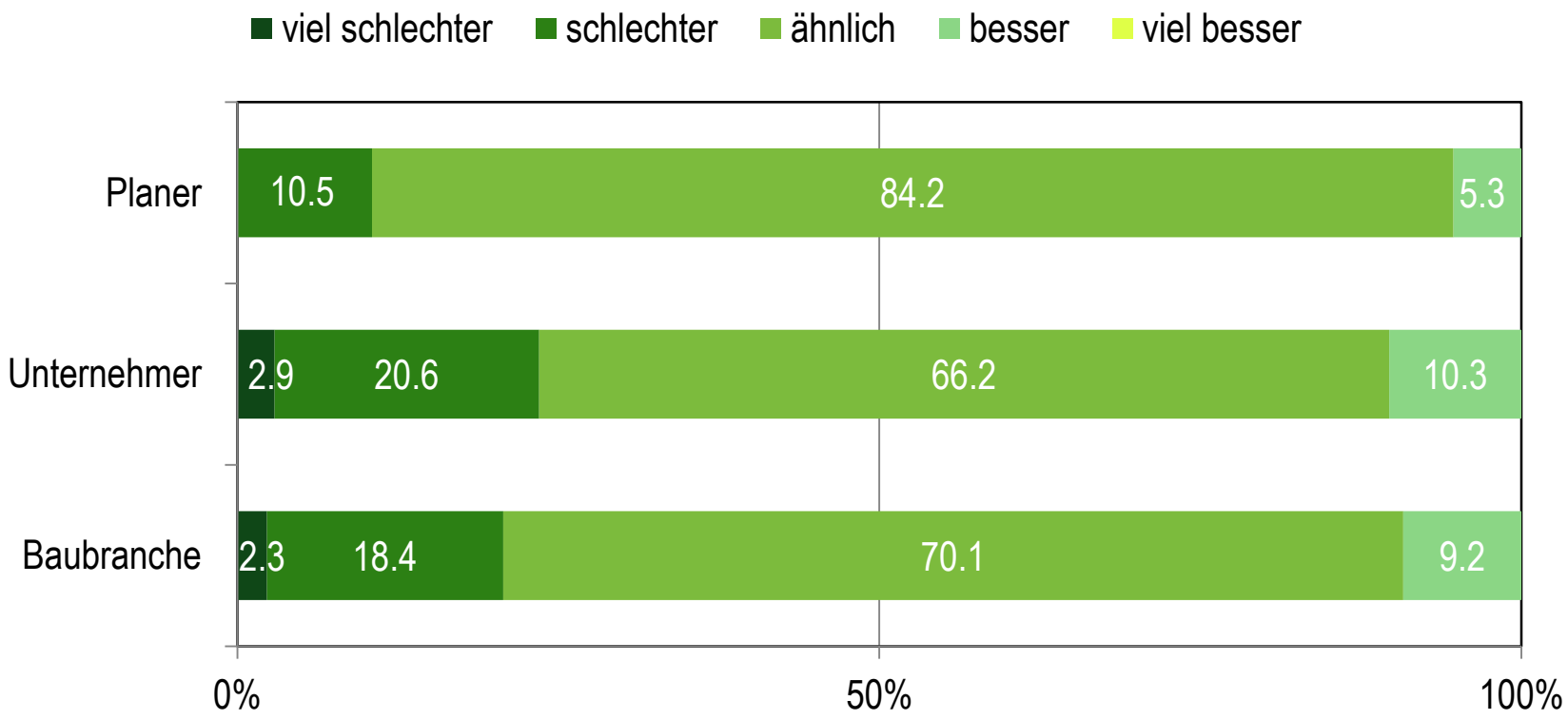
Zur Situation in der Baubranche

Wo sind wir angekommen?

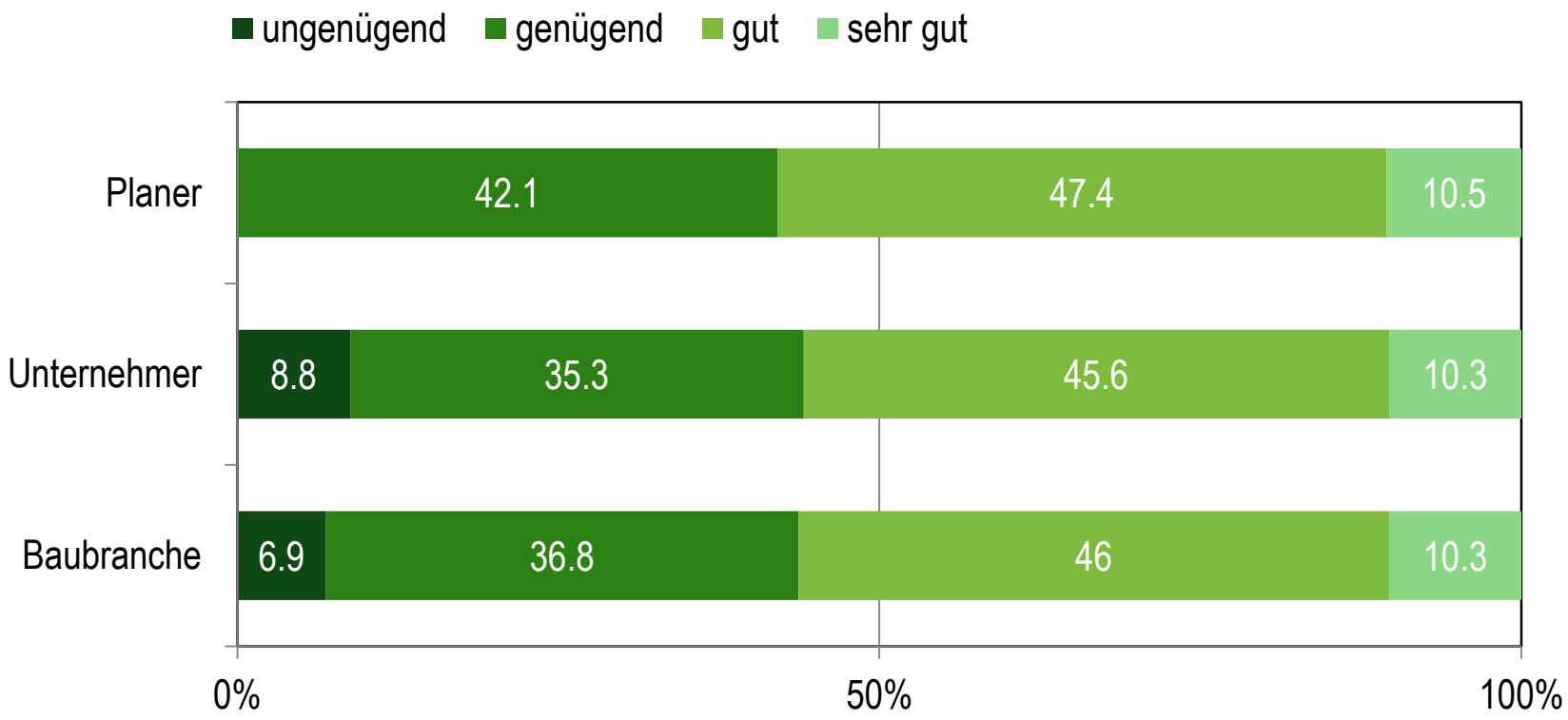


Wohin geht die Reise?

Der Unternehmenserfolg im Vergleich zum Vorjahr

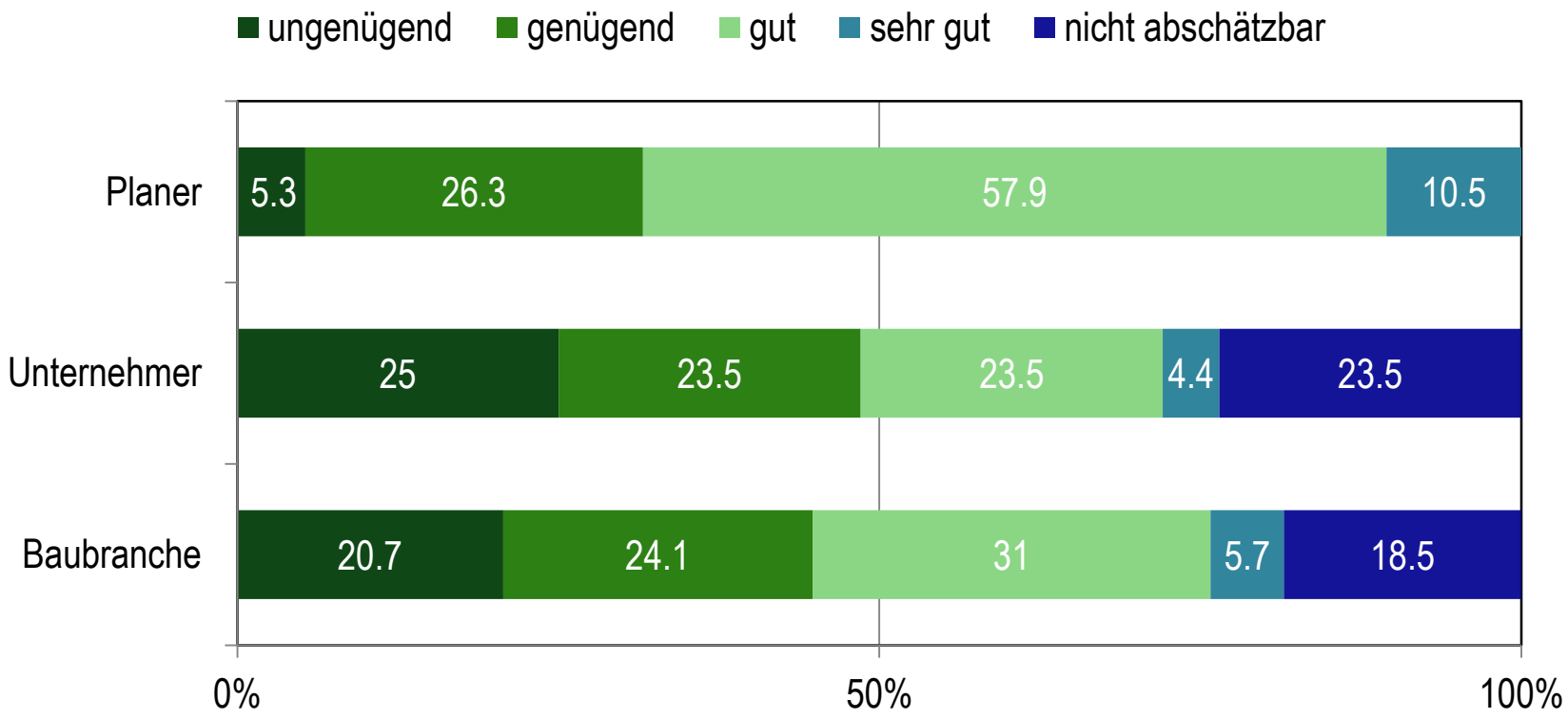


Wie stellt sich die derzeitige Auftragslage dar?

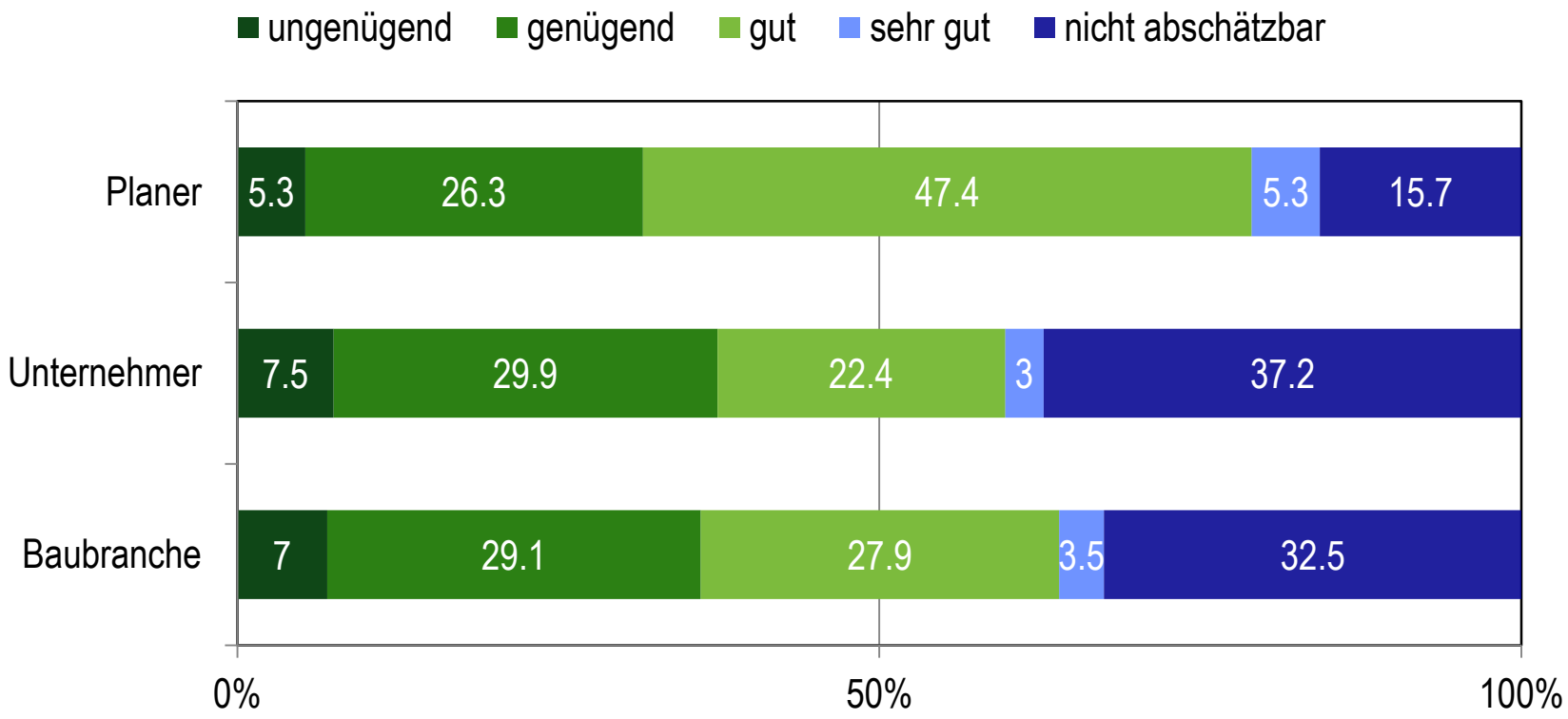


Die Folgen der exzessiven Bautätigkeit

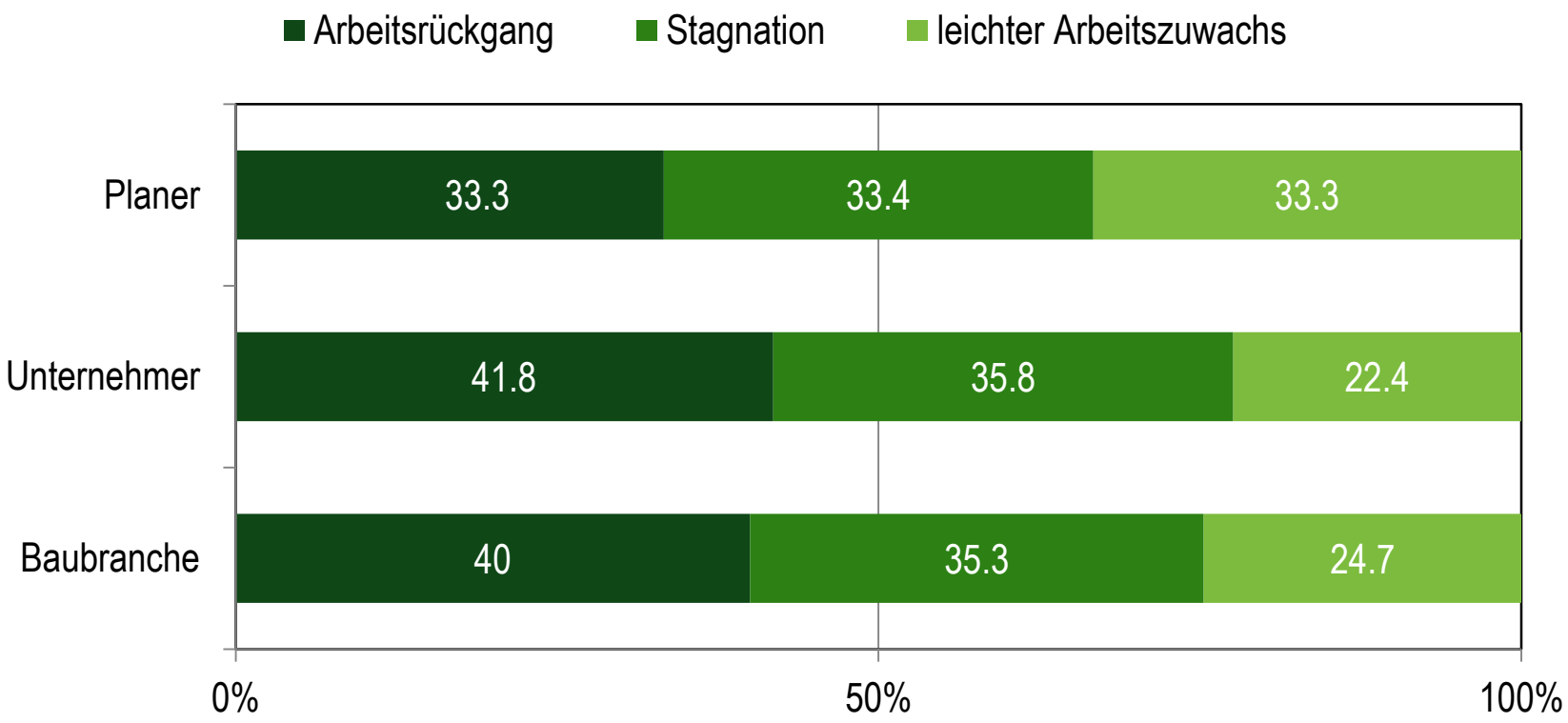
Wie stellt sich die Auftragslage im 1. Quartal 2016 dar?



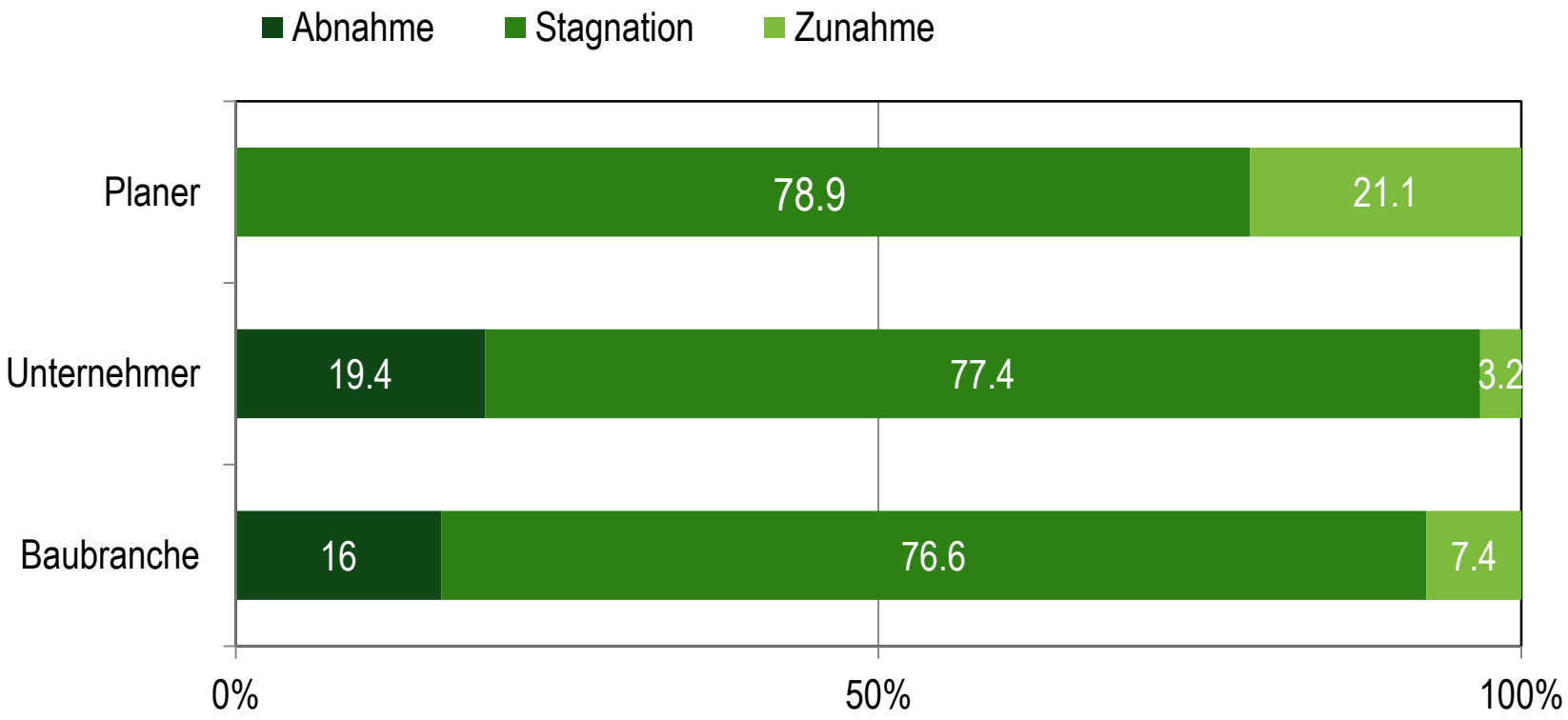
Wie schätzen Sie das Geschäftsjahr 2016 ein?



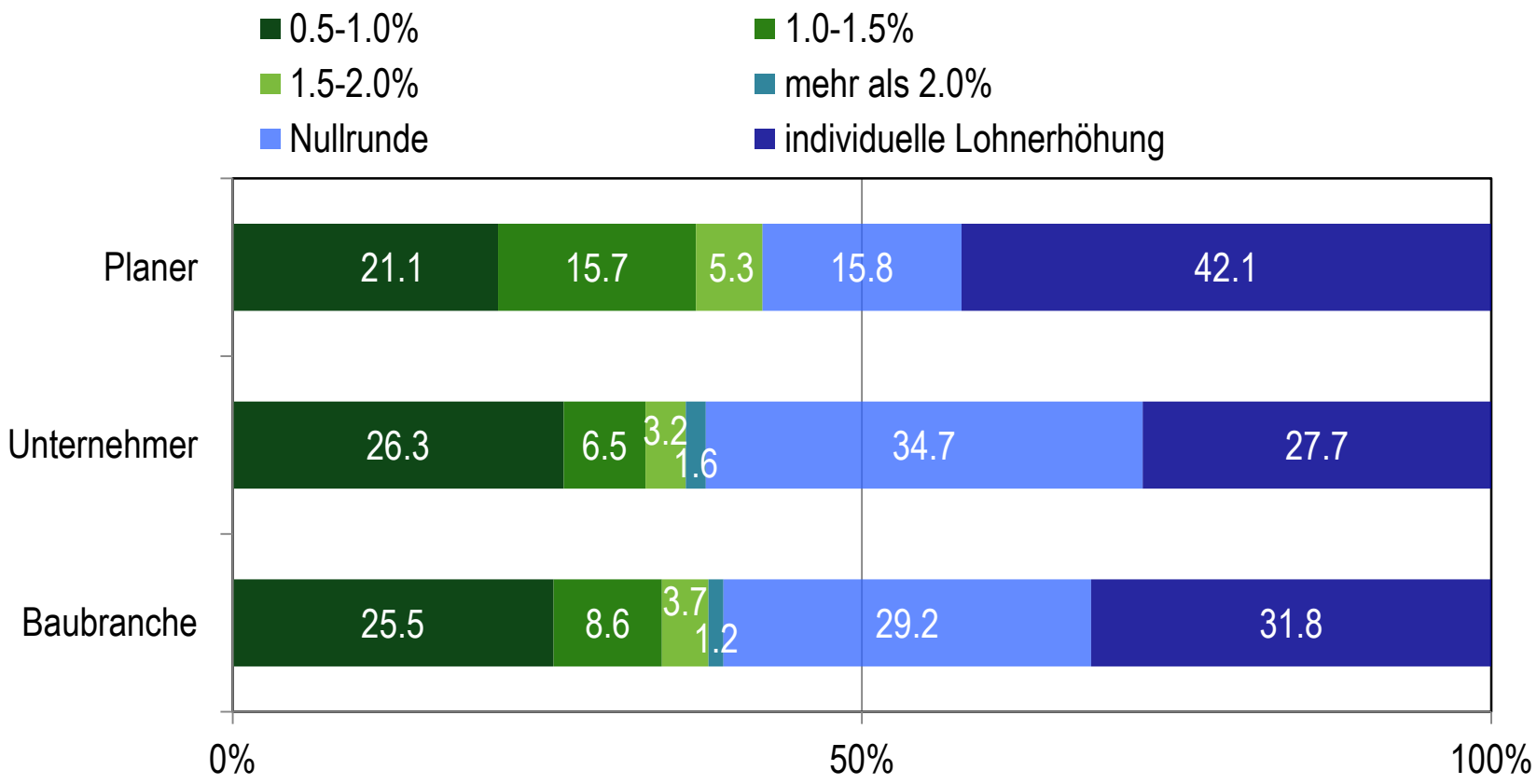
Erwarten Sie einen Arbeitsrückgang im Geschäftsjahr 2016?



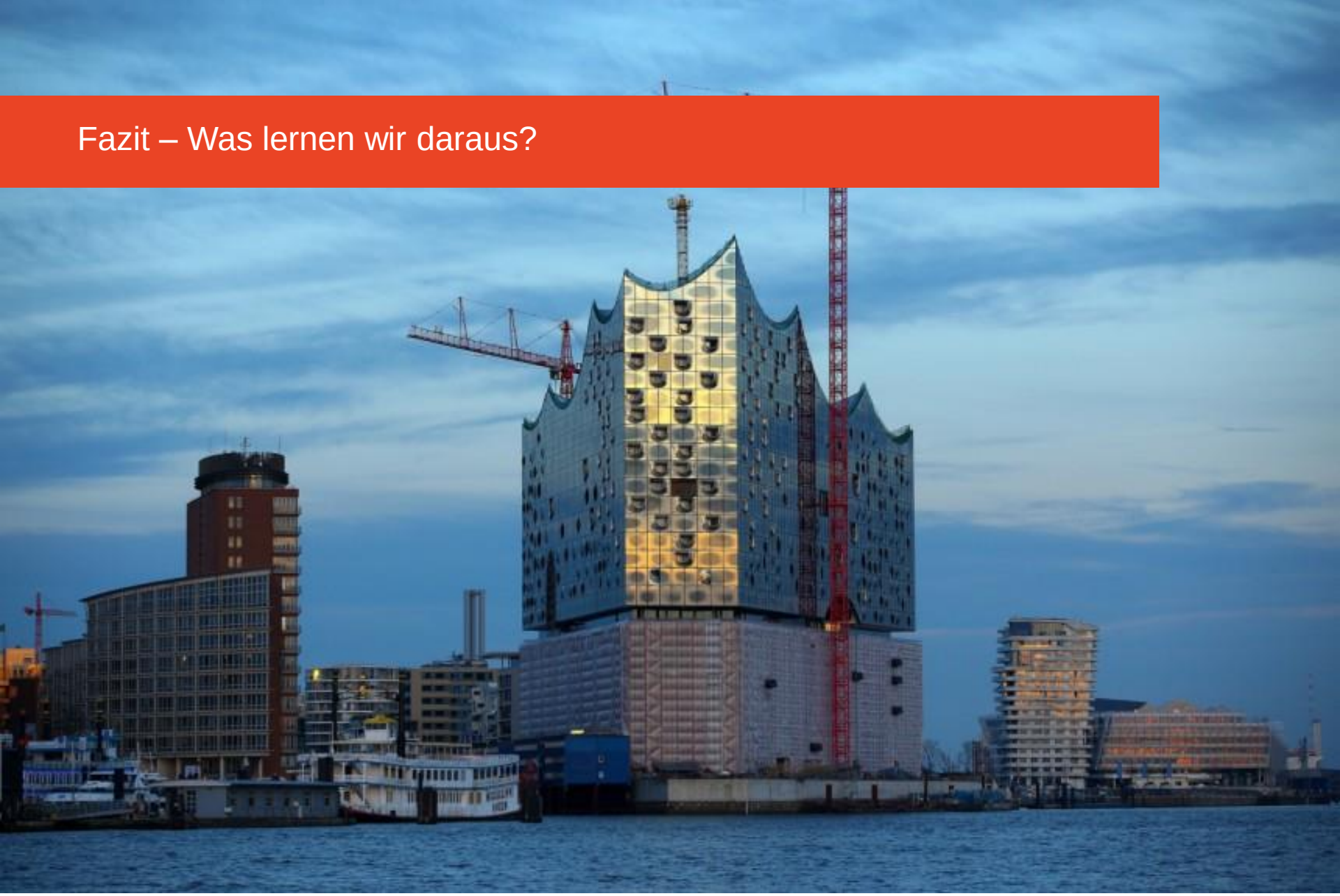
Wie wird sich Ihr Personalbestand im Geschäftsjahr 2016 entwickeln?



Wir wird sich der Lohn Ihrer Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2016 entwickeln?

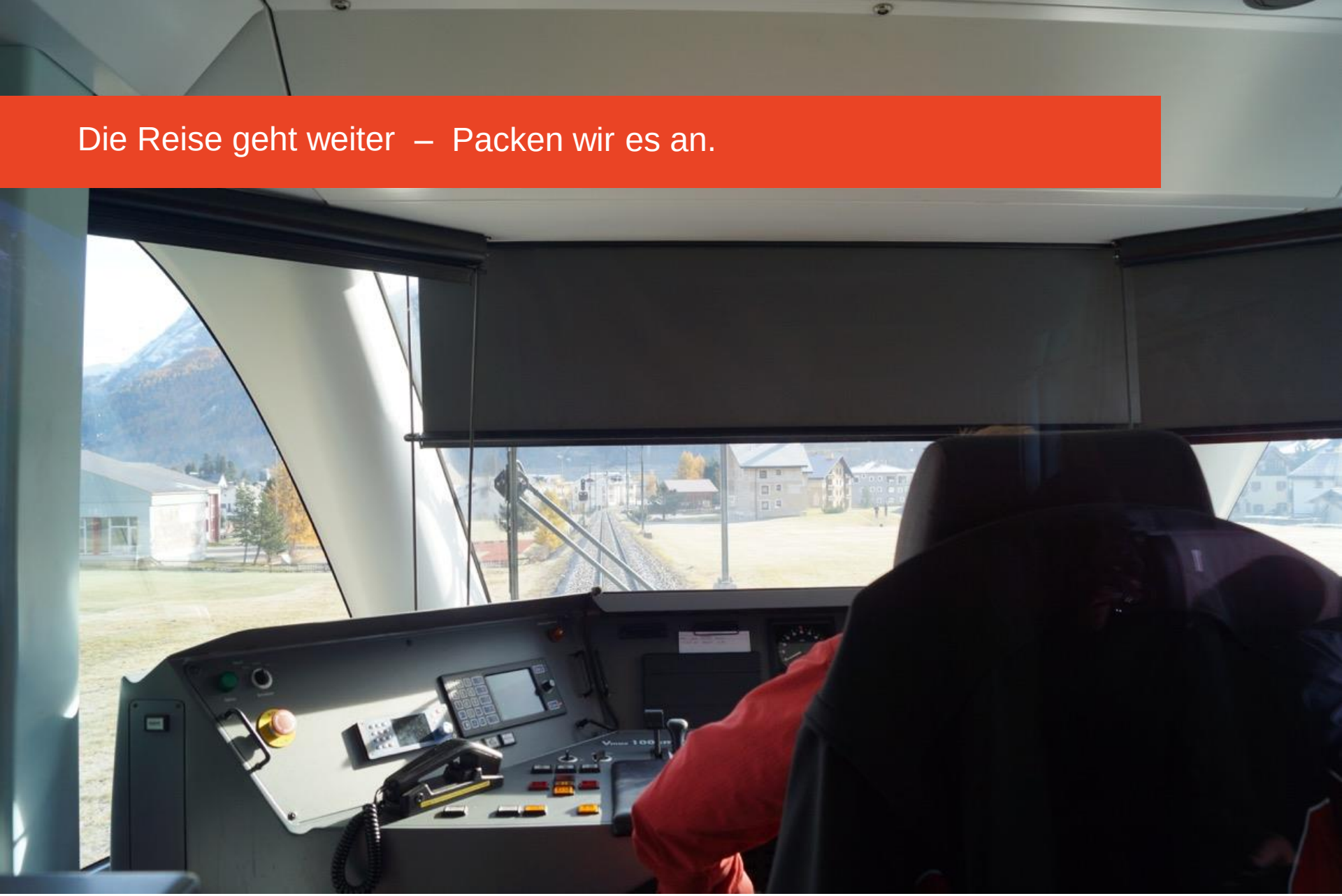


Fazit – Was lernen wir daraus?



bedürfnisorientiertes, nachhaltiges & qualitatives Bauen

Die Reise geht weiter – Packen wir es an.



agv Arbeitgeberverband Rheintal

Roger Martin

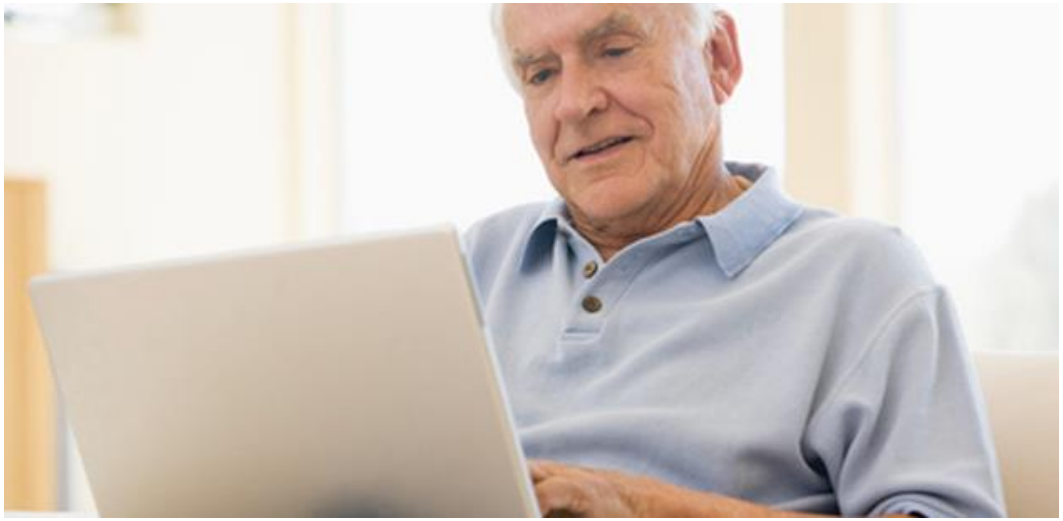
FHS St. Gallen

«Flexibilisierung der Berufsphase 50+»

FHS St.Gallen
Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

agv
Arbeitgeberverband
Rheintal
Für eine leistungsfähige Wirtschaft

«Flexibilisierung der Berufsphase 50+»



Quelle: http://www.actimage.de

Roger Martin, M.A.
FHS St.Gallen | Institut IQB-FHS

Agenda

- Was ist Fachkräftemangel
- Zuwanderung und Demografie
- NRP-Projekt «Flexibilisierung der Arbeitsphase 50+»: Ergebnisse aus der quantitativen Befragung
- Lösungsansätze

«Große Probleme sollte man in Angriff nehmen, solange sie noch klein sind.»

W. Edwards Deming

Fachkräfte-

Mangel

Was ist denn eigentlich Fachkräftemangel?

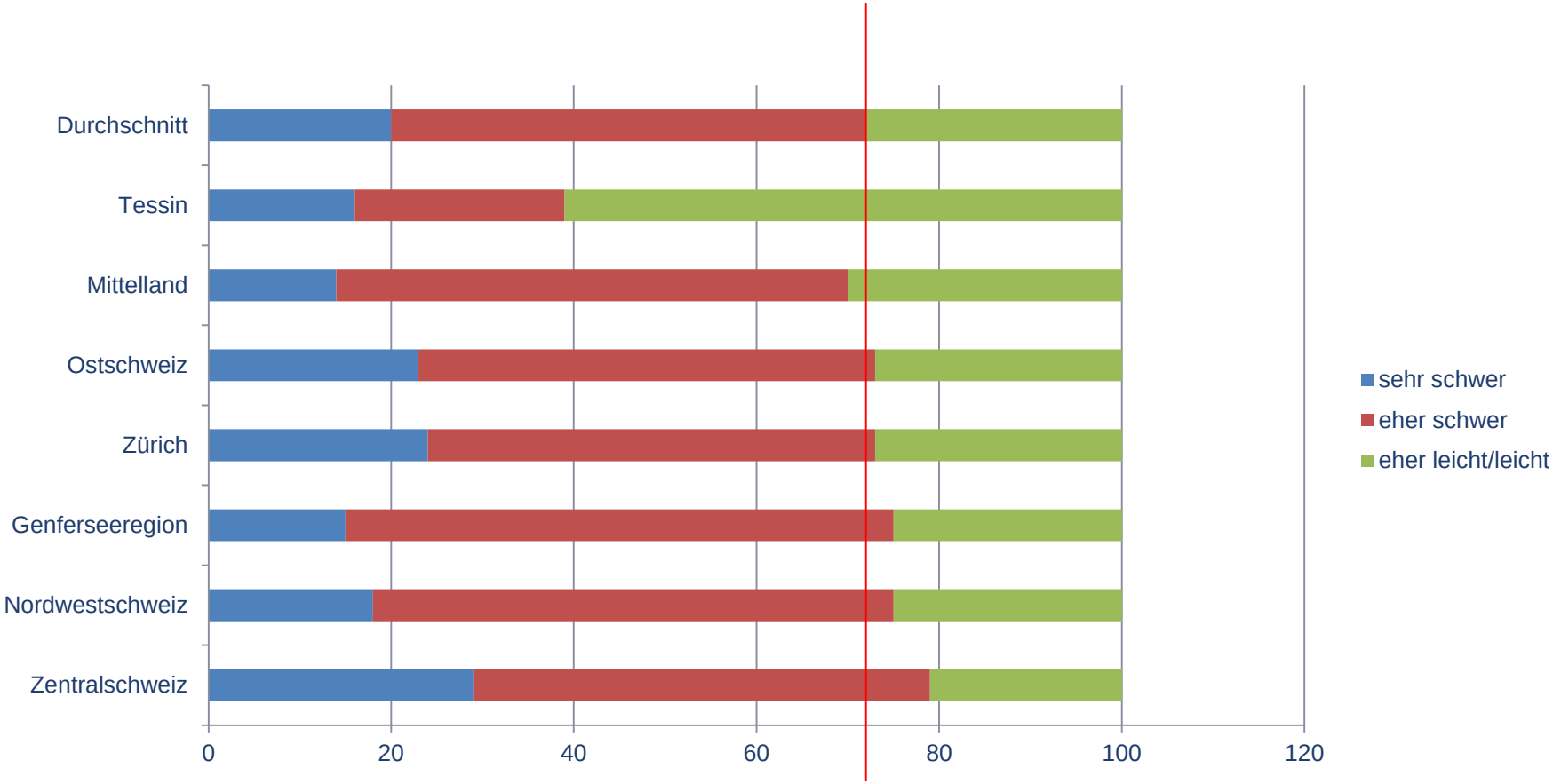
- tiefer Deckungsgrad
- überdurchschnittlicher Zuwanderung
- unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote
- überdurchschnittlicher Quote der offenen Stellen

Wo herrscht Fachkräftemangel?

Rangliste nach Indikatoren

1. Unternehmer / Chefbeamte
2. Informatikberufe
3. Ingenieursberufe
4. Werbung / Tourismus / Treuhand
5. Maschinisten
6. Gesundheitsberufe
7. Banken / Versicherungen
8. Sport / Unterhaltung
9. Baugewerbe
10. Sicherheit / Ordnung

Fachkräftemangel – regionaler Vergleich



Quelle: KMU-Barometer 2011, Ernst @ Young 2011

Möglichkeiten gegen den Fachkräftemangel

- Zuwanderung
- Aktivierung der «stillen Reserve»
  - Familienfrauen und -männer
  - Ältere Arbeitnehmer
- Personalentwicklung (Aus- und Weiterbildung)
- «inneres Bevölkerungswachstum» (Timelag 20 Jahre)
- Neue Flexibilisierung der Arbeit
- (Erhöhung der Produktivität)
- Automatisierung

FHS St.Gallen
Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

agv
Arbeitgeberverband
Rheintal
Für eine leistungsfähige Wirtschaft

Zuwanderung

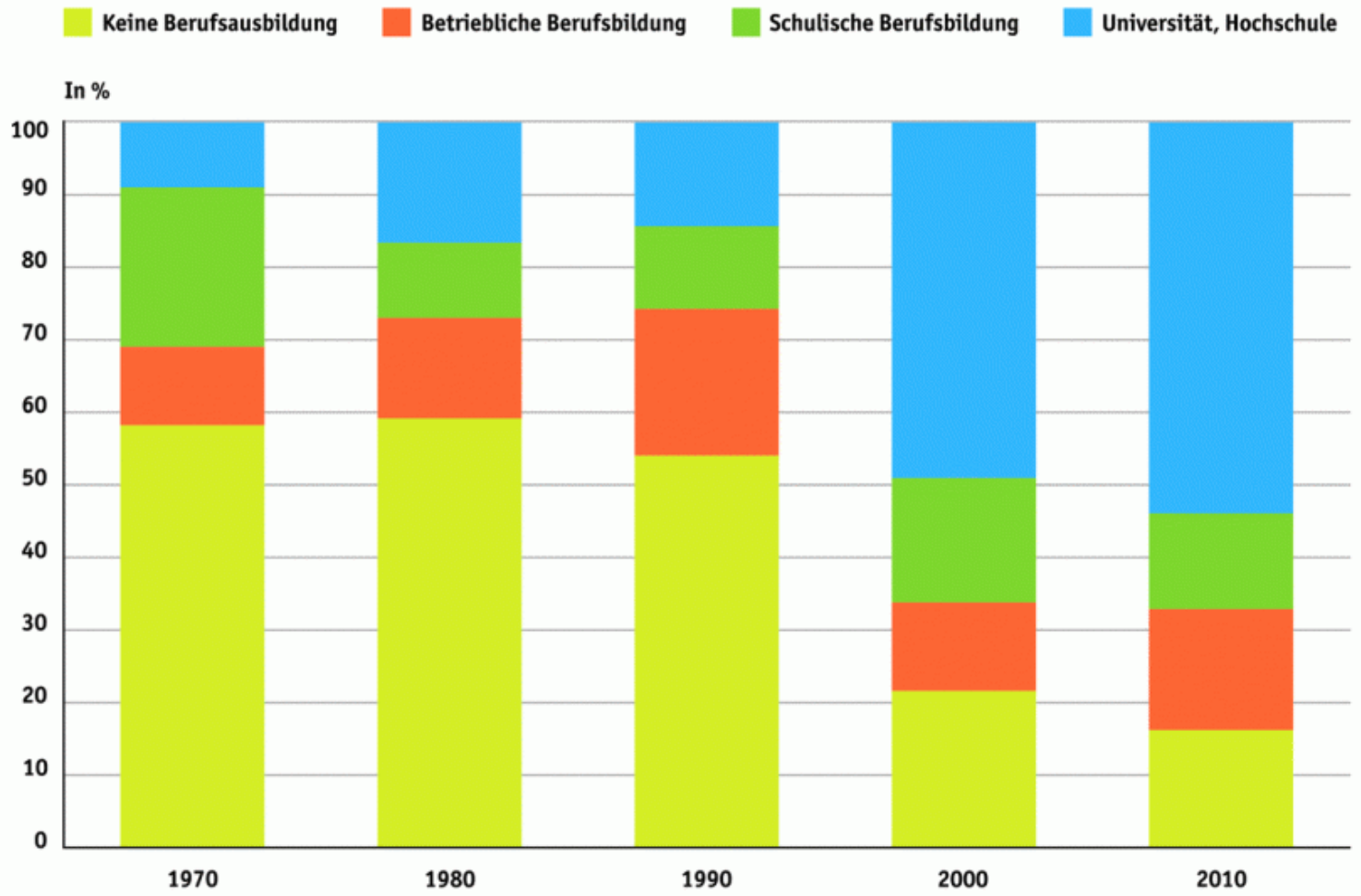
und

Demografie

© FHS St.Gallen FHO Fachhochschule Ostschweiz www.fhsg.ch

Fachkräftemangel und Masseneinwanderungsinitiative

Bildungsstand der ausländischen Wohnbevölkerung (1970 – 2010)



Anmerkung: Harmonisierte Personen-Daten der VZ 1970–2000 des BFS sowie Sake 2010. Berechnung anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel.

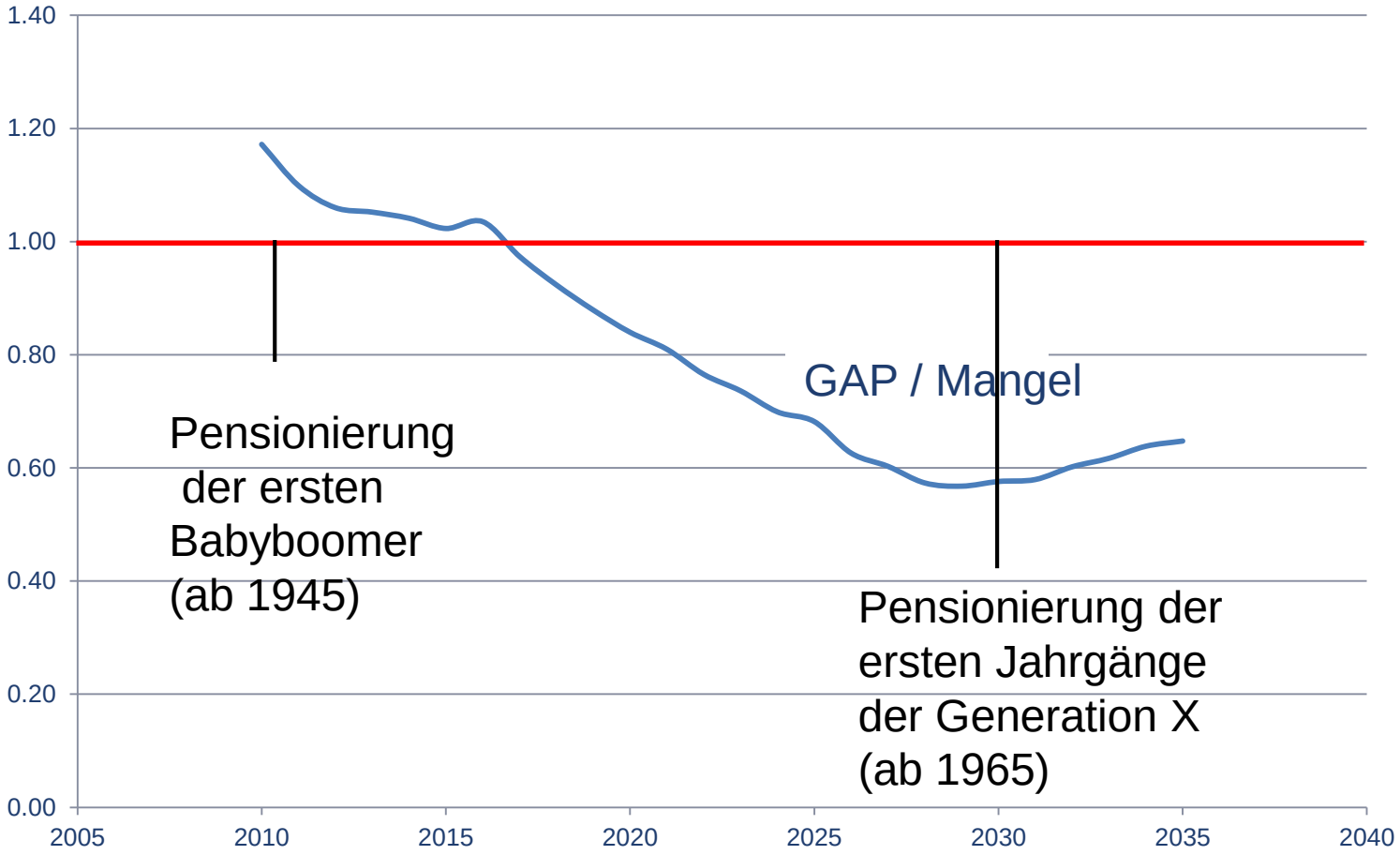
Quelle: BFS (VZ 1970-2000, SAKE 2010) / Die Volkswirtschaft

Facts zur Zuwanderung

- Zuwanderung folgt Bedürfnissen der Wirtschaft.
- Zuwanderung erfolgt weitgehend in Ergänzung zum inländischen Arbeitskräfteangebot.
- Zuwanderung führt nicht zur Erhöhung der Arbeitslosigkeit.
- Zuwanderung führt zur strukturellen Stärkung des Arbeitsmarkts.
- Kein allgemeiner oder sozialpolitisch kritischer Lohndruck.
- Zuwanderung führt nicht zur Plünderung der Sozialwerke.
- Unterschiede zwischen «neuer» und «alter» Zuwanderung!

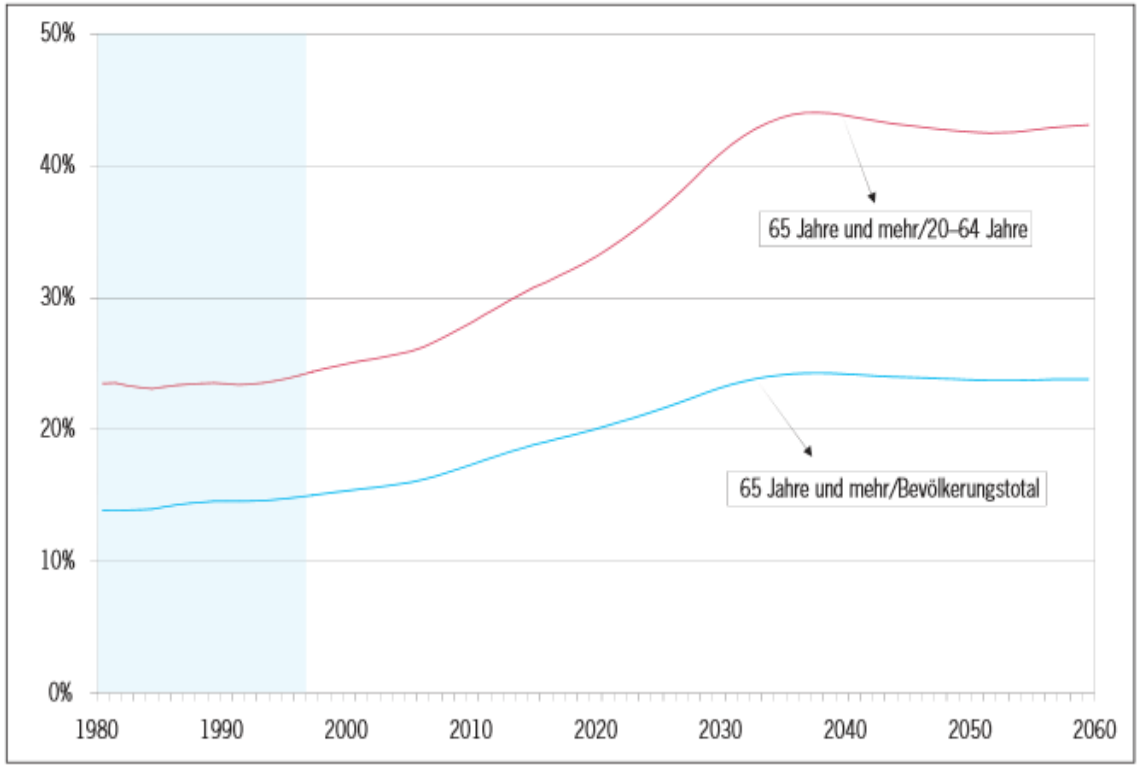
Quelle: Thomas Daum, Direktor SAV, 2012

Fachkräfte-Reproduktion (ohne Zuwanderung / Reserven)



Quelle: Martin (eigene Berechnung)

Herausforderung: Demografie



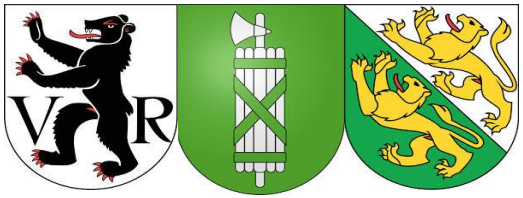
Quelle: Bundesamt für Statistik

«Wird jetzt nichts unternommen, müssen die Aktivversicherten die Renten im grösseren Ausmass querfinanzieren. Das entspricht weder der Generationen-gerechtigkeit noch ist das langfristig tragbar» (Towers Watson 2013)

NRP-Projekt

Flexibilisierung der Arbeitsphase 50+

STÄRKUNG DER OSTSCHWEIZER WIRTSCHAFT DURCH FLEXIBILISIERUNG DER BERUFSPHASE 50+ (4. SÄULE)



Zentrale Fragestellung:

- Unter welchen Umständen sind Mitarbeitende bereit, über den Pensionierungszeitpunkt hinaus zu arbeiten? Was müssen Unternehmen tun?
- Welche Dienstleistungen sind nötig, um das Potential erfahrener Knowhow-Träger auch anderen Unternehmen zugänglich zu machen ohne sich nachteilig für den aktuellen Arbeitgeber auszuwirken?
- Wie können solche Modelle finanziert werden?

Teilprojekte:

- Entwicklung von geeigneten Modellen
- Aufbau Leistungs- und Serviceangebots für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- innovative Finanzierungs- und Finanzvorsorgeprodukte

Umfrage «Flexibilisierung der Arbeitsphase 50+»

Grundgesamtheit: Arbeitnehmende Kantone St. Gallen, Thurgau und Appenzell Ausserrhoden

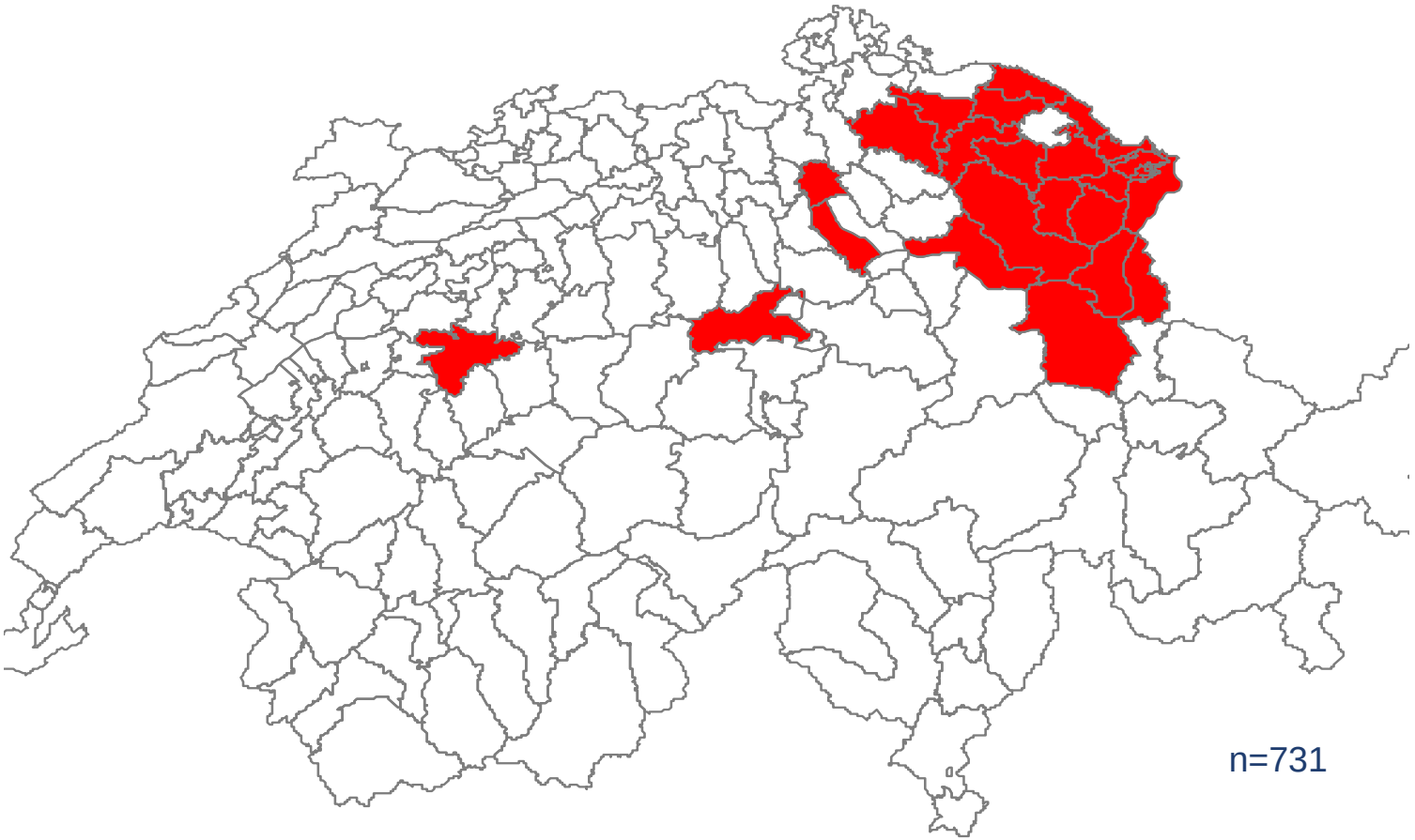
Stichprobe:

- Mitarbeitende Projektpartner
- Mitglieder Wirtschaft Region St. Gallen
- Gewerbe Stadt St. Gallen
- Industrie der Handelskammer St. Gallen Appenzell
- Arbeitgebervereinigung Romanshorn
- Gewerbeverein Herisau
- Arbeitgeberverband Rheintal

Rücklauf

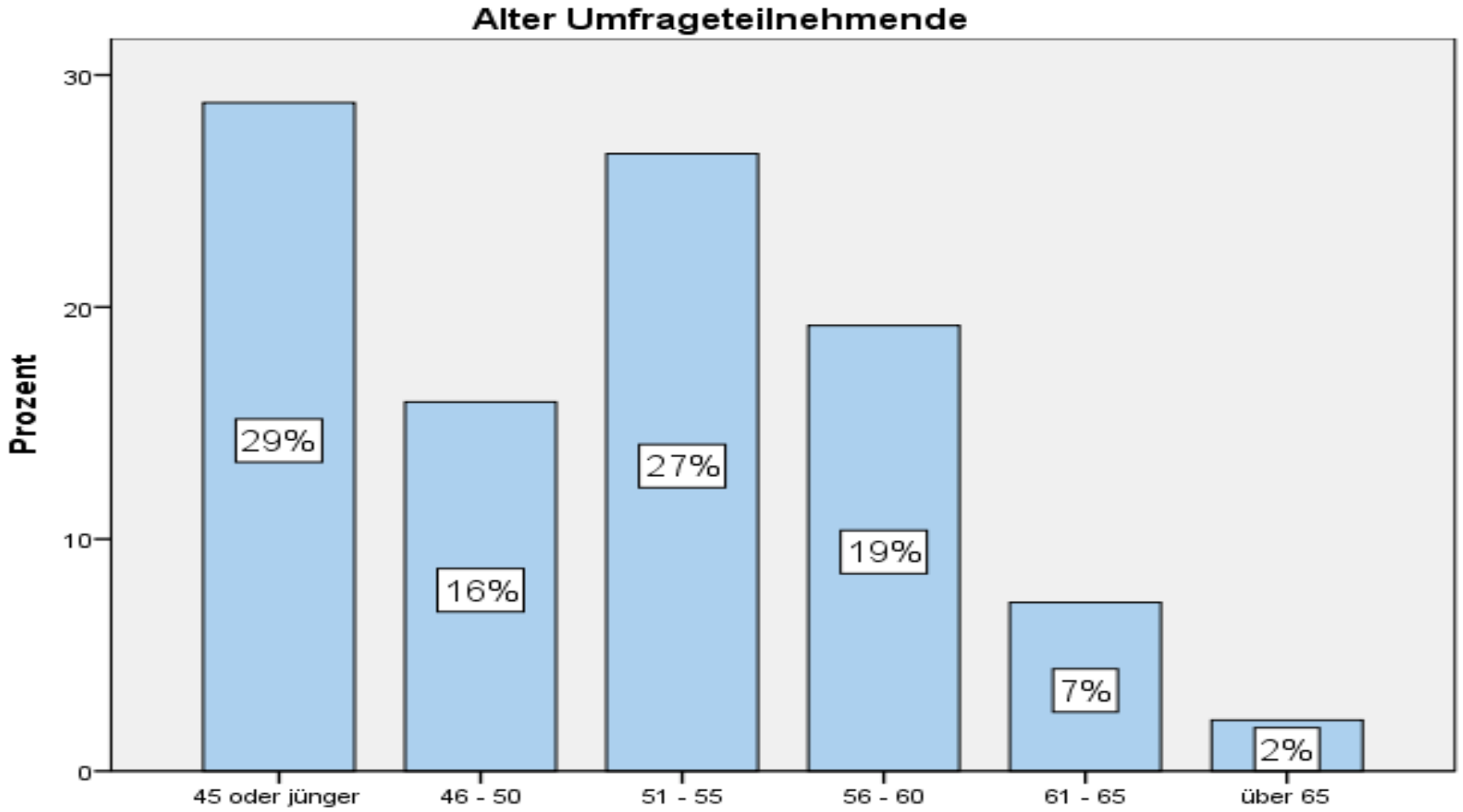
7.6 %

Quantitative Umfrage: Eckwerte

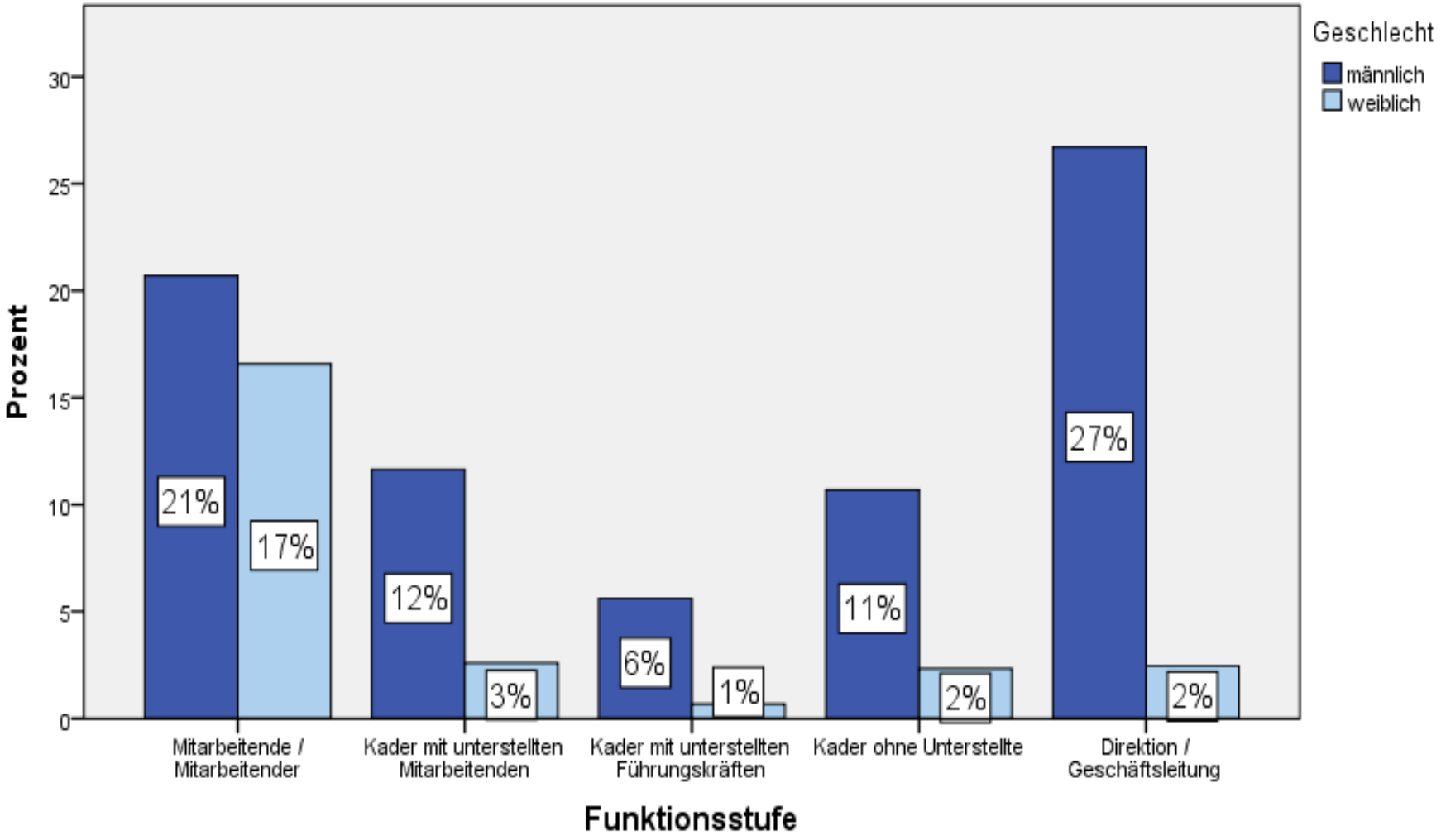


n=731

Quantitative Umfrage: Eckwerte

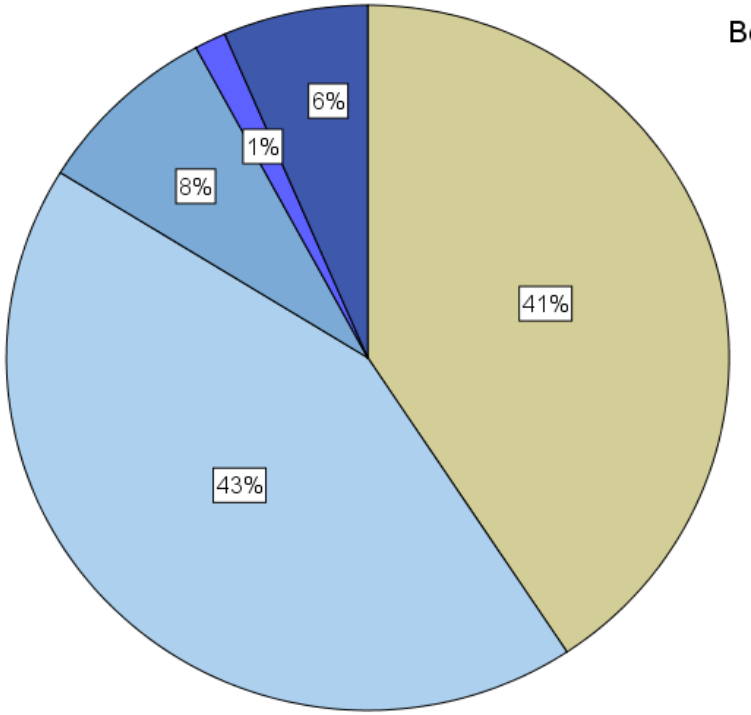


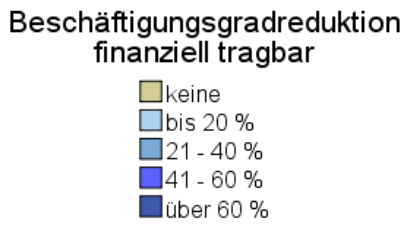
Quantitative Umfrage: Eckwerte



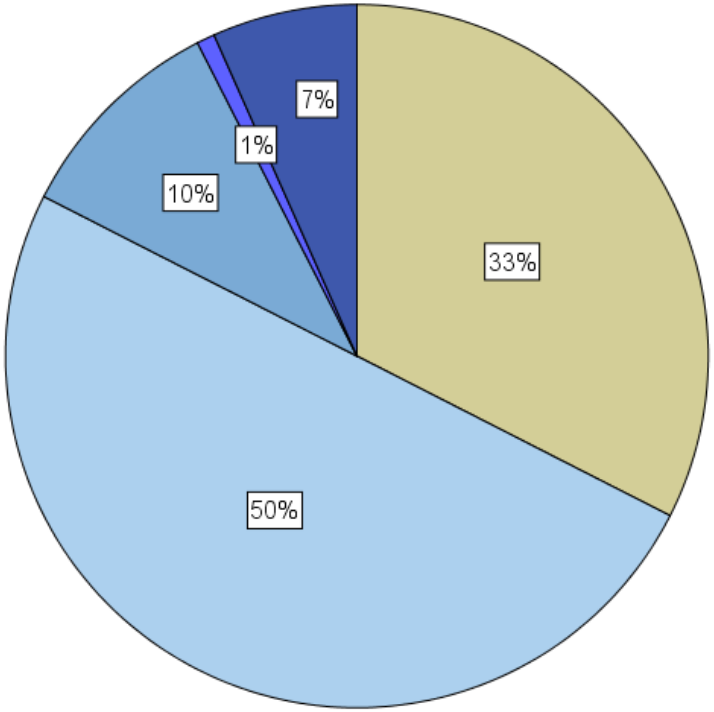
Finanziell tragbarere Beschäftigungsgradreduktion

gesamt





Rheintal



Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen

Aussage	∅ Zustimmung	σ
Ich fühle mich gesund.	5.56	0.8
Mein fachliches Wissen ist auf dem neuesten Stand.	5.13	0.7
Meine beruflichen Fähigkeiten decken sich mit meinen Aufgaben.	5.25	0.9
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit überfordert.	1.75	0.9
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit unterfordert.	2.24	1.3
Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation zufrieden.	5.11	0.9
Ich arbeite gerne.	5.52	0.8
Ich erlebe meine tägliche Arbeit als sinnvoll.	5.23	0.9
Ich fühle mich bei meiner Arbeit immer stärker psychisch belastet.	2.87	1.3
Ich fühle mich bei meiner Arbeit immer stärker körperlich belastet.	2.06	1.1

Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen

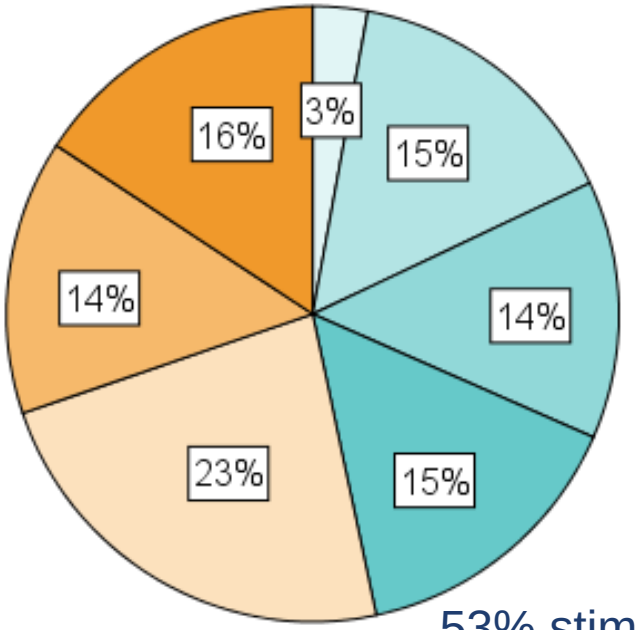
Aussage	∅ Zustimung	σ
Ich kann die Ausgestaltung meiner Arbeit beeinflussen (Zeit, Ort, Art der Aufgabenerfüllung).	4.34	1.3
Ich kann bei meiner Arbeit weitgehend selbständig Entscheidungen treffen.	4.65	1.1
Ich kann mich bei meiner Arbeit fachlich weiterentwickeln.	4.69	1.1
Ich fühle mich von meinem/r Vorgesetzten unterstützt.	4.02 / **4.69**	2.0
Ich fühle mich von meinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen unterstützt.	4.93	1.2
Ich arbeite gerne mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichen Alters zusammen.	5.49	1.0
Ich sehe Vorteile in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichen Alters.	5.52	0.9
Meine Arbeit wird von meinem/r Vorgesetzten wertgeschätzt.	4.27 / **5.06**	2.0
Mein Arbeitsplatz erscheint mir sicher.	4.56	1.4
Das Alter im Allgemeinen hat keinen Einfluss darauf, wie die Mitarbeitenden im Unternehmen behandelt werden.	4.6	1.5

Vorstellungen in Bezug auf das Pensionierungsverhalten

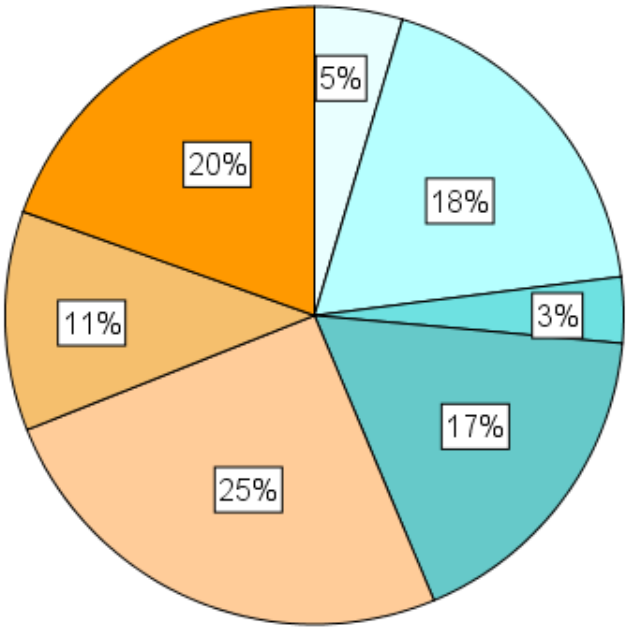
Ich setze mich mit dem Zeitpunkt der Pensionierung aktiv auseinander				
Unter 45	46-50	51-55	56-60	61-65
25%	47%	60%	81%	84%

Den «jungen» Platz machen!

gesamt

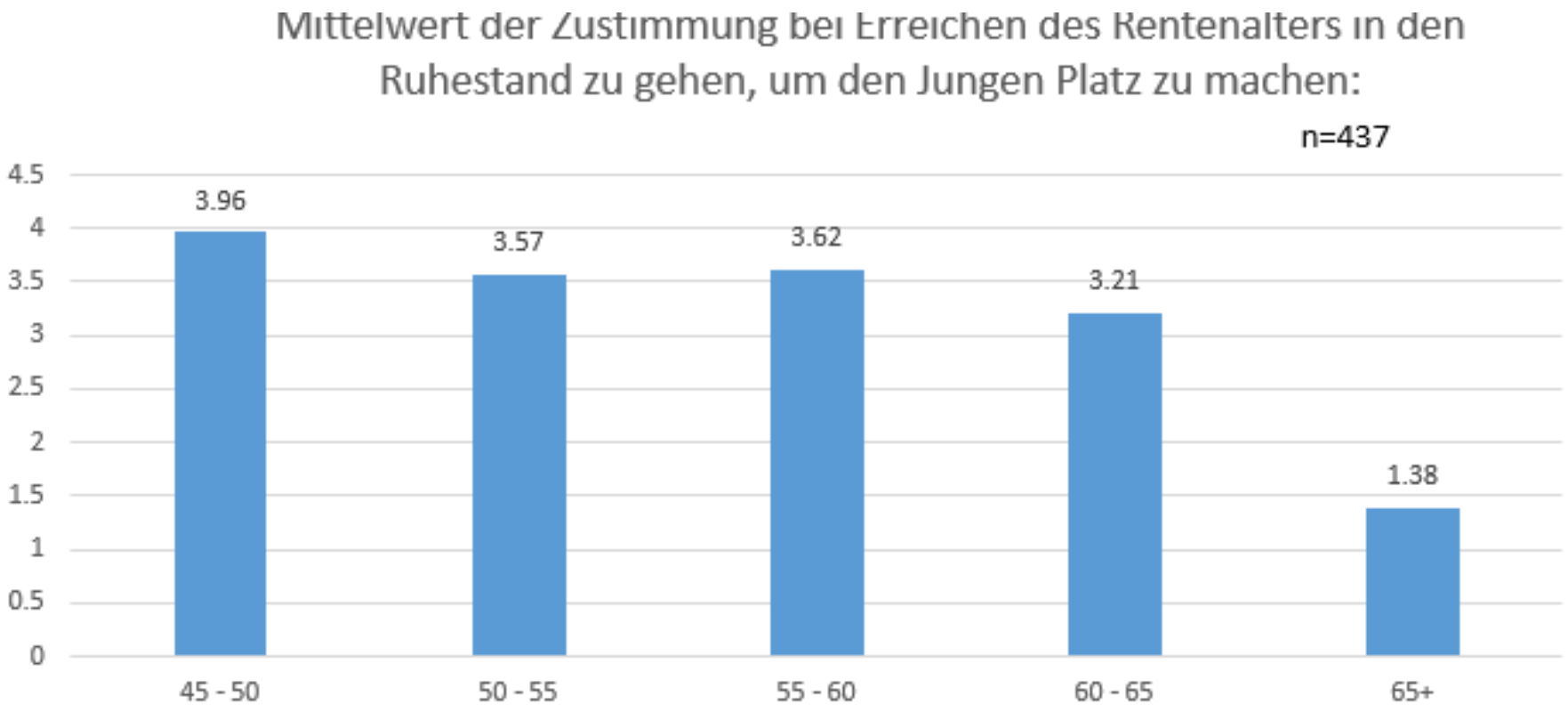


Rheintal

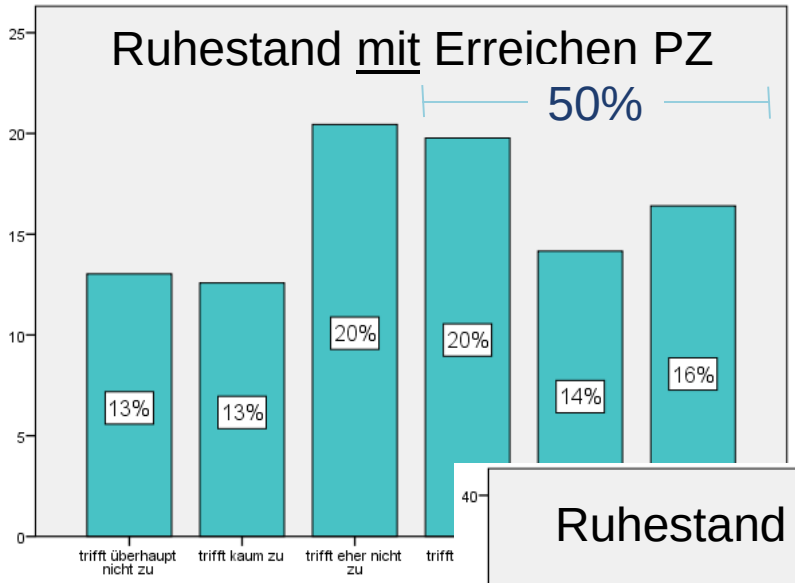


53% stimmen der Aussage mindestens eher zu!

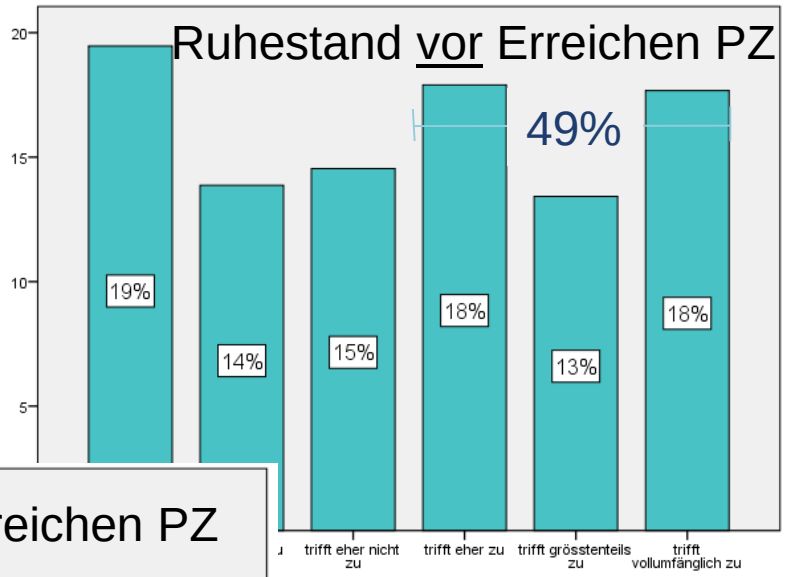
Den «jungen» Platz machen!



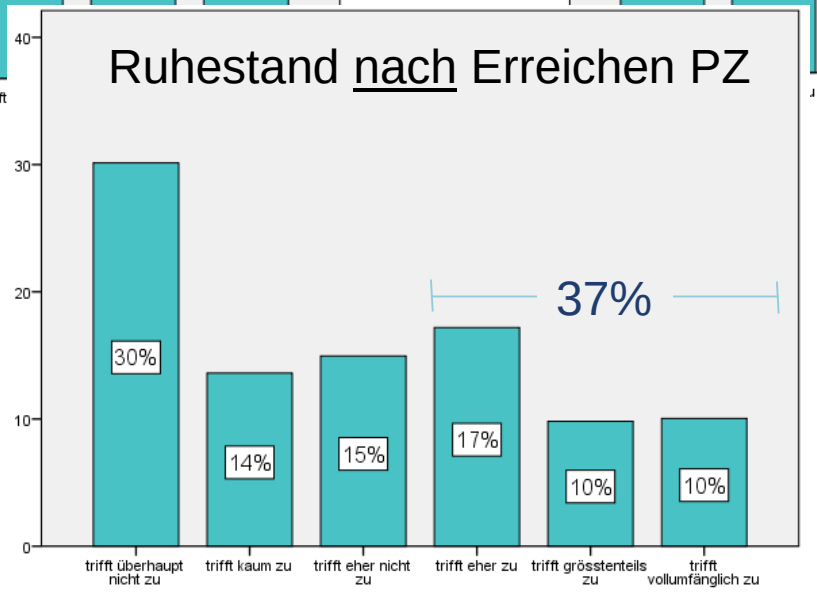
Vorstellungen zum Pensionierungszeitpunkt (PZ)



n = 445



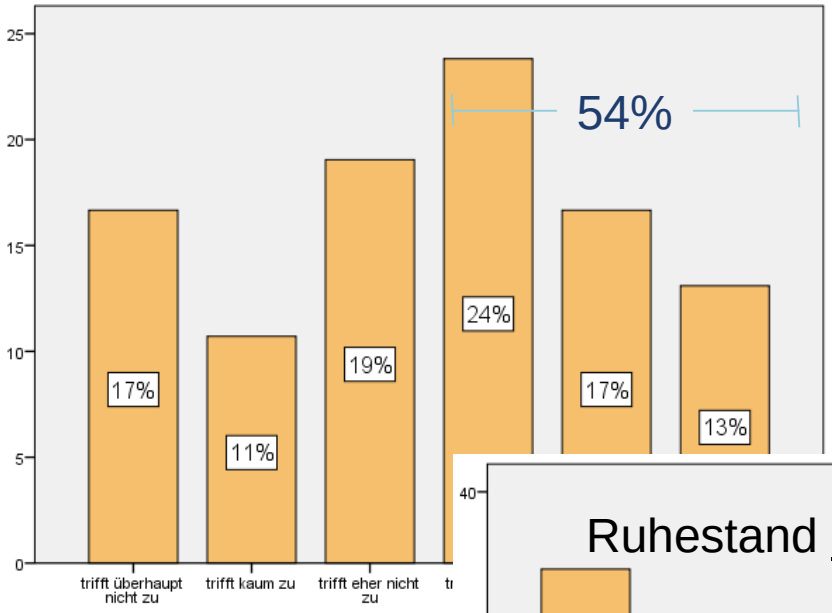
n = 447



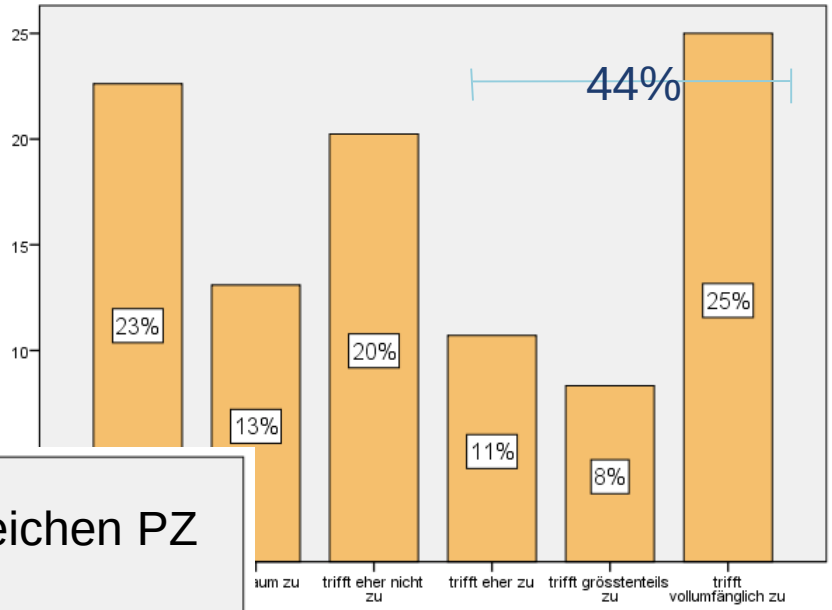
n = 448

Vorstellungen zum Pensionierungszeitpunkt (PZ)

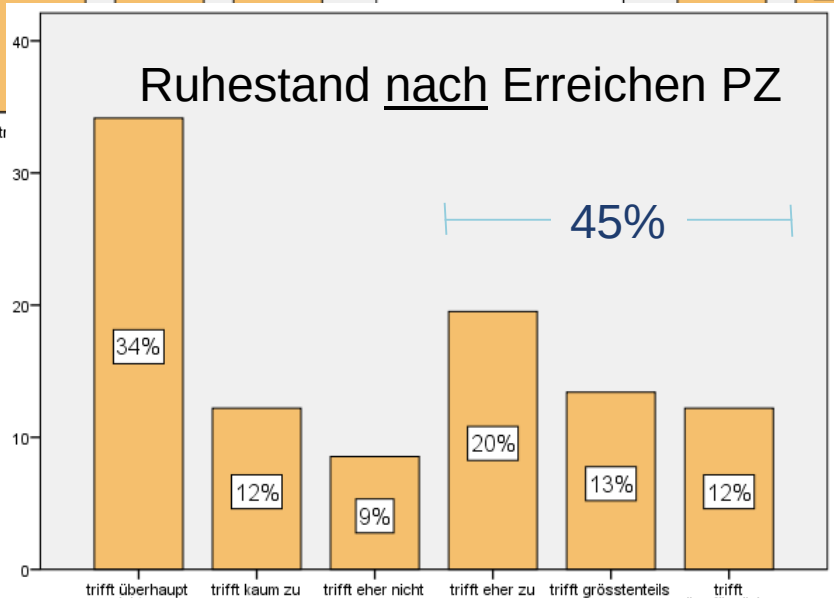
Ruhestand mit Erreichen PZ



Ruhestand vor Erreichen PZ

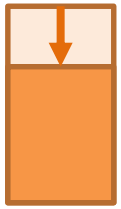


Ruhestand nach Erreichen PZ



Entscheidende Faktoren für das Pensionierungsverhalten

Wahl der Modelle



Beschäftigungsgradreduktion

- 6.4 % bereits nach 45 Jahren reduziert n = 454
- 38.8 % wollen (nochmals) in Zukunft reduzieren n = 454

Arbeitsportfolio

- 12.4 % bereits Arbeitsportfolio aufgebaut n = 450
- 27.1 % wollen (nochmals) Arbeitsportfolio aufbauen n = 450

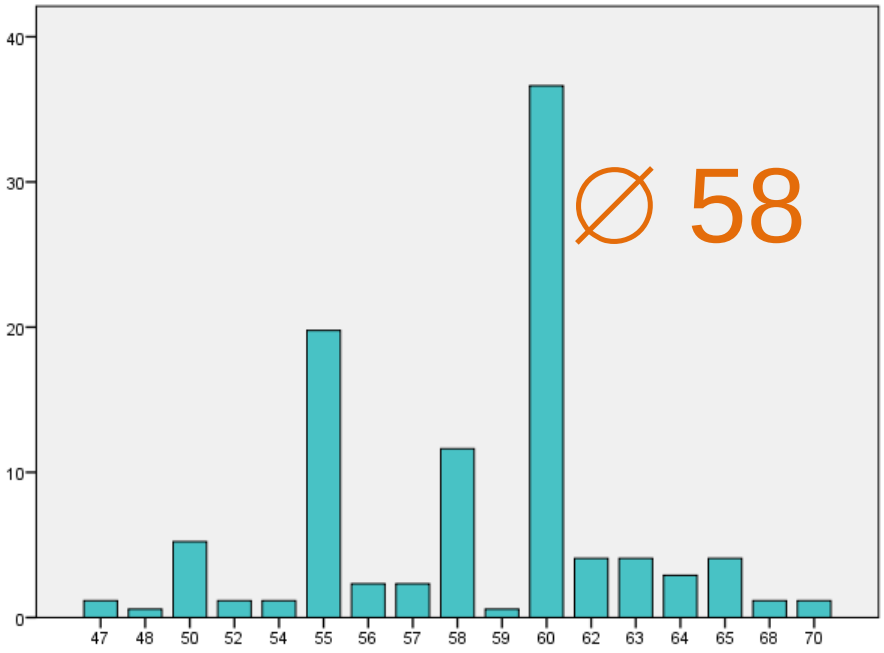
Berufliche Auszeit

- 18.8 % bereits Auszeit genommen n = 447
- 47.4 % wollen (nochmals) Auszeit nehmen n = 447

Geplante Beschäftigungsgradreduktion

Von Personen, die angegeben haben, ihren BG in Zukunft reduzieren zu wollen

Alter geplante Beschäftigungsgradreduktion



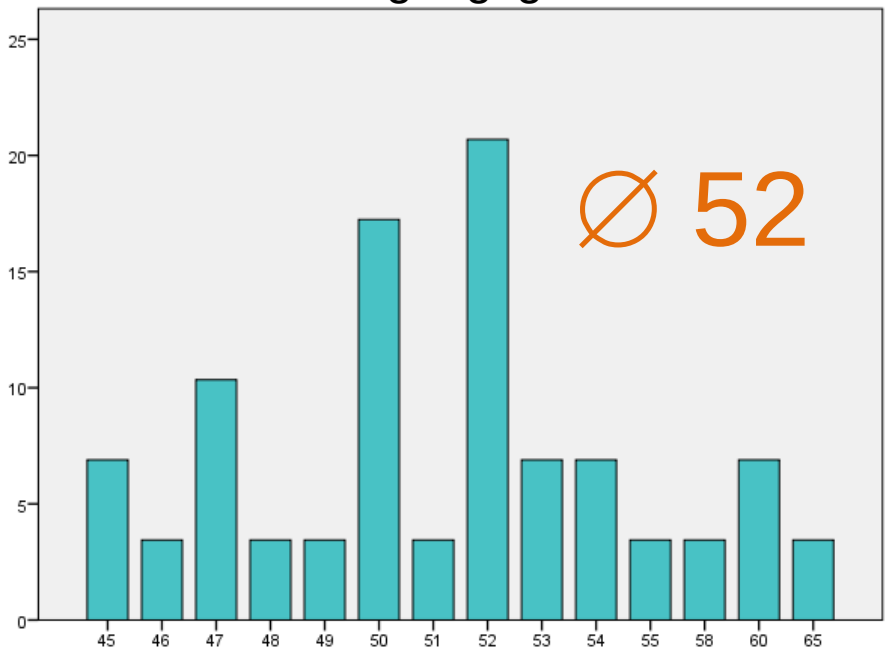
∅ 26%

Die Befragten wären bereit…	ja	nein
Geld sparen	66 / 77	27 / 15
Verzicht auf Gehalt	79 / 81	16 / 11
Bestehende Aufgabe abgeben	64 / 58	31 / 35
Bis ordentlicher Pensionierungszeitpunkt arbeiten	56 / 50	32 / 39
Über ordentlichen Pensionierungszeitpunkt arbeiten	36 / 27	57 / 65

Zahlen in %, restliche «nicht beantwortbar»

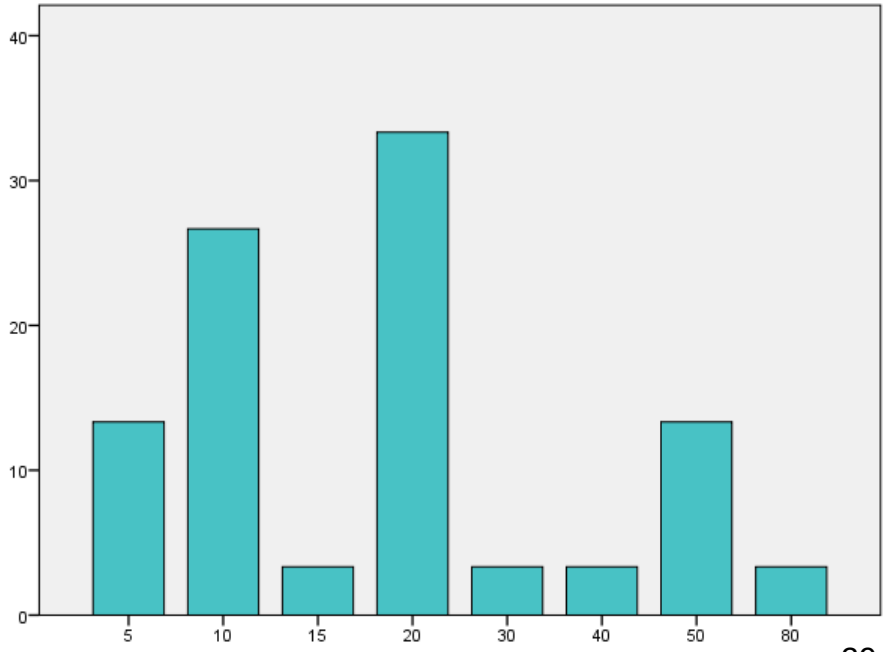
Realisierte Beschäftigungsgradreduktion

Alter Beschäftigungsgradreduktion



n = 29

Beschäftigungsgradreduktion



n = 29

∅ 22%

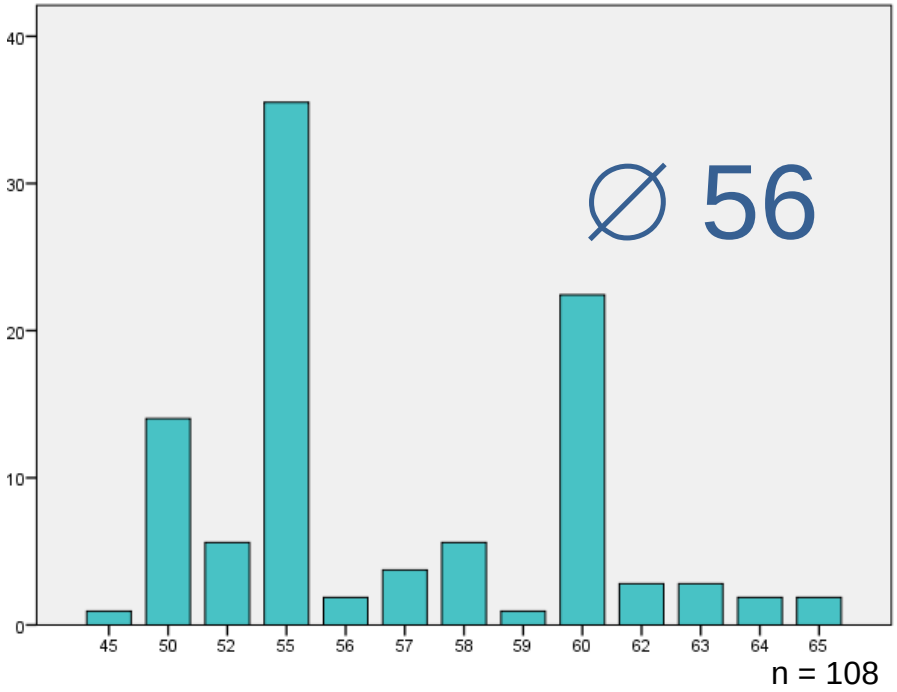
Effekte der Beschäftigungsgrad-Reduktion

	Erwartung	Ist	Abweichung
... eine bessere Gesundheit.	4.310	3.300	-1.010
... eine erhöhte Arbeitsmotivation.	4.245	3.903	-0.342
... eine höhere Lebenszufriedenheit.	5.204	4.777	-0.427
... mehr Zeit für freiwillige Gemeinwohl-Engagements.	3.717	3.667	-0.051
... mehr Zeit für Familie.	4.906	4.392	-0.514
... mehr Zeit für Hobbys.	5.210	4.419	-0.791

Geplantes Arbeitsportfolio

➔ Beim Arbeitsportfolio wären 60% bereit, über den ordentlichen Pensionierungszeitpunkt zu arbeiten!

Alter geplantes Arbeitsportfolio



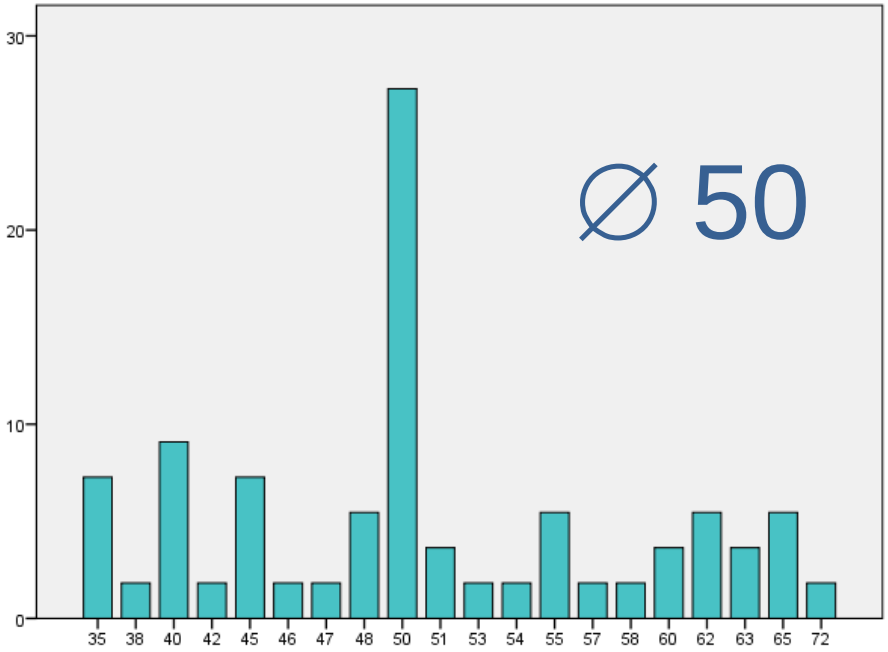
Die Befragten wären bereit…	ja	nein
Geld sparen	68 / 78	18 / 6
Verzicht auf Gehalt	42 / 33	51 / 56
Bestehende Aufgabe abgeben	61 / 47	33 / 37
Bis ordentlicher Pensionierungszeitpunkt arbeiten	71 / 61	20 / 17
Über ordentlichen Pensionierungszeitpunkt arbeiten	66 / 61	29 / 28

- 49% bestehender Arbeitgeber
- 51% externer Arbeitgeber

Zahlen in %, restliche «nicht beantwortbar»

Realisiertes Arbeitsportfolio

Alter Arbeitsportfolio



n = 55

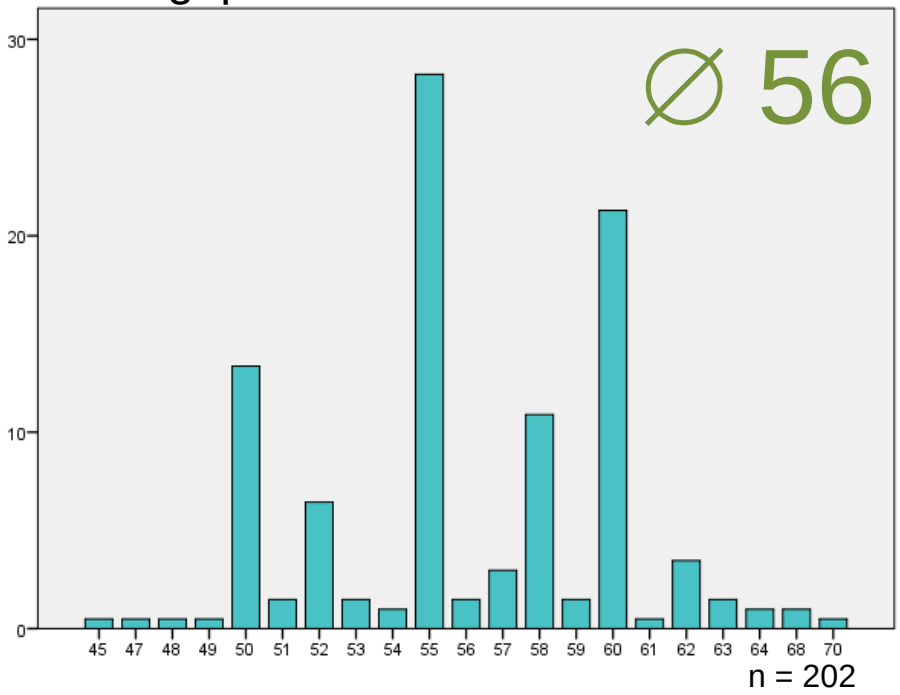
- 36% bestehender Arbeitgeber
- 64% externer Arbeitgeber

Effekte Arbeitsportfolio

	Erwartung	Ist	Abweichung
… eine bessere Gesundheit.	3.70	3.07	-0.625
… eine erhöhte Arbeitsmotivation.	4.05	4.03	-0.020
… eine höhere Lebenszufriedenheit.	4.72	4.58	-0.135
… mehr Zeit für freiwillige Gemeinwohl-Engagements.	3.93	3.72	-0.207

Geplante berufliche Auszeit

Alter geplante berufliche Auszeit



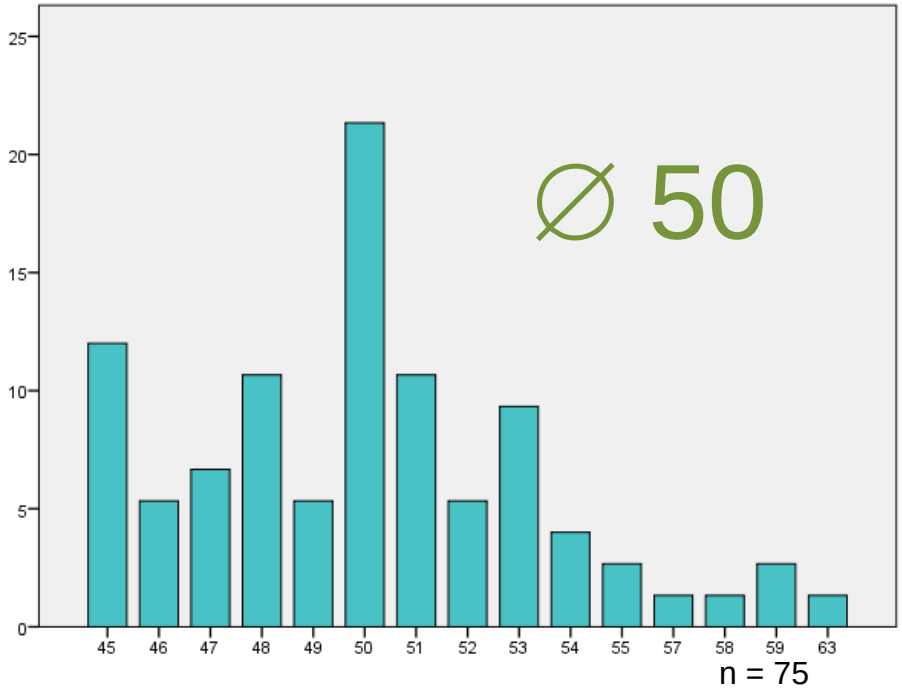
Zahlen in %, restliche «nicht beantwortbar»

Die Befragten wären bereit…	**ja**	**nein**
Geld sparen	55 / 66	37 / 26
Verzicht auf Gehalt	71 / 76	24 / 19
Bestehende Aufgabe abgeben	45 / 43	50 / 51
Bis ordentlicher Pensionierungszeitpunkt arbeiten	50 / 53	38 / 32
Über ordentlichen Pensionierungszeitpunkt arbeiten	35 / 32	57 / 63

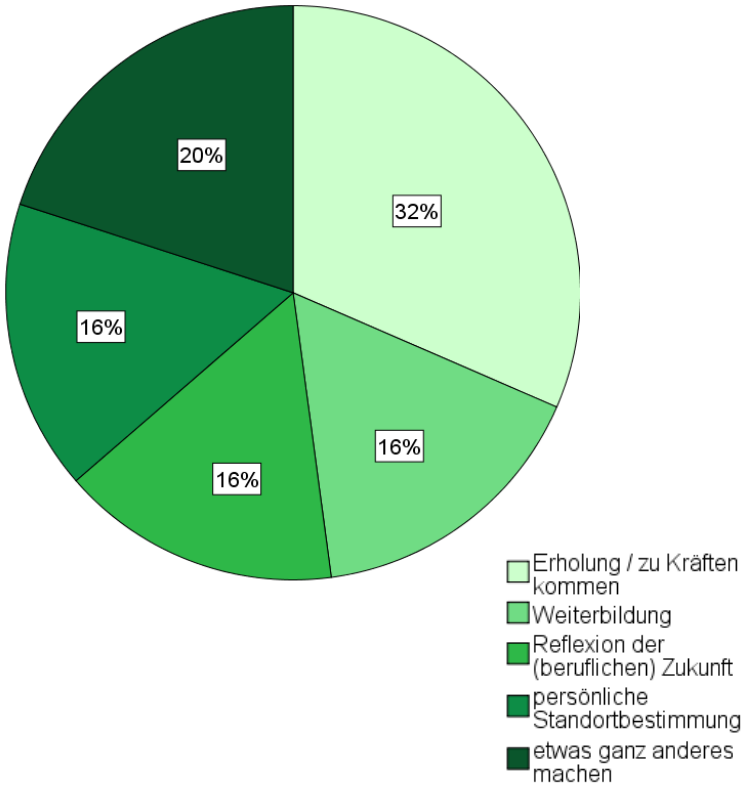
Zweck der Auszeit analog realisierte berufliche Auszeit
(rund 1/3 wählt die Auszeit zur Erholung)

Realisierte berufliche Auszeit

Alter berufliche Auszeit



n = 75

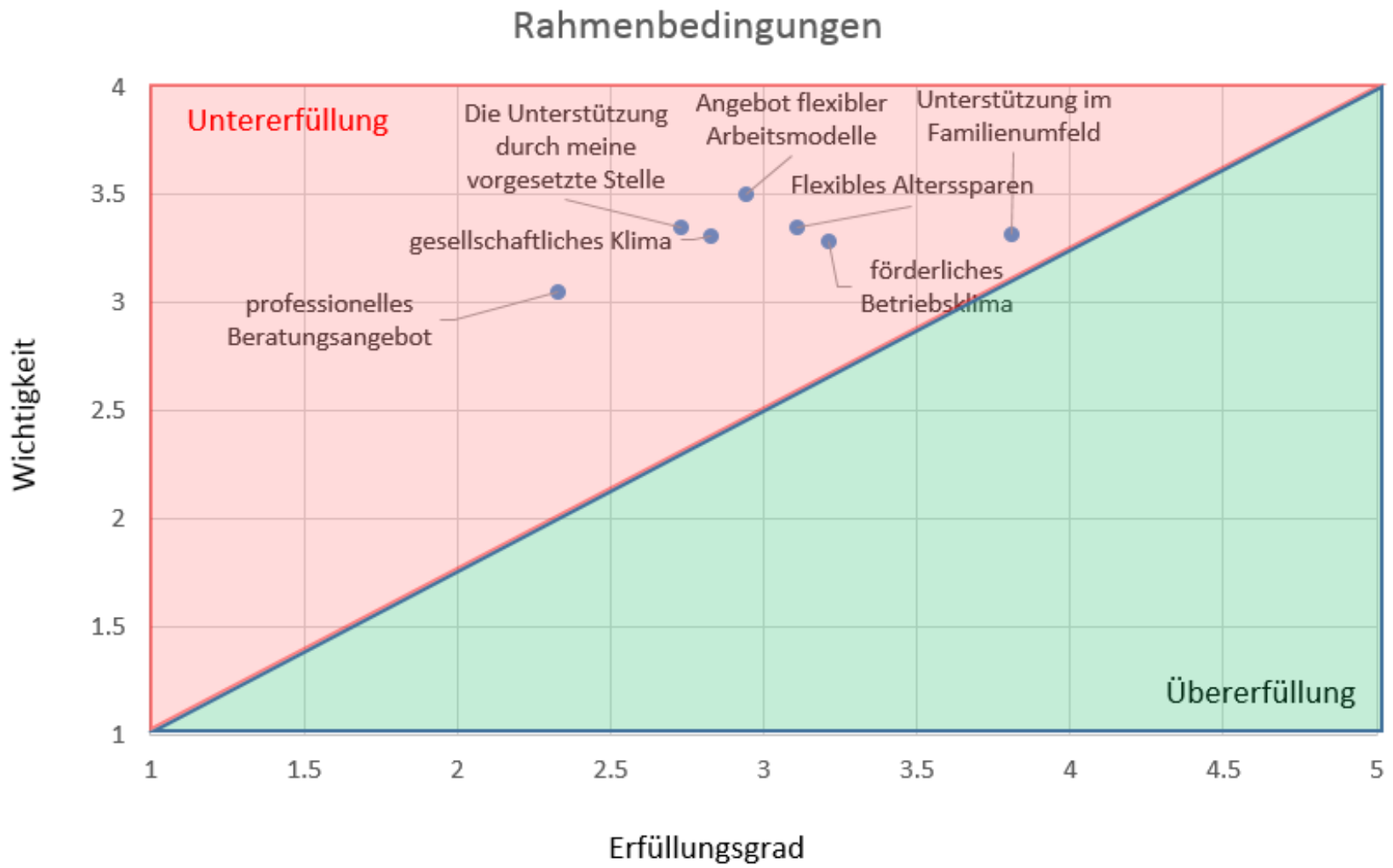


n = 75

Effekte der beruflichen Auszeit

	Erwartung	Ist	Abweichung
… hat sich meine Gesundheit verbessert.	4.054	4.330	0.276
… hat sich meine Arbeitsmotivation erhöht.	4.396	4.184	-0.212
… hat sich meine Lebenszufriedenheit erhöht.	4.814	5.172	0.357
… hat sich meine Produktivität erhöht.	4.165	3.980	-0.185
… weiss ich besser, was ich will.	3.958	3.918	-0.040

Rahmenbedingungen



➔ Das Angebot an Arbeitsmodellen beim Arbeitgeber wird als am wichtigsten beurteilt.

Lösungsansätze

Fazit und Schlussfolgerung für Unternehmen

- Der demografische Wandel ist Tatsache! Er wird sich noch verschärfen!
- Wir können uns nicht nur auf eine anhaltende Zuwanderung verlassen
- Der Bedarf an flexiblen Arbeitsmodellen ist vorhanden und gefordert
- Arbeitsumfeld und Vorgesetzte haben Einfluss auf Entscheid länger zu arbeiten

- Betreiben Sie eine mittel- und langfristige Personalplanung!
- Entwickeln Sie altersgerechte Jobs und Positionen und offerieren Sie Flexibilisierungsmodelle im Unternehmen
- Sprechen Sie frühzeitig mit Ihren Fachkräften über Pläne und Wünsche bezüglich Ruhestandsabsichten
- Ermöglichen Sie den Mitarbeitenden Beratungsmöglichkeiten bezüglich Finanzvorsorge
- Entwickeln und Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte

→ **Kooperieren Sie allenfalls mit anderen Unternehmen**
→ **Regionen müssen gemeinsam an der Thematik arbeiten**

«Wenn jemand ein Problem erkannt hat und nichts zur Lösung des Problems beiträgt, ist er selbst ein Teil des Problems.»

Unbekannt

Pilot-Umsetzungsphase

Basierend aus den Erkenntnissen der Erhebung werden nun Massnahmenpakete konzipiert, welche durch Unternehmen in einer Pilotphase umgesetzt werden können.

Melden Sie sich bei Interesse!

FHS St.Gallen
Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

agv
Arbeitgeberverband
Rheintal
Für eine leistungsfähige Wirtschaft

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Roger Martin, M.A.
Dozent für Personalmanagement und Leadership
FHS St.Gallen
IQB-FHS
Rosenbergstrasse 59
9001 St.Gallen
071/ 226 17 68
roger.martin@fhsg.ch

agv Arbeitgeberverband Rheintal

Sie sind herzlich zum Apéro riche eingeladen!

Offeriert von:

ge ag

architektur
generalplanung
www.geag.ch
göldi+eggenberger ag

Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme!

Auf Wiedersehen und bis zum Lohnapéro 2016

agv
Arbeitgeberverband
Rheintal

ge
ag

architektur
generalplanung
www.geag.ch
göldi+eggenberger ag