

Parlamentarische Gruppe für Arbeit; 9. Juni 2015

Gekürzte Sprechnotiz (es gilt das gesprochene Wort).

Probleme der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz

Jürg Zellweger, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressortleiter Bildung und Mitglied der Geschäftsleitung, Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 27. April 2015 hat die erste Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende unter der Leitung von BR Schneider Ammann und Beteiligung der Sozialpartner stattgefunden. Diese geht zurück auf ein Postulat von Ständerat Paul Rechsteiner vom Juni 2014.

Der SAV hat das Postulat zur Annahme empfohlen. Hauptmotivation dazu waren insbesondere die absehbaren Versorgungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der demographischen Entwicklung in der Schweiz (schrumpfende Erwerbsbevölkerung in der Schweiz ab 2020) sowie die Annahme der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung». Die grössten freien Arbeitskräfte-Potentiale im Inland liegen gemäss dem Grundlagenbericht der WBF-Fachkräfteinitiative einerseits bei der Erhöhung des Pensums von Teilzeit-Beschäftigten sowie bei der Erwerbstätigkeit von älteren Beschäftigten bis zur Pensionierung oder darüber hinaus. Zudem muss festgestellt werden, dass in der öffentlichen Wahrnehmung sowie bei älteren Mitarbeitenden durchaus das Gefühl bzw. die Furcht einer sogenannten Altersdiskriminierung vorhanden ist.

Unterschiedliche Motive auf der Arbeitnehmerseite (Einzelschicksale, Langzeitarbeitslosigkeit) und der Arbeitgeberseite (freie Potentiale für den Arbeitsmarkt, Entlastung der Sozialwerke, Umsetzung MEI, Wahrnehmung von Benachteiligungen) führen zu einem gemeinsamen Interesse am Thema «ältere Arbeitnehmende».

Welche zentralen Aspekte sind zu diesem Thema besonders zu beachten?

1) Bestehende Vorteile der Schweizer Arbeitsmarktes identifizieren und diese nachhaltig stärken

- Die makroökonomischen Kennzahlen betreffend Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz sind sehr gut (hohe Beschäftigung, tiefe Arbeitslosigkeit). Zudem geht der Trend weiter die gewünschte Richtung: die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Mitarbeitenden konnte in den letzten Jahrzehnten ausgebaut werden (schrittweise Erhöhung des ordentlichen Pensionsalters bei Frauen), zudem hat sich auch der Trend zu mehr Frühpensionierungen beim Männern in den letzten zehn Jahren wieder umgekehrt. Lediglich 2% der Nichterwerbstätigen im Alter von 55 – 64 Jahren geben an, dass sie für sich keine Chance auf dem Arbeitsmarkt sehen.
- Wir müssen uns bewusst sein: diese generell sehr guten Arbeitsmarktergebnisse sind eine Resultat eines freien und flexiblen Arbeitsmarktes, eines arbeitsmarktnahen und bedürfnisorientierten Bildungssystem sowie von motivierten und gut qualifizierten Mitarbeitenden (hohe Arbeitsethos).
- Die allseitig gewünschte weitere Erhöhung der Beschäftigtenquote von älteren Mitarbeitenden muss zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und schlussendlich zu einem gesteigerten Wirtschaftswachstum beitragen. An-

sonsten könnte der Zuwachs der Beschäftigung unter Umständen zu Lasten jüngerer Erwerbstätiger gehen. Die derzeitige konjunkturelle Situation (Frankenstärke) sowie die Unsicherheit bezüglich der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative lassen derzeit leider diesbezüglich keine optimistische Beurteilung zu.

2) Einen bewussteren Umgang mit dem Thema pflegen (Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und der öffentlichen Hand)

- Der Anteil der Personen, welche länger als ein Jahr erwerbslos sind, steigt im Alter deutlich an (→ Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit). Die Langzeiterwerbslosenquote hat seit Anfang der 1990er Jahre bei den 55 – 64-jährigen, wie auch in den übrigen Altersgruppen leicht zugenommen. Eine Verschärfung der relativen Situation von älteren Personen ist in dieser Entwicklung nicht zu erkennen, allerdings auch keine Entspannung.
- 2014 wurden insgesamt rund 6'000 Personen im Alter von 55 Jahren und älter aus der ALV ausgesteuert. In den Jahren 2012 - 2014 waren dies rund 2,4% der 55-64jährigen ALV-Leistungsbezüger (dies liegt zwischen der Aussteuerungsquote der 35 – 44-jährigen von 2,2% und 2,5% der 45 – 54-jährigen). Diese Aussteuerungsquote bei älteren Leistungsbezügern widerspiegelt zwei Phänomene: einerseits die grösseren Schwierigkeiten für Ältere, eine Stelle zu finden, andererseits wird diese jedoch wieder teilweise durch eine längere maximale Bezugsdauer kompensiert.
- Es gilt also unter diesen Prämissen: Entlassungen sind möglichst über den **Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit («employability»)** älterer Arbeitskräfte zu vermeiden. Der wichtigste Hebel dazu wird üblicherweise Bereich des **Age-Management** als Teil von Diversity-Management-Strategien gesehen. Die Betriebe sind dabei aufgefordert, die Stärken einer heterogenen Belegschaft noch besser zu nutzen. Wichtig: Hier sind die Unternehmen gefragt, es liegt nicht an der nicht die Politik sich in betriebliche Entscheidungen einzugreifen.
- Aus ökonomischer Sicht gibt es dazu zwei wesentliche Anknüpfungspunkte: Veränderung bzw. Erhöhung der Produktivität im Alter und zweitens eine Veränderung (Senkung) der Einkommen im Alter.
- Es liegt primär an den Arbeitnehmenden, ihre fachlichen und **persönlichen Qualifikationen** eigenverantwortlich weiter zu entwickeln und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Die Arbeitnehmenden sollen auch dort einen relevanten Eigenbeitrag leisten, wo sie in den Genuss einer Weiterbildungsförderung durch ihre Unternehmung oder den Staat kommen. Es liegt andererseits an den Arbeitgebern, die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse und ihrer Personalpolitik zu fördern, um so zur Sicherung des beruflichen Nachwuchses auf allen Stufen beizutragen. Es liegt zudem an den Sozialpartnern, in der einzelnen Unternehmung oder für eine Branche – soweit sinnvoll – Absprachen über die beidseitige Förderung der Weiterbildung zu treffen. Verschiedene geltende GAV enthalten entsprechende Bestimmungen.
- Eine Debatte über gewünschte und unerwünschte Effekte einer sog. **«Senioritätsentlohnung» bzw. «Ancienitätsentlohnung»** sollte geführt werden: Ältere Beschäftigte erhalten in manchen Unternehmen einen Lohn, welcher oberhalb ihrer Produktivität liegt (sie haben allerdings in jüngeren Jahren auch einen Lohn unter ihrer Produktivität akzeptiert). Der Wiedereinstieg ist unter diesen Bedingungen jedoch problematisch.
- Forderung nach einem **höheren Rentenalter**: Ein höheres Rentenalter (bzw. die Erwartung eines höheren Rentenalters) führt automatisch zu einer höheren und längeren Bereitschaft, in die

eigene Produktivität zu investieren. Dies geht zudem einher mit einer Steigerung der Anreize zur eigenverantwortlichen Weiterbildung.

- Ein erwartetes höheres Rentenalter steigert zudem die Bereitschaft (oder den Zwang) zu verstärkter Beschäftigung mit dem **Übergang in eine zweite Karriere** (mit oder ohne Rentenbezug). Eine berufliche Umorientierung/Neuorientierung ist zudem ökonomisch sinnvoll bei Berufen/Branchen mit hohen körperlichen Belastungen. Hier muss ein ungestrafter Bezug von Erwerbs- und Renteneinkommen möglich sein.
- Prüfen einer frühzeitigen und verstärkten **Begleitung älterer Stellensuchender durch die Regionalen Arbeits-Vermittlungsstellen RAV**. Verstärkte Aufklärung arbeitsloser Personen über die längerfristigen (Einkommens-)Risiken der Ausschlagung eines vermeintlich unattraktiven – aber schnellen – Wiederbeschäftigungsangebotes.

3) **Über gute Rahmenbedingungen eine prosperierende Wirtschaft mit Beschäftigungschancen für alle fördern und erhalten**

- Die Politik sollte Versuchen widerstehen, in die Personalarbeit von Unternehmen einzugreifen. Die Situationen in den unterschiedlichen Unternehmen und Branchen sind sehr unterschiedlich und komplex, die Präferenzen der Mitarbeitenden individuell. Regulierungen bewirken in einem Markt-Umfeld nicht immer das, was man beabsichtigt...
- Die primäre Aufgabe der Politik muss es sein, für gute Rahmenbedingungen zu Gunsten einer prosperierenden Wirtschaft zu sorgen: Insbesondere für einen freien und flexiblen Arbeitsmarkt, für ein arbeitsmarktorientiertes und durchlässiges Aus- und Weiterbildungssystem sowie entsprechende Anreize im Sozialversicherungssystem. Das sind die zentralen Voraussetzungen zu Gunsten einer hohen Arbeitsmarktpartizipation aller Altersgruppen.
- Die Politik soll die Bemühungen des Bundes im Rahmen der Fachkräfteinitiative (und der nationalen Konferenz ältere Arbeitskräfte) unterstützen, sie leistet auch einen Beitrag zur Sensibilisierung rund um das Thema «ältere Arbeitskräfte»

Last but not least..

Der Schweizerische Arbeitgeberverband und economiesuisse haben das Programm «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» lanciert. Damit soll ein Beitrag zur besseren Einbindung der inländischen Arbeitskräfte geleistet werden. Insbesondere Ältere, Frauen, Jugendliche und Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen möchte die Initiative verstärkt in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Ausgerichtet ist das Projekt auf mehrere Jahre. In einer ersten Etappe wird das Augenmerk vor allem auf die Altersgruppe der Ü50 gerichtet: <http://www.arbeitgeber.ch/tag/zukunft-arbeitsmarkt-schweiz/>