

Point de Presse – Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 27. April 2015

Es gilt das gesprochene Wort

Die Arbeitgeber fördern das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat die Durchführung der heutigen Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende in tripartiter Zusammensetzung – Sozialpartner, Bund und Kantone – unterstützt und trägt sie mit. Es ist wichtig, dass durch gemeinsames Zusammenwirken aller Stakeholder zielführende Massnahmen zur Förderung des Potenzials älterer Arbeitnehmender verstärkt werden. Dieses Segment Arbeitnehmender ist Teil des vom SAV zu Jahresbeginn lancierten Projekts «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» mit seinen fünf Säulen (ältere Arbeitnehmende, Frauen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Jugendliche und Ausländer), mit welchem das Inländerpotenzial gefördert werden soll. Lassen Sie mich aber gleich zu Beginn ausdrücklich festhalten, dass eine prosperierende Wirtschaft, ein freier und flexibler Arbeitsmarkt, ein arbeitsmarktorientiertes und flexibles Aus- und Weiterbildungssystem sowie entsprechende Anreize im Sozialversicherungssystem die zentralen Voraussetzungen zu Gunsten einer hohen Arbeitsmarktpartizipation aller Altersgruppen sind.

Bevor ich auf konkrete Massnahmen zu sprechen komme, welche die Sozialpartner gemeinsam vorschlagen, möchte ich Ihnen – basierend auf offiziellen Zahlen – kurz die derzeitige Situation der älteren Arbeitnehmenden schildern.

Situation der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt

Meine Damen und Herren, die Schweiz kann sich gemäss der jüngsten OECD-Arbeitsmarktstudie bei der Integration der älteren Arbeitnehmenden in das Erwerbsleben mit den Besten messen. «Die Leistungen der Schweiz bei der Förderung der Erwerbstätigkeit bis zum Alter von 65 Jahren sind sehr gut.» Mit diesem Zitat aus dem jüngsten Bericht zur Situation der älteren Arbeitnehmenden bescheinigt uns die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) eine ausgezeichnete Arbeit. Das grosse Lob hat sich unser Land vor allem deshalb verdient, weil der hiesige Arbeitsmarkt flexibel und frei genug ist, um eine ausgesprochen hohe Partizipation der Arbeitswilligen zu gewährleisten – und zwar in allen Altersgruppen. Die Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarkts lässt sich in der Erwerbsquote ablesen, die mit fast 85 Prozent (der 15 bis 64 Jährigen) im internationalen Vergleich als sehr gut zu werten ist. Auch die Erwerbsquote der 55 bis 64 Jährigen in der Schweiz ist mit 76 Prozent im Ländervergleich auf sehr hohem Niveau. Lediglich vier Länder – Island, Neuseeland, Schweden und Norwegen – können mit noch eindrücklicheren Werten auftrumpfen. Das ist ein schlagendes Argument für eine äusserst wirkungsvolle Integration von älteren Personen ins Erwerbsleben. Zudem entwickelt sich der Trend bei den älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz in die richtige Richtung. Zum einen hat sich die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Mitarbeitenden in den letzten Jahrzehnten stetig verbessert. Zum andern hat die Tendenz zu mehr Frühpensionierungen bei Männern in den letzten zehn Jahren wieder gedreht. Lediglich 2 Prozent der Nichterwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren geben gemäss einer Sonderauswertung des Seco zu Protokoll, dass sie für sich keine Chance auf dem Arbeitsmarkt sehen. Nicht genug betont werden kann zudem, dass gerade auch ältere Arbeitnehmende einen Verlust ihrer Stelle am besten über den Erhalt und die Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit («employability») verhindern können.

Die Arbeitgeber ihrerseits sind gefordert, die Stärken einer heterogenen und vielfältigen Belegschaft noch besser zu nutzen – dies allerdings unter Wahrung der betrieblichen Autonomie, wie sie in unserer freien Wirtschaftsverfassung selbstverständlich ist. Im Urteil der OECD kann schliesslich das Altersmanagement in den Unternehmen noch verbessert werden, wobei die Organisation den Behörden die Rolle zuteilt, die Sozialpartner zur vermehrten Investition in ältere Arbeitnehmende zu ermutigen. Zwar trifft zu, dass ältere Arbeitnehmende nach einem Stellenverlust oft schwieriger wieder eine Beschäftigung finden als für Jüngere. So machten im Jahr 2013 die über 50-Jährigen 41 Prozent aller Langzeitarbeitslosen aus, bei den über 55-jährigen Personen liegt der Anteil bei 58,6 Prozent. Selbst wenn diese Quoten über dem OECD-Durchschnitt liegen, ist bei einem Vergleich stets zu berücksichtigen, dass die absolute Höhe der Arbeitslosigkeit in der Schweiz rund halb so hoch ist wie der OECD-Durchschnitt. Eine blossige Gegenüberstellung der Prozentanteile von Langzeitarbeitslosen aus verschiedenen Ländern zeichnet demnach ein verzerrtes Bild der Tatsachen. Abgesehen davon bleibt für einen gesunden Arbeitsmarkt langfristig fundamental, dass eine nachhaltige Erhöhung der Beschäftigungsquote von älteren Mitarbeitenden immer mit einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einhergehen muss.

An der heutigen Nationalen Konferenz haben wir über verschiedene Massnahmen gesprochen, um das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden zu fördern. Zum einen geht es darum, bestehende Vorteile zu stärken, denn wie soeben dargelegt, ist die Situation von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz im internationalen Vergleich sehr gut. Zum anderen haben wir über die beiden Handlungsfelder «Einstellen und halten» sowie «Wiedereingliedern und sozial absichern» gesprochen. Bundesrat Schneider-Ammann hat Ihnen über die Resultate und die erstellte Roadmap berichtet.

Konkrete Schritte der Sozialpartner

Darüber hinaus haben sich der SAV und der SGB auf vier konkrete Punkte verständigt, die sie gemeinsam zur Umsetzung an die Hand nehmen wollen:

1. Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber setzen sich dafür ein, in Stelleninseraten überall dort auf die Erwähnung des Lebensalters als Kriterium zu verzichten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist. Damit soll die Vorgabe dieses Kriteriums zur Ausnahme werden.
2. Die Arbeitgeber anerkennen den wichtigen Beitrag, den die älteren Arbeitnehmenden für die Wirtschaft leisten. Andererseits sollen Arbeitnehmende für neue Aufgaben und Veränderungen offen sein. Arbeitgeber und öffentliche Hand unterstützen sie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bei der Aus- und Weiterbildung. Weiter sollen regelmässig sogenannte «Standortbestimmungen» stattfinden. In diesem Zusammenhang soll ebenfalls überprüft werden, ob die Berufs-, Studien-, Laufbahnberatung bei ihren Dienstleistungen gegenüber älteren Arbeitnehmenden noch optimiert werden könnten.
3. Es ist zu prüfen, wie es älteren Arbeitnehmenden, welche arbeitslos geworden sind, ermöglicht werden kann, ihre Freizügigkeitsguthaben zu erhalten und sich diese im Rentenalter in Rentenform auszahlen zu lassen.
4. Es ist zu prüfen, inwiefern kantonale Stellen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden in der Thematik spezifischer Aspekte «älterer Arbeitnehmender» noch gezielter unterstützen können (auch als Anlaufstelle für Betroffene).