

Point de Presse zur 5. Nationalen Konferenz ältere Arbeitnehmende vom 3. Mai 2019

Es gilt das gesprochene Wort

Verstärkung von Prävention und Vermittlung

Leif Agnéus, Mitglied Vorstands ausschuss Schweizerischer Arbeitgeberverband, Präsident Swisstaffing

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren

Arbeitslos zu sein, ist für betroffene Menschen unangenehm, ob Jung oder Alt. Erlauben Sie mir zuerst einen Blick auf unseren Arbeitsmarkt: Zwischen 2010 und 2018 stieg die Zahl der Erwerbstätigen um unglaubliche 13 Prozent. 450'000 Menschen fanden neu einen Job. Im gleichen Zeitraum sank die Arbeitslosenquote von 3,5 auf 2,5 Prozent. Bei den Ü50ern liegt die Quote mit 2,4 Prozent sogar noch leicht tiefer. Die Arbeitsmarktsituation, gerade auch von älteren Mitarbeitenden, ist in der Schweiz damit insgesamt sehr gut. Das Risiko, von der Sozialhilfe abhängig zu werden, ist in der Alterskategorie Ü50 ebenfalls kleiner als bei jüngeren Kohorten. Regulatorische Eingriffe wie die Forderung nach einer längeren Kündigungsfrist für ältere Mitarbeitende sind somit weder nötig noch sinnvoll. Trotzdem gibt es einen Wehrmutstropfen: Werden ältere Menschen arbeitslos, brauchen sie länger, um wieder eine Stelle zu finden. Ihr Risiko, ausgesteuert zu werden, ist ebenfalls grösser. Für die Betroffenen ist das Gefühl frustrierend, nach Jahrzehnten erfolgreicher Erwerbstätigkeit plötzlich nicht mehr gebraucht zu werden. Hier gilt es, gezielt anzusetzen.

Um dieser Herausforderung noch besser zu begegnen, braucht es eine optimierte Zusammenarbeit aller Konferenzteilnehmer – des Seco, der RAV und der Sozialpartner. Wir alle stehen in der Pflicht.

An erster Stelle steht die Prävention. Erforderlich sind bessere Möglichkeiten für Standortbestimmungen der Mitarbeitenden bereits vor Erreichen des 50. Altersjahrs. Das verlangt nach Eigenverantwortung, aber auch nach mehr Unterstützung von unserer Seite. Es geht darum, rechtzeitig zu prüfen, ob ich noch fit bin, beispielsweise bezüglich der neuen Technologien oder der Tendenzen in der Führung. Wir wollen uns als Arbeitgeber dabei stärker engagieren, denn der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel wird uns schon bald vor grosse Herausforderungen stellen. Unser Interesse wird weiter steigen, die Mitarbeitenden möglichst lange im Arbeitsmarkt zu halten und Menschen im Alter Ü50 im Falle der Arbeitslosigkeit kurzfristig eine neue Chance zu geben.

Verliert jemand trotzdem seine Stelle, braucht es ein rasches, gezieltes und koordiniertes Vorgehen. Zwingend ist eine sofortige Prüfung der Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen gleich zu Beginn. Diese Triage ist von zentraler Bedeutung, damit nicht wertvolle Zeit im Prozess der Wiedereingliederung verlorengeht. Es muss umgehend geklärt werden, ob jemand der allgemeinen Vermittlung der RAV zugeteilt werden kann oder ob eine Mehrfachbelastung vorliegt, die eine besondere Begleitung verlangt. Ich denke dabei an zusätzliche gesundheitliche Einschränkungen oder an Bildungsdefizite.

In entsprechenden Konstellationen genügen die heute vorgesehenen Ressourcen der RAV für die Beratung der betroffenen Personen nicht. Gerade für den Umgang mit Mehrfachproblematiken unterstützen wir deshalb Ansätze wie die Kooperation Arbeitsmarkt im Kanton Aargau zwischen RAV, IV und Sozialhilfe. Solche Modelle ermöglichen eine gezieltere Beratung, die mehr zeitliche Investitionen seitens der Berater erfordert. Ganz generell stellt sich die Frage, ob die heute vorgesehenen Beratungskapazitäten der RAV für ältere Arbeitslose ausreichen. Wir denken, dass an diesem Punkt angesetzt werden muss. So ist bereits die Analyse des Lebenslaufs von qualifizierten älteren, arbeitslosen Menschen viel aufwändiger als etwa jene von Studien- oder Lehrabgängern.

Im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten zu dieser Konferenz hat sich in der Arbeitsgruppe gezeigt, dass durchaus interessante kantonale Projekte zur Stärkung der Vermittlung von Ü50ern vorhanden sind. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass das Seco künftig diese Erfahrungen systematischer begleiten und auswerten will, um so den Austausch unter den Kantonen zu unterstützen und ihnen die Gelegenheit zu geben, noch gezielter von den Erfahrungen aus anderen Projekten zu profitieren. Als Präsident von Swisstaffing freue ich mich, dass wir in der Arbeitsgruppe auch unser Modell vorstellen konnten. Denn nicht nur junge Menschen, sondern auch immer mehr ältere Erwerbslose nützen die Chancen der temporären Engagements, um die Aussichten auf eine baldige Festanstellung zu erhöhen.

Interessant war in der Vorbereitung auch der Blick auf eine zwar kleine Gruppe Betroffener, deren Schicksal aber viele Menschen bewegt. Wer nach Alter 58 die Stelle verliert, das Leben lang hart gearbeitet hat und trotzdem keine hohen Pensionskassenguthaben oder andere grössere Vermögenswerte erschaffen konnte und nach Alter 60 ausgesteuert wird, droht allenfalls etwas zwischen Stuhl und Bank zu fallen. Wenn es trotz intensiver Stellensuche nicht klappt, dann fehlen vielleicht noch wenige Monate bis zur Möglichkeit des Vorbezugs der AHV und von Ergänzungsleistungen, die ein würdiges Leben im Alter ermöglichen. In der Arbeitsgruppe präsentierte kantonale Lösungsansätze für eine steuerfinanzierte Überbrückung dieser kurzen Zeitspanne ohne Inanspruchnahme von Sozialhilfe könnten möglicherweise eine sinnvolle gezielte Hilfestellung für diese kleine Gruppe betroffener Menschen mit tiefen Einkommen sein.

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, glücklicherweise ist die Situation älterer Arbeitnehmer in unserem Land insgesamt ebenfalls sehr gut. Damit dies so bleibt, brauchen wir auch in Zukunft günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen und einen flexiblen Arbeitsmarkt mit einem guten Auffangnetz, das jenen Menschen eine rasche Wiedereingliederung ermöglicht, die darauf angewiesen sind. Demografiebedingt werden wir künftig auf alle Fachkräfte angewiesen sein, ob auf junge oder auf ältere.