

Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Montag, 27. April 2015, Bern

Gemeinsame Schlussklärung des Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK, des Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV, des Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, des Schweizerischen Gewerbeverband SGV und von Travail.Suisse

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) hat bereits im Jahr 2011 die Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert. Ein zentrales Ziel der Initiative ist der Erhalt der Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus. Dafür setzt der Bundesrat primär auf gute Rahmenbedingungen für das Schaffen von Stellen, einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt und die Sensibilisierung, denn die Steuerungsmöglichkeiten des Staates auf Unternehmensentscheide (z.B. Personalrekrutierung) und die Entscheide der Arbeitnehmenden sind beschränkt.

Mit der Annahme des Postulats Rechsteiner (14.3569) hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, eine Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende durchzuführen. Diese Konferenz soll die Probleme nach dem Vorbild der Lehrstellenkonferenz entschärfen.

Die Konferenz hat drei Ziele:

1. Verständigung über die Herausforderungen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmenden und über die Stossrichtung von Massnahmen;
2. Verstärkung des Engagements aller beteiligten Akteure, im eigenen Kompetenzbereich Massnahmen zu ergreifen und die Umsetzung dieser Massnahmen regelmässig zu prüfen;
3. Information der Arbeitsmarktakeure und der Öffentlichkeit über Herausforderungen und positiven Erfahrungen bei der Integration älterer Arbeitnehmenden.

Die Konferenz hat am 27. April unter der Leitung des WBF (mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und dem Staatssekretariat für Bildung, das Forschung und Innovation SBFI), der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK und der Sozialpartner (der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV, der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB, der Schweizerische Gewerbeverband SGV und Travail.Suisse) und weiteren Bundesämtern (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und Eidgenössische Personalamt EPA) stattgefunden.

Dabei haben sich die Beteiligten auf die Massnahmen gemäss Punkt 2 geeinigt.

1. Einschätzung von WBF-SECO und Kantonen zur Situation der älteren Arbeitnehmenden

Ältere Arbeitnehmende haben in der Schweiz eine gute Stellung im Berufsleben. Doch wenn Probleme auftreten, wiegen sie oft schwer – insbesondere beim Verlust des Arbeitsplatzes.

Basierend auf einer vertieften Analyse der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmender einerseits durch die OECD und andererseits durch das SECO kann festgestellt werden, dass die

arbeitsmarktliche Integration der über 50-Jährigen auch dank des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit gestiegen ist und mit einer Erwerbsquote von 74% bei den 55- bis 64-Jährigen (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2014) im internationalen Vergleich zu den höchsten zählt. Zudem befinden sich ältere Arbeitnehmende häufiger als jüngere in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen. Ihr Risiko, (bspw. durch Entlassung oder Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags) arbeitslos zu werden, ist unterdurchschnittlich. Die Arbeitslosenquote von Personen über 50 lag im Jahr 2014 mit 2,8 Prozent 0,4 Prozentpunkte unter dem schweizerischen Durchschnitt. Jedoch gibt es aufgrund des Geschlechts, Bildungsstandes, der Branchen und Regionen deutliche Unterschiede. Werden ältere Personen jedoch arbeitslos, brauchen sie länger als andere, um wieder eine Stelle zu finden - unabhängig von ihrer Qualifikation. Selbst wenn sie Zugeständnisse bei ihren wegen Seniorität und Sozialversicherungsprämien im Altersvergleich höheren Löhnen machen, ist die Stellensuche oft schwierig. Allerdings haben ältere Arbeitslose länger Anspruch auf Taggelder und arbeitsmarktliche Massnahmen, weshalb die Aussteuerungsquote bei dieser Gruppe nur wenig über dem Durchschnitt liegt. Dennoch wurden 2014 6000 Personen über 55 Jahre von der ALV ausgesteuert. Diese Personen können für eine gewisse Zeit weiterhin an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen. So sind über die Hälfte der Ausgesteuerten nach zwei Jahren wieder erwerbstätig. Dennoch hat der Bezug von Sozialhilfeleistungen durch Personen zwischen 56 und 64 Jahren zugenommen. Teilweise werden diese Personen verpflichtet, einen Teil ihrer Altersvorsorge-Guthaben vorzeitig zu beziehen. Sie haben zudem oft keine Möglichkeit, ihre 2. Säule in Rentenform zu erhalten.

Die insgesamt guten Resultate sind verschiedenen Faktoren zuzuschreiben. Erstens ist aufgrund der Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung auf eine rasche Wiedereingliederung, die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Vermeidung von Aussteuerungen durch die öffentliche Arbeitsvermittlung schon heute auf die Bedürfnisse von älteren Stellensuchenden eingestellt. Ältere Arbeitslose haben zudem länger Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und arbeitsmarktliche Massnahmen als jüngere Versicherte. Zweitens gehört das ausgebaute Bildungssystem, welches auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist, zu den Stärken. Die Teilnahme älterer Arbeitnehmenden an berufsbezogener Weiterbildung ist in der Schweiz sowohl im internationalen Vergleich als auch im Vergleich mit jüngeren Personen hoch. Das betrifft jedoch vor allem Personen mit Tertiärbildung. Ihre Teilnahmequote ist wesentlich höher als jene von Personen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss. Und drittens bestehen einerseits in der Altersvorsorge finanzielle Anreize, die Erwerbstätigkeit tatsächlich bis ins offizielle Pensionsalter fortzusetzen. Möglichkeiten zu einem frühzeitigen Altersrücktritt können bspw. sozialpartnerschaftlich vereinbart werden, wenn ein Bedarf dafür auf breiter Basis besteht. Andererseits haben Leistungsanpassungen bei den Sozialversicherungen dazu beigetragen, dass die Möglichkeiten für Frühpensionierungen abgenommen haben. Auch konnten die Anreize zur Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus in den letzten Jahren gestärkt werden.

2. Massnahmen

Die an der Konferenz beteiligten Organisationen haben drei Handlungsfelder identifiziert: Bestehende Vorteile stärken; Einstellen und halten; Wiedereingliederung und soziale Absicherung. Durch Massnahmen aller Beteiligten in diesen Handlungsfeldern kann die Situation älterer Arbeitnehmenden gezielt verbessert werden.

a. Das Instrumentarium der ALV mit den RAV ist grundsätzlich gut aufgestellt, soll aber weiter optimiert werden

Auf kantonaler und kommunaler Ebene gibt es verschiedene Stellen, die mit den Problemen älterer Arbeitnehmender konfrontiert sind. Das bestehende Instrumentarium der ALV ist gut

auf die Bedürfnisse arbeitsloser Personen über 50 Jahren ausgerichtet. Da diese Personen einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, wurde für sie ein spezielles Entschädigungs-/ Taggeldsystem gesetzlich verankert. Für eine zielführende Beratung und Vermittlung gehen die RAV auf die spezifischen Bedürfnisse und Ressourcen der Stellensuchenden ein. Ältere Stellensuchende profitieren von einer auf sie ausgerichteten Beratung und passenden Arbeitsmarktliche Massnahmen, welche ihre Vermittlungsfähigkeit steigern. In ihren Arbeitgeberkontakten können die RAV Beratenden gezielt Arbeitgebende motivieren, ihre offenen Stellen auch mit geeigneten älteren Stellensuchenden zu besetzen. Bei Bedarf werden Einarbeitungszuschüsse eingesetzt. Um ältere Arbeitslose noch gezielter zu unterstützen, sind folgende Massnahmen vorgesehen:

- ➔ Die Kantone (VDK und VSAA) machen eine Bestandaufnahme und führen ein Monitoring (Umfrage und Controlling) bei den zuständigen kantonalen Arbeitsmarktbehörden durch, um effiziente Massnahmen für die Wiedereingliederung zu dokumentieren.
- ➔ Die VDK und der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA unterstützen und fördern den interkantonalen Austausch über beispielhafte Projekte und Massnahmen zur Kürzung der Verweildauer von älteren Stellensuchenden in der ALV sowie deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Das WBF (SECO) behandelt in Zusammenarbeit mit den Kantonen die besonderen Herausforderungen älterer Stellensuchender als Fokusthema beim jährlichen RAV-Austausch.
- ➔ Bund, Kantone und Sozialpartner prüfen, inwiefern kantonale Stellen (auch ausserhalb der ALV) die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden in der Thematik spezifischer Aspekte „älterer Arbeitnehmenden“ noch gezielter unterstützen können (auch als Anlaufstelle für Betroffene)

b. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe erfolgen

Das lebenslange Lernen – gerade auch von älteren Beschäftigten - ist angesichts der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung eine wichtige Voraussetzung für die Einzelnen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Die Teilnahme der 55- bis 64-Jährigen an Weiterbildungen ist in der Schweiz im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern besonders hoch. Diese Führungsposition der Schweiz gilt jedoch nur für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden mit Hochschulabschluss, nicht aber bei Personen ohne Berufsabschluss. Die Beteiligten haben sich auf folgende Grundsätze und Massnahmen geeinigt:

- ➔ Die berufliche Weiterbildung soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe gefördert werden, wenn ein Bedürfnis besteht und Weiterbildungsfähigkeit und Weiterbildungswille besteht.
- ➔ Es liegt auch an den Arbeitnehmenden, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen eigenverantwortlich weiter zu entwickeln und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.
- ➔ Die Arbeitgeber anerkennen den wichtigen Beitrag, den die älteren Arbeitnehmenden für die Wirtschaft leisten. Zusammen mit der öffentlichen Hand unterstützen sie die Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bei der Aus- und Weiterbildung. Es wird empfohlen, regelmässig sogenannte «Standortbestimmungen» betriebsintern durchzuführen.
- ➔ Es liegt an den Sozialpartnern, in den einzelnen Unternehmungen oder für eine Branche – soweit sinnvoll – Absprachen über die beidseitige Förderung der Weiterbildung zu treffen.

- ➔ Es soll ebenfalls geprüft werden, ob die Berufs-, Studien-, Laufbahnberatung bei ihren Dienstleistungen gegenüber älteren Arbeitnehmenden noch optimiert werden könnten. In diesem Zusammenhang ist das WBF(SBFI) bereit, Pilotprojekte in diesem Bereich gemäss Art. 54 BBG zu prüfen und zu unterstützen.

c. Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit durch die Sozialpartner und die öffentliche Hand

Ältere Stellensuchende sind zum Teil negativen Vorurteilen ausgesetzt, welche eine Einstellung erschwert. Dieses Bild muss korrigiert und die Potenziale älterer Mitarbeitender aufgezeigt werden. Dazu ist eine Sensibilisierung auf allen Ebenen ebenso notwendig wie der Verzicht auf Massnahmen, welche die (Neu-)Anstellung von älteren Arbeitnehmern verteuern oder risikoreicher gestalten. Durch ein aktives Altersmanagement einerseits und durch die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen andererseits können sich Unternehmen und Arbeitskräfte ausserdem frühzeitig auf die demografischen Veränderungen einstellen.

- ➔ Die Sozialpartner informieren und unterstützen ihre Mitglieder, um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmenden zu bewahren und wo nötig zu erhöhen.
- ➔ 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.
- ➔ Der Bund sowie die Kantone und ihre Arbeitsmarktbehörden setzen ihre Anstrengungen fort, um die Unternehmen und die Öffentlichkeit für die Anliegen der älteren Arbeitnehmenden zu sensibilisieren.

d. Massnahmen im Bereich der Altersvorsorge

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Altersreform 2020 sieht Elemente vor, die einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und Anreize schaffen, länger erwerbstätig zu sein.

- ➔ Zusätzlich 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.

3. Roadmap

Mit dieser Konferenz wurde ein Prozess initiiert. Um die Umsetzung dieser und möglicher weiterer Massnahmen zu sichern, und über die Ergebnisse der Anstrengungen allen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt und der Öffentlichkeit bekannt zu machen, haben sich die Beteiligten auf eine Roadmap geeinigt. Eine Folgekonferenz wird im April 2016 stattfinden, an der alle Beteiligten sich wieder für einen Austausch über die Ergebnisse und die Erfolge der geplanten Massnahmen treffen. In der Zwischenzeit werden zwei Vorbereitungssitzungen im Herbst 2015 und im Frühling 2016 organisiert, dabei soll auf die vorhandenen Gremien der Fachkräfteinitiative abgestellt werden.