

Ü50-Arbeitslosigkeit – die Angst des Mittelstands



Veronica Weisser
Ökonomin



Alessandro Bee
Ökonom

Eine grosse Furcht des Mittelstands ist der Arbeitsplatzverlust im fortgeschrittenen Erwerbsleben. Trotz guter Integration in den Arbeitsmarkt fällt eine Wiedereingliederung oft schwer. Abhilfe schaffen könnten eine Neuregelung der Lohnnebenkosten, Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmende und das Modell der Regenbogenkarriere.

Den Mittelstand belastet die Angst, in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens die Arbeit zu verlieren, langzeitarbeitslos zu werden und möglicherweise in die Sozialhilfe abzurutschen. Im Jahr 2015 lag die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen mit 2,6 Prozent allerdings deutlich tiefer als die gesamte Arbeitslosenquote von 3,2 Prozent. Die Arbeitsbeteiligung von über 55-Jährigen stieg zwischen 2004 und 2014 von 65,2 auf 71,6 Prozent und übersteigt damit den Durchschnittswert der OECD-Länder (siehe Abbildung). Zudem beträgt das effektive durchschnittliche Pensionsierungsalter in der Schweiz für Frauen 63 Jahre und für Männer 64 Jahre, was nur leicht tiefer ist als das gesetzliche Pensionsierungsalter von 64 beziehungsweise 65 Jahren.

Selten arbeitslos, aber die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ist schwierig

Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, sinkt mit zunehmendem Alter des Erwerbstätigen. Allerdings sinkt gleichzeitig auch die Chance für ältere Arbeitslose, wieder eine Anstellung zu finden. Während 15 Prozent der 25- bis 49-jährigen Arbeitslosen länger als ein Jahr auf Stellensuche sind, sind 28 Prozent der über 50-Jährigen nach einem Jahr noch nicht wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert.

Zu den Hürden zählen die höheren Löhne und Lohnnebenkosten der über 50-Jährigen im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmenden und teilweise fehlende Kenntnisse der neusten technologischen Entwicklungen. Als Gegenmassnahme Entlassungen ab dem fünfzigsten Lebensjahr zu erschweren, wäre in diesem Kontext nicht zielführend. Denn erstens werden ältere Personen bereits heute im Durchschnitt seltener ent-

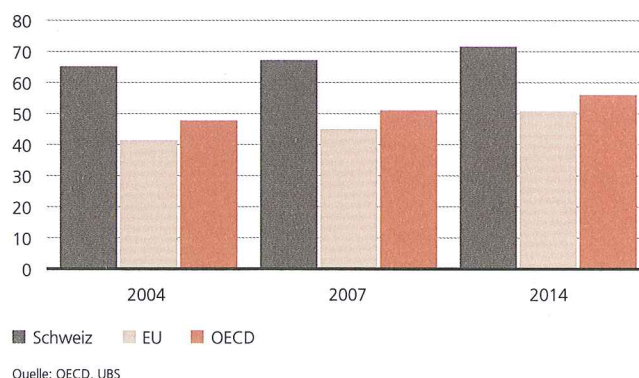
lassen als jüngere Personen und zweitens würde eine solche Massnahme den Anreiz mindern, ältere Arbeitnehmende einzustellen.

Konstante Lohnkosten und Regenbogenkarriere schaffen Abhilfe

Um die Wiedereingliederung der über 50-Jährigen zu erleichtern, eignen sich Massnahmen zur Förderung der Fort- und Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden und Anpassungen bei den Sozialabgaben (beispielsweise bei zunehmendem Alter progressiv ausgestaltete Arbeitgeberbeiträge bei der Pensionskasse). So haben gewisse kleine und mittlere Unternehmen in der Schweiz mit ihren älteren Arbeitskräften Vereinbarungen getroffen, dass bei gleichbleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Lohnkosten für das Unternehmen nicht ansteigen. Dadurch fliesst ein grösserer Teil der Lohnkosten in die Pensionskasse und der ausbezahlte Lohn sinkt.

In der Schweiz sind ältere Arbeitnehmende gut in den Arbeitsmarkt integriert

Arbeitsmarktbeteiligung von 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden
(in Prozent ihrer Altersgruppe)



Eine Entkopplung der Entlöhnung vom Senioritätsprinzip könnte ebenfalls die Attraktivität älterer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt steigern. Die «Regenbogenkarriere» berücksichtigt die Fähigkeiten und Bedürfnisse der unterschiedlichen Lebensphasen. Ein Berufseinsteiger erhält aufgrund der fehlenden Erfahrung und fehlender berufsspezifischer Qualifikation einen geringeren Lohn als eine Person mit 15 Jahren Arbeitserfahrung. Der Mehrwert von 30 Jahren Erfahrung gegenüber 15 Jahren ist jedoch nicht mehr so ausgeprägt. Hingegen sprechen die möglicherweise fehlenden technologischen Kenntnisse für eine tiefere Entlöhnung für ältere Arbeitskräfte. Auch sind die finanziellen Bedürfnisse in der Mitte des Erwerbslebens am höchsten, und sinken, wenn die Kinder bereits erwachsen sind.

Fachkräftemangel steigert die Attraktivität älterer Fachkräfte

In den kommenden zehn Jahren erreichen in der Schweiz knapp eine Million der heute etwa fünf Millionen Personen im Erwerbsalter das gesetzliche Rentenalter. Damit einher geht die Gefahr, dass hierzulande künftig Fachkräfte zur Mangelware werden könnten, insbesondere wenn die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften

eingeschränkt wird. Im Durchschnitt arbeitete von 2008 bis 2011 gut ein Drittel der erwerbstätigen Personen über das ordentliche Rentenalter hinaus. Eine Umfrage des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) ergibt, dass die über 58-jährigen Erwerbstätigen eine hohe Bereitschaft aufweisen, bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter oder sogar darüber hinaus zu arbeiten. Von den befragten Erwerbstätigen zwischen 58 und 64 beziehungsweise 65 Jahren plante ein Fünftel bereits, auch nach Erreichen des Rentenalters noch erwerbstätig zu sein. Ebenfalls können sich viele Rentnerinnen und Renter nach ein oder zwei Jahren Pause eine Rückkehr in eine Teilzeitstellung vorstellen.

Möchten Unternehmen ihre gut ausgebildeten älteren Arbeitskräfte auch über das gesetzliche Rentenalter hinaus beschäftigen, so müssen sie geeignete Teilzeitmodelle anbieten und den Kontakt mit den Arbeitskräften über ein Netzwerk aufrechterhalten. Die Politik ist hierbei besonders gefordert. Es braucht eine Flexibilisierung des Renteneintritts sowie Massnahmen, welche die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte bezüglich der Sozialabgaben attraktiver gestalten.

Erwartungen an die gesetzliche Altersvorsorge sind zu hoch

Gemäss einer Umfrage von UBS und gfs-Zürich (2016) erwartet ein Drittel der Schweizer Bevölkerung, dass ihr Renteneinkommen etwa 71 bis 80 Prozent des letzten Salärs betragen wird. Knapp ein weiteres Drittel rechnet mit einem Renteneinkommen von mehr als 90 Prozent des letzten Lohnes. Zwar herrscht aktuell so gut wie keine Altersarmut in der Schweiz. Vielmehr weisen Personen ab 65 Jahren ein deutlich geringeres Risiko auf, materielle Entbehrung zu erleiden als die übrigen Altersgruppen (Bundesamt für Statistik, 2014). Auch haben sich die Altersrenten der Erwerbstätigen mit tiefen Einkommen in den vergangenen Jahren deutlich schneller entwickelt als die der hohen Einkommen. So liegt

die heutige AHV-Minimalrente kaufkraftbereinigt sechsmal, die Maximalrente jedoch nur viermal höher als bei Einführung der AHV im Jahr 1948. Dennoch dürften die hohen Erwartungen an das Vorsorgesystem enttäuscht werden. Die rentennahen Jahrgänge im Mittelstand dürften im Idealfall etwa zwei Drittel des letzten Salärs aus der gesetzlichen Altersvorsorge erhalten. Für jüngere Generationen könnte dies – falls die Rentenbezugsdauer weiter ansteigt und das Pensionskassenkapital auf mehr Jahre verteilt werden muss – auf nur noch 50 Prozent des zuletzt erzielten Lohnes sinken.