



Ältere Arbeitnehmende

Für ältere Personen ist es oft schwierig, eine neue Stelle zu finden. Das zeigt der hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. An einer nationalen Konferenz zu «älteren Arbeitnehmenden» haben Sozialpartner, Bund und Kantone im Frühling erklärt, wie sie die Situation entschärfen wollen. Im vorliegenden Dossier äussern sich Konferenzteilnehmer – unter anderen Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann – zu Lösungsansätzen wie Weiterbildungsmöglichkeiten oder Verantwortung der Unternehmen.

Ältere im Arbeitsmarkt – wie gut sind sie integriert?

Die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Personen ist in der Schweiz im internationalen Vergleich hoch und konnte in den letzten Jahren sogar noch ausgebaut werden. Trotzdem bekunden ältere Stellensuchende häufig Mühe, wieder eine Stelle zu finden. Hier besteht noch ein Potenzial für Verbesserungen. *Bernhard Weber*

Punkto Integration von älteren Personen im Arbeitsmarkt befindet sich die Schweiz im internationalen Vergleich in einer guten Ausgangslage. In einem Quervergleich mit OECD-Staaten weist die Schweiz bei den 55- bis 64-jährigen mit 71% eine der höchsten Erwerbstätigenquoten auf. Nur Norwegen und Schweden erreichen leicht höhere Werte. Die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen konnte in den letzten beiden Jahrzehnten in der Schweiz stark ausgebaut werden. Vor 20 Jahren lag die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe noch bei 62%.

Frauen arbeiten vermehrt

Praktisch der gesamte Anstieg der letzten 20 Jahre ging auf das Konto der Frauen: Deren Erwerbstätigenquote stieg zwischen 1994 und 2014 von 47% auf 63%. Aus-

schlaggebend für die steigende Erwerbsbeteiligung war einerseits die schrittweise Erhöhung des ordentlichen Pensionsalters. Zusätzlich ist die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in allen Altersgruppen – etwa als Folge eines höheren Qualifikationsniveaus – angestiegen. Anders bei den Männern: In den 1990er-Jahren setzte dort – unter anderem aufgrund der langen wirtschaftlichen Stagnationsphase – ein deutlicher Trend zu mehr Frühpensionierungen ein. Dieser konnte in den letzten Jahren gestoppt und sogar leicht gedreht werden, sodass die Erwerbstätigenquote von 55- bis 64-jährigen Männern 2014 mit 79% wieder um einen Prozentpunkt höher zu liegen kam als 1994.

Mehrere Faktoren sind für die Abnahme der Frühpensionierungen und für den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von 55- bis 64-jährigen verantwortlich. Einerseits wurden staatliche Anreize zum vorzeiti-

gen Verlassen des Arbeitsmarktes in den Vorsorgewerken abgebaut.¹ Gleichzeitig wurde der Spielraum zur Finanzierung von Frühpensionierungen in der zweiten Säule über die letzten Jahre stetig enger. Auch versteckte Frühpensionierungen über die Invaliden- oder die Arbeitslosenversicherung wurden tendenziell eingeschränkt. Darüber hinaus haben das steigende Qualifikationsniveau und die wachsende Abhängigkeit der Unternehmen von Fachkräften zu einer höheren Erwerbsbeteiligung beigetragen.

Ähnliche Entwicklungen sind auch in anderen Ländern zu beobachten. Besonders bemerkenswert ist etwa auch, dass – im Unterschied zu früheren Rezessionen – ältere Arbeitnehmende in der grossen Wirtschaftskrise von 2009 in den meisten Ländern nicht überdurchschnittlich vom Stellenabbau betroffen waren.²

Jeder Fünfte im Alter von 65 bis 69 Jahren ist noch erwerbstätig

Das Reformprojekt des Bundesrates zur Altersvorsorge 2020 zielt mit der Einführung des Referenzalters auch darauf ab, die Anreize für einen Verbleib im Arbeitsmarkt ab 65 zu stärken. Wo steht die Schweiz diesbezüglich heute?

Die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter von 65 bis 69 Jahren lag in der Schweiz 2013 bei 21% und damit leicht unter dem OECD-Durchschnitt von 24%. Innerhalb Europas wies die Schweiz hinter Norwegen jedoch die zweithöchste Arbeitsmarktbeteiligung der OECD-Staaten auf. Ausserhalb Europas waren die Quoten in dieser Alterskategorie etwa in Neuseeland, in Japan, in den USA, in Australien und in Kanada höher.

Die bevorzugte Form der Arbeit nach der Pensionierung ist – sowohl für Frauen

Abb.1: Erwerbslosenquote 55- bis 64-jährige und Total (1991 bis 2014)



1 Vgl. Aeberhardt, Werner (2008). Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender – Stand der Umsetzung, in: Die Volkswirtschaft, 1/2-2008, S. 58–60.

2 Vgl. OECD (2013). All in It Together? The Experience of Different Labour Market Groups Following the Crisis, Employment Outlook 2013 – Chapter 1, OECD, Paris.



Arbeiter montiert Bauteile in einer Fabrik. Die Erwerbslosenquote der 55- bis 64-Jährigen liegt in der Schweiz bei rund 3 Prozent.

wie auch für Männer – die Teilzeitarbeit. Der Beschäftigungsgrad sinkt mit Erreichen des Pensionsalters bei jenen, die erwerbstätig bleiben, deutlich auf unter 50%.

Altersvorsorge ermöglicht Rückzug vom Arbeitsmarkt

Wie ist dieser markante Abfall der Erwerbsbeteiligung nach Erreichen des offiziellen Pensionsalters zu deuten und zu bewerten? Nach unserer Auffassung dürfte er am ehesten Ausdruck des gut ausgebauten Systems der Altersvorsorge sein, welche heute breiten Schichten eine vollständige Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Pensionsalter finanziell ermöglicht.

Die vergleichsweise hohe und in den letzten Jahren wieder steigende Arbeitsmarktbeteiligung bis ins Pensionsalter spricht eher gegen die These, wonach der Altersrücktritt im offiziellen Rentenalter durch gesundheitliche Probleme oder eine fehlende Arbeitsmarktfähigkeit quasi erzwungen werde. Natürlich sollte man sich diesbezüglich vor zu allgemeinen Aussagen hüten, da sich die Situation individuell oder etwa auch je nach Berufsgruppe deutlich unterscheidet.

Positiv ausgedrückt dürfte jedoch bei einem bedeutenden Teil der älteren Personen auch nach Erreichen des Pensionsalters noch ein Arbeitskräftepotenzial liegen,

das sich mit geeigneten Anreizen und angepassten Arbeitsbedingungen unter Umständen noch besser nutzen liesse. Trotz relativ tiefer Erwerbsbeteiligung und niedrigem Beschäftigungsgrad gewinnt die Erwerbstätigkeit von Personen im Pensionsalter zudem über die Zeit an Bedeutung, da die betreffende Altersgruppe noch weiterwachsen wird.

Erwerbslosenquoten von Älteren liegen unter dem Durchschnitt

Die Erwerbslosigkeit von älteren Personen ist in den letzten Jahren vermehrt zu einem öffentlichen Thema geworden. Vermutlich dürfte dabei auch die wachsende Konkurrenz durch jüngere, gut qualifizierte Zuwanderer die Diskussion befeuert haben.

Unter diesen Vorzeichen mag es erstaunen, dass die Erwerbslosenquote von Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren in der Schweiz mit 3,0 Prozent sowohl relativ zur Gruppe der 25- bis 54-Jährigen (4,1%) als auch im internationalen Quervergleich sehr tief liegt.³ In der OECD weist nur Norwegen einen noch tieferen Wert aus. Auch über die Zeit ist keine relative Verschlechterung der Situation von älteren Personen bei der Erwerbslosigkeit festzustellen: Lag die Erwerbslosenquote der 55- bis 64-Jährigen über die Jahre 1991 bis 2002 noch um 0,5 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert, so lag sie zwischen 2003 und 2014 im Durchschnitt um 1,0 Prozentpunkte darunter (siehe *Abbildung 1*).

Tatsächlich dürfte die Sorge der älteren Erwerbslosen also eher damit zusammenhängen, dass die Chancen zur Wiedereingliederung für ältere Stellensuchende deutlich schlechter sind als für jüngere. 2014 lag der Anteil an Langzeiterwerbslosen bei den 55- bis 64-jährigen Personen bei 54%, gegenüber 43% bei den 40- bis 54- und 33% bei den 25- bis 39-Jährigen.

Wachsende Zahl älterer Stellensuchender

Trotz konstant unterdurchschnittlicher Erwerbslosenquoten⁴ gewinnen die älteren Stellensuchenden bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zahlenmässig an Bedeutung. Zum einen hängt dies damit zusammen, dass die Bevölkerungsgruppe der über 50-jährigen demografiebedingt wächst. Zum Zweiten bleiben ältere Stellensuchende im Durchschnitt auch länger bei den RAV einge-

³ Zur Einschätzung der Arbeitsmarktsituation verschiedener Altersgruppen ist es sinnvoll, die Erwerbslosenzahlen nach der Definition der ILO zu verwenden. Sie beinhalten alle erwerbslosen Personen – unabhängig davon, ob sie beim RAV eingeschrieben sind und/oder ob sie Leistungen von der ALV beziehen.
⁴ Anhand der Zahlen des Seco zu den registrierten Arbeitslosen kommt man für die relative Entwicklung der älteren Personen zu kongruenten Einschätzungen.

Studien zu Alterung und Beschäftigungspolitik

Der vorliegende Artikel baut auf einer Studie auf, welche die OECD im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) und des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) 2014 verfasst und veröffentlicht hat.^a Die wichtigsten Erkenntnisse der OECD werden im vorliegenden Beitrag nochmals kurz aufgenommen und um zusätzliche Auswertungen ergänzt.^b Vertieft behandelt werden

einerseits Stand und Entwicklung der Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Personen und andererseits deren Situation bezogen auf unfreiwillige Erwerbslosigkeit. Die Analysen wurden an der ersten Nationalen Konferenz zum Thema «Ältere Arbeitnehmende» am 27. April 2015 präsentiert.

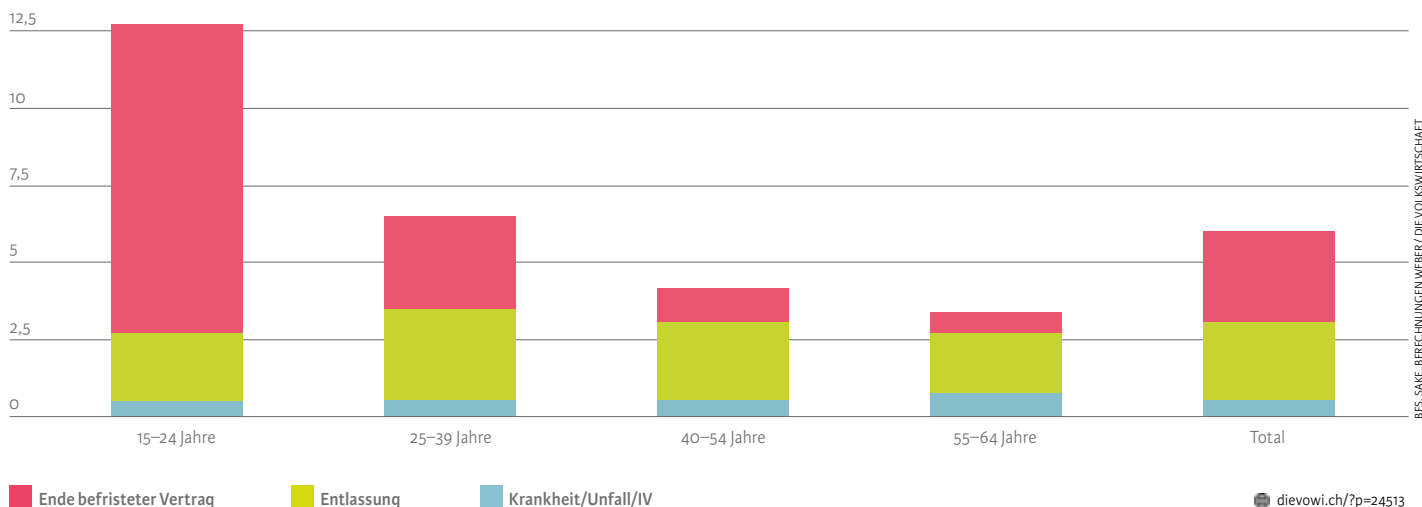
^a Vgl. OECD (2014). Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz – Bessere Arbeit im Alter, OECD,

Paris. Deutsche Fassung BSV (Hrsg.), Bern. Für eine Zusammenfassung vgl. Düll, Nicola & Anne Sonnet (2014). Erwerbstätigkeit ab 55 Jahren: Die Schweiz könnte es besser machen, in: Die Volkswirtschaft, 11-2014, S. 49–52.

^b Für vollständige Auswertungen vgl. Seco (2015). Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Grundlagen für die nationale Konferenz vom 27. April 2015, Bern.

Abb. 2: Gründe für unfreiwilligen Abgang aus der Erwerbstätigkeit in den zwölf Monaten vor der Befragung nach Altersklassen

15 In Prozent der Erwerbstätigen



BFS, SAKI, BERECHNUNGEN WEBER / DIE VOLKSWIRTSCHAFT

In Prozent der Erwerbstätigen; Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2013.

schrieben. Dies wiederum hat einerseits mit den grösseren Schwierigkeiten der Reintegration und andererseits mit einer höheren maximalen Bezugsdauer für Arbeitslosenentschädigung zu tun.

Beide Faktoren implizieren, dass die älteren Stellensuchenden für die RAV eine Gruppe von besonderem Interesse darstellen. Die Fokussierung der RAV auf die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ist ein weiterer Grund, warum die älteren Stellensuchenden für die Vermittlungszentren eine besonders wichtige Zielgruppe darstellen. Dies hat auch dazu geführt, dass einzelne Kantone wie etwa der Aargau oder St. Gallen besondere Programme und Massnahmen zugunsten älterer Stellensuchender initiiert haben.

Kein erhöhtes Entlassungsrisiko

Häufig wird auch befürchtet, ältere Arbeitnehmende könnten – etwa aufgrund der

höheren Lohnkosten – besonders häufig von Entlassungen betroffen sein. Wie eine Sonderauswertung der jährlichen Arbeitskräfteerhebung (Sake) des Bundesamtes für Statistik zeigt, lässt sich die Befürchtung einer erhöhten Entlassungswahrscheinlichkeit statistisch für die letzten Jahre nicht erhärten.

Wie in *Abbildung 2* ersichtlich ist, waren von 2010 bis 2013 pro Jahr durchschnittlich rund 1,9% der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen von einer Entlassung betroffen. Bei den 40- bis 54-jährigen waren es 2,5% und bei den 25- bis 39-jährigen 2,9%. Bei älteren Erwerbstätigen liefen befristete Arbeitsverträge zudem seltener aus. Hingegen schieden sie häufiger als die jüngeren Personen infolge Krankheit, Unfall oder Invalidität aus einem Arbeitsverhältnis aus.

Über alles gesehen waren ältere Erwerbstätige seltener von unfreiwilligen Auflösungen des Erwerbsverhältnisses betroffen als

jüngere Erwerbstätige. Angesichts dieser Befunde scheint es nicht zielführend, die Situation dieser Gruppe durch altersspezifische Kündigungsschutzbestimmungen verbessern zu wollen. Solche Bestimmungen könnten im Gegenteil zu einer zusätzlichen Hürde bei der Einstellung von älteren Personen werden.



Bernhard Weber

Stellvertretender Leiter Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

«Man sollte auch im höheren Alter mit der Weiterbildung nicht aufhören»

Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann hat Ende April zu einer nationalen Konferenz zum Thema «Ältere Arbeitnehmer» eingeladen. Im Interview mit der «Volkswirtschaft» äussert sich der Wirtschafts-, Bildungs- und Forschungsminister zum Nutzen der Konferenz und sagt, was ältere Arbeitnehmende tun können, um auf dem Arbeitsmarkt besser bestehen zu können. *Susanne Blank*

Die Lage von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt wird in der Öffentlichkeit rege diskutiert. Wie wichtig ist diese Altersgruppe für Sie?

Für mich als Wirtschafts- und Arbeitsminister ist prioritär, dass möglichst alle Menschen in unserem Land eine Arbeit und damit eine Perspektive haben. Heute sind bereits 28% der Erwerbstätigen über 50 Jahre alt. Deshalb ist es wichtig und richtig, dass wir uns intensiv mit ihrem Verbleib im Erwerbsleben und der raschen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach einem Jobverlust auseinandersetzen. Das Thema der älteren Arbeitnehmenden ist auch ein wichtiger Pfeiler der von mir im 2011 lancierten Fachkräfteinitiative. Die Schweiz braucht Fachkräfte – ältere Arbeitnehmende bringen Erfahrung und Wissen mit.

Kommuniziert die Ergebnisse der nationalen Konferenz zum Thema «Ältere Arbeitnehmer»: Bundesrat Johann N. Schneider Ammann, beobachtet von SGB-Präsident Paul Rechsteiner. Die Schlussklärung der Konferenz vom 27.4.2015 ist unter admin.ch abrufbar.

Im April fand die erste nationale Konferenz zum Thema «Ältere Arbeitnehmende» statt. Wie schätzen Sie den Nutzen dieser Veranstaltung ein?

Ein Ziel dieser Konferenz war es, sich über die Schwerpunkte des Themas zu verständigen. Die Schweiz macht in verschiedenen Bereichen schon vieles richtig: Wir haben eine hohe Erwerbsquote auch bei den älteren Arbeitnehmenden. Punktuell kann man aber noch mehr für die Arbeitsmarktintegration älterer Menschen tun. Das haben mir auch die Gespräche mit Einzelpersonen und Organisationen gezeigt, die ich zwei Wochen vor der Konferenz führte. Ich wollte direkt von ihnen ihre Eindrücke und Forderungen hören. Dabei habe ich auch gespürt, wie schwierig es für den Einzelnen ist, nicht mehr gefragt zu sein im Arbeitsmarkt. Das müssen wir wo möglich ändern. An der Konferenz wurde dann eine gemeinsame Schlussklärung verfasst. Darin gibt es einen Analyseteil sowie eine Auflistung der verschiedenen Massnahmen.

Wie geht es weiter?

Ich will nichts beschönigen: Es war nicht einfach, einen gemeinsamen Nenner zu finden. Alle Akteure haben auch ihre eigenen Interessen. Umso wichtiger ist es, dass sich Bund, Kantone und Sozialpartner – das sind der Arbeitgeberverband, der Gewerkschaftsbund, der Gewerbeverband und Travailsuisse – auf eine gemeinsame Schlussklärung einigen konnten. Ich erwarte von allen Akteuren, dass sie am selben Strick ziehen. Im kommenden April, also in einem Jahr, werden wir uns wieder treffen und eine erste Bilanz der Massnahmen ziehen. Alle haben sich bereit erklärt, den vorgeschlagenen Weg zu gehen.

Besteht zwischen Sozialpartnern, Bund und Kantonen Einigkeit betreffend die Analyse?

Die Statistiken belegen klar, dass die Lage der älteren Arbeitnehmenden grundsätzlich gut ist. Die Arbeitsmarktintegration von Personen ab 50 ist nicht nur im internationalen Vergleich, sondern auch im Vergleich zu anderen Altersgruppen sehr gut. Dass ältere Arbeitnehmende teilweise in einer sehr schwierigen Lage sind, ist weder zu ignorieren noch zu relativieren. Jedes Einzelschicksal ist schwierig, deshalb braucht es gemeinsames Handeln. Die Teilnehmenden sind sich im Grundsatz einig in den Erkenntnissen aus den statistischen Analysen. Bei den Interpretationen gibt es aber Differenzen.

Sie haben drei Handlungsfelder definiert, um die Situation für ältere Arbeitnehmende zu verbessern. Das erste heisst: bestehende Vorteile stärken. Wer muss was dazu beitragen?

Wie betont, ist die Situation von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz im internationalen Vergleich gut. Diesen Zustand gilt es weiter zu stärken. Was sich bewährt, muss beibehalten und verbessert werden. Zu den Stärken der Schweiz



**Paul Rechsteiner**

Präsident des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes; Ständerat (SP/SG).

«Die Situation hat sich in den letzten 15 Jahren verschlechtert»

Die Konferenz zur Situation von älteren Arbeitnehmenden von Bund, Kantonen und Sozialpartnern, welche im April in Bern stattfand, geht auf ein Postulat des St. Galler SP-Ständerats Paul Rechsteiner zurück. Die Resultate der Konferenz gehen für den Präsidenten des Gewerkschaftsbundes zu wenig weit, wie der 62-jährige gegenüber der «Volkswirtschaft» sagt.

Kennen Sie persönlich ältere Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt Mühe bekunden?

Im Alltag bin ich in den letzten Jahren leider immer häufiger mit Arbeitnehmenden ab 50 konfrontiert, welche die Altersdiskriminierung am eigenen Leib erleben. Gute Qualifikationen und unverschuldeter Verlust des Arbeitsplatzes ändern daran nichts. Langzeitarbeitslosigkeit und sozialer Abstieg sitzen vielen im Nacken. Neuerdings scheint es viele Gutqualifizierte aus der Informatikbranche zu treffen.

Wie schätzen Sie / der Schweizerische Gewerkschaftsbund die aktuelle Situation für die älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt ein?

Die Situation hat sich über alles gesehen in den letzten 15 Jahren zunehmend verschlechtert. Dass viele ältere Arbeitnehmer davon persönlich nicht betroffen sind, ändert nichts daran, dass auch sie die Veränderungen spüren. An manchen Orten herrscht ein ungesundes Angstklima. Das steht in einem starken Kontrast zu den offiziellen Verlautbarungen aus Bern, wonach wir in der Schweiz gewissermassen in der besten aller Welten leben würden. Die Quittung für diese Realitätsverleugnung lässt politisch nicht auf sich warten, wie das Abstimmungsverhalten dieser Altersgruppe am 9. Februar 2014 zeigte.

Wo liegen Ihres Erachtens die Hauptprobleme?

Der Respekt vor Alter und Erfahrung ist geschwunden. Noch vor wenigen Jahren gab es in der Schweiz ein ungeschriebenes Entlassungstabu. Es besagte: Langjährige verdiente Angestellte dürfen nicht entlassen werden, es sei denn, dies sei unumgänglich, zum Beispiel wegen Konkurs des Arbeitgebers. Diese informellen, aber wichtigen Regeln sind gefallen. Der Produktionsleiter eines mittelgrossen Industriebetriebs hat mir unlängst erzählt, der neue Finanzchef habe quasi frisch ab der Universität St. Gallen vorge schlagen, in den nächsten Jahren Schritt um Schritt allen über 50

zu kündigen – angefangen bei jenen, die Krankheitstage aufgewiesen hätten. Wenn jemand in diesem Alter entlassen wird, hat er grosse Mühe, wieder etwas zu finden.

Welche Lösungen sehen Sie?

Es beginnt damit, dass das Problem ernst genommen statt schön geredet wird. Das war fast schon das Hauptresultat der ersten Konferenz zu den älteren Arbeitnehmenden. Es muss ein Mentalitätswandel stattfinden, politisch und in den Unternehmen. Die konkreten Vorschläge, auf die sich die Teilnehmer der Konferenz geeinigt haben, bleiben leider hinter den Notwendigkeiten weit zurück. Falls sie tatsächlich umgesetzt werden, dürfen sie allerdings in der Wirkung auch nicht unterschätzt werden. Das beginnt bei der Beseitigung der Diskriminierung in den Stelleninseraten und geht von

der Schaffung von Anlaufstellen bis hin zum Rentenanspruch nach dem Verlust des Arbeitsplatzes. Heute geht mit dem Ausscheiden aus der Pensionskasse auch der Rentenanspruch verloren – für die Betroffenen oft eine Tragödie.

Was ist der konkrete Beitrag des Gewerkschaftsbundes, damit die Situation sich ändert?

Die Gewerkschaften kümmern sich schon lange um das Problem. In einzelnen Gesamtarbeitsverträgen konnten auch Verbesserungen erreicht werden. Auch ist es immer wieder gelungen, in Einzelfällen trotz fehlendem Rechtsanspruch eine Wiedereinstellung durchzusetzen. Gemessen an den Problemen sind das aber Tropfen auf den heissen Stein. Es muss sich vieles bewegen, politisch und in manchen Unternehmen. Positive Vorbilder, also Unternehmen, die sich anständig verhalten und die Vielfalt und altersmässige Durchmischung ihrer Belegschaft schätzen, gäbe es genug..

Es muss ein Mentalitätswandel stattfinden, politisch und in den Unternehmen.

**Valentin Vogt**

Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV.

«Ältere Arbeitnehmende sollten für Veränderungen offen sein»

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat im April zusammen mit Gewerkschaften, Bund und Kantonen die Situation von älteren Arbeitnehmenden diskutiert. Der 54-jährige SAV-Präsident Valentin Vogt sagt gegenüber der «Volkswirtschaft», Unternehmen sollten Ältere bei der Weiterbildung unterstützen.

Kennen Sie persönlich ältere Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt Mühe bekunden?

Ich bin zurzeit selbst mit fünf Personen in Kontakt, welche mich um Unterstützung gebeten haben. Rund zehn Personen konnte ich in den letzten zwölf Monaten im Rahmen solcher Bemühungen bereits selber erfolgreich vermitteln. Ich kenne daher aus diesen Kontakten die Situation dieser Altersgruppe sehr gut.

Wie schätzen Sie/der Arbeitgeberverband die aktuelle Situation für die älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt ein?

Der Schweizerische Arbeitgeberverband teilt die Einschätzungen des Seco und der Kantone, welche an der Nationalen Konferenz zum Thema «Ältere Arbeitnehmende» vorgenommen wurde: Die Erwerbsquote von 74% bei den 55- bis 64-Jährigen zählt im internationalen Vergleich zu den höchsten. Die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen lag im Jahr 2014 bei 2,8 Prozent. Das sind 0,4 Prozentpunkte weniger als der schweizerische Durchschnitt. Werden ältere Personen aber arbeitslos, brauchen sie länger als andere, um wieder eine Stelle zu finden. Zudem gibt es aufgrund des Geschlechts, des Bildungsstandes, der Branchen und der Regionen deutliche Unterschiede.

Wo liegen Ihres Erachtens die Hauptprobleme?

Das Hauptproblem liegt in der Heterogenität dieser Arbeitnehmerkategorie: Jeder Fall ist anders. Dies erschwert die Problemanalyse und die Lösungsfindung gleichermaßen. Eine Rolle spielen sicherlich die hohen Lohnerwartungen (Thema der «Senioritätsentlohnung») sowie nicht mit den Stellenprofilen übereinstimmende Qualifikationen («Mismatch»). Zudem müssen die im Verlauf des Berufslebens erworbenen Fähigkeiten stets dem gesellschaftlichen Wandel und der technischen Entwicklung angepasst werden.

Welche Lösungen sehen Sie?

Für eine gezielte Problembehandlung braucht es eine gute Datengrundlage. Darum könnte eine bessere Datenerfassung weiterhelfen. Auf dieser Basis könnten zielführendere Massnahmen erarbeitet werden, um die Situation der älteren Arbeitskräfte zu verbessern. Wichtig ist aber in jedem Fall, dass das «Matching» zwischen offenen Arbeitsstellen und Stellensuchenden ab 50+ weiter verbessert werden kann.

Was ist der konkrete Beitrag des Arbeitgeberverbands bzw. der Arbeitgeber, damit die Situation sich ändert?

Die Arbeitgeber anerkennen den wichtigen Beitrag, den die älteren Arbeitnehmenden für die Wirtschaft leisten, und sind im Rahmen des Fachkräftemangels und auch der sich abzeichnenden Zuwanderungsbegrenzung auf sie angewiesen. Gleichzeitig sollen Arbeitnehmende für Veränderungen offen sein: Es liegt auch an ihnen, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen eigenverantwortlich weiterzuentwickeln und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Im Gegenzug unterstützen Arbeitgeber und öffentliche Hand ältere Arbeitskräfte im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bei der Aus- und Weiterbildung. Ein anderer Ansatz ist die betriebsinterne «Standortbestimmung». Als weitere Massnahme setzen wir uns dafür ein, bei Stelleninseraten überall dort auf die Erwähnung des Lebensalters als Kriterium zu verzichten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist.

Eine Rolle spielen sicherlich die hohen Lohnerwartungen sowie nicht mit den Stellenprofilen übereinstimmende Qualifikationen.

**Ernst Landolt**

Mitglied der Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren (VDK), Regierungspräsident Schaffhausen (SVP).

«Bund und Kantone können noch mehr machen»

Die Kantone spielen mit ihren Regionalen Arbeitsvermittlungszentren eine wichtige Rolle für ältere Arbeitslose. Ernst Landolt, Schaffhauser Regierungspräsident und VDK-Mitglied, vermutet, dass ein Grund für eine relativ lange Arbeitslosigkeit in dieser Alterskategorie die hohen Personalkosten sind, wie der 61-Jährige gegenüber der «Volkswirtschaft» sagt.

Kennen Sie persönlich ältere Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt Mühe bekunden?

Ja, ich kenne Personen, die über 55 Jahre alt sind und grosse Anstrengungen unternehmen, nochmals eine berufliche Herausforderung zu finden. Für diese Menschen ist es wichtig, dass sie bei ihrer Neuorientierung auf zielführende arbeitsmarktliche Massnahmen des Staates zählen können.

Wie schätzen Sie/die VDK die aktuelle Situation für die älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt ein?

Im internationalen Vergleich ist die Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sehr gut. Wir können für die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden keine grundlegenden strukturellen Probleme ausmachen. Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren sind im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen sogar weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Das Problem jedoch ist, dass ältere Arbeitnehmende bei Arbeitslosigkeit mehr Mühe haben, wieder eine neue Stelle zu finden.

Wo liegen Ihres Erachtens die Hauptprobleme?

Ältere Stellensuchende können aus verschiedenen Gründen schlechtere Karten bei Arbeitgebenden haben als ihre jüngeren Mitbewerber. Dies zeigt sich etwa darin, dass die älteren Stellensuchenden länger in der Arbeitslosigkeit verweilen, selbst wenn sie höhere Ausbildungen gemacht haben. Die Gründe dafür liegen in den höheren Personalkosten. Zudem sind Vorurteile – wie etwa, dass man im Alter langsamer und weniger flexibel sei – dafür verantwortlich. Dabei werden oft wichtige Faktoren wie langjährige Berufs- und Lebenserfahrung übersehen. Dies beinhaltet unter anderem auch das Know-how für alte Maschinen oder Programme, die noch in Betrieb sind und von jüngeren Mitarbeitenden mangels Kenntnissen nicht gewartet oder repariert werden können.

Welche Lösungen sehen Sie?

Den einen richtigen Lösungsvorschlag gibt es nicht. Arbeitnehmende müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und sich auch nach 45 weiterbilden. Dies können sie aber nur, wenn die entsprechenden Bedingungen dafür vorhanden sind. Hier sind einerseits die Arbeitgeber gefragt, auf der anderen Seite aber auch Bund und Kantone: beispielsweise die Arbeitsmarktbehörden, zu deren Aufgaben es zählt, Stellensuchende möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren zu helfen.

Was ist der konkrete Beitrag der Kantone, damit die Situation sich ändert?

In ihrer täglichen Arbeit sind die kantonalen Arbeitsmarktbehörden bestrebt, in den Arbeitsvermittlungszentren durch eine zielführende Beratung und Vermittlung auf die besonderen Bedürfnisse und Möglichkeiten von Stellensuchenden einzugehen. Wir haben dabei im Kanton Schaffhausen gute Erfahrungen mit spezifisch für ältere Stellensuchende entwickelten Massnahmen gemacht. So sind

die Programme «Horizont Generation plus» und «Perspektive Generation plus» zu erwähnen. Weiter können wir über die bestehenden interkantonalen Gremien passende Strategien und Beispiele verbreiten und so einen Mehrwert für die ganze Schweiz schaffen. Ich glaube, auch im Bereich der Sensibilisierung von Unternehmen sowie der Öffentlichkeit können Bund und Kantone noch mehr machen.

Bei Älteren werden oft wichtige Faktoren wie langjährige Berufs- und Lebenserfahrung übersehen.

¹ Mehr unter www.tandem-sh.ch/horizontgenerationplus.ch



Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann am Arbeitgebertag in Lausanne.

gehört das gut ausgebaute Berufsbildungssystem. Es richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Berufliche Weiterbildung und die höhere Qualifizierung von Erwachsenen ist heutzutage ein Must. Erwachsene ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss sind weniger gut in den Arbeitsmarkt integriert und laufen erhöhte Gefahr, arbeitslos zu werden. Deswegen müssen wir nebst dem Zugang zu Weiterbildungsangeboten auch den Zugang zur beruflichen Grundbildung im Erwachsenenalter gewährleisten.

Was trägt der Bund dazu bei?

Ein Berufsabschluss erhöht in der Schweiz die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb soll beispielsweise der Zugang für Erwachsene zur beruflichen Grundbildung erleichtert werden: Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) fördert zusammen mit den Verbundpartnern die Entwicklung erwachsenengerechter Bildungsangebote, die zu Berufsabschlüssen führen. Wichtig ist es auch, die Zielgruppen direkt anzusprechen. Zudem müssen Personen, die an einer Qualifizierung interessiert sind, beraten werden. Nicht zu vergessen ist auch die Finanzierung der beruflichen Grundbildung von Erwachsenen. Diese muss sichergestellt werden.

Zum zweiten Handlungsfeld – einstellen und halten: Was ist zu tun, damit die älteren Menschen so lange wie möglich, bestenfalls bis zum ordentlichen Rentenalter oder darüber hinaus im Arbeitsprozess bleiben?

Ältere Stellensuchende sind zum Teil negativen Vorurteilen ausgesetzt, welche ihre Einstellung in den Unternehmen behindern. Das darf nicht sein. Deshalb ist die Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit wichtig. Wir haben zudem an der Konferenz beschlossen, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber in Stelleninseraten wo möglich auf die Angabe des Lebensalters verzichten. Ich wehre mich aber gegen tiefe Eingriffe in

«Die Schweiz macht in verschiedenen Bereichen schon vieles richtig: Wir haben eine hohe Erwerbsquote auch bei den älteren Arbeitnehmenden.»

den Arbeitsmarkt. Ein weitgehender Kündigungsschutz ab einem gewissen Alter ist kontraproduktiv, weil er die Einstellungschancen von Personen dieser Altersgruppe massiv erschweren würde. Das liberale System mit der bewährten Sozialpartnerschaft ist ein Schweizer Trumpf, den wir nicht aufs Spiel setzen dürfen.

Was wird sonst noch konkret unternommen?

Es soll ebenfalls geprüft werden, ob die Berufs-, die Studien- und die Laufbahnberatung bei ihren Dienstleistungen gegenüber älteren Arbeitnehmenden noch optimiert werden könnten. In diesem Zusammenhang ist das SBFI bereit, Pilotprojekte in

diesem Bereich zu prüfen und zu unterstützen, wie es im Berufsbildungsgesetz auch vorgesehen ist. Wie Sie sehen, braucht es den Willen aller Beteiligten – Sozialpartner, Betroffene und Staat –, um wirklich Fortschritte zu erreichen.

Zum dritten Handlungsfeld – wiedereingliedern und soziale Absicherung: Welche Rolle spielen da die Sozialversicherungen, und wird das koordiniert mit der Altersvorsorge 2020?

Ältere Stellensuchende brauchen im Durchschnitt mehr Zeit als jüngere Personen, bis ihnen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt. Entsprechend gebührt den älteren Stellensuchenden bei der öffentlichen Stellenvermittlung besondere Aufmerksamkeit. Darüber hinaus wird die Integration älterer Arbeitnehmender auch dadurch gestärkt, dass in der Altersvorsorge der Schweiz finanzielle Anreize bestehen, bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig zu bleiben. Die Anreize wurden in den letzten Jahren bereits verstärkt. Die Anreize zur Erwerbstätigkeit bis ins Pensionsalter und darüber hinaus sollen unter anderem auch im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 weiter erhöht werden, indem beispielsweise die nach dem ordentlichen Rentenalter bezahlten Beiträge an die AHV zu einer Verbesserung der AHV-Rente führen können.

Herr Bundesrat, kennen Sie persönlich ältere Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt Mühe bekunden?

Ja. Ich kenne ältere Menschen, die den Job verloren haben und Schwierigkeiten haben oder hatten, einen neuen zu finden. Dieses Thema war auch aktuell, als ich selber noch Unternehmer war. Ich habe auch immer wieder geholfen, ältere Stellenlose zu vermitteln. Für die Betroffenen und ihr Umfeld ist es sehr schwierig. Umso wichtiger ist das Engagement, um ältere Arbeitslose, die über viel Erfahrung und Wissen verfügen, wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen.

Was raten Sie den Betroffenen?

Ich rate jedem und jeder, sich bereits in jungen Jahren weiterzubilden und damit auch im höheren Alter nicht aufzuhören.

Schriftliches Interview: Susanne Blank, Chefredaktorin «Die Volkswirtschaft».