

## MEDIENKONFERENZ VOM 16. APRIL 2015

---

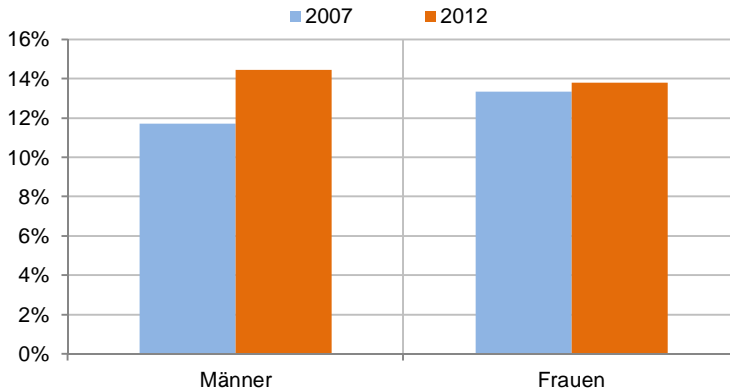
Daniel Lampart, Leiter Sekretariat SGB

### Zur Lage der älteren Arbeitnehmenden: die Probleme und ihre Lösung

#### Probleme: Mehr Entlassungen, schlechte Einstellungschancen und Sozialabbau

Die älteren Arbeitnehmenden, d.h. je nach Branche die Arbeitnehmenden über 50 oder 55 Jahren, machen sich grössere Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Das zeigt sich auch in Umfragen (s. Grafik 1).

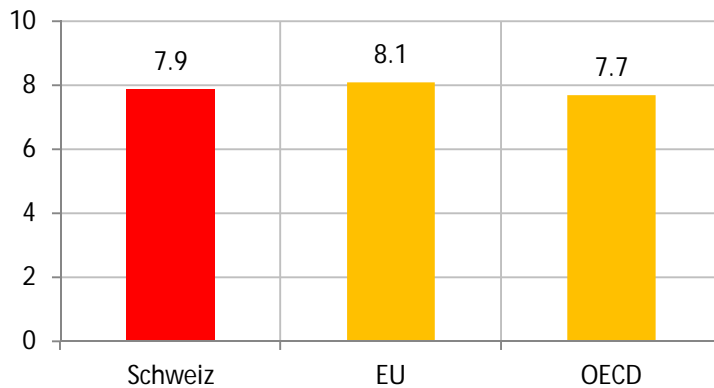
**Grafik 1: Angst vor Arbeitsplatzverlust der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden**  
(Arbeitnehmende, die sich „ziemlich“ oder „sehr“ um die Stelle sorgen, in Prozent)



Quelle: Schweiz. Gesundheitsbefragung

Im Gewerkschaftsalltag wird festgestellt, dass „ältere Arbeitnehmende“ heute im Gegensatz zu früheren Jahren vermehrt entlassen werden. Es ist von einem Wegfall des „Entlassungstabus“ gegenüber dieser Altersgruppe die Rede. Die Erwerbslosigkeit der 55 bis 64-Jährigen ist auf einem historischen Höchststand. Zählt man – wie die OECD – alle Stellensuchenden (inkl. „erwerbswillige Invalide und Frühpensionierte“) zusammen, so ist die entsprechende Erwerbslosenquote in der Schweiz sogar höher als im OECD-Mittel.

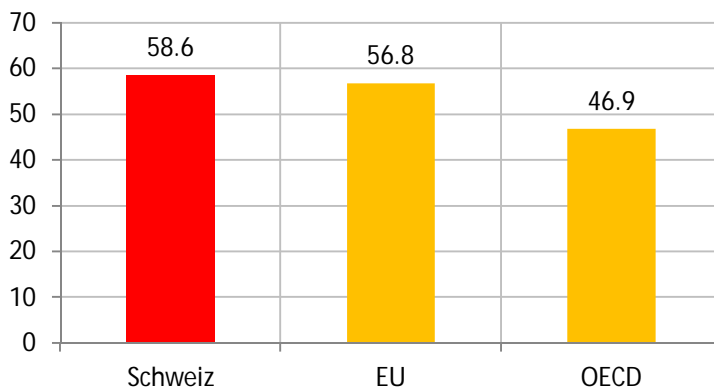
**Grafik 2: Quote der stellensuchenden Erwerbslosen im Alter von 55 bis 64 Jahren**  
(inkl. erwerbswillige Invalide und Frühpensionierte gemäss OECD-Definition)



Quelle: OECD

Ältere Arbeitnehmende haben wesentlich grössere Probleme, wieder eine Stelle zu finden als jüngere – unabhängig von ihren Qualifikationen. Oesch/Baumann (2011)<sup>1</sup> haben gezeigt, dass für entlassene IndustriearbeiterInnen bei der Stellensuche das Alter ein grösseres Hindernis als die Qualifikation darstellt. Im OECD-Vergleich schneidet die Schweiz schlecht ab. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist hierzulande unter den Personen im Alter von 55plus besonders verbreitet.

**Grafik 3: Häufigkeit der Langzeitarbeitslosigkeit im Alter von 55plus**  
(Anteil an allen Arbeitslosen dieser Alterskategorie)

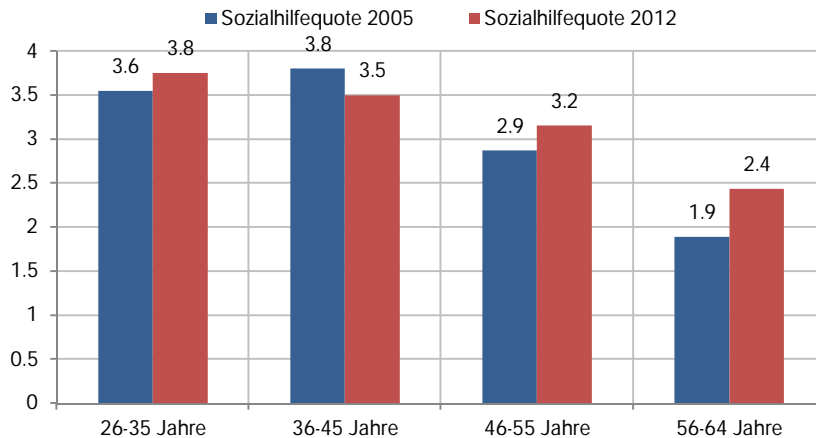


Quelle: OECD

Zahlreiche „ältere“ Arbeitnehmende konnten sich in der Vergangenheit bei drohendem Stellenverlust in die Frühpensionierung (auch in Sozialpläne) oder in die Invalidenversicherung „retten“. Diese „Notausgänge“ sind schwieriger geworden – u.a. wegen den IV-Revisionen und der grösseren Zurückhaltung bei einem Teil der Pensionskassen (Sanierungsmassnahmen u.a.). Entlassene „Ältere“ müssen deshalb vermehrt zur Arbeitslosenversicherung. Es droht die Aussteuerung. Der Anteil der Sozialhilfebezüger an den Personen im Alter von 55plus ist spürbar gestiegen.

<sup>1</sup> Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung,  
[http://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_7F5689D8D81E.P001/REF](http://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_7F5689D8D81E.P001/REF)

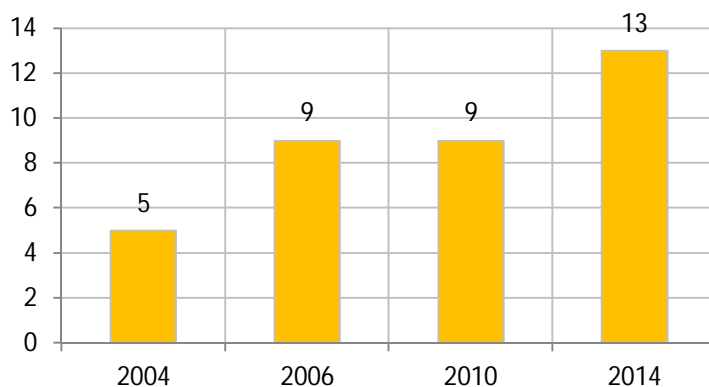
**Grafik 4: Sozialhilfequote nach Altersgruppen**  
(in Prozent)



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik

Zudem werden vermehrt ältere Arbeitnehmende in prekären Stellen angetroffen. In nur 10 Jahren hat sich der Anteil der Temporärarbeitenden im Alter von 51plus mehr als verdoppelt.

**Grafik 5: Anteil der Personen im Alter von 51plus an allen Temporärbeschäftigten**  
(in Prozent)



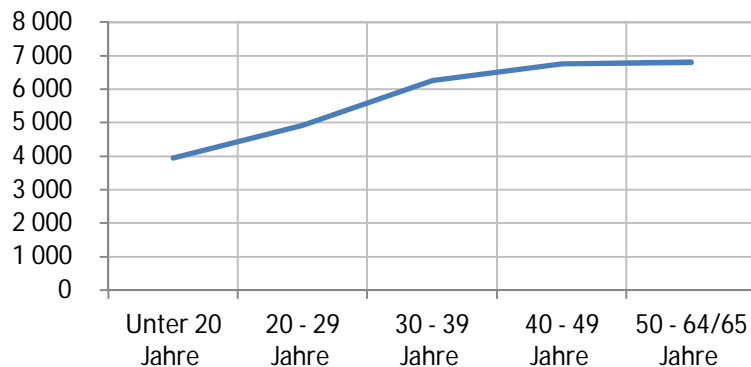
Quelle: Swisstaffing

Aus gewissen Arbeitgeberkreisen wird der Lohnhöhe die Schuld gegeben. Effektiv jedoch steigen die Löhne ab der Altersgruppe zwischen 40 bis 49 Jahren nicht mehr. Eine detaillierte Auswertung des Lohnrechners ([www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch)) zeigt sogar, dass die Löhne in verschiedenen Branchen (Maschinenindustrie u.a.) ab dem Alter 55 bis 60 zu sinken beginnen. Ebenfalls kein Problem sind die Sozialversicherungsbeiträge, denn die werden dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und belasten den Arbeitgeber nicht (s. z.B. Sheldon/Cueni, 2011<sup>2</sup>). Bei einem grossen Teil der Betriebe sind die Altersgutschriften zudem heute schon altersunabhängig. Betriebe mit „ungünstiger Altersstruktur“ erhalten vom Sicherheitsfonds mehr als 100 Mio. Fr. pro Jahr!

<sup>2</sup> Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. [http://www.unibas.ch/fileadmin/www/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB\\_103.pdf](http://www.unibas.ch/fileadmin/www/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB_103.pdf)

### Grafik 6: Monatslöhne nach Altersgruppen

(Medianlöhne, auf Vollzeitstellen gerechnet, standardisiert)



Quelle: BFS, Lohnstrukturerhebung

### Lösungen: Kündigungsschutz, Diskriminierungsverbot, bessere soziale Absicherung sowie Verbesserungen bei Aus-, Weiterbildung und Gesundheitsschutz

Die Lage der älteren Arbeitnehmenden muss verbessert werden. Das ist auch im öffentlichen Interesse. Wenn Arbeitgeber ihre Verantwortung den älteren Arbeitnehmenden gegenüber nicht wahrnehmen, leiden nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Allgemeinheit muss finanziell einspringen. Im Zentrum stehen folgende Vorschläge – Details und weitere Vorschläge in den „vier Stossrichtungen“ weiter unten:

- Langjährige Mitarbeitende über 50 Jahre sollen besonders gegen Kündigungen geschützt werden, wie das in gewissen Gesamtarbeitsverträgen bereits üblich ist. Dieser Kündigungsschutz gibt auch den Arbeitgebern einen Anreiz, besser zum Personal zu schauen (Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz).
- Diskriminierungsverbot gegen Diskriminierungen bei der Personalsuche u.a.
- Eine bessere soziale Absicherung bei Erwerbslosigkeit. Die Ansprüche aus der 2. Säule sollen erhalten bleiben. Für Ausgesteuerte soll der Bund eine Überbrückungsrente einführen (wie im Kt. VD) einführen.

### Erste Stossrichtung: FÖRDERN

Als erstes gilt es, die beschäftigten älteren Arbeitnehmenden zu FÖRDERN, resp. zu stützen.

- Solidaritätsfonds für Aus- und Weiterbildungs- sowie Fördermassnahmen, der von den Firmen finanziert wird. Je weniger „Ältere“ eine Firma beschäftigt, desto mehr muss sie einzahlen. Vorbild dieses Fonds sind kantonale Berufsbildungsfonds (z.B. in ZH), in welche Firmen einzahlen müssen, die keine Lehrlinge ausbilden und nicht einem Branchenfonds angehören.
- Recht auf bezahlte Weiterbildung und Umschulung auch bei über 50-Jährigen: Zusätzliche finanzielle Mittel im Rahmen der Revision des Berufsbildungsgesetzes (insb. Vorbereitungskurse in der höheren Berufsbildung). Zusätzliche Angebote und Informationsmassnahmen in

den Branchen in Gesamtarbeitsverträgen (Förderung von GAV). Zugang zu Berufsabschlüssen (EFZ) erleichtern.

- Recht der Beschäftigten auf eine unabhängige Standortbestimmung ab 45 Jahren und unentgeltlichen Zugang zu Laufbahnberatung.
- Altersgerechte Arbeitsplätze, z.B. ergonomisch angepasste Situationen, angepasste Lage/Gestaltung der Arbeitszeiten, etc.
- Bessere Kontrolle der Gesundheitsschutzbestimmungen.
- Verbesserung des Schutzes vor Lohnausfall bei Krankheit: Stärkere sozialversicherungsrechtliche Ausrichtung der Krankentaggeldversicherungen.

#### **Zweite Stossrichtung: SCHÜTZEN**

- Schutz vor Kündigung durch längere Kündigungsfristen für Berufstätige ab 50 Jahren mit einer langjährigen Betriebszugehörigkeit (Bsp. Neuer Post-GAV oder GAV Basler Chemie). Bessere Begründungspflicht (z.B. Darlegung von wirtschaftlichen Gründen im Detail).
- Diskriminierungsverbot wie von der OECD vorgeschlagen (gegen Diskriminierungen bei der Personalsuche, bei der Stellung im Betrieb, in der Weiterbildung, Entlohnung, etc.).
- Recht auf Anrufung der Betriebskommission (oder der Arbeitnehmerorganisation) bevor eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden kann (analog des GAV Basler Chemie).

#### **Dritte Stossrichtung: Sozial ABSICHERN**

- Sicherung der Altersvorsorge bei Erwerbslosigkeit: Erhalt der BVG-Freizügigkeitsleistungen auch im Sozialhilfefall. Anspruch auf Umwandlung des Vorsorgekapitals in Altersrente der 2. Säule. Anspruch auf Weiterversicherung bei Pensionskasse des ehemaligen Arbeitgebers bei Stellenverlust vor Pensionierung.
- Überbrückungsrente für Ausgesteuerte kurz vor dem Rentenalter (analog „rente-pont“ des Kt. VD).
- Erhöhung der zusätzlichen Anzahl Taggelder für Personen, die vier Jahre vor Erreichen des AHV-Alters arbeitslos geworden sind, von 120 auf 260 (Art. 27 Abs. 3 AVIG).
- Recht auf vorzeitige Pensionierung zu guten Bedingungen – auch Teilpensionierungen müssen möglich sein. Branchenlösungen wie im Bau sind wichtig. Sie helfen den Betroffenen, der Branche und erlauben auch der Öffentlichkeit, Millionen an Geldern der ALV, der IV, der Sozialhilfe, etc. einzusparen. Der Bund muss deshalb solche Branchenlösungen unterstützen - auch materiell.

#### **Vierte Stossrichtung: RE-INTEGRIEREN**

- Recht auf Weiterbildung und Umschulung. Insbesondere bei Arbeitslosigkeit soll eine neue Qualifikation erworben werden können.

- Recht auf berufliche Standortbestimmung (zu Beginn der Arbeitslosigkeit).