

Sachdokumentation:

Signatur: DS 178

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/178](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/178)



### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

## POSITIONSPAPIER

Bern, 21. April 2016

Nationale Konferenz zu den älteren Arbeitnehmenden  
 21. April 2016, Bern

### **Ältere Arbeitnehmende: Deutlich gestiegene Erwerbslosigkeit verlangt rasch Massnahmen**

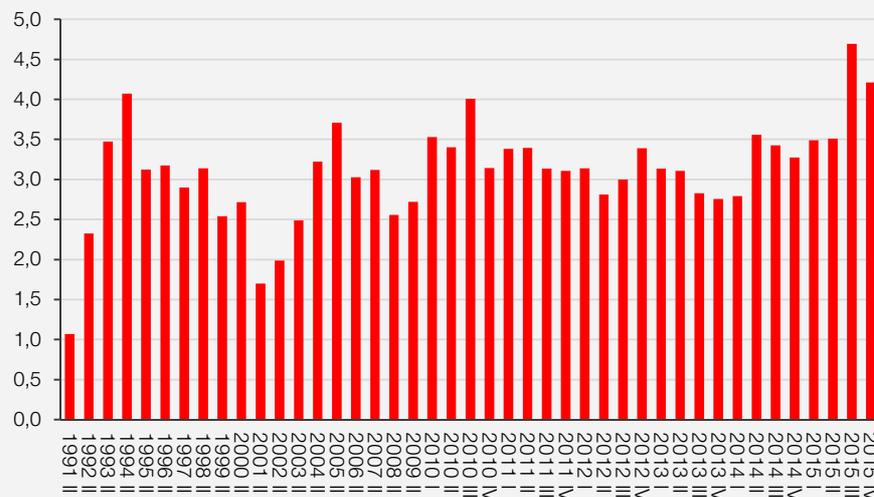
Die Arbeitsplatzsituation der älteren Berufstätigen hat sich seit der letzten Konferenz im April 2015 deutlich verschlechtert. Trotz den Appellen des Bundespräsidenten und der Arbeitgeber ist die Erwerbslosigkeit bei den Altersgruppen 50+ und 55+ noch stärker gestiegen als zuvor. Jetzt braucht es wirksame Massnahmen, insbesondere einen besseren Kündigungsschutz für langjährige ältere Mitarbeiter sowie eine Verbesserung der Chancen bei der Stellensuche (obligatorische Meldung offener Stellen u.a.). Die Forderungen des SGB finden sich am Ende des Dokumentes.

### **Schwierigere Lage der älteren Arbeitnehmenden – vor allem höhere Erwerbslosigkeit**

Die Erwerbslosigkeit der 55- bis 64-Jährigen ist im letzten Jahr markant angestiegen und liegt nun bei über 4 Prozent.

#### **Erwerbslosenquote der 55- bis 64-Jährigen**

In Prozent, ab 2010 saisonbereinigt

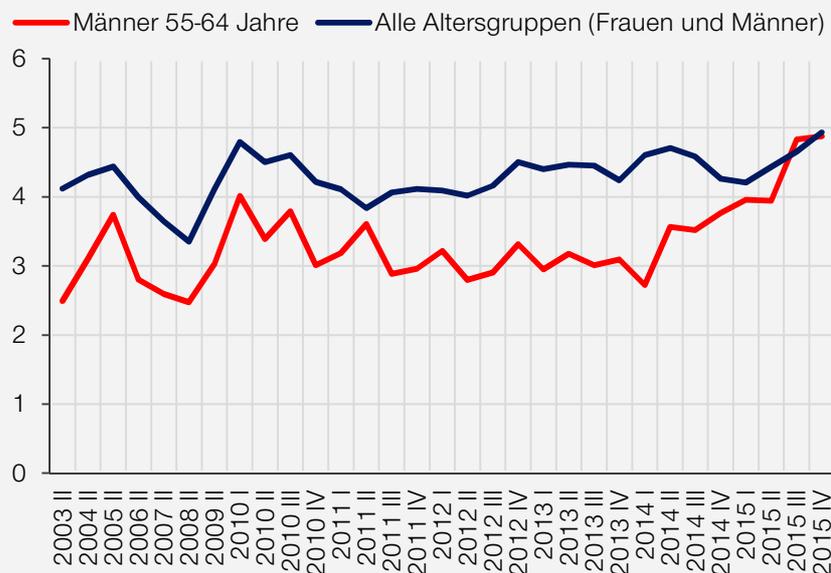


Quellen: BFS/SAKE, Berechnungen SGB

Besonders stark ist der Anstieg bei den Männern zwischen 55 und 64-Jahren von 3 auf fast 5 Prozent! In dieser Gruppe ist die Erwerbslosenquote mittlerweile ungefähr gleich hoch wie im Mittel aller Altersgruppen. Die frohlockende Nachricht des BFS von dieser Woche<sup>1</sup>, dass die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden gestiegen sei, ist irreführend. Tatsache ist, dass die Erwerbsquote (Anteil der Personen mit Erwerbsarbeit und Erwerbslose) stärker gestiegen ist als die Erwerbstätigenquote (Anteil der Personen mit Erwerbsarbeit). In der Altersgruppe der 55-64-Jährigen ist eine grössere Anzahl Menschen auf eine Erwerbsarbeit angewiesen als früher – u.a. wegen Leistungsreduktionen bei der 2. Säule (s. unten). Doch sie haben grössere Probleme, eine Stelle zu finden.

### Erwerbslosenquote der 55- bis 64-Jährigen

In Prozent, ab 2010 saisonbereinigt



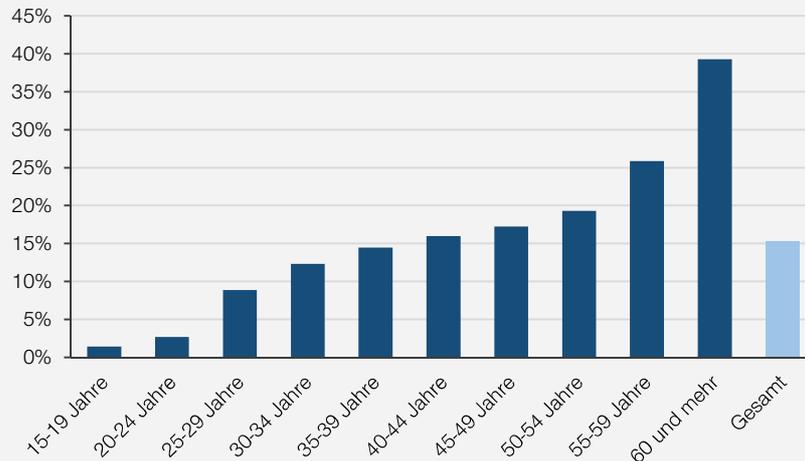
Quellen: BFS/SAKE, Berechnungen SGB

Sozialpolitisch ist das besonders besorgniserregend. Denn ältere Arbeitnehmende haben wesentlich grössere Probleme, wieder eine Stelle zu finden als jüngere – unabhängig von ihren Qualifikationen oder Lohnvorstellungen. Ein grosser Teil der älteren Arbeitslosen ist länger als ein Jahr ohne Erwerbsarbeit (Langzeitarbeitslose). Trotz den vielen Appellen von Bund, Kantonen und Arbeitgebern.

<sup>1</sup> [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/01/nip\\_detail.html?gnplID=2016-499](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/01/nip_detail.html?gnplID=2016-499)

## Anteil Langzeitarbeitslose nach Altersgruppen

In Prozent

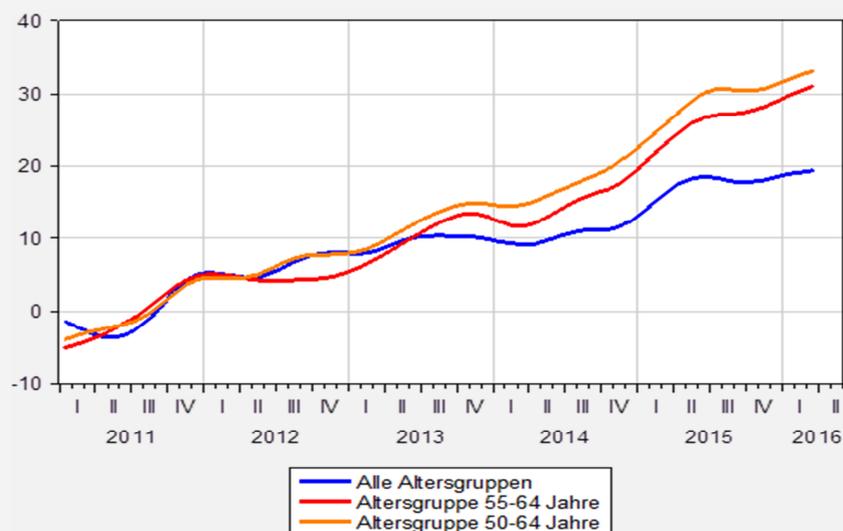


Quellen: Seco, Berechnungen SGB

Besonders beunruhigend ist, dass die Neuzugänge in die Arbeitslosenversicherung seit 2013 bei den höheren Altersgruppen überdurchschnittlich stark zugenommen haben. Das ist ein deutlicher Hinweis dafür, dass vermehrt ältere Berufstätige ihre Stelle verloren haben. Im Gewerkschaftsalltag wird denn auch 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.

## Neuzugänge in die Arbeitslosenversicherung nach Altersgruppen seit 2011

Abweichung von Jahresmittel 2011, in Prozent, saison- und extremwertbereinigt



Quellen: Seco, Berechnungen SGB

Die Entwicklung ist nicht in allen Branchen gleichermassen feststellbar. Es gibt Branchen, in denen die Arbeitslosigkeit der 50-64-Jährigen deutlich stärker zugenommen hat.

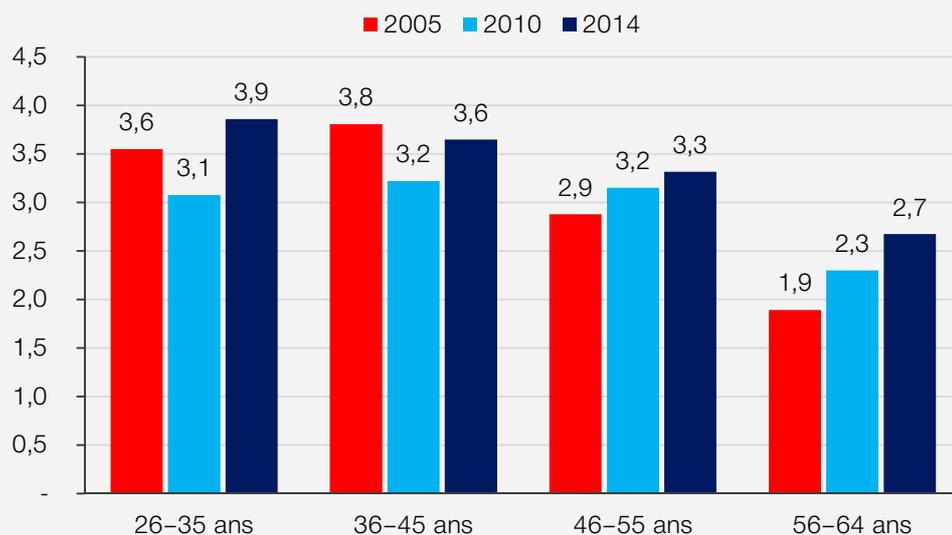
**Zunahme der registrierten Arbeitslosen: Branchen mit schlechter Entwicklung für 50+**  
(Jahresmittelwerte, in Prozent)

	2013-2015	
	Total	50-64 Jahre
Landwirtschaft	9%	11%
Ausbaugewerbe	23%	36%
Energieversorgung	19%	27%
Verlage	-4%	7%
Telekommunikation	3%	10%
Informatik	10%	19%
Sicherheitsdienste	9%	21%
Facility Management, Gartenbau	12%	25%
Gesundheitswesen	12%	14%

Viele ältere Arbeitslose werden ausgesteuert, nachdem sie über lange Zeit erfolglos eine Stelle gesucht haben. Wenn ihnen die finanziellen Mittel ausgehen, sind sie auf Sozialhilfe angewiesen. Das zeigt die besorgniserregende Entwicklung der Sozialhilfequote der 50-64-Jährigen, welche in den letzten 10 Jahren um rund 50 Prozent gestiegen ist.

**Sozialhilfequote nach Altersklasse**

In Prozent

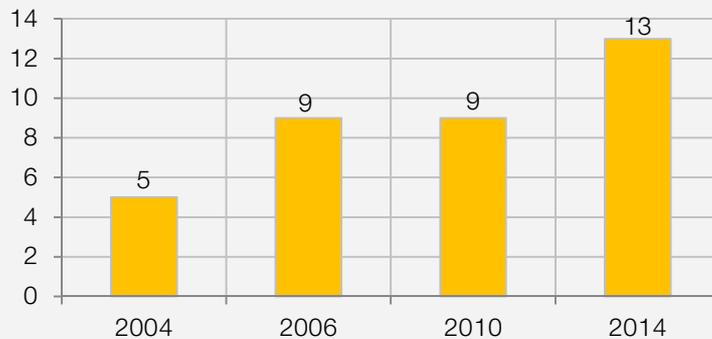


Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik

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.

## Anteil der Personen im Alter von 51plus an allen Temporärbeschäftigten

In Prozent



Quelle : Swisstaffing

### Diskriminierung und Verschlechterungen bei der sozialen Sicherheit als wesentliche Ursachen für die Probleme

Ältere Arbeitnehmende haben grosse Mühe, wieder eine Stelle zu finden – rein aufgrund des Alters. Auch wenn sie eine gute Ausbildung und gute Qualifikationen haben. Und auch wenn sie bereit sind, ihre Lohnvorstellungen deutlich herunter zu schrauben. Das zeigt eine Studie im Auftrag der Arbeitslosenversicherung.<sup>2</sup> Indirekt führt auch eine Studie des Kantons Zürich über die beruflichen Chancen arbeitsloser Informatiker ab Alter 45. Die Studie kommt zum Schluss, dass die Betroffenen in der Regel gut qualifiziert sind, aber dennoch keine Arbeit finden. Obwohl viele ältere Stellensuchende von den Personalabteilungen in den Firmen als geeignet betrachtet werden, werden sie dennoch deutlich weniger häufig angestellt.<sup>3</sup> Die OECD schreibt denn auch, dass die Diskriminierung nach Alter „im Unterschied zu fast allen anderen OECD-Ländern [...] in der Schweiz bis heute legal und relativ verbreitet“ ist.<sup>4</sup>

Ebenfalls zur Verschärfung der Situation bei den älteren Arbeitnehmenden beigetragen haben die Leistungsverschlechterungen bei den Sozialversicherungen, insbesondere bei der 2. Säule und bei der Invalidenversicherung. Diese Sozialversicherungen spielen die Rolle eines „Notausganges“, indem sich „ältere“ Arbeitnehmende bei drohendem Stellenverlust oder bei anderen Problemen im Betrieb in die Frühpensionierung (auch in Sozialplänen) oder in die Invalidenversicherung „retten“ können. Diese „Notausgänge“ sind schwieriger geworden – u.a. wegen den IV-Revisionen und der geringeren Leistungen bei einem Teil der Pensionskassen – namentlich die höheren reglementarischen Rentenalter und die schlechteren finanziellen Leistungen. Entlassene „Ältere“ müssen deshalb vermehrt zur Arbeitslosenversicherung. Die schlechteren Leistungen bei der 2. Säule sind auch eine Ursache dafür, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen stark gestiegen ist. Es sind heute deutlich mehr Menschen in dieser Alterskategorie auf eine Arbeitsstelle angewiesen.

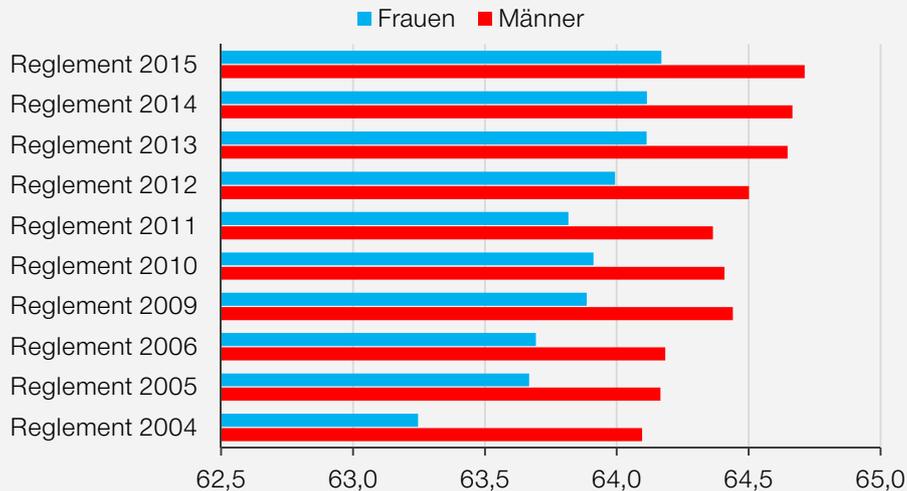
<sup>2</sup> Oesch/Baumann (2011): Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_7F5689D8D81E.P001/REF](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_7F5689D8D81E.P001/REF)

<sup>3</sup> IWSB (2015). Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus (Zürich/Bern: Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich/ICTswitzerland). [http://ictswitzerland.ch/media/dateien/Studien/Studie\\_Arbeitsmarktaehigkeit\\_arbeitslose\\_Informatiker45plus.pdf](http://ictswitzerland.ch/media/dateien/Studien/Studie_Arbeitsmarktaehigkeit_arbeitslose_Informatiker45plus.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.oecd.org/berlin/presse/arbeiten-im-alter-schweiz.htm>

## Mittleres reglementarisches Rentenalter in den Pensionskassen

In Jahren



Quelle : Swissscanto, Berechnungen SGB

Aus gewissen Arbeitgeberkreisen wird der Lohnhöhe die Schuld gegeben. Effektiv jedoch steigen die Löhne ab der Altersgruppe zwischen 40 bis 49 Jahren kaum 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>5</sup>). Bei einem grossen Teil der Betriebe sind die Altersgutschriften zudem heute schon altersunabhängig. Betriebe mit „ungünstiger Altersstruktur“ erhalten vom Sicherheitsfonds deutlich mehr als 100 Mio. Fr. pro Jahr.

### Massnahmen zur Verbesserung der Lage bei den älteren Arbeitnehmenden

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.

- Langjährige Mitarbeitende über 50 Jahre sollen besonders gegen Kündigungen geschützt werden, wie das in einem Teil der Gesamtarbeitsverträge bereits geregelt ist. Dieser Kündigungsschutz gibt auch den Arbeitgebern einen Anreiz, besser zum Personal zu schauen (Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz).
- Ältere Arbeitslose müssen bessere Chancen haben, wieder eine Stelle zu finden. Die Firmen sollen deshalb künftig ihre offenen Stellen den RAV melden müssen. Heute übermitteln sie nur einen sehr geringen Teil der offenen Stellen. Viele Länder in Europa haben bereits eine Meldepflicht eingeführt und gute Erfahrungen gemacht – vor allem bei älteren Arbeitslosen.

<sup>5</sup> Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. [https://www.unibas.ch/fileadmin/www/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB\\_103.pdf](https://www.unibas.ch/fileadmin/www/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB_103.pdf).

- Arbeitnehmende (und Arbeitslose) sollen das Recht auf eine berufliche Standortbestimmung bzw. Laufbahnberatung erhalten (z.B. ab 45 Jahren). Besteht Aus- und Weiterbildungsbedarf, sollen sie auf Unterstützung zählen können, z.B. über zusätzliche Angebote und Informationsmassnahmen in den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen GAV. Bund und Kantone müssen den Zugang zu EFZ erleichtern.
- Ältere Arbeitnehmende brauchen eine bessere soziale Absicherung bei Erwerbslosigkeit. Gewisse Verbesserungen sind bereits in der Altersvorsorge 2020 vorgesehen (Umwandlung des Vorsorgekapitals in Rente u.a.). Für Ausgesteuerte soll der Bund eine Überbrückungsrente einführen (wie im Kt. VD).
- Vorzeitige Pensionierungen in Branchenlösungen.
- Besserer Schutz gegen Diskriminierungen, z.B. in Form eines Diskriminierungsverbots wie es von der OECD vorgeschlagen wurde.

### **Ökonomische Bemerkungen zu den Forderungen**

Aus Arbeitgeberkreisen wird der Forderung nach einem besseren Kündigungsschutz entgegengehalten, dass dieser die Chancen der älteren Stellensuchenden verringern würde, wieder eine Stelle zu finden. Dazu ist erstens zu sagen, dass der Kündigungsschutz zunächst Entlassungen verhindert; es werden weniger ältere Arbeitnehmende auf Stellensuche sein. Zweitens soll der Kündigungsschutz vor allem für langjährige Mitarbeitende ausgebaut werden. Hier ist der Schutzbedarf besonders gross; gleichzeitig ist das Kriterium der langjährigen Betriebszugehörigkeit beim Stellenantritt irrelevant. Die Erfahrungen mit entsprechenden Kündigungsschutzbestimmungen in GAV sind denn auch positiv.

Die obligatorische Meldung offener Stellen ist in zahlreichen Ländern Europas bereits eingeführt (Belgien, Luxemburg, Schweden u.a.). Die RAV dieser Länder können bei der Vermittlung auf einen grösseren Stellenpool zurückgreifen. Das erhöht die Chancen der älteren Arbeitslosen wieder eine Stelle zu finden. Während in der Schweiz auf rund 5 Mio. Arbeitsplätze nur rund 10'000 Stellen bei den RAV gemeldet sind, sind das in Luxemburg rund 5000 gemeldete offene Stellen auf knapp 400'000 Arbeitsplätze. Im belgischen Wallonien verfügen die Arbeitsämter über etwas über 10'000 Stellen<sup>6</sup> bei einer Beschäftigung von rund 1.2 Mio.<sup>7</sup>, wobei die Arbeitslosigkeit in Belgien signifikant höher ist, was die Zahl der offenen Stellen relativ verringert.

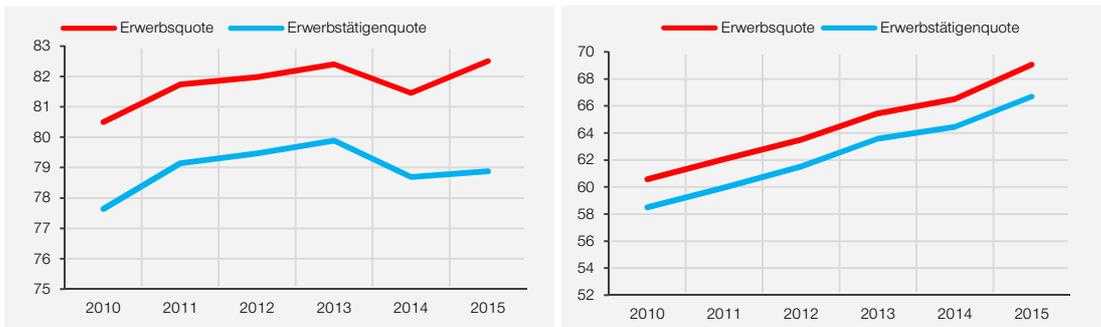
---

<sup>6</sup> <https://www.leforem.be/a-propos/communiqués-chiffres-mensuels-demande-d-emploi.html>

<sup>7</sup> <https://www.leforem.be/MungoBlobs/315/416/SeriesStatistiquesMde201602.pdf>

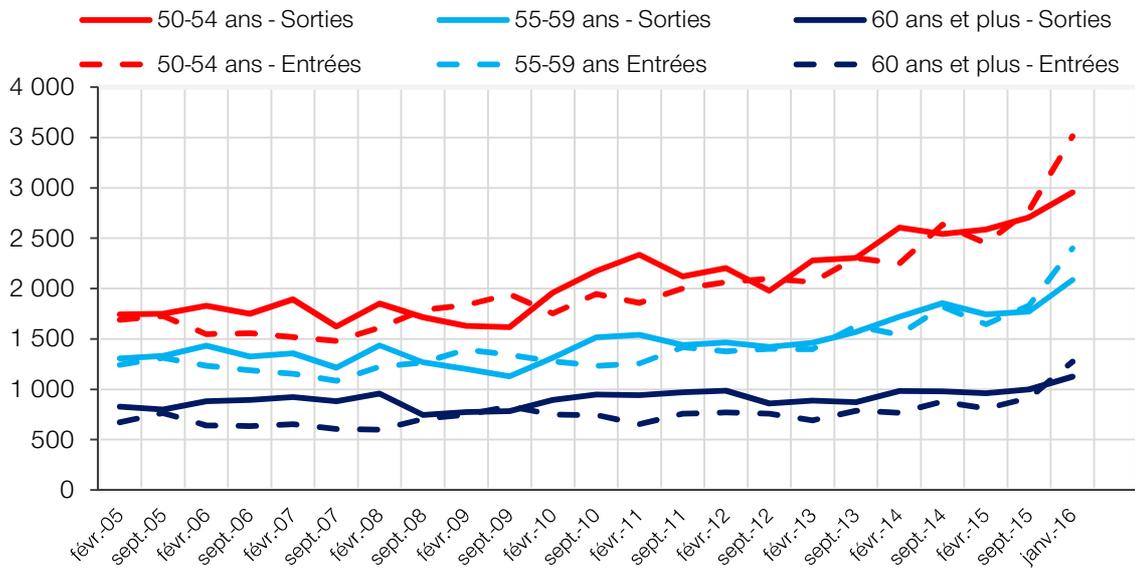
**Anhang**

Grafik A1: Erwerbs- und Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen: Männer (links) und Frauen



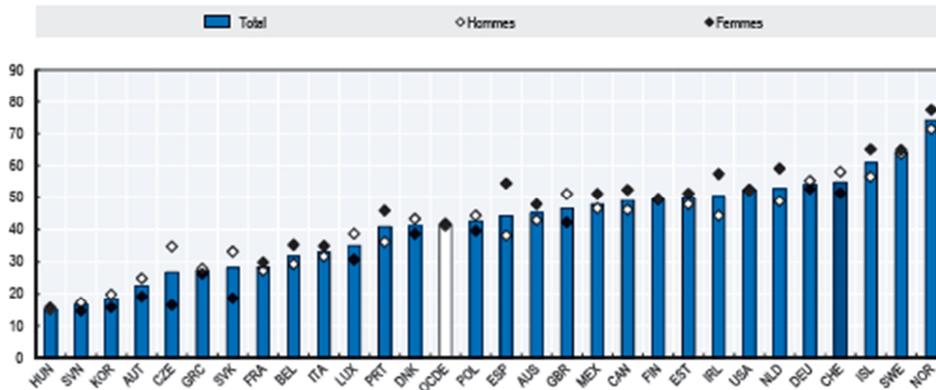
Quelle : BFS

Grafik A2: Ab- und Zugänge in die Arbeitslosigkeit der älteren Arbeitnehmenden, 2005-2015, jeweils Februar und September



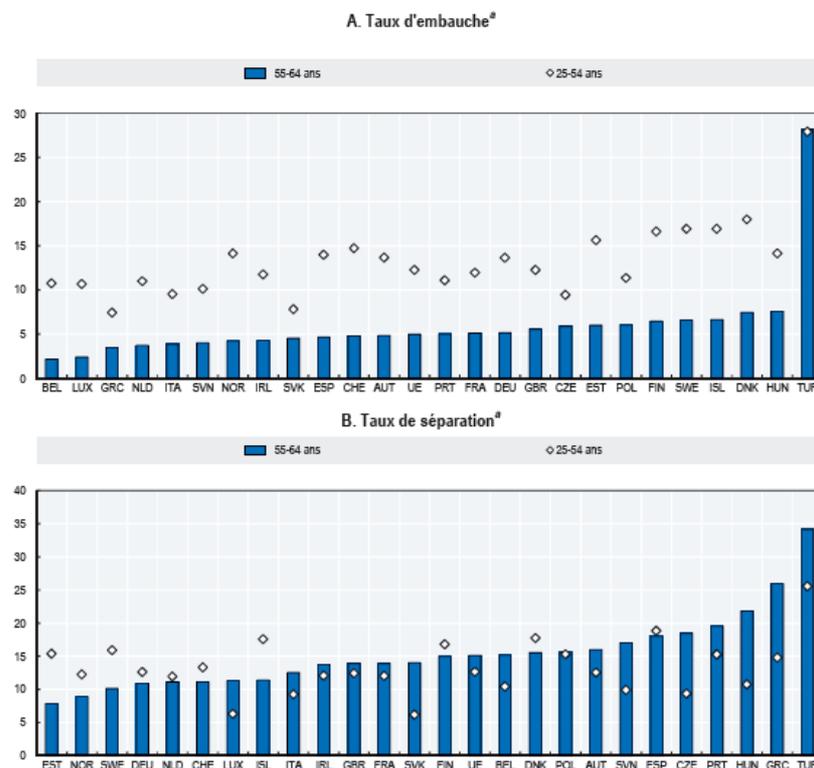
Quelle : SECO

Grafik A3 : Verbleibsquote<sup>8</sup> ab 60 Jahren nach Geschlecht, OECD-Länder, 2012, Anteil in %



Quelle : OCDE (2014). *Viellissement et politiques de l'emploi : Suisse 2014. Mieux travailler avec l'âge*. Éditions OCDE.

Grafiken A4: Einstellungs- und Separationsrate<sup>9</sup> nach Altersklasse, europäische Länder, 2012

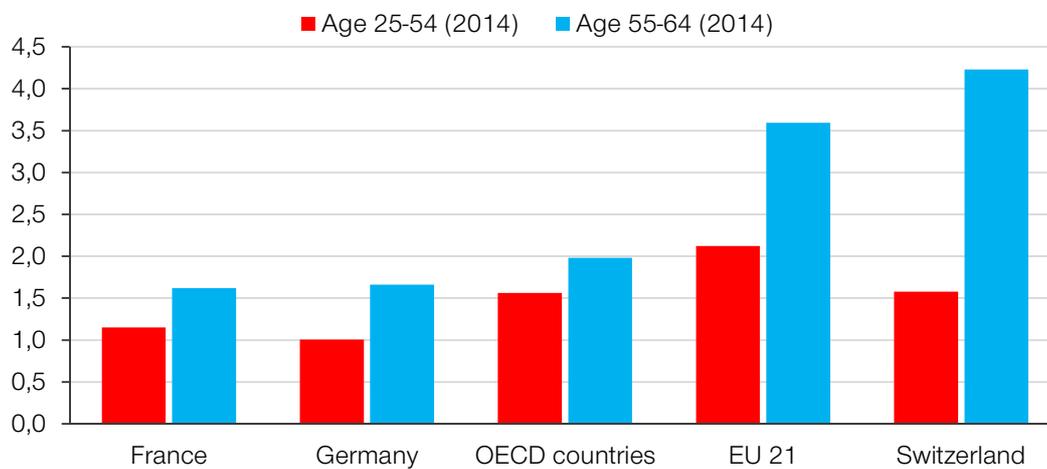


Quelle : OCDE (2014). *Viellissement et politiques de l'emploi : Suisse 2014. Mieux travailler avec l'âge*.

<sup>8</sup> Verbleibsquote: 60- bis 64-jährige Arbeitnehmende mit einer Betriebszugehörigkeit von 5 oder mehr Jahren in Prozent aller 55- bis 59-jährigen Arbeitnehmenden 5 Jahre zuvor.

<sup>9</sup> Die Schätzung der Einstellungsrate der 55-bis 64-Jährigen (25-54) basiert auf der Zahl der 55- bis 64-Jährigen (25-54) mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr als Prozentsatz aller 54- bis 63-Jährigen (24-53) Arbeitnehmenden ein Jahr zuvor. Die Separationsrate ist definiert als die Differenz zwischen der Einstellungsrate und der jährlichen Nettobeschäftigungsveränderung, umgerechnet auf die Grösse der Kohorte.

Grafik A5: Travailleurs ayant un lien marginal avec l'emploi, en % de la population active



Quelle: OCDE 2014, marginally attached workers