

Sachdokumentation:

Signatur: DS 584

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/584



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, 24. April 2017

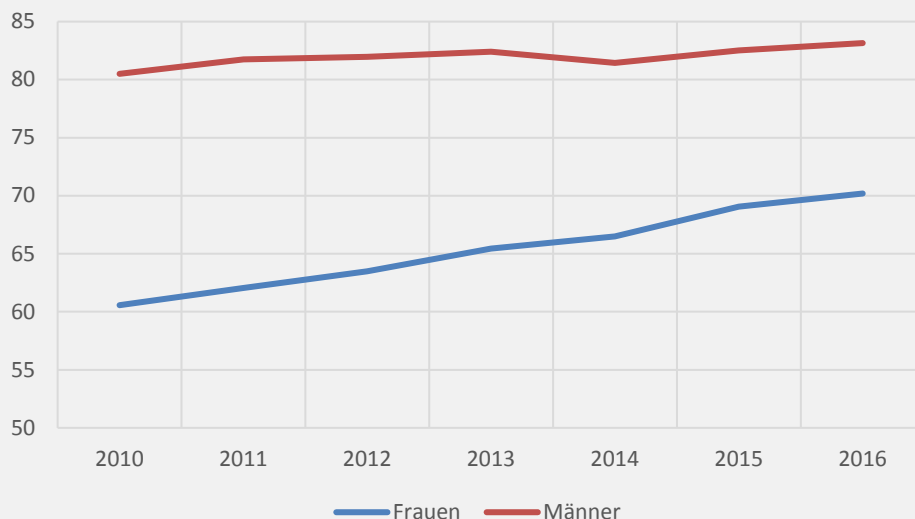
Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Zunehmende Arbeitslosigkeit verlangt besseren Schutz langjähriger älterer MitarbeiterInnen

Heute stehen rund drei Viertel der 55-64-Jährigen Frauen und Männer im Erwerbsleben (Erwerbsquote 76.7 Prozent). Dieser historische Höchststand zeigt, wie wichtig die Berufstätigkeit heute auch für diese Altersgruppe ist. Bei den Frauen ist die Erwerbsquote in nur 6 Jahren von etwas über 60 auf mehr als 70 Prozent gestiegen. Bei den Männern war der Anstieg weniger stark. Doch auch hier ist heute ein etwas höherer Anteil dieser Altersgruppe entweder erwerbstätig oder erwerbslos.

Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen

In Prozent



Quellen: BFS/SAKE

Dahinter stehen verschiedene Triebkräfte. Einerseits – vor allem bei den Frauen – ein erwünschter gesellschaftlicher Wandel. Andererseits aber auch eine ökonomische Notwendigkeit. In der Altersgruppe der 55-64-Jährigen sind heute eine grössere Anzahl Menschen auf eine Erwerbsarbeit angewiesen als früher. Die Möglichkeiten, früher in Pension zu gehen, haben sich ver-

schlechtert. Die Invalidenversicherung ist restriktiver geworden. Und die Lebenshaltungskosten sind gestiegen.

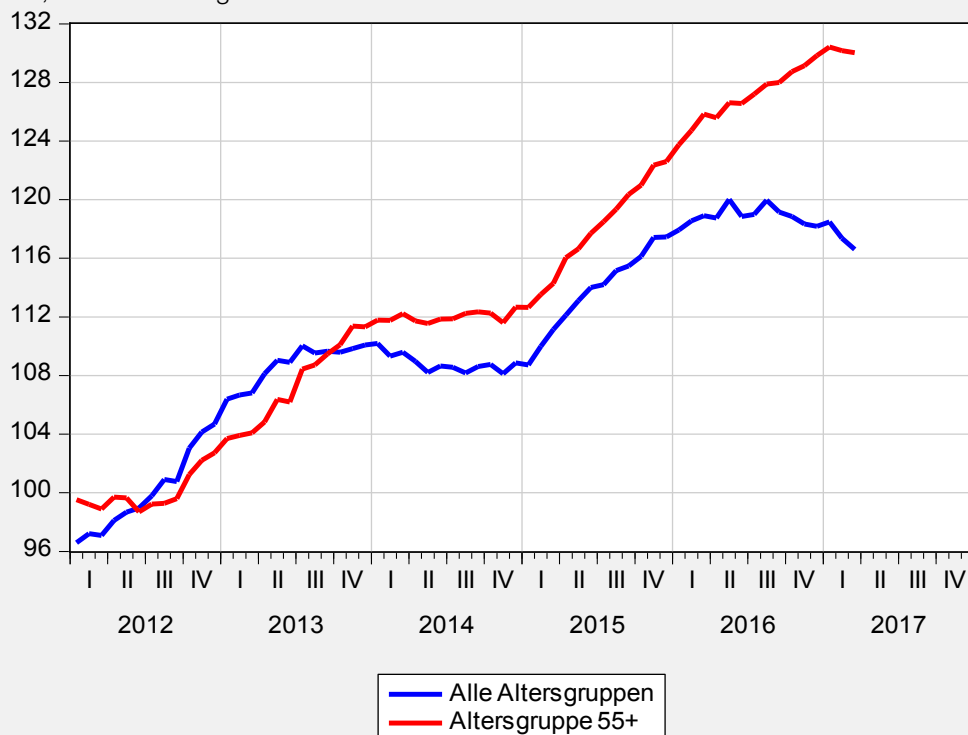
Wer in diesem Alter die Stelle verliert, hat es besonders schwer, wieder eine neue Stelle zu finden. Probleme bei der Erwerbstätigkeit sind deshalb in dieser Altersgruppe besonders sensibel. Seit der letzten Konferenz im April 2016 ist die Arbeitslosigkeit deutlich angestiegen. Der SGB verlangt wirksame 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.

Probleme der „älteren“ Arbeitnehmenden – gestiegene Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit ist in der Altersgruppe der 55plus in den letzten Jahren stärker angestiegen als die Arbeitslosigkeit insgesamt. Insbesondere in den Jahren 2016 und 2017 öffnete sich eine Schere.

Anzahl Arbeitslose - Index

2012=100, saisonbereinigt

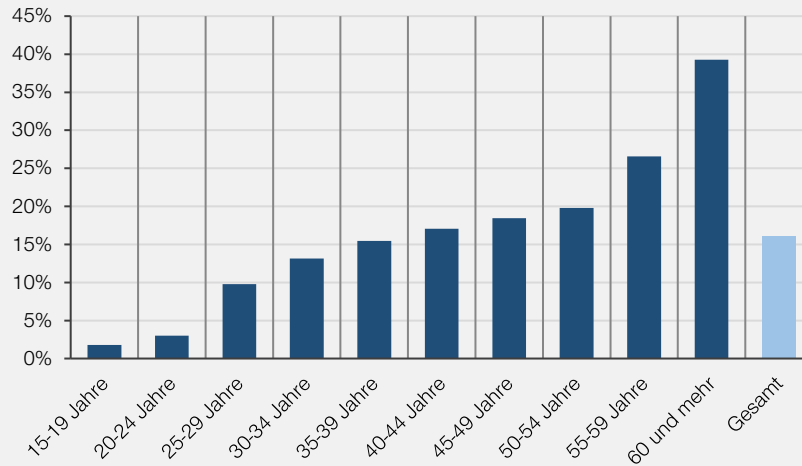


Quellen: BFS/SAKE, Berechnungen SGB

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 der vielen Appelle von Bund, Kantonen und Arbeitgebern.

Anteil Langzeitarbeitslose nach Altersgruppen, 2016

In Prozent

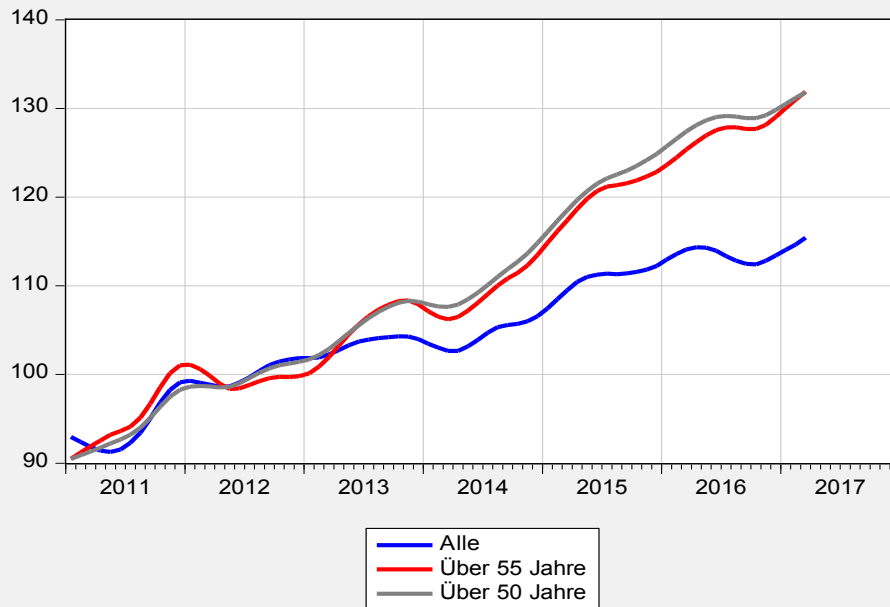


Quellen: Seco, Berechnungen SGB

Eine Trendwende ist unmittelbar nicht in Sicht. Es wurden auch im laufenden Jahr mehr Personen im Alter von 50 oder 55plus arbeitslos („Zugänge in die Arbeitslosigkeit“). Das ist ein gewichtiges Indiz 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

2012=100, 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 55+

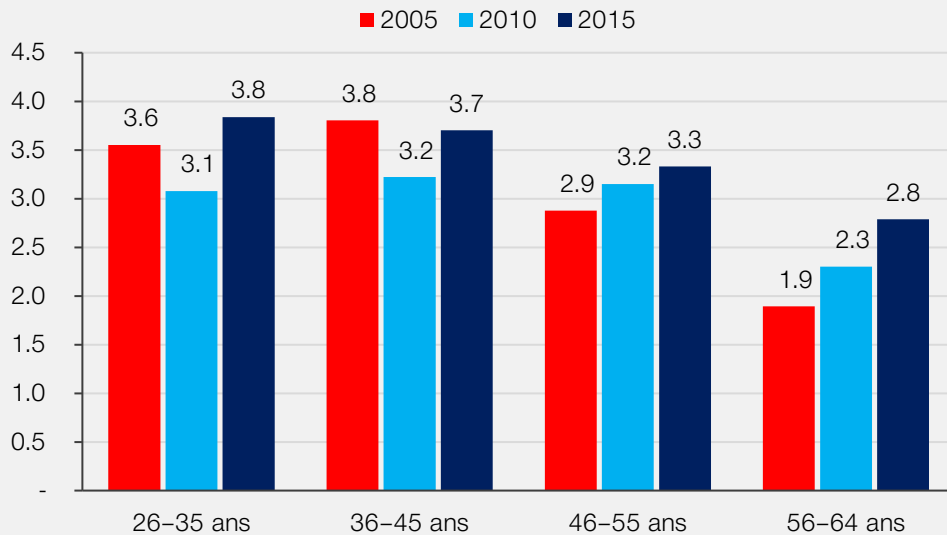
(Mittelwerte, in Prozent)

	2015-2016		2016-2017 (1.Q.)	
	Total	55+	Total	55+
Landwirtschaft	-1%	18%	-1%	15%
Pharma	7%	28%	8%	36%
Herstellung von Metallerzeugnissen	10%	19%	-5%	3%
Elektronik/Optik	13%	19%	0%	14%
Reparatur/Installation von Masch.	20%	43%	-2%	16%
Energieversorgung	16%	36%	1%	9%
Ausbaugewerbe	9%	11%	0%	7%
Telekommunikation	14%	6%	-2%	13%
Informatik	3%	10%	3%	11%
Sicherheitsdienste	9%	20%	8%	10%
Facility Management, Gartenbau	5%	14%	1%	3%

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

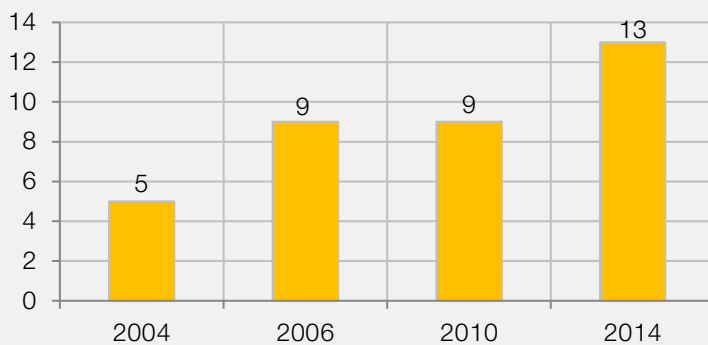


Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik

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

Relativ wenig Erwerbstätige von 55 bis 64 Jahren in Finanzsektor, Informatik, Gastgewerbe u.a. – hohe Anteile in öffentlichen Betrieben

Die Firmen und Branchen beschäftigen heute in sehr unterschiedlichem Masse Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren. Im Durchschnitt über alle Branchen hinweg sind es 16 Prozent. Deutlich darüber sind die durch die öffentliche Hand geprägten Branchen Erziehung/Unterricht, Gesund-

heits-/Sozialwesen und Verwaltung. Leider wenig überraschend unterdurchschnittlich ist der Anteil der 55 bis 64-Jährigen im Finanzsektor sowie in der Informatik. Im Finanzsektor war die Tendenz zwischen 2015 und 2016 sogar sinkend. Dass der Anteil im Bau unterdurchschnittlich ist, ist gewollt. Wegen der starken körperlichen Beanspruchung wurden Frühpensionierungslösungen wie der FAR eingeführt.

Anteil 55plus an der Beschäftigung 2016: Gesamtwirtschaft und Branchen

(Anteile 55plus für Männer und Frauen auch separat ausgewiesen)

	Total	Männer	Frauen
Alle Branchen	16%	17%	16%
B-E Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	16%	17%	13%
F Baugewerbe	14%	13%	16%
G Handel, Reparaturgewerbe	15%	14%	16%
H Verkehr und Lagerei	20%	21%	18%
I Gastgewerbe	13%	15%	12%
J Information und Kommunikation	13%	14%	10%
K Kredit- und Versicherungsgewerbe	12%	14%	10%
L/N Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	15%	14%	16%
M Freiberufliche, wiss. und techn. DL	14%	15%	12%
O/U Öff.Verwaltung, exterr. Körperschaften	18%	20%	16%
P Erziehung und Unterricht	19%	19%	20%
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	19%	19%	19%
R/S/T Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	19%	21%	18%

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. Selbst wenn sie eine gute Ausbildung und gute Qualifikationen haben. Und auch wenn sie bereit sind, ihre Lohnvorstellungen deutlich zu senken. Das zeigt eine Studie im Auftrag der Arbeitslosenversicherung.¹

Verschiedene Studien haben deshalb Hinweise gefunden, dass ältere Stellensuchende in verschiedenen Branchen benachteiligt werden. Eine Untersuchung des AWA Zürich aus dem Jahr 2016 kommt zum Schluss, dass „bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe [...] nicht ausgeschlossen werden [kann], dass altersspezifische Diskriminierungen beim Einstellungsverhalten bestehen.“²

Indirekt zeigt das 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

¹ Oesch/Baumann (2013): Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz, Studie im Auftrag der Aufsichtscommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_7F5689D8D81E_P001/REF

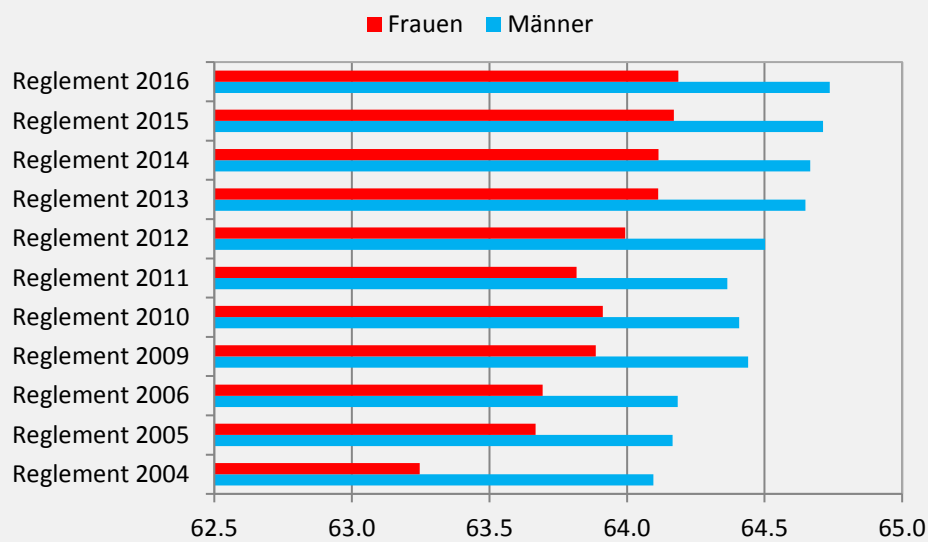
² Wirz, A. et al. (2016): 50 plus. Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/ueber_uns/veroeffentlichungen/_jcr_content/contentPar/publication_6/publicationitems/_50plus_chancen_und_/download.spooler.download.1477299698622.pdf/50plus_chancen+und+risiken+auf+dem+zuercher+arbeitsmarkt.pdf

Personalabteilungen in den Firmen als geeignet betrachtet werden, werden sie dennoch deutlich weniger häufig angestellt.³ 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.⁴ In den Betrieben sind die älteren Arbeitnehmenden bei der Aus- und Weiterbildung benachteiligt.

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.

Mittleres reglementarisches Rentenalter in den Pensionskassen

In Jahren



Quelle : Swisscanto, Berechnungen SGB

Gewisse Arbeitgeberkreise behaupten, dass die älteren Arbeitnehmenden Probleme bei der Stellensuche hätten, weil ihre Lohnvorstellungen zu hoch seien. Diese Behauptung hält einer genauen Überprüfung aber nicht stand.

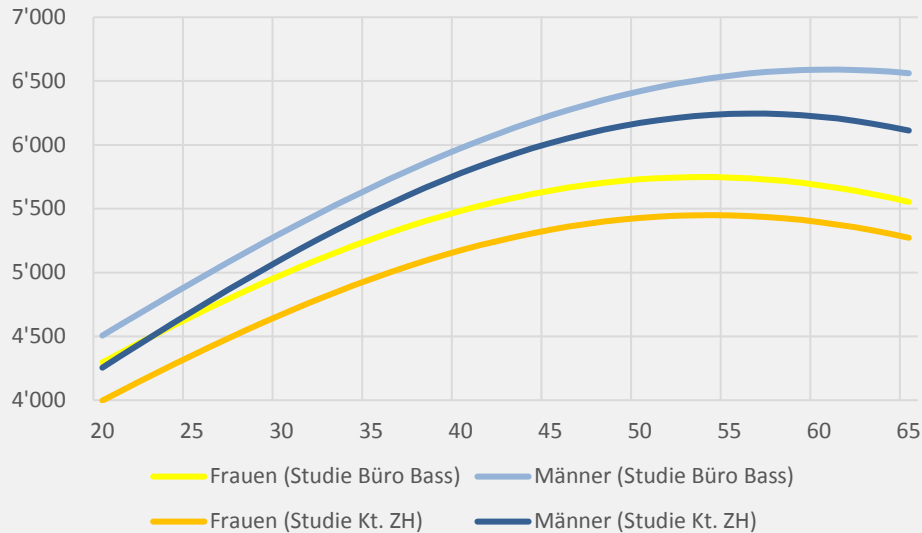
³ IWSB (2015). Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus (Zürich/Bern: Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich/ICTswitzerland).

http://ictswitzerland.ch/media/dateien/Studien/Studie_Arbeitsmarktfaeigkeit_arbeitslose_Informatiker45plus.pdf

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

Altersbedingte Lohnentwicklung

In Franken/Monat



Quelle : Berechnungen SGB aus Schätzungen des Büro BASS⁵ bzw. des stat. Amtes des Kt. ZH⁶

Das Büro BASS beziehungsweise das statistische Amt des Kt. Zürich haben den Effekt des Lebensalters auf die Lohnentwicklung geschätzt. Diese Schätzungen zeigen, dass das Lebensalter bis ca. 50 Jahren (Frauen) bzw. 55 Jahren (Männer) einen positiven Effekt auf den Lohn hat. Danach wird er negativ. Ein ähnliches Bild zeigen detaillierte Auswertungen des Lohnrechners (www.lohnrechner.ch), namentlich auch für Branchen, welche anteilmässig weniger „ältere“ Arbeitnehmende beschäftigen wie der Finanzsektor oder die Informatik.

Ebenfalls kein Problem sind die Sozialversicherungsbeiträge, denn diese werden dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und belasten den Arbeitgeber nicht (s. z. B. Sheldon/Cueni, 2011⁷). Bei einem grossen Teil der Betriebe sind die Altersgutschriften zudem heute schon altersunabhängig. Betriebe mit „ungünstiger Altersstruktur“ erhalten vom Sicherheitsfonds deutlich mehr als 100 Millionen Franken 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 Kündi-

⁵ http://www.buerobass.ch/pdf/2017/BFS_2017_LohnanalysenLSE2014.pdf (Koeffizienten auf S. 119);

⁶ http://www.statistik.zh.ch/dam/justiz_innern/statistik/Publikationen/statistik_info/si_2016_03_Lohnstudie.pdf (Koeffizienten auf S. 27).

⁷ Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. https://www.unibas.ch/fileadmin/www/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB_103.pdf.

gungsschutz 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 von National- und Ständerat beschlossene Stellenmeldepflicht muss nun konsequent umgesetzt werden, damit die heute benachteiligten älteren Stellensuchenden einen Vorteil erhalten.
- Arbeitnehmende (und Arbeitslose) sollen das Recht auf eine berufliche Standortbestimmung bzw. Laufbahnberatung erhalten (z. B. ab 45 Jahren). In Bezug auf Aus- und Weiterbildung sollen sie auf mehr Unterstützung zählen können, z. B. über zusätzliche Angebote und Informationsmassnahmen in den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen. 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 Kanton Waadt).
- 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 wird das Kriterium der langjährigen Betriebszugehörigkeit die Einstellungschancen eines „älteren“ Bewerbers bei einer Stellenneubesetzung nicht verringern. Die Erfahrungen mit entsprechenden Kündigungsschutzbestimmungen in GAV sind denn auch positiv. Das zeigt auch eine Analyse des Seco für den GAV der Basler Chemie.