



Bern, April 2016

Ältere Arbeitnehmende unter Druck

Vorschau von Travail.Suisse auf die Nationale Konferenz Ältere Arbeitnehmende vom 21. April 2016

Text: Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik, weber@travailsuisse.ch

Grafiken: Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, fischer@travailsuisse.ch

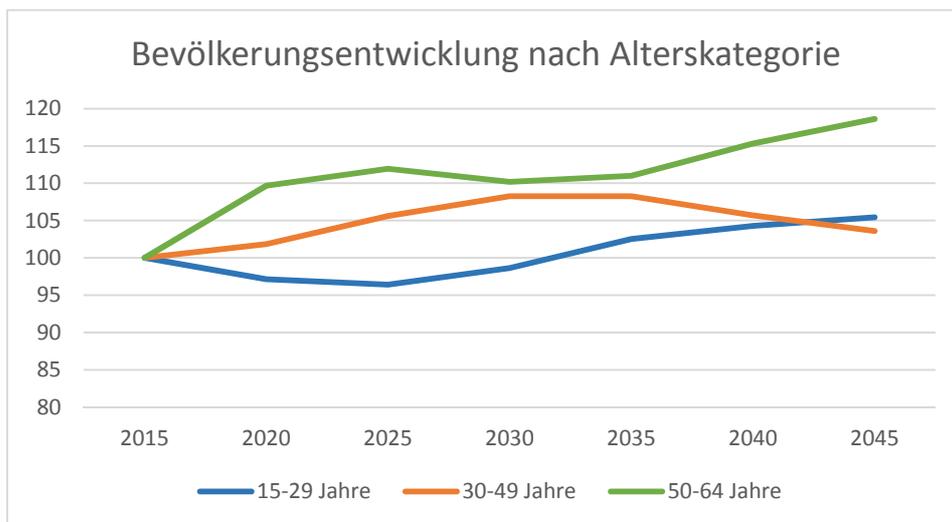
Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, begrüsst die nationale Konferenz Ältere Arbeitnehmende vom 21. April 2016 sehr. Sowohl die demografische Entwicklung der nächsten Jahre wie auch die Verschlechterung der Situation der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt legen nahe, hilfreiche Massnahmen vor allem im Bereich der Bildung und Laufbahnplanung frühzeitig zu ergreifen.

Auf den ersten Blick präsentiert sich die Lage der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt unproblematisch. Gemäss SECO lag ihre Arbeitslosenquote 2015 mit 2.9% tiefer als die durchschnittliche Arbeitslosenquote mit 3.3%. Das Verharren in der Gegenwart verschliesst allerdings den Blick auf die anstehenden und sich entwickelnden Herausforderungen.

Demografische Entwicklungen

Aufgrund der demografischen Entwicklung steigt die Bedeutung von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt. Das Referenzszenario des Bundes zur Entwicklung der Erwerbsbevölkerung (15-64 Jahre) zeigt deutlich den Bedeutungsgewinn der älteren Arbeitnehmenden bis 2025, resp. 2045.

Grafik 1: Bevölkerungsentwicklung nach Alterskategorie 2015-2045



Quelle: BFS, Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz ab 2015 – Referenzszenario; eigene Darstellung.

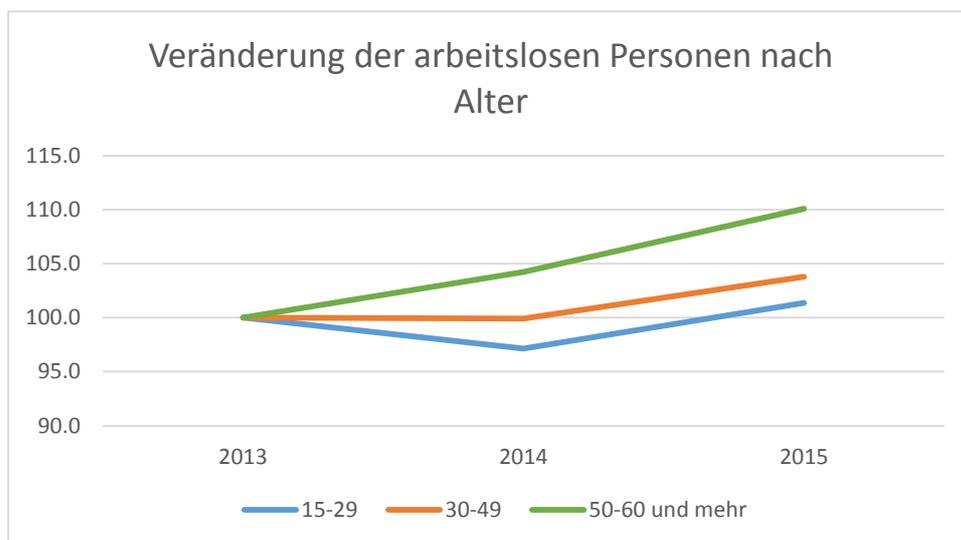
Damit die älteren Arbeitnehmenden ihre (zukünftige) Rolle wahrnehmen können, sind schon heute Massnahmen ins Auge zu fassen. Die älteren Arbeitnehmenden können ihre Arbeitsmarktfähigkeit nur erhalten und ausbauen, wenn alle Akteure (Arbeitnehmende, Arbeitgeber, Arbeitnehmerorganisationen, öffentliche Hand) mithelfen, die Kompetenzentwicklung der älteren Arbeitnehmenden ab

40 zu unterstützen¹. Dazu ist es notwendig, dass das Weiterbildungsgesetz, das am 01.01.2017 in Kraft tritt, ernsthaft umgesetzt wird².

Beunruhigende Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei den älteren Arbeitnehmenden

Es wird immer wieder die unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote der älteren Arbeitnehmenden im Vergleich mit den anderen Altersgruppen betont³. Allerdings zeigt sich seit 2013 eine überproportionale Zunahme der arbeitslosen Personen über 50. Während die Zunahme bei der ältesten Alterskategorie um 10.1% zugenommen hat, waren es bei der mittleren Alterskategorie 3.8% und bei der jüngsten Alterskategorie 1.4%.

Grafik 2: Veränderung der arbeitslosen Personen nach Alter 2013-2015



Quelle: amstat; eigene Darstellung.

Diese Entwicklung ist beunruhigend. Sie zeigt, dass das Problem nicht kleingeredet werden darf. Vielmehr muss darauf geachtet werden, dass sich die Tendenzen nicht weiter verstärken, sondern dass jetzt die richtigen Massnahmen getroffen werden.

Steigende Zahlen auch bei Sozialhilfe und Temporärarbeit

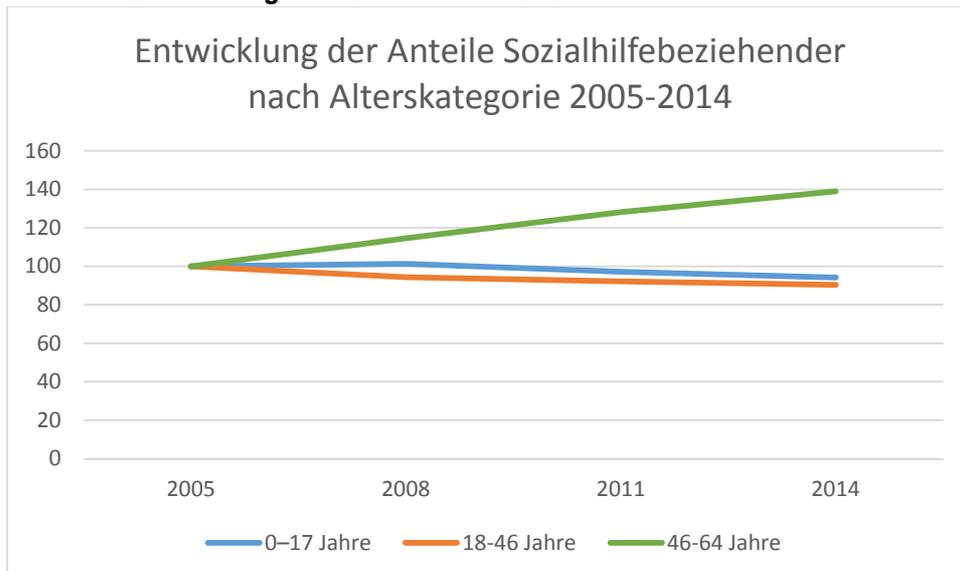
Dass mehr ältere Arbeitnehmende unter Druck sind, zeigen auch die Entwicklungen in der Sozialhilfe und der Temporärarbeit. Während das Total der Sozialhilfebezüger in den letzten 10 Jahren stabil geblieben ist, stieg die Sozialhilfe bei den 46- bis 64-Jährigen. Bei den 46 bis 55-Jährigen stieg sie von 2.9% auf 3.3%, bei den 56- bis 64-Jährigen vom 1.9% auf 2.7%.

¹ Vgl. dazu das Positionspapier von Travail.Suisse „Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende“, Nov 2014, http://www.travailsuisse.ch/system/uploads/attachment_data/file/3164/original/TravailSuisse_Positionspapier_Aeltere-Arbeitnehmende_d.pdf

² Vgl. dazu das Positionspapier von Travail.Suisse „Begünstigung der Weiterbildung: Überlegungen zur Verantwortung der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmenden und der Arbeitnehmendenverbände in Bezug auf die Weiterbildung, Jan 2016, http://www.travailsuisse.ch/system/uploads/attachment_data/file/3611/original/2015_01_18_MK_Weiterbildung_Grundsatzdokument.pdf

³ Vgl. dazu auch die Einschätzung von WBF/SECO und Kantonen zur Situation der älteren Arbeitnehmenden in der letztjährigen Schlussklärung zur Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom Montag, 27. April 2015, Bern, <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39231.pdf>, S. 2.

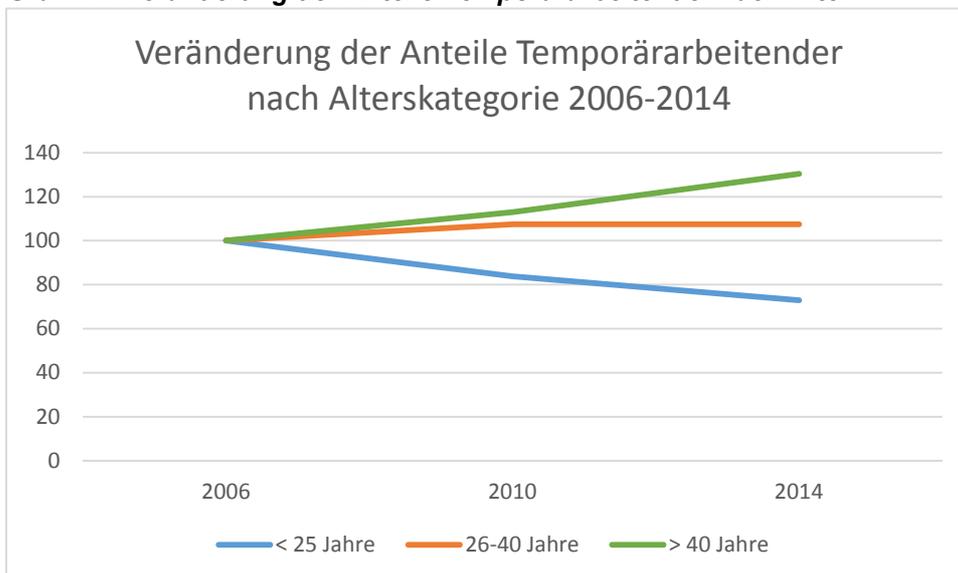
Grafik 3: Entwicklung der Anteile in der Sozialhilfe nach Alter



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik 2014; eigene Darstellung.

Auch die Zunahme bei der Temporärarbeit weist in die gleiche Richtung. Während die Temporärarbeit der unter 25-Jährigen abnahm, nahm sie bei den über 40-Jährigen im gleichen Masse zu.

Grafik 4: Veränderung der Anteile Temporärarbeitender nach Alter



Quelle: swissstaffing, die Temporärarbeit in der Schweiz – Aktualisierungsstudie. 2014; eigene Darstellung.

Die Grafiken 2 bis 4 zeigen eine klare Tendenz: Die älteren Arbeitnehmenden leben vermehrt in prekären Situationen. Um diese Tendenz zu brechen, sind Massnahmen nötig. Diese sind aber auch notwendig, weil die älteren Arbeitnehmenden wichtiger werden (Vgl. Grafik 1). Die zweite nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 21. April 2016 in Bern gibt die Möglichkeit, mit Blick auf beide Herausforderungen hilfreiche Massnahmen zu verabschieden.

Wichtige Massnahmen aus Sicht von Travail.Suisse

Für Travail.Suisse ist ein erster Erfolg erreicht, wenn die Teilnehmenden die Situation und die Herausforderungen der älteren Arbeitnehmenden nicht mehr schönreden, sondern ernstnehmen. Erst dann können auf die Zukunft ausgerichtete Massnahmen beschlossen werden. Von besonderer Wichtigkeit sind folgende Massnahmen:

1. **Standortbestimmung:** Spätestens zwischen 40 und 45 Jahren sollten alle Arbeitnehmenden die Möglichkeit erhalten, eine Standortbestimmung vorzunehmen. Sie soll ihnen helfen, für die nächste Hälfte des Arbeitslebens eine fundierte Weiterbildungs- und Laufbahnplanung vorzunehmen. Zu klären und zu regeln sind:
 - a) Kampagnenmassnahmen/Sensibilisierungsmassnahmen für die Standortbestimmung in der Arbeitsmitte durch Bund; Kantone, Arbeitgeberorganisationen und Arbeitnehmerorganisationen.
 - b) Finanzierung dieser Massnahmen durch Bund, Kantone, GAV, Betrieb und einzelne Personen.
 - c) Rechtliche Anpassungen im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsbildungsverordnung in Bezug auf das Kapitel „Berufs- und Laufbahnberatung“.
2. **Mitarbeitergespräch:** Dreh- und Angelpunkt der Weiterbildungs- und Laufbahnplanung ist das Mitarbeitergespräch. Dieses muss gefördert und gezielter für die Personalentwicklung eingesetzt werden, gerade auch im Hinblick auf die älteren Arbeitnehmenden⁴.
3. **Weiterbildung:** Gemäss heutigem statistischem Wissen profitieren nicht alle Mitarbeitenden von subsidiären Leistungen der Arbeitgeber in Bezug auf die Weiterbildung. Insbesondere gering qualifizierte Personen, Frauen, Teilzeitarbeitnehmende und Mitarbeitende in kleineren Firmen finden seltener Unterstützung. Anzustreben sind:

5/

- a) eine Weiterbildungsoffensive der öffentlichen Hand für bestimmte Zielgruppen der älteren Arbeitnehmenden,
- b) eine optimalere Integration der Wiedereinsteigenden,
- c) Zugang von Personen mit Problemen bei den Grundkompetenzen zu den entsprechenden Kursen,
- d) die Förderung der Nachholbildung auch von Personen 40+.

Damit diese Massnahmen zum Trage kommen, braucht es das Engagement *aller* Akteure:

- **Bund und Kantone** sind – trotz Spardruck – aufgerufen, vermehrt in Bildung und Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden ab 40 zu investieren.
- Die **Arbeitgeber** sind herausgefordert, ihre Fürsorgepflicht im Hinblick auf die Weiterbildung gerade auch in Bezug auf die weniger qualifizierten Personen wahrzunehmen und so

⁴ Der Schreinermeisterverband macht es vor mit seinem Projekt „Mitarbeitergespräch konkret – wie und warum?“, <http://www.vssm.ch/de/termine-veranstaltungen/impulsveranstaltung>

das neue Weiterbildungsgesetz mit seiner Forderung, die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu begünstigen, selbstverantwortlich umzusetzen.

- Die **Sozialpartner** sind angehalten, in die Gesamtarbeitsverträge sowohl verbesserte Regelungen für einen vereinfachten Zugang zu Standortbestimmungen und Weiterbildungen zu verankern wie auch besondere Schutzbestimmungen für langjährige ältere Arbeitnehmende aufzunehmen.
- **Arbeitnehmerorganisationen** haben die Aufgabe, die Arbeitnehmenden nach 40 zu motivieren, eine Laufbahn- und Weiterbildungsstrategie zu entwickeln und sie dabei mit den gewerkschaftlichen Instrumenten⁵ zu unterstützen.

⁵ Vgl. dazu das Positionspapier von Travail.Suisse „Begünstigung der Weiterbildung: Überlegungen zur Verantwortung der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmenden und der Arbeitnehmendenverbände in Bezug auf die Weiterbildung, Jan 2016, http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3611/original/2015_01_18_MK_Weiterbildung_Grundsatzdokument.pdf