



Zur Lage der älteren Arbeitnehmenden

Arbeitswelt 4.0 – den Strukturwandel gemeinsam gestalten

Analyse und Forderungen zur „Konferenz ältere Arbeitnehmende“ vom 15. November 2021

Bern, 5. November 2021

Thomas Bauer
Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse
031 370 21 11
bauer@travailsuisse.ch

1. Aktuelle Situation der älteren Arbeitnehmenden

Die Situation älterer Arbeitnehmender in der Schweiz zeigt weiterhin keine Verbesserung. Im Gegenteil, die Corona-Krise hat die Situation weiter verschärft. Insbesondere die Arbeitslosigkeit ist bei älteren Arbeitnehmenden stark angestiegen. Sie sinkt zudem deutlich langsamer als bei jüngeren Stellensuchenden.

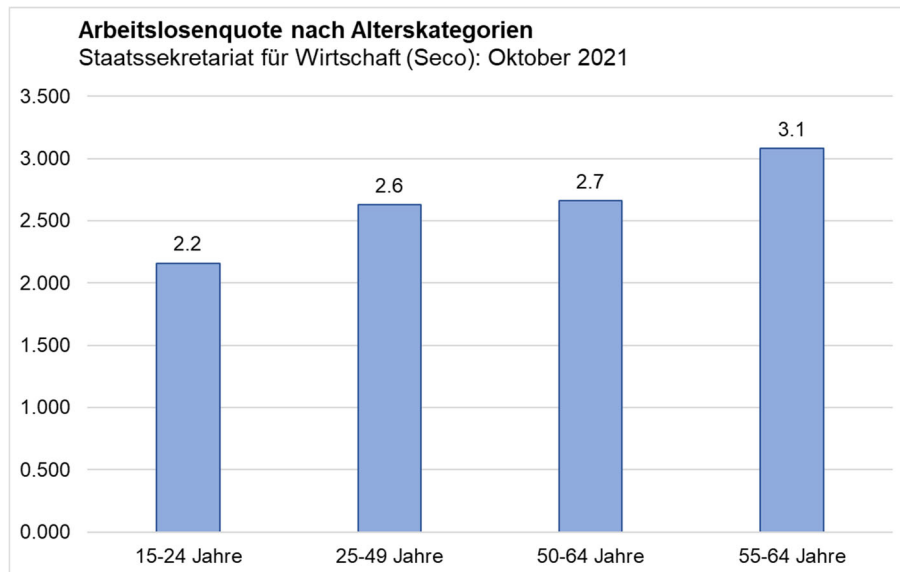
Die Situation älterer Arbeitsloser hat sich aber nicht nur kurzfristig als Folge der Corona-Pandemie verschlechtert. Bereits in den drei Jahren vor der Corona-Pandemie ist die Arbeitslosen- und Stellensuchendenquote älterer Arbeitnehmenden stetig angestiegen und liegt jetzt erstmals deutlich über denjenigen der Personen im jungen und mittleren Alter. War Arbeitslosigkeit im Alter in früheren Jahren noch wenig verbreitet – die Arbeitslosenquote lag immer deutlich unter dem Durchschnitt – so ist sie heute zur neuen Normalität geworden.

Die Zahl der registrierten Arbeits- und Stellenlosen ist aber nicht der einzige deutliche Hinweis auf die anhaltenden und sich akzentuierenden Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmender. Die Daten weisen auch auf eine bedenklich hohe Anzahl von Aussteuerungen bei älteren Arbeitnehmenden hin. Dies schlägt sich wiederum in einem deutlichen Anstieg der älteren Sozialhilfebeziehenden und einem deutlichen Rückgang der Erwerbsbeteiligung bei älteren Arbeitnehmenden nieder. Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (Sek I) sind davon am stärksten betroffen. Bei Personen mit einem tertiären Abschluss ist die Erwerbsbeteiligung am höchsten, auch diese sinkt allerdings mit zunehmendem Alter deutlich.

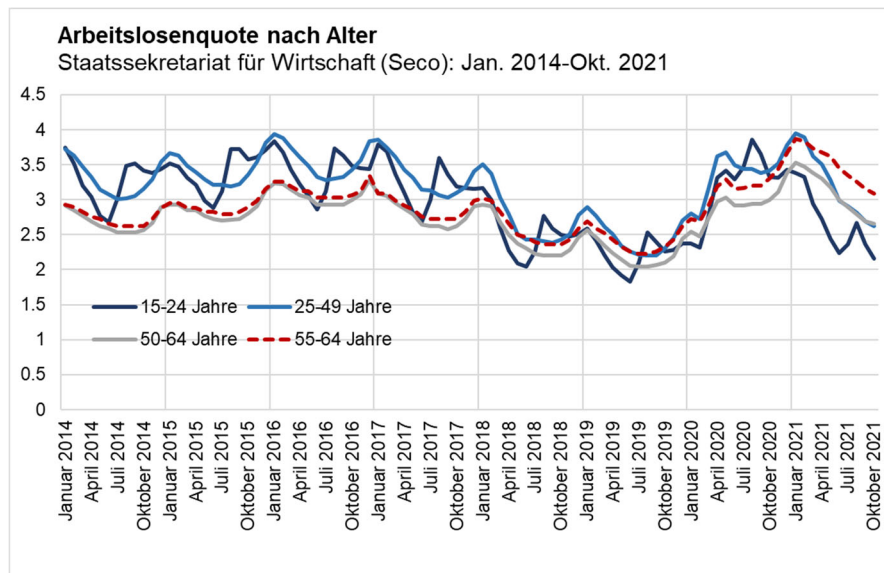
Nachfolgende Analyse von Travail.Suisse auf Basis aktueller Zahlen macht die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmende deutlich.

1.1. Arbeitslosigkeit

Die registrierte Arbeitslosigkeit über alle Altersgruppen hinweg ist in Folge der Pandemie und der dagegen getroffenen Massnahmen stark angestiegen. Im Oktober 2021 war die Altersgruppe 55-64 Jahre mit einer Arbeitslosenquote von 3.1% mit Abstand am stärksten betroffen.



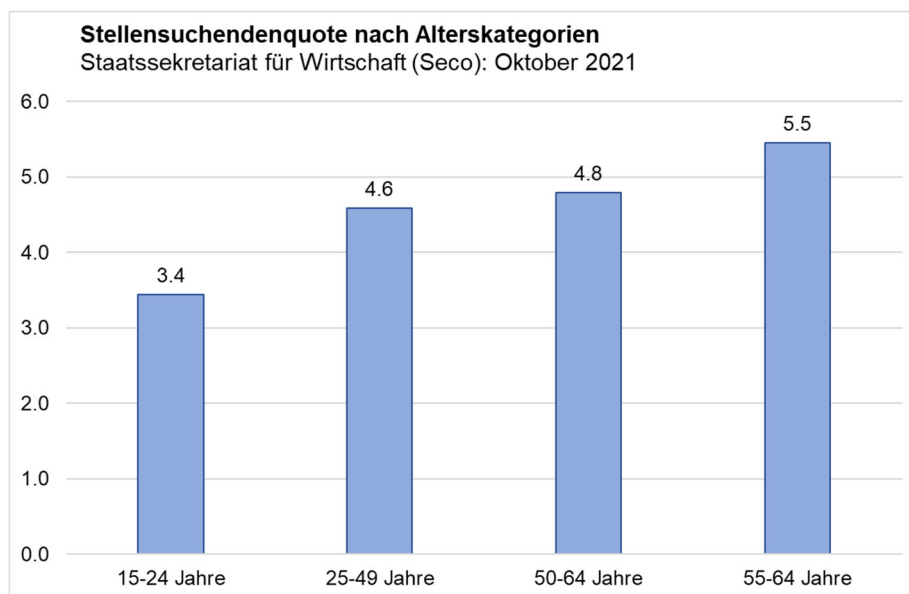
Seit dem Jahr 2018 hat sich die Arbeitslosenquote bei den Personen im höheren Erwerbssalter kontinuierlich derjenigen im mittleren Erwerbssalter angenähert. Dies entspricht einer neuen Entwicklung. Zuvor lag die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitnehmenden in der Regel immer deutlich unter derjenigen der Arbeitnehmenden im mittleren Erwerbssalter. Altersarbeitslosigkeit war somit bereits vor der Corona-Krise zur neuen Normalität geworden.



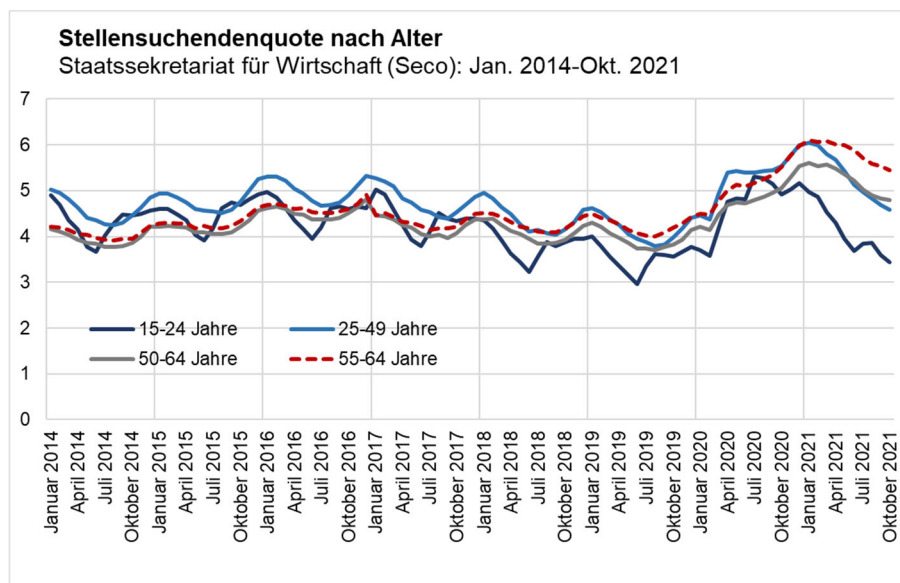
1.2. Stellensuchende

Personen, die zwar bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) registriert sind, sich aber gleichzeitig beispielsweise in einer gekündigten Anstellung befinden, einem Zwischenverdienst oder einer arbeitsmarktrechtlichen Massnahme nachgehen, werden von der Zahl der registrierten Arbeitslosen nicht erfasst.

Für die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist die Zahl der Stellensuchenden deshalb mindestens ebenso bedeutend wie die Zahl der Arbeitslosen. Auch bei den registrierten Stellensuchenden zeigt sich weitgehend dasselbe Bild: Die Quote der Stellensuchenden war in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen im Oktober 2021 von allen Altersgruppen mit Abstand die höchste.

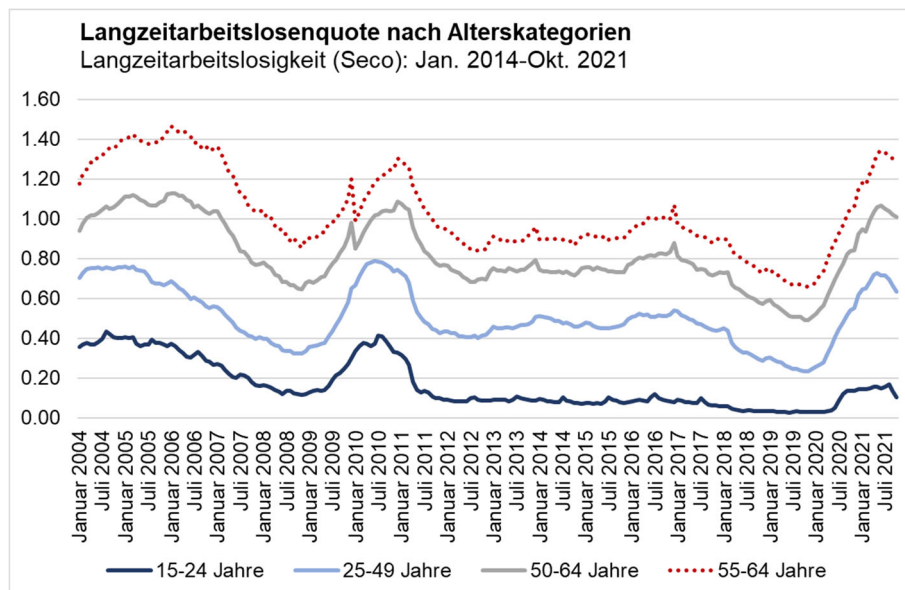


Auch bei der Entwicklung in den letzten Jahren zeigt sich das gleiche Bild: die Stellensuchendenquote der älteren Arbeitnehmenden hat sich seit 2018 derjenigen der 25 – 49-Jährigen angeglichen und liegt nun gar deutlich über dem Durchschnitt.



1.3. Langzeitarbeitslosigkeit

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist in Folge der Pandemie in allen Altersgruppen deutlich angestiegen. Bereits vor der Pandemie war sie bei älteren Arbeitslosen aber deutlich höher als bei jüngeren. Die Pandemie hat die Dauer der Arbeitslosigkeit vielfach verlängert, was die Chancen für einen Wiedereinstieg insbesondere bei älteren Arbeitnehmenden erschwert.

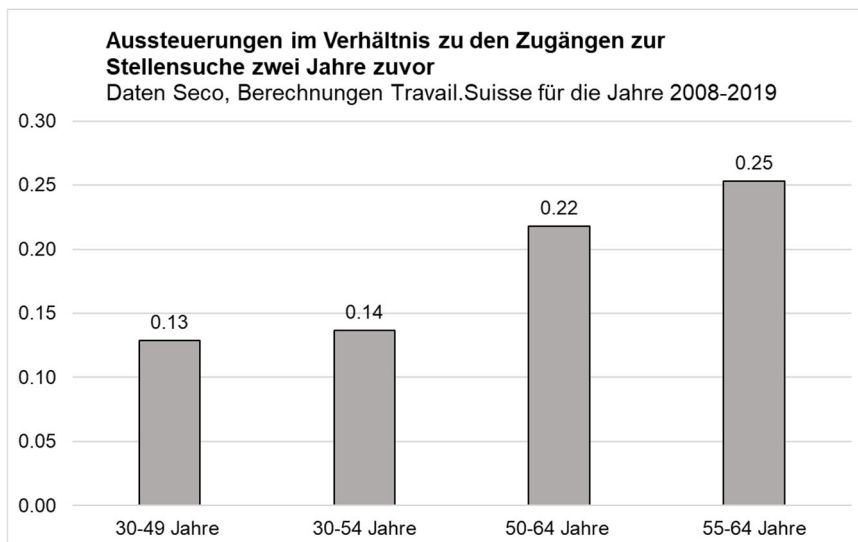


Ursache für die überdurchschnittliche Langzeitarbeitslosigkeiten von Älteren kann einerseits die längere Bezugsmöglichkeit von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung bei über 55-Jährigen sein. Die Anzahl Taggelder beträgt für diese Altersgruppe 520 statt 400 Tage, sofern die entsprechende Beitragszeit erfüllt ist. Andererseits kann sie aber auch ein deutlicher Hinweis auf grössere Schwierigkeiten bei der Stellensuche für ältere Arbeitslose sein.

Wie die nachfolgende Analyse der Aussteuerungen, der Sozialhilfe und der Erwerbsbeteiligung zeigen, spricht vieles dafür, dass Schwierigkeiten bei der Stellensuche der zentrale Grund für die höhere Langzeitarbeitslosigkeit sind, nicht bessere Sozialleistungen.

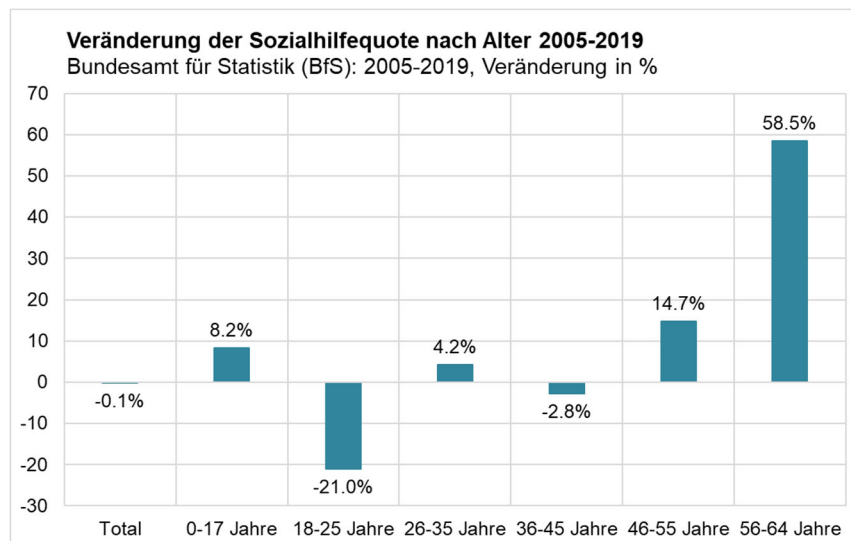
1.4. Aussteuerungen

Die Quote der Aussteuerungen bei älteren Arbeitnehmenden ist weiterhin hoch. Wird die Anzahl Aussteuerungen nach Altersgruppe den Zugängen zur Stellensuche zwei Jahre zuvor gegenübergestellt, zeigt sich, dass bei den älteren Stellensuchenden ein deutlich grösserer Anteil an Stellensuchenden ausgesteuert wird. Die längere Bezugsdauer vermag somit einen Teil der höheren Arbeitslosigkeit bei älteren Personen zu erklären, der hohe Anteil an Aussteuerungen zeigt aber auch, dass sich das Problem älterer Arbeitsloser dadurch nicht relativiert.



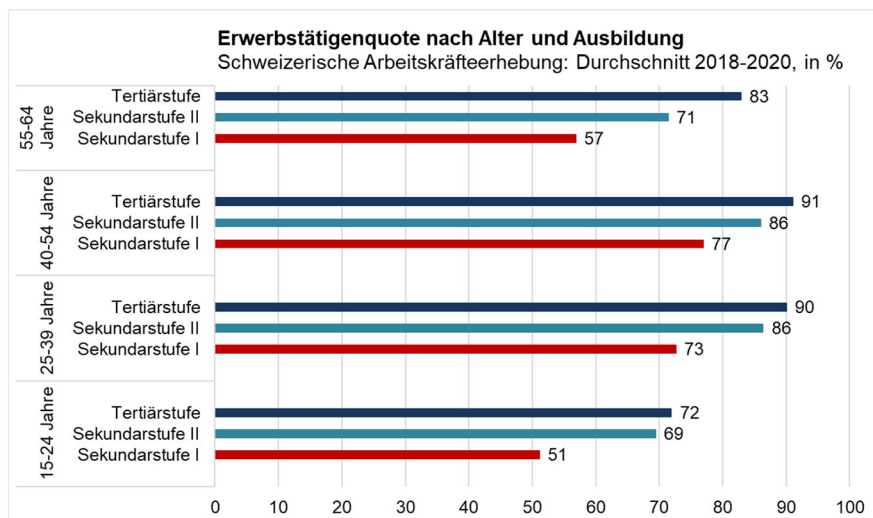
1.5. Sozialhilfe

Der Sozialhilfebezug ist in den vergangenen Jahren insgesamt stabil geblieben. Während sie zwischen 2005 und 2019 bei den jungen Erwachsenen zwischen 18 und 25 Jahren deutlich abgenommen hat, wurde bei den 55-64-Jährigen ein massiver Anstieg um fast 60 Prozent verzeichnet. Die Einführung der Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose dürfte hier einigen Betroffenen und der Sozialhilfe eine gewisse Entlastung bringen.



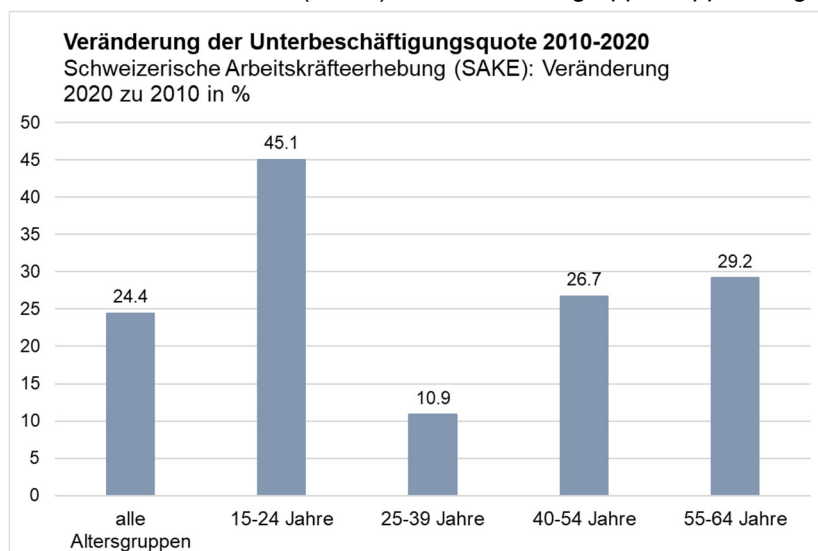
1.6. Erwerbsbeteiligung

Diese Entwicklungen bei Arbeitslosigkeit und Aussteuerungen spiegeln sich in einem deutlichen Rückgang der Erwerbsbeteiligung bei Personen zwischen 55 und 64 Jahren wieder. Bei Personen mit einem tertiären Abschluss (höhere Berufsbildung, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss) sinkt die Erwerbsbeteiligung bei den älteren Erwerbstätigen um 8%-Punkte, bei Personen mit einem Sek-II-Abschluss (Berufliche Grundbildung, Allgemeinbildende Ausbildung) um 15%-Punkte und bei Personen ohne nachobligatorischen Abschluss um 20%-Punkte.



1.7. Unterbeschäftigung

Gemäss SAKE gelten Personen, die mindestens eine Stunde pro Woche gegen Entlohnung arbeiten, bereits als erwerbstätig. Es lohnt sich deshalb, zusätzlich auch die Statistik zur Unterbeschäftigung zu berücksichtigen. Als unterbeschäftigt gilt eine Person dann, wenn sie ihr Erwerbsspensum erhöhen möchte und dafür kurzfristig verfügbar wäre. Die Unterbeschäftigung hat in allen Alterskategorien zwischen 2010 und 2020 deutlich zugenommen. Der Anstieg war mit Ausnahme der jüngsten Erwerbstätigen (+45%) nirgends so hoch wie in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen (+29%). Auch dies ist ein Hinweis darauf, dass die Situation älterer Arbeitnehmender schwieriger geworden ist in den vergangenen Jahren. Die Unterbeschäftigung liegt insbesondere bei Frauen sehr hoch (11.8%, Männer: 3.6%), dies gilt auch in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen (Frauen: 11.8%, Männer: 3.2%). Allerdings war der Anstieg bei den Männern in den letzten 10 Jahren (+30%) in dieser Altersgruppe doppelt so gross wie bei den Frauen (+15%).



2. Beschleunigter technologischer Wandel, Weiterbildung, sozialer Abstieg

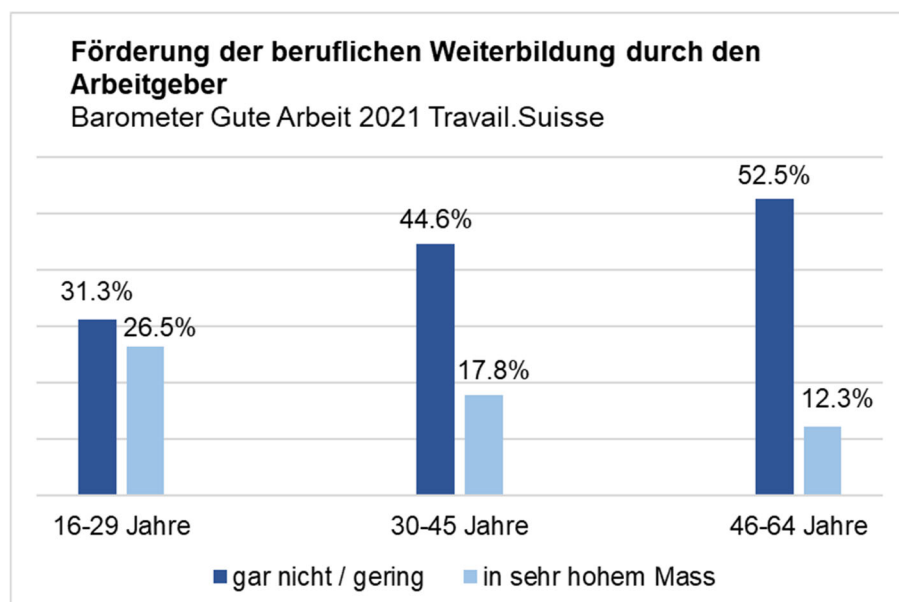
Digitalisierung und Automatisierung führen zu einem beschleunigten und teilweise tiefgreifenden technologischen Wandel. Wenn Maschinen, Programme oder Prozesse innert kurzer Zeit ändern, kann der Wandel nicht über die Generationenfolge bewältigt werden. Vielmehr müssen Arbeitnehmende innerhalb ihres Erwerbslebens weitergebildet oder sogar umgeschult werden.

Arbeitnehmende müssen zudem bei einem freiwilligen oder unfreiwilligen Stellenverlust über Qualifikationen verfügen, welche ihnen eine Arbeitstätigkeit in einem anderen Betrieb ermöglicht. Dies ist Teil der Verantwortung der Arbeitgebenden.

2.1. Förderung der Weiterbildung nach Alter

Resultate aus der repräsentativen Befragung von Personen im Erwerbsalter im Rahmen des diesjährigen «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse zeigen markante und beunruhigende Unterschiede bei der Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden.

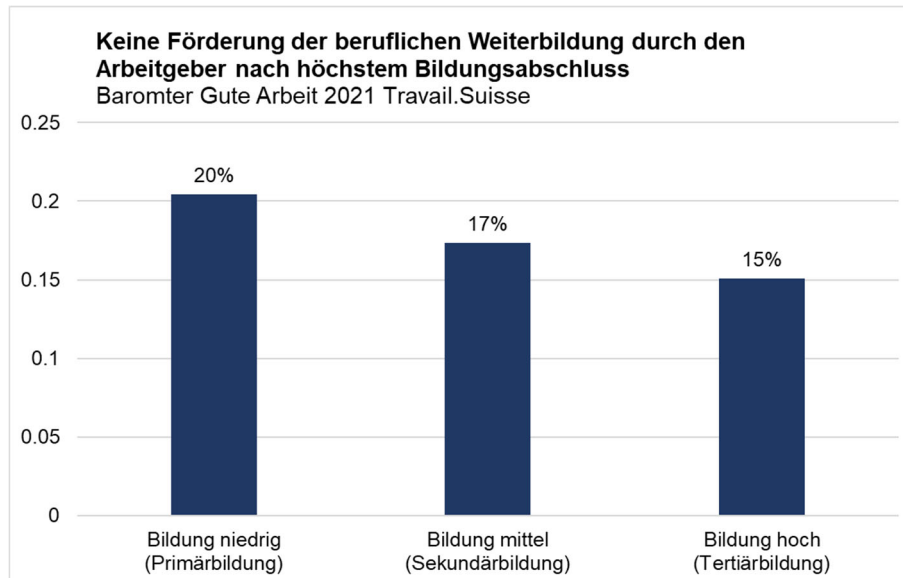
Bereits im mittleren Erwerbsalter (30 - 45 Jahre) findet die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Arbeitgebenden bei fast der Hälfte der Personen (45%) gar nicht oder nur in geringem Masse statt. In der Altersgruppe der 46 - 64-Jährigen ist bei über der Hälfte der Arbeitnehmenden die Förderung der Weiterbildung gering, oder sehr gering (53%). Diese Zahlen zeigen ein eklatantes Defizit bei der Förderung der Qualifikationen der Arbeitnehmenden.



Frage: „Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung?“

2.2. Förderung der Weiterbildung nach höchstem Abschluss

Die Förderung der Weiterbildung folgt dabei dem Matthäus-Prinzip, «wer hat, dem wird gegeben». Bei Arbeitnehmenden ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss fördert der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei 20 Prozent die Weiterbildung gar nicht, bei Arbeitnehmenden mit einem Tertiärabschluss (höhere Berufsbildung/Fachhochschul- oder Universitätsabschluss) ist dies nur bei 15 Prozent der Fall.

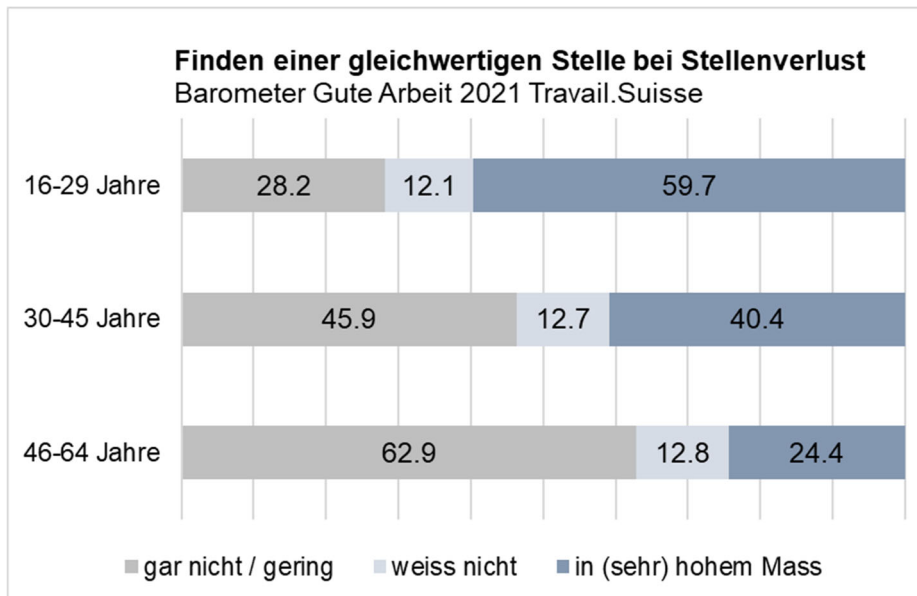


Frage: Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung? Antwort: gar nicht

Dies zeigt, dass viele Arbeitgebende kurzfristig und nur betrieblich denken und handeln. Den Preis dafür zahlen die die Arbeitnehmenden, wenn sie die Stelle, den Beruf oder sogar die Branche wechseln müssen und nicht über geforderte Weiterbildungen oder Weiterbildungsabschlüsse verfügen. Gerade im höheren Erwerbsalter kann dies die Stellensuche massiv erschweren.

2.3. Angst vor sozialem Abstieg bei Stellenverlust

Eine Konsequenz aus der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgebenden in die Weiterbildungen ihrer Angestellten zu investieren, ist die Angst vor einem Stellenverlust. 63% der befragten Personen im Alter zwischen 46 - 64 Jahren gehen davon aus, dass sie bei einem Stellenverlust keine gleichwertige Stelle finden würden. Die Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg ist somit weit verbreitet. Die Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmender betrifft somit längstens nicht nur stellenlose und entmutigte Personen, sondern etwa drei Fünftel der Erwerbstätigen.



Frage: «Was würden Sie sagen: Wenn Sie Ihre derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würden, wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden?»

3. Bisherige Massnahmen

Angeregt durch die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende wurden bis zum heutigen Zeitpunkt in verschiedenen Bereichen Massnahmen für ältere Arbeitnehmende ergriffen. Zu erwähnen gilt es insbesondere die Folgenden:

- die Möglichkeiten eines Verbleibs in der Pensionskasse nach 58 Jahren bei Stellenverlust,
- die kostenlose Möglichkeit von Standortbestimmungen ab 45 Jahren, sowie
- die Einführung einer Überbrückungsleistung für ältere Erwerbslose ab 60 Jahren mit geringen Einkommen und Vermögen.

Zu erwähnen gilt es zudem die Stellenmeldepflicht, auch wenn deren Einführung allerdings nicht auf die Konferenz ältere Arbeitnehmende zurück zu führen ist. Somit wurden in einigen Gebieten bereits wichtige Fortschritte erzielt. Des Weiteren sollen im Rahmen der laufenden Diskussion um die Reform für die berufliche Vorsorge gemäss der Bundesratsvorlage die Sparbeiträge für die berufliche Vorsorge von 18% auf 14% gesenkt werden.

4. Weiterer Handlungsbedarf

Die bisher getroffenen Massnahmen für ältere Arbeitnehmende sind – wie die vorhergehende Analyse zeigt – nicht ausreichend. Die Situation hat sich in den letzten Jahren tendenziell weiter verschlechtert. Die Analyse zeigt aber auch, dass die Probleme älterer Arbeitnehmender teilweise nicht erst im höheren Erwerbsalter entstehen, sondern bereits in den Jahren zuvor.

Dies betrifft insbesondere die fehlenden Anstrengungen der Arbeitgebenden im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Mit Blick auf die Digitalisierung und die fortschreitende Automatisierung auf der einen und den demographischen Wandel auf der anderen Seite, handelt es sich dabei um ein folgenschweres Versäumnis.

Die Analyse der aktuellen Situation, sowie der Blick auf zukünftige Entwicklungen zeigt für Travail.Suisse den weiteren Handlungsbedarf klar.

5. Position Travail.Suisse

Travail.Suisse sieht den grössten Handlungsbedarf in den Bereichen Weiterbildung, Diskriminierung und Kündigungsschutz. Neue Maschinen und Programme sollen nicht – wie es heute oft geschieht – von neuen Arbeitskräften bedient werden. Der Strukturwandel muss vielmehr gemeinsam mit den bestehenden Arbeitnehmenden bewältigt und gestaltet werden.

Travail.Suisse schlägt deshalb die Weiterführung der Diskussion im Rahmen einer nachfolgenden Konferenz mit dem Arbeitstitel «Arbeitswelt 4.0 – den Strukturwandel gemeinsam gestalten» vor. In diesem Rahmen sollen unter anderem folgende Massnahmen diskutiert werden:

- Zeit: Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit
- Geld: Weitergehende Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildungen und Umschulungen für Arbeitnehmende ab 40 Jahren, während der Arbeitszeit und im Falle von Arbeitslosigkeit
- Chancen: Optimierung der Stellenmeldepflicht u.a. mit Begründungspflicht bei Nichteinstellung, Ausbau des Informationsvorsprunges
- Verantwortung: Regress der Arbeitslosenversicherung gegen Betriebe bei Verfehlungen hinsichtlich des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden
- Schutz: Besserer Schutz gegen Kündigungen bei langer Betriebszugehörigkeit im höheren Erwerbsalter, besserer Schutz vor Diskriminierung bei der Stellensuche, Anonymisierung von Bewerbungen, Transparenz bei den Algorithmen von digitalen Bewerbungstools
- Aktive Personalpolitik in den Betrieben: Obligatorische Weiterbildungsvereinbarungen für alle Arbeitnehmenden, besserer Schutz der Gesundheit und aktive Personalpolitik mit Blick auch auf die älteren Arbeitnehmenden

6. Antrag Travail.Suisse

Das Problem älterer Arbeitnehmender entsteht häufig nicht dort, wo wir es sehen. Vielmehr beginnt es bereits im mittleren Erwerbsalter. Der beschleunigte technologische Wandel wird genau dieses Problem weiter verschärfen und erfordert vorausschauende und präventive Massnahmen.

Travail.Suisse beantragt, die Nationale Konferenz Ältere Arbeitnehmende unter einem neuen Titel – zum Beispiel «Den Strukturwandel gemeinsam gestalten» – weiterzuführen. Dabei sollen Fragen der Bildung und Weiterbildung im Zentrum stehen.