

Gemeinsame Schlusserklärung

Dritte Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Bern, 25. April 2017

Ausgangslage

In den letzten Dekaden hat sich zum einen die Lebenserwartung wie auch die Anzahl gesunder Lebensjahre der Schweizer Bevölkerung erhöht. Zum anderen führten verlängerte Ausbildungszeiten zu einer Verkürzung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit. In Verbindung mit der demografischen Alterung, führen diese Entwicklungen zu einer rückläufigen Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Der bevölkerungsstärkste Jahrgang der Schweiz hat 2014 das 50. Altersjahr erreicht und die Babyboomer gehören nach und nach zu den älteren Arbeitnehmenden.

Angesichts des Fachkräftemangels in gewissen Berufsgruppen sowie dem zunehmenden Druck auf das System der Altersvorsorge, kommt der intensiveren Nutzung des vorhandenen Potenzials bei der älteren Erwerbsbevölkerung eine hohe Bedeutung zu.

Ältere Arbeitnehmende am Schweizer Arbeitsmarkt: Eine Analyse basierend auf dem Indikatorensystem des SECO¹

Die Bedeutung von Personen über 50 Jahren für den Schweizer Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren zugenommen. Dieser Trend, der sich weiter fortsetzen wird, ist auf die demographische Entwicklung und das steigende Qualifikationsniveau von älteren Personen, welches heute deutlich höher liegt als vor zehn Jahren, zurückzuführen. Das starke Wachstum der über 50-jährigen Arbeitnehmenden ist auch der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und dem Rückgang der Frühpensionierungen zuzuschreiben. Ältere Arbeitnehmende leisten insgesamt einen sehr wichtigen Beitrag zur Deckung der wachsenden Fachkräftenachfrage in der Schweiz.

Die Erwerbssituation älterer Arbeitnehmender wird in besonderem Masse von den Auswirkungen des steten Strukturwandels bestimmt, welcher durch die fortschreitende Digitalisierung und die Frankenstärkenstärke beschleunigt wird. So äusserte sich die Aufhebung des Mindestkurses des Schweizer Frankens im Januar 2015 durch eine leicht erhöhte Arbeitslosigkeit. 2016 gingen Langzeitarbeitslosigkeit sowie Arbeitslosigkeit bei den älteren Arbeitnehmenden aber wieder leicht zurück.

2016 lag die Arbeitslosenquote gemäss SECO im Durchschnitt bei 3.3%, jene von Personen ab 50 Jahren bei 2.8%. Der Anteil arbeitsloser Personen über 50 ist in den letzten Dekaden zwar angestiegen, simultan nahm aber auch der Anteil dieser Altersgruppe an der Erwerbsbevölkerung stark zu. Die Arbeitslosenquote blieb daher praktisch konstant. Ältere sind nach wie vor einem unterdurchschnittlichen Arbeitslosenrisiko ausgesetzt, bekunden aber deutlich grössere Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt als Jüngere.

Trotz dieser mehrheitlich positiven Tendenzen, welche sich anhand der objektiven Indikatoren ergeben, nimmt die Verunsicherung unter den älteren Arbeitnehmenden in Anbetracht der arbeitsmarktlichen Entwicklungen zu.

¹ Eine Detaillierte Analyse ist im Grundlagenpapier für die Nationale Konferenz 2017 «Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt» zu finden.

Ziel und Zweck der Nationalen Konferenzen zum Thema ältere Arbeitnehmende

Zielsetzung der Nationalen Konferenzen zum Thema ältere Arbeitnehmende ist eine möglichst optimale Erwerbsintegration älterer Arbeitnehmender in den Schweizer Arbeitsmarkt². Dies gelingt nur, wenn die Ursachen für den erschwerten Wiedereinstieg identifiziert und beseitigt werden. Zudem sollen die älteren Arbeitnehmenden bis zum Erreichen des Pensionierungsalters motiviert und leistungsfähig im Arbeitsprozess gehalten werden.

Die Probleme und Hürden älterer Arbeitnehmender im Arbeitsmarkt sowie deren Ursachen sind erkannt. Die aktuell vorherrschende Dynamik am Arbeitsmarkt erfordert ein Umdenken in der gesamten Gesellschaft und über alle institutionellen und privatwirtschaftlichen Ebenen hinaus. Es muss ein Kulturwandel stattfinden. Einerseits muss das Bewusstsein über die Bedeutung der über 50-jährigen Erwerbsbevölkerung sowie über die Hürden, denen sie am Arbeitsmarkt begegnen, geschärft werden. Andererseits gilt es auch das Bewusstsein für das wirtschaftliche Umfeld zu schaffen, welches immer dynamischer wird und hohe Flexibilität erfordert.

Die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende dient entsprechend der Analyse der Probleme, der offenen Diskussion, der Entwicklung von Gegenmassnahmen und der Sensibilisierung. Einerseits adressiert sich die Sensibilisierung an die Arbeitgebenden, um bestehende Vorurteile bzw. defizitäre und stereotype Altersbilder zu überwinden. Andererseits richtet sich die Sensibilisierung an die Arbeitnehmenden, welche durch neue, tendenziell dynamischere Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt herausgefordert werden.

Bisherige Arbeiten

Mit der ersten Konferenz vom 27. April 2015 wurde ein gemeinsames Verständnis über die Herausforderungen älterer Arbeitnehmender am Arbeitsmarkt geschaffen. Gestützt auf diese einvernehmliche Sichtweise, beschlossen die Konferenzteilnehmenden Massnahmen in den folgenden Bereichen zu prüfen und zu ergreifen³:

- a) Wiedereingliederung;
- b) Beruflichen Qualifikation;
- c) Sensibilisierung und
- d) Flexibilisierung des Rentenbezugs.

An der zweiten Nationalen Konferenz vom 21. April 2016 wurde eine erste Bilanz der eingeleiteten Schritte gezogen und weitere Massnahmen verabschiedet⁴

Wie in den Jahren zuvor, wurden zur Vorbereitung der 3. Nationalen Konferenz am 15. Februar 2017 Organisationen älterer Arbeitnehmender und arbeitsloser Personen angehört. Generell begrüssen die Organisationen 50+ die Nationale Konferenz und die damit einhergehenden Bestrebungen. Teilweise stellen sie bereits erste positive Entwicklungen fest. Sie berichten jedoch auch, dass ältere Arbeitnehmende und insbesondere ältere Stellensuchende am Arbeitsmarkt diskriminiert werden.

Diese Rückmeldungen belegen, dass die Sensibilisierung zur Thematik substanziell ist und mittels Dialog auf allen Ebenen fortgesetzt werden muss. Viele der laufenden Massnahmen

² Ziel leitet sich vom Postulat Rechsteiner (14.3569) ab, welches den Bundesrat beauftragt, eine Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende durchzuführen.

³ Für Details zu den einzelnen Prüfaufträgen und Massnahmen siehe Gemeinsame Schlussklärung der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 27. April 2015.

⁴ Für Details zu den einzelnen Massnahmen siehe Gemeinsame Schlussklärung der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 21. April 2016

decken die Anliegen der Organisationen 50+ ab. Im Rahmen der Vorbereitung zur 3. Nationalen Konferenz haben die Verbundpartner⁵ den Stand der Massnahmen rapportiert und ein besonderes Augenmerk auf die Benachteiligungen auf Grund des Alters gelegt.

Altersdiskriminierung liegt dann vor, wenn Menschen verschiedenen Alters ohne sachliche Gründe unterschiedlich behandelt werden, mit dem Resultat, dass ihnen Leistungen, Zugänge oder Rechte verweigert werden. Die Zahlen zeigen, dass keine systematische Ausgliederung von älteren Arbeitnehmenden stattfindet. Dennoch gibt es Fälle, bei denen benachteiligende Praktiken vorliegen. Entscheidend für die Arbeitsmarktintegration von Älteren ist, dass Vorbehalte ihnen gegenüber abgebaut werden. Bereits an der ersten Konferenz haben öffentliche und private Arbeitgebende vereinbart, sich für den Verzicht auf Altersgrenzen in Stelleninseraten einzusetzen und die Entwicklungen diesbezüglich zu überwachen⁶.

Dritte Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Unter der Leitung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF fand die diesjährige Konferenz zum dritten Mal in Folge statt. Ein zentrales Thema war die Altersdiskriminierung.

Die Verbundpartner sprechen sich entschlossen gegen benachteiligende Praktiken aus. Sie einigen sich darauf solchen Praktiken entschieden entgegenzutreten.

In Bezug auf die Altersgutschriften stimmen die Verbundpartner darüber ein, dass deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten der älteren Arbeitnehmenden stark überschätzt wird. Die Verbundpartner sehen keinen weiteren Handlungsbedarf infolge der parlamentarischen Verabschiedung der Reform der Altersvorsorge 2020 vom 17. März 2017. Das Parlament hat sich für einen flexibleren Rentenbezug in der AHV und der 2. Säule ausgesprochen. Neu soll die Möglichkeit bestehen, nicht nur ganze Altersrenten, sondern auch anteilige Altersrenten vorzuziehen oder aufzuschieben. Auch können Personen, welche nach Erreichung des Referenzalters weiter arbeiten und AHV-Beiträge bezahlen, bis zum 70. Altersjahr eine Neuberechnung der Altersrente verlangen. Dadurch haben sie die Möglichkeit, ihre Altersrente zu verbessern. Bei der 2. Säule werden zudem alle Versicherten die Möglichkeit zu einem flexiblen Bezug der Altersrente (Teilbezug, Vorbezug und Aufschub) haben. Mit der Möglichkeit im Falle von Arbeitslosigkeit ab dem 58. Altersjahr die Vorsorge bei der Vorsorgeeinrichtung des letzten Arbeitgebers (mit oder ohne Beiträge für das Alterssparen) weiter zu führen, erhalten Personen, denen gekündigt wurde, einen Zugang zu einer Altersrente der beruflichen Vorsorge.

Mit der parlamentarischen Verabschiedung des Ausführungsgesetzes zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative vom 16. Dezember 2016 wird eine Stellenmeldepflicht für Tätigkeitsbereiche mit über dem Durchschnitt liegender Arbeitslosigkeit in der Schweiz eingeführt, dank welcher die Wiedereingliederung inländischer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt gezielt gestärkt wird. Die Verbundpartner sind sich einig, dass mit der Stellenmeldepflicht ein neues Instrument vorliegt, von dem auch ältere Stellensuchende profitieren können. Ziel ist eine wirksame Umsetzung dieser Stellenmeldepflicht, so dass insbesondere bei der Stellensuche benachteiligte Personen profitieren können.

⁵ An der Konferenz vertreten waren das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, das Eidgenössische Personalamt EPA sowie die Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK, der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV, der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB, der Schweizerische Gewerbeverband SGV und Travail.Suisse.

⁶ Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich untersuchte im Auftrag des WBF (SECO) die Entwicklung und Verbreitung von Altersangaben in Stellenausschreibungen. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2016 zeigen, dass der Anteil von Stelleninseraten mit Altersgrenzen über die letzten zehn Jahre rückläufig war (2006: 16%, 2015: 6%).

Der Erhalt und Wiedereinstieg älterer Arbeitnehmender in KMU wird mit einer Onlinebroschüre gefördert.

Die bestehenden Sensibilisierungs- und Integrationsmassnahmen werden fortgeführt und wo möglich und sinnvoll in die Regelstrukturen übergeführt und etabliert⁷.

In diesem Sinne stimmen die Verbundpartner der folgenden gemeinsamen Erklärung zu:

Im Bestreben

- die Erwerbsintegration älterer Arbeitnehmender zu optimieren;
- den Fachkräftemangel zu bekämpfen; und
- das Inländerpotenzial besser zu nutzen,

bekennen sich die Teilnehmenden zur übergeordneten Zielsetzung und erklären sich bereit – im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten:

- den begonnenen Prozess fortzuführen;
- Best-Practice-Beispiele bekannt zu machen;
- Best-Practice-Beispiele umzusetzen;
- in die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit einer insgesamt alternden Erwerbsbevölkerung zu investieren;
- benachteiligende Praktiken abzulehnen; und
- eine wirksame Umsetzung der Stellenmeldepflicht zu unterstützen, von der auch ältere Stellensuchende profitieren können.

Weitere Schritte

Mit der dritten Konferenz konnten erneut Fortschritte erzielt werden. Dennoch gilt es, die Arbeiten fortzusetzen. Auch wenn gewisse Wirkungen der laufenden Massnahmen (insbesondere der Umsetzung der Stellenmeldepflicht und der Altersreform 2020) erst in einem mittel- bis langfristigen Zeitraum erkennbar sein werden, haben sich die Verbundpartner darauf geeinigt, die begonnenen Anstrengungen fortzuführen und voraussichtlich in einem Jahr eine weitere Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende abzuhalten. In der Zwischenzeit werden die beteiligten Akteure die Entwicklungen der Situation älterer Arbeitnehmender weiterverfolgen, die begonnenen Anstrengungen fortführen und die nächste Konferenz gemeinsam vorbereiten.

⁷ Siehe Massnahmentabelle im Anhang.

Anhang

Massnahme
1. Wiedereingliederung
<p>1.1. Der Verband der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden VSAA führt mit seinem Fachpool Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung regelmässige Fachveranstaltungen zu Vollzugsthemen durch. Das Thema „ältere Stellensuchende“ ist dabei mit auf der Agenda. Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden vertreten die Haltung, dass altersspezifische Normstrategien nicht für alle älteren Stellensuchenden sinnvoll sind. Viel erfolgsversprechender ist eine Strategie, welche sich an der individuellen Problemlage der stellensuchenden Person orientiert. Das Alter spielt eine wichtige, aber nicht die einzige Rolle. Damit rücken Fragen zur stetigen Weiterbildung der Arbeitnehmenden oder die möglichst gute Gestaltung der Arbeitgeberkontakte der RAV in den Vordergrund. Eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit wie dies aktuell beispielsweise die Kantone Zug und Aargau tun, kann unterstützend wirken.</p> <p>Durch einen aktiven Austausch können die Innovation und laufende Verbesserungen des Vollzugssystems gefördert werden. Der Erfahrungsaustausch ist damit eine ständige Aufgabe und wird vom VSAA weiter verfolgt.</p>
<p>1.2. Gestützt auf den kantonalen Erfahrungsaustausch sowie Erkenntnisse aus laufenden Studien, wurde in der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (AK ALV) die Frage von altersspezifischen Wiedereingliederungsstrategien diskutiert.</p> <p>Die AK ALV erachtet altersspezifische Wiedereingliederungsstrategien als nicht zielführend. Die Personalberater der RAV stimmen die Gestaltung des Beratungsprozesses auf den Einzelfall ab. Dieses Vorgehen ist für den Erfolg bei der Wiedereingliederung entscheidender als die Anwendung von zielgruppenspezifischen Normstrategien.</p>
<p>1.3. Am 16. Dezember 2016 verabschiedete die Eidgenössische Bundesversammlung im Ausländergesetz die Ausführung zum Artikel 121a der Bundesverfassung. Durch die Verankerung dieses Gesetzes werden in absehbarer Zeit die arbeitsmarktliche Transparenz und die Professionalität der RAV erhöht. Für Stellensuchende, so auch für ältere Stellensuchende, wird zugleich der Zugang zu offenen Stellen verbessert.</p>
2. Berufliche Qualifikation
<p>2.1. Gemäss der Erhebung über die kantonalen Angebote zur Berufs-, Studien und Laufbahnberatung wurden Handlungsempfehlungen zuhanden der EDK erarbeitet. Es ist zu prüfen, ob eine Vertiefung zur Beratungstätigkeit für ältere Arbeitnehmende Sinn macht.</p>
<p>2.2. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 5. April 2017 das WBF beauftragt, bis im November 2017 auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes ein Programm für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden im Bereich Grundkompetenzen, namentlich mit Blick auf die Digitalisierung der Wirtschaft, zu entwickeln. Die Massnahmen sollen es geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden ermöglichen, im Erwerbsleben zu verbleiben. Ebenfalls bis im November sind die allfälligen notwendigen finanziellen Ressourcen zu beziffern und dem Bundesrat zu beantragen.</p>
<p>2.3. Der Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse setzen sich bei ihren Mitgliederverbänden ein, dass sich Arbeitnehmende frühzeitig mit ihren Kompetenzen und ihrer persönlichen Situation auf dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen, damit bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten genutzt werden.</p>

<p>2.4. Der Arbeitgeberverband und der Gewerbeverband sensibilisieren ihre Mitgliederverbände, den bildungswilligen Mitarbeitenden berufliche Weiterbildungen im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse und Personalpolitik zu ermöglichen.</p>
<p>2.5. Der Bundesrat hat am 9. November das WBF beauftragt, im Rahmen der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2017–2020 eine Sensibilisierungskampagne für die berufliche Qualifizierung von Erwachsenen durchzuführen, die namentlich auch ältere Arbeitnehmende ansprechen soll. Im Rahmen dieser Kampagne kann der Bekanntheitsgrad der Informationsplattformen und Beratungsmöglichkeiten erhöht werden.</p> <p>Informationen zum Berufsabschluss für Erwachsene sind auf www.berufsbildungplus.ch, www.sbf.admin.ch, www.berufsbildung.ch und www.berufsberatung.ch zu finden.</p>
<p>2.6. Zahlreiche Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten bereits heute Weiterbildungsbestimmungen. Bei Verhandlungen zu neuen oder Verlängerung von bestehenden GAV ist zu prüfen, inwieweit Bestimmungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten neu aufgenommen oder bestehende Bestimmungen gegebenenfalls verstärkt werden könnten.</p>
<p>2.7. Das WBF und die kantonalen Arbeitsmarktbehörden zeigen die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingten beruflichen Umorientierungen auf. Besonders beleuchtet werden Bereiche mit einer hohen Langzeitarbeitslosigkeit von über 45-Jährigen sowie Bereiche mit ausgeprägtem Fachkräftemangel.</p>
<p>3. Sensibilisierung</p>
<p>3.1. Das WBF (SECO) hat unter Einbezug der Konferenzteilnehmenden eine Broschüre erarbeitet, die auf die unternehmerischen Herausforderungen im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmenden eingeht und Praxisbeispiele für den besseren Erhalt älterer Arbeitnehmenden illustriert.</p>
<p>3.2. Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber setzen sich dafür ein, in Stelleninseraten überall dort auf die Erwähnung des Lebensalters als Kriterium zu verzichten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist. Damit soll die Vorgabe dieses Kriteriums zur Ausnahme werden.</p> <p>Ende 2018 wird das Monitoring zu Altersgrenzen in Stelleninseraten wieder aktualisiert.</p>
<p>3.3. In verschiedenen Branchen bestehen Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit besonderen Schutzbestimmungen für langjährige ältere Mitarbeitende. Im vergangenen Jahr wurden in weiteren GAV entsprechende Bestimmungen aufgenommen. Bei Verhandlungen zu neuen oder Verlängerung von bestehenden GAV ist zu prüfen, inwieweit solche Bestimmungen neu aufgenommen oder gegebenenfalls verstärkt werden sollen.</p>
<p>4. Flexibilisierung des Rentenbezugs / Gestaltung der beruflichen Phase vor der Pensionierung</p>
<p>4.1. Die Kantone verfolgen die Entwicklung der Optimierung der Vorsorgereglemente bei der Bundesverwaltung. Mögliche Verbesserungen können zuhanden der kantonalen Institutionen empfohlen werden.</p>
<p>4.2. Resultat Abstimmung Parlament zur Altersvorsorge 2020: sowohl in der 1. Als auch in der 2. Säule sieht die vom Parlament verabschiedete Vorlage eine starke Flexibilisierung des Rentenbezugs vor.</p>
<p>4.3. Die Bundesverwaltung setzt sich im Rahmen der Personalstrategie 2016-2019 dafür ein, dass sie auch künftig eine attraktive Arbeitgeberin ist, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht wird. Dabei soll auch</p>

das Potenzial älterer Mitarbeitender genutzt werden. Ein wesentliches Ziel der Bundesverwaltung ist, die Mitarbeitenden bis zum ordentlichen Pensionierungsalter motiviert und leistungsfähig im Arbeitsprozess zu halten. Dazu wird ein Konzept „Übergangsmangement – Gestaltung der beruflichen Phase vor der Pensionierung“ erarbeitet.