

Gemeinsame Schlussklärung

Vierte Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Bern, 26.04.2018*

Ältere Arbeitnehmende am Schweizer Arbeitsmarkt

Ältere Arbeitnehmende machen einen immer grösseren Anteil der Erwerbsbevölkerung aus. Im Jahr 2017 entsprach der Anteil von Personen ab 55 Jahren am gesamten Arbeitsangebot bereits 18%, während es 2007 erst 16% waren. Das Durchschnittsalter von Mitarbeitenden in industriellen KMU liegt um die 50 Jahre, in industriellen Grossunternehmen bei 47 Jahren. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich bei den Dienstleistungen.

Die Bedeutung der über 50-jährigen Personen für den Arbeitsmarkt steigt ebenso wie die Bedeutung der Frage, wie diese möglichst gut und dauerhaft im Arbeitsmarkt integriert bleiben. Dieser Frage müssen sich alle Arbeitsmarktakteure stellen, vom einzelnen Arbeitnehmenden bis hin zu den Unternehmen, den Sozialpartnern und den staatlichen Behörden.

Die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende widmet sich dieser Frage. Die Ergebnisse der bisherigen Konferenzen legen in der Essenz einen **Grundsatz** zur Optimierung der Erwerbsintegration älterer Arbeitnehmender nahe:

Kultureller Wandel, gute Arbeitsbedingungen und lebenslanges Lernen bilden die Grundlage für eine aktive berufliche Entwicklung.

Eine aktive Laufbahnplanung zieht sich vom Berufseinstieg bis zur ordentlichen Pensionierung hin und erfordert während der gesamten Zeitspanne regelmässige Lagebeurteilungen.

Die Gestaltung der beruflichen Laufbahn liegt in erster Linie in der Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmenden. Nichtsdestotrotz wird die Gestaltung der beruflichen Laufbahn auch durch Arbeitgeber, Berufs- und Branchenverbände, Kantone und Bund beeinflusst. Die Möglichkeit zur aktiven Laufbahnplanung erfordert somit die Aufmerksamkeit aller beteiligten Akteure. In vielerlei Hinsicht sind sich jedoch die einzelnen Akteure dieser Rolle oft noch nicht genügend bewusst. Der kulturelle Wandel bezieht sich auf das Schaffen von Bewusstsein für die Rolle, welche die verschiedenen Arbeitsmarktakteure bei der Ermöglichung einer aktiven Laufbahnplanung spielen.

Ebenso sind gute Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne erforderlich, damit die Arbeitnehmenden in die Lage versetzt werden, ihre Laufbahn aktiv zu planen. Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten, Verantwortung, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie physische und psychische Beanspruchung können die Möglichkeiten zur aktiven Laufbahnplanung entscheidend beeinflussen.

Eine weitere zentrale Grundlage ist das lebenslange Lernen. Lebenslanges Lernen setzt die Bereitschaft voraus, sich aktiv mit der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und beruflichen Laufbahn auseinanderzusetzen sowie diese fortlaufend entlang den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes weiterzuentwickeln. Vorausgesetzt wird aber auch, dass die Informationen und Instrumente zur Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit verfügbar sind, die Arbeitgeber gemäss ihrer Verantwortlichkeiten Unterstützung anbieten – indem sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen – und geeignete Lern- und Beratungsangebote bestehen.

*Der Nationalen Konferenz ist ein Treffen mit Betroffenenorganisationen am 23. April vorausgegangen, an welcher verschiedene Anliegen geäussert wurden, die in diese Schlussklärung Eingang gefunden haben.

Gemeinsame Erklärung

Die Teilnehmenden der Konferenz stimmen der folgenden Erklärung zu:

- Arbeitgeber setzen sich nach Massgabe ihrer Möglichkeiten und ihrem eigenen Interesse für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitnehmender ein. Sie bieten Arbeitsbedingungen an, welche die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden unterstützen und schaffen ein günstiges Umfeld für Bildung im Betrieb. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber, die Berufsverläufe ihrer Belegschaft insgesamt an einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt zu orientieren und das Arbeitskräftepotenzial älterer Arbeitnehmender zu nutzen, um sich im Wettlauf um Fachkräfte einen Wettbewerbsvorteil zu schaffen.
- Arbeitnehmende setzen sich aktiv und bis zum freiwilligen Austritt aus dem Arbeitsmarkt mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auseinander und optimieren dieselben. Es liegt im Interesse der Arbeitnehmenden, das eigene Berufsprofil mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes abzustimmen, um den Verbleib im Arbeitsmarkt sicherzustellen.
- Bund und Kantone stellen Rahmenbedingungen und Angebote sicher, welche Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildungen und Beratungsangeboten gewährleisten sowie Anreize für einen möglichst langen Verbleib im Arbeitsmarkt setzen. Es liegt im Interesse des Staates, einen ausgeglichenen und flexiblen Arbeitsmarkt sowie eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung zu wahren.
- Bisherige Analysen sowie eine anlässlich der ersten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende angeregte Umfrage bei den Kantonen beurteilen die bestehenden Instrumente der Arbeitslosenversicherung zur raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt von unterschiedlichen Zielgruppen als ausreichend und zielführend. Im Rahmen der auf 1. Juli in Kraft tretenden Stellenmeldepflicht werden zudem die Wiedereingliederungs- und Vermittlungsinstrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung weiter ausgebaut. Davon werden vor allem auch ältere Stellensuchende profitieren. Auf Wunsch der Sozialpartner und basierend auf Rückmeldungen der angehörten Betroffenenorganisationen wird das WBF (SECO) jedoch die Beratungsdienstleistungen in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) namentlich für ältere Stellensuchende erneut auf ihre Wirksamkeit hin prüfen und die Kantone gegebenenfalls mit konkreten Optimierungsvorgaben unterstützen.
- Bund, Kantone und Sozialpartner prüfen Vorschläge, mit denen finanzielle und soziale Probleme durch drohende Aussteuerungen von älteren Arbeitslosen verhindert werden können.

Gemeinsame Botschaften

- «Älterwerden im Beruf bringt ein Plus an wertvoller Erfahrung. Die Erfahrung verändert aber auch Bedürfnisse und Perspektiven, entsprechend ist eine Veränderung des kulturellen Umfelds, der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements erforderlich.
- Ältere Arbeitnehmende werden in wenigen Jahren die Mehrheit der Erwerbstätigen und sind heute schon unverzichtbare Leistungsträger.
- Ältere Arbeitnehmende sollen künftig aufgrund der demografischen Entwicklung in viel stärkerem Ausmass zu Trägern von Innovationen und Veränderungen werden.
- Unternehmen, die sich vorausschauend auf die demografische Entwicklung einstellen, schaffen sich einen Wettbewerbsvorteil.
- Unternehmen müssen sich dem verschärften Wettbewerb um Arbeitskräfte stellen und sich an die demografische Veränderung anpassen.

- Gesamtarbeitsverträge sind ein wichtiges Instrument, um geeignete Rahmenbedingungen zur aktiven Laufbahnplanung zu schaffen.
- In der Betriebskultur der Zukunft wird Diversity als Chance wahrgenommen.
- Regelmässige Standortbestimmungen führen zu bewussteren und erfolgreicherer Laufbahnentscheidungen und tragen dazu bei, die Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitnehmender zu erhalten.
- Die Wirtschaftskraft der älteren Arbeitnehmenden ist hoch, wird in einzelnen Bereichen aber noch zu wenig wahrgenommen.
- Eine aktive Laufbahnplanung soll nicht nur den Berufseinstieg erleichtern, sondern eine befriedigende berufliche Laufbahn ermöglichen.
- Der Erhalt der persönlichen Arbeitsmarktfähigkeit ist eine Daueraufgabe und in erster Linie in der Selbstverantwortung der Arbeitnehmenden.
- Arbeitsmarktfähigkeit setzt Selbstreflexion und Lernen voraus, sowohl seitens der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber.
- Die heutige Arbeitswelt fordert eine fortwährende Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten, um am Arbeitsmarkt zu bestehen und erfolgreich zu sein.
- Der Arbeitsmarkt verlangt von den Arbeitnehmenden, dass sie in ihrem Arbeitsleben mehrmals die Frage nach der Berufswahl stellen und beantworten müssen.
- Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung wird für Erwachsene immer wichtiger.

Mit diesen Botschaften soll nicht nur die Eigenverantwortung des einzelnen Menschen für seine berufliche Laufbahn unterstrichen werden, sondern auch, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigen sollen und Bund und Kantone in Ergänzung zur individuellen Selbstverantwortung und zum Angebot Privater dazu beizutragen haben, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend beruflich weiterentwickeln können.

Fazit / Nächste Schritte

Die getroffenen Massnahmen in den Bereichen Wiedereingliederung, beruflichen Qualifikation, Sensibilisierung und Flexibilisierung des Rentenbezugs werden weitergeführt und in den jeweils zuständigen Strukturen zielgerichtet adressiert. Zusätzlich wird mit der Inkraftsetzung der Stellenmeldepflicht die Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen gestärkt, so dass auch ältere Stellensuchenden davon profitieren können.