



**Ihr Partner
für Job-Integration und Arbeitsmarkt**

Konferenz für Alter und Arbeitsmarkt 50plus Forderungen und Anliegen



Verein 50plus outIn work

Postfach 3649, CH-6002 Luzern, mobil: 079 821 03 86

info@50plusoutinwork.ch, www.50plusoutinwork.ch

Realität auf dem Arbeitsmarkt 50plus

März 2015

O-Ton-Antwort eines Job-Vermittlers auf eine Bewerbung einer Fachkraft 50plus

„Besten Dank für Ihre aussagekräftigen Unterlagen. Momentan ist der Arbeitsmarkt sehr von den Wünschen der Arbeitgeber dominiert. Ich als Personalberater bin in einer Lieferantenposition und muss dabei den jeweiligen Kundenwünschen gerecht werden.

*Leider ist es so, dass bei mir für die meisten ausgeschriebenen Stellen eine maximale **Altersgrenze von 40 Jahren** genannt wurde.*

Darum denke ich, kann ich Ihnen keinen Mehrwert mit einer Betreuung durch mich bieten kann und dass Sie mit Direktbewerbungen mehr Erfolg haben. Es wäre schade, wenn ich bei Ihnen Hoffnungen wecke, die ich nicht erfüllen kann. Was ich auch selber bedaure.“

Für ein würdiges Altern

Viele ältere Erwerbslose kommen sich vor wie Müll, der zur Entsorgung bereiht steht.



ALTERUNG IST CHEFSACHE

MANAGEMENT SUMMARY	1
ARBEITSMARKT	4
SOZIALVERSICHERUNG	12
WEITERBILDUNG / AUSBILDUNG	16
SOZIALHILFE	20

März 2015

Auskunft
Heidi Joos
Tel. 079 821 03 86

Ein Dankeschön an alle, die uns ihre Erfahrungen mit der Diskriminierung des Alters auf dem Arbeitsmarkt mitgeteilt und somit indirekt zum Zustandekommen des Forderungskataloges beigetragen haben.

MANAGEMENT SUMMARY

Die Alterung der Bevölkerung sowie der wachsende Anteil der Älteren an den Belegschaften wird für alle Industrienationen zu der Herausforderung der nahen Zukunft. Die UNO spricht in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit eines Paradigmawechsels. Wenn sich bis anhin die Arbeitnehmenden an den Bedingungen am Arbeitsplatz auszurichten hatten, so wird der Wechsel darin bestehen, dass sich die Arbeitsbedingungen in Zukunft den Bedürfnissen der unterschiedlichen Alterssegmenten der Belegschaften anzupassen haben. Das im Hinblick auf die Notwendigkeit eines längeren Arbeitslebens, das sich in Einklang befindet mit dem wachsenden Wohlbefinden der Arbeitnehmenden.

Das bedingt einen Kulturwechsel, nicht nur des Human Resources Managements, sondern der gesamten Gesellschaft. Die Alterung der Gesellschaft wird gemäss UNO Auswirkungen auf alle gesellschaftlichen Bereiche (Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, Recht, Planung) haben.

Der Verein befürchtet vor diesem Hintergrund, dass das von den Sozialpartnern gewählte Vorgehen mit der Gründung einer nationalen Konferenz Alter und Arbeitsmarkt 50plus, die sich nach dem Modell der ehemaligen Lehrstellenkonferenz formiert, zwar ein Schritt in die richtige Richtung ist, den Handlungsbedarf aber unzureichend abdeckt. Der unaufhaltsame Alterungsprozess der Gesellschaft bedingt weitergehende Veränderungen und politische Massnahmen als den Fokus auf dem zu erwartenden Mangel an Fachkräften. Er wird u.a. auch Auswirkungen zeigen auf das Verhältnis der Industrienationen zu den ärmeren Ländern und umgekehrt.

Der Wandel von Werten und Einstellungen benötigt seine Zeit und fordert vom Einzelnen sehr viel ab. Je glaubwürdiger eine Regierung vermittelt, dass es ihr in erster Linie um das Wohlergehen der Mehrheit der Bevölkerung geht und weniger um Profitmaximierung einer Minderheit, desto eher wird der Wandel seinen positiven Verlauf nehmen. In den Fokus der politischen Diskussion gehört darum die Optimierung des Wohlergehens der alternden Bevölkerung und nicht der Mangel (an Fachkräften).

Auf organisatorischer Ebene wünschen wir uns eine Task-Force, die sich aus Mitarbeitenden aller Departemente des Bundes zusammensetzt, die mit einem Rahmenkredit ausgestattet wird. Finnland, ein Land, das sich aufgrund der demografischen Zusammensetzung seiner Bevölkerung schon vor einigen Jahren herausgefordert sah, die Thematik rund um die alternde Gesellschaft politisch anzugehen, hat seinen Prozess im Handbuch «Towards a longer worklife» nicht nur hervorragend dokumentiert, Finnland hat es auch mittels

zahlreicher Massnahmen geschafft, den Anteil der älteren Bevölkerung an den Erwerbstätigen wirksam zu erhöhen. Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Die in der Vergangenheit wenig vom Erfolg gekrönten Strategien des Arbeitgeberverbandes machen deutlich, dass der erforderliche Kulturwandel zur Chefsache der Bundesregierung erklärt werden muss.

Das Aufgabenspektrum einer zu bildenden Task-Force soll sich auf die Empfehlungen der Internationalen Organisationen abstützen, die bereits in den 80er Jahren zuhanden der Mitgliederländer formuliert wurden.

Empfehlungen der Internationalen Arbeitsbehörde ILO sowie der Weltgesundheitsorganisation WHO zum Thema Aging:

Die Empfehlungen der IAO und der WHO sind ähnlich, letztere sind aber konkreter. Eine wichtige Einsicht beider Organisationen: Bis anhin mussten sich die Arbeitnehmer den Arbeitsbedingungen anpassen, jetzt geht es darum, die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sie passend sind für ältere Arbeitnehmende.

Ein Expertengremium der WHO stellte die folgenden Empfehlungen für ihre Mitgliedsstaaten zusammen:

1. Die Regierungen sollten Aktionspläne ausarbeiten, um den älteren Mitarbeitenden sozial sinnvolle Arbeit zu gewährleisten. Dieses Ziel soll durch entsprechende Gesetze gewährleistet werden.
2. Die Regierungen sollten die Arbeitsmarkt-Partner dazu auffordern, Arbeitsbedingungen und Gesundheits-Dienste so zu schaffen, dass ein Arbeiten bis ins hohe Alter möglich wird.
3. Regierungen sollten Lohn- und Anreiz-Systeme schaffen, damit Arbeitnehmende möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben.
4. Arbeitgeber sollen die Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eruieren.
5. Arbeitgeber sollen Führungskräfte, Manager, HR-Verantwortliche hinsichtlich der Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden und ihrer Arbeitsumgebung schulen.
6. Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie Ärzte und Krankenschwestern, Physiotherapeuten, Sicherheitsingenieure sollten mit dem Wissen über das Altern bei der Arbeit im Rahmen ihrer Aus-, Fort und ergänzenden Bildung ausgebildet werden.
7. Forschung ist notwendig, um die Stärken und die besonderen Bedürfnissen älterer Mitarbeitenden zu eruieren. Die Forschung sollte in der Lage sein, zwischen Umwelt- und biologischen Wirkungsfaktoren zu unterscheiden. Weitere Kenntnisse sind gefragt bezüglich Hilfestellungen für den Alterungsprozess in Betrieben.

8. Die Studien sollten auch die Entwicklung und Erprobung von Methoden umfassen, welche die Bedürfnisse und Potenziale der älteren Arbeitnehmenden in Bezug auf Arbeit umfassen.
9. Um die Entwicklung von altersbedingten Gesundheitsproblemen und Beschäftigungsfragen zu ermöglichen, sollten in regelmäßigen Abständen Daten über Arbeitsunfälle, Fehlzeiten und den Rentenstand nach Geschlecht, Arbeitsaufgaben und Alter gesammelt werden. Datenbanken sollen Aufschluss geben über den Beschäftigungszustand und die jeweiligen Probleme älterer Mitarbeitenden.
10. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich gegenseitig unterstützen in Bezug auf die Weiterbildung am Arbeitsplatz, in Bezug auf Gesundheit und Lebens motivierendem Verhalten. Programme sollten unterstützt werden zu den Themen Essen, Alkohol und Bewegung.

Weitere Empfehlungen der WHO

- Arbeitsfähigkeit, nicht das Alter sollte die Grundlage für die Bewertung der Arbeitnehmenden sowie der Einzustellenden sein.
- Arbeitgeber sollten die Arbeitsplätze so flexibel gestalten, dass sie passend sind für alle Altersstrukturen.
- Arbeitnehmende sollten in alle Entscheide eingebunden sein, die ihre Arbeit betreffen.
- Arbeitszeitregelungen sollten flexibel genug gestaltet werden, um eine Arbeitsteilung zu ermöglichen sowie Teilzeitarbeit und Zeiten der Abwesenheit aus persönlichen Gründen. Arbeitnehmer sollten ermutigt werden, Teilzeit zu arbeiten, statt sich frühzeitig pensionieren zu lassen.
- Die Weiterbildung sollte Bestandteil jedes Beschäftigungsverhältnisses sein. Insbesondere sollten Arbeitnehmende auch hinsichtlich technischer Entwicklungen am Arbeitsplatz rechtzeitig ausgebildet werden. Die Weiterbildung sollte die Arbeitnehmenden so unterstützen, dass sie bis ins hohe Alter arbeitsmarktfähig bleiben.

Der Verein 50plus outIn work hat aus Sicht der von Altersdiskriminierung Betroffenen heraus Handlungsbedarf in den Bereichen Arbeitsmarkt, Arbeitslosenversicherung, Sozialversicherung, Bildung und Sozialhilfe ausgemacht und daraus konkrete Forderungen abgeleitet. Dabei wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

ARBEITSMARKT

Ohne Inländervorrang geht es nicht

Die steigende Anzahl älterer Erwerbsloser steht in klarem Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit. Aus der Analyse der Abstimmung vom 9. Februar 2014 geht zudem hervor, dass sich eine Mehrheit der älteren Stimmbürgerinnen und -bürger aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder Verdrängung durch billigere Arbeitskräfte aus dem Ausland für die Masseneinwanderungs-Initiative ausgesprochen hat. Ohne Inländervorrang wird sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt für die einheimische Bevölkerung weiter verschärfen. Wissen und Erfahrungen im Umgang mit dem Inländervorrang sind bei den Behörden bereits gegeben. Der Bundesrat wird gefordert, rasch zu handeln.

Das Anliegen nach einem Inländervorrang gegenüber der Europäischen Union ist **nicht Ausdruck von Fremdenfeindlichkeit**. Im Gegenteil. Dank des Standortvorteils ist es der Schweiz in den letzten Jahren gelungen, einen Teil des Personalbedarfs über die Abwerbung von Fachpersonal aus dem Ausland zu decken. Somit prellte sie deren Herkunftsländer, die zuvor die Ausbildungskosten berappten, indirekt um Millionen von Staatsgeldern. Aufgrund der fortschreitenden Alterung der Bevölkerung, die für alle Industrienationen zu der Herausforderung werden wird, sehen sich diese vermehrt zu Anstrengungen gezwungen, um die Abwanderung ihrer Fachkräfte zu verhindern.

Die Rückbesinnung der Nationen auf eine sorgfältige Pflege der eigenen Arbeitnehmenden birgt die Chance, sich gleichzeitig in Richtung einer nachhaltigen Postwachstumsökonomie zu entwickeln. Als Postwachstumsökonomie* wird eine Wirtschaft bezeichnet, die ohne Wachstum des Bruttoinlandsprodukts über stabile, wenngleich mit einem vergleichsweise reduzierten Konsumniveau einhergehende Versorgungsstrukturen verfügt. Das Konzept der Postwachstumsökonomie orientiert sich an einer Suffizienzstrategie und dem partiellen Rückbau industrieller, insbesondere global arbeitsteiliger Wertschöpfungsprozesse zugunsten einer Stärkung lokaler und regionaler Selbstversorgungsmuster. Enthalten sind zudem Ansätze der Geld- und Bodenreform.

Öffentliche Kampagnen zur Imagekorrektur rund um die Alterung

Obwohl die unten aufgeführte Massnahme bereits im Seco Bericht von 2005 über die Partizipation älterer Arbeitnehmenden aufgelistet ist, wurde sie bis heute nicht umgesetzt:

* Das Konzept der Postwachstumsökonomie wurde an der Oldenburger Universität u.a. von Prof. Nicko Paech entwickelt.

«Das EVD (heute WBF) erarbeitet zusammen mit den andern Departementen, der Wirtschaft und den Sozialpartnern eine Informationskampagne, welche die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der älteren Arbeitnehmer positiv beeinflussen soll (Sensibilisierung, Aufräumen mit falschen Vorurteilen, Best practice).»

Förderung der Arbeitsmarktforschung

Die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit Älterer soll durch geeignete Forschungsprojekte gestützt werden.

Monitoring und Berichtswesen über die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit

Der Prozess der Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit Älterer soll mittels Monitoring regelmässig überprüft werden. Die Öffentlichkeit soll regelmässig über die Fortschritte informiert werden.

Gesetz gegen Diskriminierung

Die Diskriminierung, die eine grobe Verletzung der Menschenrechte darstellt, ist heute lediglich auf Verfassungsstufe geregelt. Eine entsprechende parlamentarische Initiative wurde 2009 mehrheitlich verworfen. Die geltende Gesetzgebung enthält somit keine Bestimmung, die eine Verhängung von Sanktionen gegen die Betriebe erlauben würde, und es gibt auch keine für derartige Angelegenheiten zuständige Stelle.

Richtlinien gegen altersbedingte Diskriminierung in den Betrieben

Beinahe alle OECD-Länder mit Ausnahme der Schweiz kennen Richtlinien gegen die altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz. Neuere Studien haben gezeigt, dass die Wirkung solcher Bestimmungen gegeben ist (OECD-Bericht 2014 S.24).

Richtlinien Bevorzugung älterer Jobsuchender bei der Besetzung von Stellen

Geltungsbereich: Öffentlich rechtliche Institutionen und öffentlich rechtliche Körperschaften, welche von der öffentlichen Hand subventioniert werden. Die Umsetzung soll gestützt auf das Genfer-Modell erfolgen.

Gesetzliche Regelung der Arbeit auf Abruf als vordringliches Anliegen

Arbeit auf Abruf: Die vierfache Falle für ältere Frauen

Die Schweiz liegt bei der Beschäftigungsquote der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren auf den vorderen Rängen (Rang 5). Bei den Frauen jedoch fällt sie auf Platz 15 zurück. Dies liegt in erster Linie daran, dass die Schweiz das OECD-Land mit dem höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden ist. So waren gemäss OECD-Bericht 59 % der 55- bis 64-jährigen Schweizerinnen in Teilzeitbeschäftigung. Die Praxis zeigt, dass ältere weibliche Jobsuchende vorwiegend nur noch Jobs im

Beschäftigungsverhältnis Arbeit auf Abruf erhalten. Viele Betroffene würden es aber vorziehen, in einer Festanstellung mit einem höheren Pensum zu arbeiten.

Die Stundenlöhne der Arbeit auf Abruf liegen im Durchschnitt rund 20 Prozent tiefer als Stundenlöhne in Festanstellungen. Das geht aus entsprechenden Untersuchungen hervor. Die Arbeitsverträge laufen oft über Zeitverleihunternehmen, die ihrerseits an der Vermittlung verdienen. Die Jahreslohnsummen dieser Arbeitsverhältnisse werden vielfach bewusst so festgelegt, dass sie nicht unter die Pflicht des BVG fallen. Betroffene sind somit doppelt geprellt; einmal durch tiefere Löhne und dann, in dem sie im Alter ohne Pensionskassenleistungen dastehen. Viele der Betroffenen sind Wiedereinsteigerinnen aber auch Frauen, die zuvor ein Leben lang gearbeitet haben und ihre Freizügigkeits-Gelder nach einer Periode der Erwerbslosigkeit nicht mehr bei einer Pensionskasse anlegen können.

Vor diesem Hintergrund schlägt der Bundesrat in seinem Paket zur Revision der Sozialversicherungen zu Recht eine Herabsetzung der BVG-pflichtigen Lohnsumme auf 14 000.- Franken vor. Obwohl diese Massnahme bereits von der vorberatenden Kommission zurückgewiesen wurde, soll sie zwingend Teil der Revision bleiben.

Eine dritte Falle der Vertragsform Arbeit auf Abruf zeigt sich für ältere Personen im Rahmen der Erwerbslosigkeit. Zwecks Entlastung der Arbeitslosenkassen werden ältere Versicherte gezwungen, als Zwischenverdienst ein Arbeitsverhältnis auf Abruf einzugehen. Dauert dieses Verhältnis im Zeitraum der Rahmenfrist der Arbeitslosenkassen mehr als ein Jahr, geht die Arbeitslosenversicherung von einem Normalarbeitsverhältnis aus. Der Nachteil dieser Umwandlung des Zwischenverdienstes in ein Normalarbeitsverhältnis liegt darin, dass die im Status der Arbeit auf Abruf geleistete Arbeit Versicherte nicht mehr zur Eröffnung einer weiteren Rahmenfrist berechtigt. Damit verbunden ist ein geschmälertes Einkommen.

Eine weitere Falle in der Kaskade des obigen Fallbeispiels zeigt sich bei der nachträglichen Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Ein Normalarbeitsverhältnis berechtigt in der Regel zum Bezug von Arbeitslosengeld. Bei der Arbeit auf Abruf lässt sich aber meistens keine Normalarbeitszeit berechnen. Somit ist kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung gegeben. Damit von einer Normalarbeitszeit ausgegangen werden kann, dürfen die Beschäftigungsschwankungen gemäss Gesetz in den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20% nach unten oder nach oben ausmachen. Übersteigen die Beschäftigungsschwankungen bereits in einem Monat die höchstens zulässige Abweichung, kann nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden. Sobald jemand Ferienablösung für andere tätigt, kann es zutreffen, dass sich dadurch keine Normalarbeitszeit nach obiger Definition mehr berechnet lässt. Die Flexibilität der Arbeitnehmenden wird somit erneut bestraft, in dem kein Anspruch auf Arbeitslosengeld gegeben ist.

Kündigungsschutz

Gemäss Bundesgerichtsentscheid 4A 384/2014 gilt für ältere Arbeitnehmende mit langjähriger Dienstpflicht bei Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses eine besondere Fürsorgepflicht. Es besteht namentlich Anspruch darauf, rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört zu werden, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, welche eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Ein absoluter Kündigungsschutz für diese Kategorie von Arbeitnehmenden besteht indes dennoch nicht, würde ein solcher doch das Prinzip der Kündigungsfreiheit grundsätzlich in Frage stellen, so das Urteil. Es gilt zu prüfen, welche Auswirkungen die Einschränkung der Kündigungsfreiheit für die Alterskategorie ab 55 Jahren im Zusammenhang mit einer Überbrückungsrente ab 55 Jahre für den Arbeitsmarkt hätte.

Anstellungs-Marketing vor Ort in den Unternehmen

Gemeinsam mit den Sozialversicherungen (IV, ALV, Sozialhilfe) soll vor Ort in den Unternehmen ein Marketing zur vermehrten Einstellung älterer Arbeitnehmenden betrieben werden. U. a. soll die Altersstruktur der Arbeitnehmenden von den Unternehmen zwingend erhoben und in den Geschäftsberichten veröffentlicht werden. Ebenfalls gilt es die Altersstruktur der Neueinstellungen auszuweisen.

Age-Management in den Unternehmen

Bereitstellung eines KMU-Werkzeugkastens für die Einführung und Implementierung eines Age-Managements in den Unternehmen. Siehe dazu deutsches und finnisches Modell. Im Zentrum der Aktivitäten rund um ein längeres und gesundes Arbeitsleben soll das Wohlbefinden sowie die Wertschätzung der Mitarbeitenden stehen.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Transparente, allgemeinverständliche Arbeitslosenstatistik

Die Zahlen und Begrifflichkeiten der heutigen Arbeitslosenstatistik sind teilweise irreführend. Das Bundesamt für Statistik kommuniziert vorwiegend die Arbeitslosenzahlen. Die Öffentlichkeit schliesst daraus, dass diese alle bei der Arbeitslosenversicherung erfassten Versicherten umfassen. Tatsächlich aber sind diejenigen Versicherten, die an Beschäftigungsmassnahmen oder Kursen teilnehmen, darin nicht eingeschlossen. Die Gesamtzahl der tatsächlich von Arbeitslosigkeit betroffenen zeigt sich erst bei der Anzahl Stellensuchender, die aber von offizieller Seite her gegenüber den Medien nicht kommuniziert wird. Um die offiziellen Arbeitslosenzahlen tief zu halten sind viele Ämter versucht, Versicherte in unsinnige Massnahmen zu schicken. Dies zeigt sich besonders bei den Langzeitarbeitslosen, die ein Indikator für die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes sind. Die Arbeitslosenzahlen sollten in Zukunft alle bei der Versicherung gemeldeten Versichertensegmente abbilden, und das nach Altersgruppen. Ebenfalls gilt es, die Anzahl der Ausgesteuerten in das Statistik-Tool «Amstat» aufzunehmen und dies ebenfalls segmentiert nach Altersschritten.

Fokus der Kundensicht verstärken

Die Schweiz gehört zu den OECD-Ländern, die am häufigsten Sanktionen gegen Arbeitslose – die vermeintlich ihre Pflichten nicht erfüllen – verhängen. Viele Versicherte leiden unter dieser sanktionsfreudigen Kultur, insbesondere ältere. Die mit Arbeitslosigkeit einher gehende psychische Belastung wird dadurch verstärkt. In der Tendenz wirkt es der Zielsetzung einer möglichst raschen Integration in den Arbeitsmarkt entgegen. Das Seco soll mittels Leistungsvereinbarungen bei den Kantonen für die Durchsetzung eines kundenfreundlichen Leitbildes, analog jenem des Kantons Bern, besorgt sein.

Arbeitsmarktnähe durch altersgerechtes Case-Management

Bei den älteren Versicherten zeigt sich eine grosse Unzufriedenheit mit den Leistungen der RAV. Die regionalen Arbeitsvermittlungsstellen lösen weder den Anspruch der aktiven Stellenvermittlung noch denjenigen der ressourcenstärkenden Beratung ein. Im Vordergrund der Kontrollgespräche steht die Kontrolle der getätigten Arbeitsbemühungen seitens der Arbeitslosen. Viele Ältere wären aber auf eine gezielte Unterstützung angewiesen, auf Personalberatende, die den Kontakt zur Wirtschaft herstellen, oder die sie in zieldienlichen Weiterbildungsleistungen unterstützen. Das Seco erstellt zwar Wirkungs-Analysen, doch diese beziehen sich lediglich auf die bestehende Leistung und sagen nichts darüber aus, ob es allenfalls noch zieldienlichere Modelle der Beratungs- und Vermittlungsarbeit gäbe. Das heutige Case-Management-Modell der IV-Früherfassung, das pro Beratenden weniger Kunden-Dossiers vorsieht, lässt den Beratenden Zeit für Kontakte mit potentiellen Arbeitgebern. Der Weiterbildungsbedarf der Versicherten sowie die

geleisteten Einarbeitungszuschüsse seitens IV werden mit diesem System mit den Arbeitgebern ausgehandelt. Das vielversprechende Modell der IV-Früherfassung sollte als Pilotprojekt für die Beratung von älteren Stellensuchenden umgesetzt werden. Die Beratenden sind speziell auszubilden bezüglich der Thematik des Alters und des Alterns bezogen auf den Arbeitsmarkt.

Förderung der Innovationskultur

Innovationskultur sowie ein Denken in Marketing-Kategorien sollen allgemein bei den Arbeitsmarktbehörden gefördert werden.

Im Rahmen der Walraff-Reportage zu den deutschen Jobcentern wurde das Beispiel eines erfolgreichen Programms aus den Niederlanden vorgestellt. Stellensuchende joggen gemeinsam mit Arbeitgebern von KMUs, um sich danach beim Frühstück auf gleicher Augenhöhe auszutauschen. Zu prüfen gilt es auch, ob das in St. Gallen mit Erfolg praktizierte Mentoring-Programm für ältere Jobsuchende nicht auf alle Kantone ausgedehnt werden soll. Gefördert werden soll auch der Kontakt von Anbietern von arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Wirtschaft.

Förderung von individuellen Weiterbildungsmassnahmen mit anerkannten Abschlüssen

Die Arbeitsmarktbehörden fördern in erster Linie die kollektiven arbeitsmarktlichen Massnahmen. Diese führen in den meisten Fällen weder zu anerkannten Zertifikaten noch tragen sie zu einer Stabilisierung der psychischen Gesundheit von Versicherten bei. Die Zwangszuweisungen in wenig zielführende arbeitsmarktliche Programme verstärken vor allem bei älteren Erwerbslosen die psychischen Belastungen. Das Kosten-Nutzenverhältnis der kollektiven arbeitsmarktlichen Massnahmen ist in vielen Fällen umstritten. Hinzu kommt, dass die im Voraus eingekaufte Anzahl Plätze Ämter dazu verleiten, Versicherte in Massnahmen zuzuweisen, um das Kontingent aufzufüllen, oder aber, um die Statistik zu beschönigen. Stellt man dieses Verhalten in das Verhältnis der Kosten eines Beschäftigungsplatzes pro Person und Tag von 91 Franken (über 12 000 Franken für ein halbes Jahr), so wirft dieses Vorgehen die Frage auf, ob das Geld nicht zieldienlicher angelegt wäre in der Förderung von Ausbildungsmassnahmen, die zu anerkannten Abschlüssen führen. Insbesondere bei älteren Versicherten soll vermehrt in anerkannte Weiterbildungsmassnahmen, also in individuelle Massnahmen, investiert werden. Seitens der Beratenden würde dies eine zusätzliche Qualifizierung und Arbeitsmarktnähe erfordern.

Einsprachefähige Zuweisungsentscheide in arbeitsmarktliche Massnahmen

Die Zuweisungen in arbeitsmarktliche Massnahmen berechtigen nach geltender Rechtsprechung des Seco nicht zur Einsprache. Versicherten wird dabei zu Unrecht das schutzwürdige Interesse am Zwangszuweisungsentscheid von RAV-Beratenden aberkannt. Eine Einsprache kann erst im Rahmen eines Abbruchs der Massnahme erfolgen. Versicherte jedoch können sich einen Abbruch einer nicht indizierten Massnahme nicht leisten, weil dies

oft mit monatelangem Warten auf Arbeitslosengelder verbunden ist. Die Zuweisungen der Arbeitsmarktbehörden haben dadurch nicht nur Zwangscharakter, sie bieten Beratenden Raum für Willkürverhalten, das sich an Disziplinierung orientiert. Viele ältere Versicherte leiden unter dieser Willkür. Immer wieder gilt es auszumachen, dass Versicherte sich mit Antidepressiva eindecken, um die Massnahme zu überstehen. Das widerspricht der Pflicht der Arbeitsmarktbehörden zur Stabilisierung der von Arbeitslosigkeit Betroffenen.

Ombudsstelle für ALV-Versicherte und Sozialhilfe-Beziehende

Zürich kennt seit kurzem eine Ombudsstelle für diese Zielgruppe, die bereits wenige Wochen nach der Eröffnung heillos ausgebucht war. Die Praxis des Vereins 50plus outIn work bestätigt ebenfalls ein grosses Bedürfnis nach niederschwelliger Rechtsberatung. Vor allem ältere Arbeitslose tun sich schwer mit dem Wahrnehmen ihrer Rechte rund um die Arbeitslosigkeit und fühlen sich dem System ausgeliefert. Die Forderung nach Ombudsstellen in den Kantonen ist nicht neu. Die Arbeitsmarktbehörde Seco setzte sich zu Beginn selbst für dieses Vorhaben ein. Die Realisierung scheiterte am Widerstand der Kantone.

Einarbeitungszuschüsse für Ältere

Die heutige Regelung gewährt älteren Arbeitslosen Einarbeitungszuschüsse bis zu einem Jahr. Eine Recherche des Vereins 50plus outIn work bei den Kantonen hat jedoch gezeigt, dass dieses Instrument von den kantonalen Arbeitsmarktbehörden sehr unterschiedlich angewendet wird. Es gibt Kantone, die ihre Versicherten nicht darüber informieren, weil sie befürchten, dieses Instrument könne von Arbeitgebern ausgenutzt werden. Wieder sind der Meinung, es sei kaum möglich, ältere Arbeitslose ohne dieses «Zückerli» für Arbeitgeber zu integrieren. Es gibt auch Stimmen, die diese speziellen Einarbeitungszuschüsse als altersdiskriminierend betiteln und diese darum nicht oder nur selten anwenden. Bei Betroffenen scheint das zu einer Rechtsunsicherheit bezogen auf den Anspruch zu führen. Diese Massnahme hat durchaus Berechtigung für alle jene älteren Arbeitslosen, deren Sozialisation dazu geführt hat, dass ihre Auffassungsgabe im Alter nachgelassen hat oder für Arbeitslose, die sich in einem neuen Berufsgebiet einarbeiten dürfen. Für all diejenigen jedoch, deren Arbeitsmarktfähigkeit weiterhin in normalem Umfange gegeben ist, sollte im Hinblick auf gleich lange Spiesse bei der Integration ein Ausgleich geschaffen werden. So in etwa könnte dieser in der Übernahme der BVG-Arbeitgeberbeiträge für eine bestimmte Zeit liegen.

Spezielle Schulung von Personalberatern

Diese sollten für die Zielgruppe der Älteren speziell geschult werden in Themen der Bildung, Gesundheit und Arbeitsmarkt.

Gesundheitsförderung

Leider gibt es zu wenig Forschungsbeiträge, die sich mit den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf Gesundheit und Wohlbefinden von Älteren befassen. Als unbestritten

gilt, dass Arbeitslosigkeit einher geht mit zusätzlichem chronischem Stress und psychischen Belastungen. Arbeitslosigkeit geht nicht nur mit psychischen Störungssymptomen einher, sie verursacht diese auch. Der Prozentsatz von psychischen Störungen unter Arbeitslosen ist doppelt so hoch wie bei Erwerbstätigen. So ein Fazit der Studie von Dr. Carsten Paul. Einen der Wirkmechanismen, die psychische Störungen bei älteren Arbeitslosen begünstigen, sieht Dr. Paul im Widerspruch zwischen der gegenwärtigen prekären Lebenssituation und dem eigenen Wertesystem. Besonders gefährdet sind Erwerbslose aus technisch gewerblichen Berufen.

Auch wenn dieser Punkt nicht explizit in der Studie erwähnt wird, so tragen Ältere in der Regel einen grösseren Rucksack an Belastungen (Gesundheitsprobleme, private Situation, finanzielle Probleme) als Jüngere. Vor diesem Hintergrund könnte es sich als Vorteil erweisen, älteren Erwerbslosen Aging-Kurse anzubieten, die Themen wie Bewegung, Ernährung und Förderung der Resilienz behandeln.

SOZIALVERSICHERUNGEN

(mit Blick auf die Altersreform 2020)

Altersneutrales BVG

Anlass zur Sorge gibt in der Schweiz wie in den andern OECD-Ländern der Umstand, dass ältere Menschen nur schwer wieder aus der Arbeitslosigkeit heraus kommen. Mehr als die Hälfte (58,6 %) der über 55-jährigen arbeitslosen Schweizerinnen und Schweizer ist 2012 länger als ein Jahr arbeitslos. Das liegt über dem Durchschnitt der OECD-Länder. Im letzten Jahrzehnt hat sich die Situation in der Schweiz gemäss dem OECD-Bericht im Vergleich noch verschlechtert. Ein wesentlicher Grund, warum Ältere nicht eingestellt werden, liegt im Umstand, dass diese vom Arbeitsmarkt als zu teuer wahrgenommen werden. Befürchtungen, wonach die Altersstaffelung des BVG sich diskriminierend auf die Beschäftigung von Älteren auswirkt, wurden bereits zu Beginn der Einführung des BVG-Gesetzes von verschiedener Seite geäussert. Auch die OECD hat den Bundesrat bereits vor einigen Jahren auf diese Diskriminierung des Alters aufmerksam gemacht. Umso mehr erstaunt es, dass der neueste OECD-Bericht zur Arbeitsmarktlage von Älteren in der Schweiz dieses Faktum gestützt auf eine Studie des Arbeitsmarktforschers Sheldon herunterspielt. Die Aussage Sheldons in besagtem Bericht beruht denn in erster Linie auf dem ungestützten Hinweis, dass viele Unternehmen die Altersstaffelung in weniger ausgeprägter Differenz handhaben würden, als dies im Gesetz vorgesehen sei. Nachfragen des Vereins 50plus outIn work bei Unternehmen haben ergeben, dass die Differenz zwischen BVG-Beiträgen von Jungen und Alten in der Regel bei 10 Prozent des Jahreslohnes liegen und dass dies hinsichtlich der Einstellung von Älteren sehr wohl eine Rolle spielt. Die wahren Gründe für die politische Untätigkeit in Bezug auf die Altersstaffelung gehen hingegen deutlich aus dem Synthesebericht des Seco «Partizipation älterer Arbeitnehmenden» aus dem Jahre 2005 hervor. Eine Korrektur der BVG-Altersstaffelung hin zu einer altersneutralen Lösung wird von Fachleuten als zu teuer erachtet. Dieser Systemfehler, auf den gewisse Kreise von Beginn weg hingewiesen haben, darf auf keinen Fall auf dem Buckel älterer Erwerbsloser ausgetragen werden. Diese Kritik richtet sich auch gegen den Vorschlag des Bundesrates in seinem Reformvorschlag 2020, wonach er bei der Altersstaffelung im Alter von 45 Jahren einen Sprung von 11,5 Prozent auf 17,5 Prozent vorsieht. Somit wird die Altersgrenze, ab der ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist, definitiv auf das Alter von 45 Jahren vorverlegt.

Zwischenlösung bis zur Systemumstellung

Analog dem Modell des Kantons Neuenburg und des vom Luzerner Regierungsrat entgegengenommenen Petitionsanliegens des Vereins 50plus outIn work soll für Arbeitgeber, die ältere Jobsuchende einstellen, während einem Jahr der BVG-Arbeitgeberbeitrag vom Kanton bzw. der Arbeitslosenversicherung übernommen werden. Der Anspruch soll sich auf die Einstellung von älteren Erwerbslosen der ALV, Ausgesteuerte

und Personen der Sozialhilfe erstrecken. Dass diese Massnahme ordnungspolitisch als fragwürdig bezeichnet werden kann, liegt auf der Hand. Und trotzdem geht es nicht an, die Unzulänglichkeiten des Systems der zweiten Säule auf Kosten älterer Arbeitnehmenden auszutragen.

Überbrückungsrente für ältere Arbeitslose

(Begründung analog dem Postulat der Ständerätin Savary Géraldine aus dem Jahre 2011) Seit der ablehnenden Antwort des Bundesrates auf das Postulat der Ständerätin Savary Géraldine im Jahre 2011, das eine Überbrückungsrente für ältere Arbeitslose forderte, hat sich die Lage bei dieser Gruppe aufgrund der Personenfreizügigkeit verschärft. Die erschwerende Altersgrenze für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt hat sich nochmals nach unten verschoben. Deshalb sollte das Anliegen erneut geprüft werden.

Vollständige Aufhebung der BVG-Altersschwelle

Die Eintrittsschwelle für die Unterstellung in der obligatorischen beruflichen Vorsorge soll von heute 21'060 Franken (entspricht drei Viertel der maximalen AHV-Rente) auf Null gesenkt, demzufolge aufgehoben und nicht, wie in der Botschaft zur Altersreform vorgesehen, auf die Höhe der minimalen jährlichen AHV-Rente (aktuell 14'040 Franken) gesenkt werden. Dadurch verschwindet der Anreiz für Unternehmen zur Aufteilung der Arbeit in nicht beitragspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse, die besonders älteren Arbeitnehmenden zugemutet werden. Der Kreis der obligatorisch zu versichernden Personen wird somit indirekt erweitert.

Gegen einheitliches Referenzalter

Angesichts der immer noch bestehenden Lohndiskriminierung wehren wir uns gegen das Ansinnen, die Frauen mittels Angleichung der Referenzalter noch stärker zu diskriminieren. Eine formale Gleichbehandlung von Mann und Frau beim Rentenalter verstärkt eindeutig die faktischen Nachteile.

Flexibilisierung des Rentenbezuges ja, aber

Mit der vorgeschlagenen Erhöhung des Referenzalters von 58 auf 62 Jahre wird dem Umstand zu wenig Rechnung getragen, dass Altern kein einheitlicher Prozess ist sondern in der Wechselwirkung zur Sozialisation gesehen werden muss. Arbeitnehmende mit wenig Bildung und geringem Einkommen altern sehr viel schneller als Arbeitnehmende mit hohem Bildungsgrad und guten Salären. Das trifft auch auf Arbeitnehmende zu, die über Jahre starken körperlichen Anstrengungen ausgesetzt sind im Verhältnis zu Arbeitnehmenden, die in ergonomisch einwandfreien Bedingungen arbeiten. Solange diese Ungleichheiten messbare Realität sind, so lange soll dies auch bei der Untergrenze der Flexibilisierung Berücksichtigung finden, in dem für diese Bevölkerungsschichten ein tieferes Referenzalter gilt. Der in Aussicht gestellte Vorbezug für Personen mit tiefen bis mittleren Einkommen, die lange gearbeitet haben ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, doch wird man damit den

weiblichen Arbeitnehmenden, die ihre Lebensjahre mehrheitlich der Familie gewidmet haben, nicht gerecht. Der privilegierte Vorbezug soll bereits ab dem 58. Altersjahr zugelassen sowie eine Einkommensobergrenze von mindestens 60 000 Franken gewährt werden. Verwiesen sei u.a. auf die eingeschränkten Möglichkeiten von älteren Jobsuchenden auf dem Arbeitsmarkt, die durch die Heraufsetzung des Rentenbezuges noch vier weitere Jahre auf dem beruflichen Abstellgleis auszuhalten haben. Für Arbeitslose im Alter ab 55 Jahren soll wahlweise eine **Überbrückungsrente** eingeführt werden, wie sie der Kanton Waadt bereits kennt. Zusätzlich gilt es die Integrationsanstrengungen zu intensivieren.

Koordinationsabzug überarbeiten

Die vorgeschlagene Senkung des Koordinationsabzuges soll nochmals überarbeitet werden im Hinblick auf eine tatsächliche Verbesserung der Altersvorsorge dieser Personengruppe. Es wäre unverzeihlich, wenn dies nur zu einer Mehrbelastung der unteren Einkommen führen würde ohne merkliche Verbesserung der Altersvorsorge.

Aufhebung der BVG-Eintrittsschwelle

Die Eintrittsschwelle für die Unterstellung in der obligatorischen beruflichen Vorsorge soll von heute 21'060 Franken (entspricht drei Viertel der maximalen AHV-Rente) auf Null gesenkt, demzufolge aufgehoben werden und nicht wie in der Altersreform 2020 vorgesehen, auf die Höhe der minimalen jährlichen AHV-Rente (aktuell 14'040 Franken) gesenkt werden. Dadurch wird der Kreis der obligatorisch zu versichernden Personen erweitert. Diese Massnahme wird zudem positive Auswirkungen auf die vermehrte Integration von Älteren haben, die heute oft nur noch in Arbeitsverhältnissen auf Abruf eingestellt werden.

Neuregelung der Hinterlassenenrenten in der AHV

Die vorgesehene Heraufsetzung der Waisenrente wird begrüsst. Ebenfalls unterstützen wir den Wegfall der Renten für kinderlose Frauen (mit entsprechenden Übergangsregelungen). Inakzeptabel aber ist für uns die vorgesehene Streichung der Rente für Eltern, die keine Betreuungs- oder Erziehungspflicht mehr haben. Solange beispielsweise Familienmanagement, Erziehungs- und Betreuungskompetenzen bei der Anstellung von Wiedereinsteigerinnen nicht vermehrt als Qualifikation berücksichtigt werden, kommt dies einer weiblichen Altersdiskriminierung gleich.

Bezug Freizügigkeitsguthaben in Rentenform

Aufgrund der geltenden Regelung verlieren Ältere nebst dem Job auch noch den Anspruch auf eine Rente. Freizügigkeitsleistungen sind kein Ersatz für eine Rente. Deshalb fordern wir für Personen, die weniger als 10 Jahre vor dem Referenzalter arbeitslos werden, dass sie ihr Guthaben bei der Vorsorgeeinrichtung des ehemaligen Arbeitgebers stehen lassen können, so dass sie später einer Rente nach deren Reglement und auf der Basis des aktuell

vorhandenen Guthabens erhalten. Grundsätzlich sollen Betroffene aber die Wahl erhalten entweder zum Bezug einer Rente oder zur Auszahlung des Kapitals in Form von Freizügigkeitsleistungen.

Ausdehnung der freiwilligen Versicherung

Das Anliegen, wonach Erwerbslose nach ihrer Entlassung die Möglichkeit erhalten, weiterhin Beiträge an die berufliche Vorsorge zu entrichten und diese von der Steuer abzuziehen, erachten wir als Schritt in die richtige Richtung, auch wenn das nur höheren Einkommensklassen offensteht. Für Personen, die im Alter von 60 Jahren von einer Kündigung betroffen sind wünschen wir uns eine Weiterführungspflicht sowie die Übernahme der Beiträge durch die Arbeitslosenversicherung.

Kein Anspruch der Sozialhilfe auf Freizügigkeitsgelder

Immer mehr Gemeinden verlangen von älteren Erwerbslosen die frühzeitige Auflösung der Freizügigkeitskonten, um diese Gelder im Rahmen der Sozialhilfe zu beanspruchen, sei es für Rückzahlungen der geleisteten Sozialhilfe oder für die Restfinanzierung bis zum Zeitpunkt der Frühpensionierung. Diese Zweckentfremdung der Altersgelder soll im Grundsatz im Gesetz ausgeschlossen werden.

Verzicht auf tiefere Renten

Altersarbeitslosigkeit zieht aufgrund von Beitragslücken oder Auflösung der BVG-Versicherung oft Altersarmut nach sich. Vor diesem Hintergrund wehren wir uns vehement gegen eine Reduktion des Umwandlungssatzes bei der beruflichen Vorsorge, es sei denn, dieser werde durch entsprechende Stärkung der AHV-Leistungen für geringe und mittlere Einkommen kompensiert. Jede Erhöhung jedoch soll in Harmonisierung mit den bestehenden Ergänzungsleistungen erfolgen, so dass der Schwelleneffekt sich nicht negativ auf bestehende Leistungsansprüche auswirkt.

Finanzierung über Besteuerung des Finanzkapitaltransfers

Aufgrund der rasanten Alterung der Gesellschaft sind zusätzliche Einkommensquellen zur Finanzierung des Alters unbestritten. Eine Teilfinanzierung über die Erhöhung der Mehrwertsteuer lehnen wir jedoch ab, da eine Konsumsteuer stets zu Lasten der unteren und mittleren Einkommen Auswirkungen zeigt. Im heutigen wirtschaftlichen Kontext würde eine Kapitaltransfer-Steuer, wie sie in etwa der Finanzexperte Marc Chesney vertritt, mehr Sinn machen. Nebst lukrativen Mehreinnahmen würde diese Steuer aber auch indirekt zur Eindämmung des Handels mit toxischen Finanzprodukten beitragen und somit die Realwirtschaft stärken.

WEITERBILDUNG / AUSBILDUNG

Qualifikationen und Kompetenzen haben heute weniger lang Bestand als früher. Dazu tragen vor allem der rasche technologische Wandel, die wachsende globale Vernetzung und der Übergang zur Wissens- und Dienstleistungsökonomie bei. Die Fertigung wird immer mehr automatisiert oder ausgelagert, dagegen gewinnen steuernde administrative Tätigkeiten sowie Forschung und Entwicklung an Bedeutung. Entsprechen die einst erlernten Tätigkeiten und die erworbenen Qualifikationen nicht mehr den neuen Anforderungen, ist die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen gefährdet. Statt die Arbeitnehmenden in den letzten Jahren mittels qualifizierter Weiterbildung auf diese Herausforderungen vorzubereiten, hat sich in vielen Unternehmen die Mentalität durchgesetzt, ältere Arbeitnehmende, denen die Weiterbildung verwehrt wurde, durch jüngere und gleichzeitig billigere Arbeitskräfte aus dem Ausland zu ersetzen. Darin mag einer der Ursachen liegen, warum ältere Mitarbeitende im Rahmen der Debatte um das Weiterbildungsgesetz keine besondere Beachtung gefunden haben. Dass die Personenfreizügigkeit einer der Hauptursachen ist für das Drama bei den Älteren haben wir bereits im Kapitel «Arbeitsmarkt» festgehalten.

Im Fachkräfte-Bericht aus dem Jahre 2011 wird das Potential der Arbeitnehmenden, die im Alter zwischen 55 und 65 Jahren bereits nicht mehr im Arbeitsprozess sind, auf rund 420 000 Personen geschätzt. Dabei müsse es vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels gelingen, so der Bundesrat, zumindest ein Viertel davon wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Massnahmen wurden bis heute keine beschlossen. Aus dem OECD-Bericht 2014 zur Lage des Arbeitsmarktes 50plus geht hervor, dass niederqualifizierte ältere Personen kaum Zugang zu Bildung haben, wobei das auf Frauen noch mehr zutrifft als auf Männer. Handlungsbedarf sieht der Bericht ganz klar bei den Sozialämtern, die älteren Erwerbslosen in der Regel keine Weiterbildung mehr zugestehen und somit zur fortschreitenden Reduktion der Arbeitsmarktfähigkeit dieser Zielgruppe statt zu deren Integration beitragen.

Ältere Beschäftigte durch Weiterbildung länger im Betrieb halten*

Ein interessantes Beispiel für die positiven Effekte von Weiterbildung ist Finnland. Im europäischen Vergleich zeigt sich Finnland als Land mit dem geringsten Mass an Veralterung von Qualifikationen; dabei war Finnland mit den meisten technologischen und organisatorischen Veränderungen konfrontiert. In Finnland ist die Quote der Mitarbeitenden, die in den Genuss von arbeitsbezogener Weiterbildung kommen besonders hoch. Es scheint in der Tat möglich zu sein, dem Veralten von Qualifikationen durch Weiterbildung erfolgreich entgegenzuwirken.

* Die Abschnitte zu den Studienergebnissen stammen aus dem Fortschrittsreport «Altersgerechte Arbeitswelt» Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung, Deutsches Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Dort finden sich auch die Quellen zu den Studien.

Weiterbildung fördert Verweildauer Älterer im Arbeitsprozess

Weitere Forschungsarbeiten beschäftigen sich speziell mit den Auswirkungen der betrieblichen Weiterbildung auf die Verweildauer der Beschäftigten im Betrieb. Beim Vergleich aller Altersgruppen fällt auf, dass Mitarbeitende, deren Betriebe Weiterbildung anbieten, länger in ihrem Arbeitsverhältnis bleiben, wobei dies für Beschäftigte mit beruflicher Bildung stärker gilt als für solche mit akademischem Abschluss. Die Betriebe können ihre Beschäftigten vor allem dann durch Weiterbildung an den Betrieb binden, wenn betriebspezifische Kenntnisse vermittelt werden.

Weiterbildung kann die Wirkung von altersverzerrtem technischen Fortschritt kompensieren

Neuere Berufsbildungsforschung hat die Auswirkungen spezieller Massnahmen für ältere Beschäftigte untersucht. Aufschlussreich ist eine Studie aus Frankreich mit Daten von gut 2 300 Industrieunternehmen und deren Beschäftigten. Die Autoren gingen der Frage nach, ob Weiterbildung die Entwertung der Berufsqualifikationen der Arbeitnehmenden, die infolge des rasanten technischen Fortschritts in gewissen Branchen schnell eintritt, verhindern kann. Sie benutzten dazu Indikatoren zur Nutzung des Internets und zu Computernetzwerken in der Produktion. Auch organisatorische Änderungen, wie die Einführung flacher Hierarchien und mehr Eigenverantwortung der Beschäftigten wurden in die Untersuchung einbezogen. Fast alle Änderungen haben dazu geführt, dass der Anteil Jüngerer an der Beschäftigung zugenommen und der Anteil der Älteren abgenommen hat. Wenn Unternehmen allerdings mehr Beschäftigte ab 45 Jahren in die Weiterbildung einbezogen haben, nahm die Beschäftigung der mittleren bis älteren Beschäftigten (ab 40 Jahren) signifikant zu.

Ältere und Jüngere benötigen unterschiedliche Weiterbildung

Die Ergebnisse der erwähnten Studien zeigen, dass sich Weiterbildung positiv auf die Beschäftigungssicherheit Älterer auswirken kann. Dies heisst aber nicht, dass sich jede beliebige Weiterbildung für die Beschäftigten oder die Betriebe lohnt. Vielmehr müssen die Weiterbildungsinhalte so gestaltet werden, dass den besonderen Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung getragen wird. Das bedeutet zweierlei: Zum einen müssen Unterschiede in der Motivation für Weiterbildung zwischen Jüngeren und Älteren berücksichtigt werden, zum andern die unterschiedlichen Fähigkeiten und Lernstile. Ältere haben eine deutlich andere Motivation für Weiterbildung als Jüngere. Für Ältere ist der Verbleib im Betrieb von zentraler Bedeutung, häufig zudem die Qualität des Arbeitsplatzes und die Beziehungen zu den Kollegen. Für Jüngere sind neben der Arbeitsplatzsicherheit vor allem das Karrieremotiv und der Einkommenszuwachs zentral. Jüngere können nach einer Weiterbildung wesentlich häufiger eine Beförderung und eine berufliche Neuorientierung erreichen als ältere Beschäftigte.

Qualifizierungsoffensive durch den Bund – Ausdehnung auf Ältere

Wie das Beispiel Finnland zeigt, ist es mittels Weiterbildungsoffensive möglich, die Erwerbstätigenquote im Alter zu erhöhen, bzw. die Arbeitsmarktfähigkeit Älterer zu stärken. Die von Anita Fetz im Ständerat eingereichte Motion «Fonds für Qualifizierungsoffensive in der beruflichen Grundbildung von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt» scheint uns ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Der gleichzeitig geforderte teilweise Erwerbssersatz ist unabdingbar, zeigt die Praxis doch, dass viele ausbildungsfreudige Erwachsene mit ihrem Vorhaben aufgrund einer restriktiven Stipendiengesetzgebung scheitern. Die meisten Kantone fördern Ausbildungsbegehren nur bis zum 35. bis 40. Lebensjahr.

So richtig und wichtig diese Massnahme auch ist, sie trägt höchstens indirekt zur Linderung des aktuellen Dramas bei den Älteren bei. Die vorgeschlagene Qualifizierungsoffensive sollte deshalb ausgeweitet werden auf die Zielgruppe der Personen 50plus. Wir vom Verein 50plus outIn work erleben es immer wieder, dass von Erwerbslosigkeit Betroffene sich im Hinblick auf die nächsten zehn bis fünfzehn Jahre Arbeitsleben eine Tätigkeit wünschen, die sich vermehrt an der Sinnhaftigkeit orientiert. Weder die Arbeitslosenversicherung noch die Sozialämter gewähren Betroffenen die Möglichkeit einer Umschulung oder einer geeigneten Weiterbildung. Mit einem eigens für solche Bedürfnisse geschaffenen Aus- und Weiterbildungs-Fonds sollte kurzfristig der Desintegration älterer Erwerbsloser sowie dem Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit Älterer entgegengewirkt werden.

Förderung der Forschung im Bereich Bildung mit Fokus auf Ältere

Allgemein wurde in den letzten Jahren zu wenig investiert in die Bildungsforschung mit Fokus auf Ältere. Die wenigen Studien die es gibt, stammen aus dem Ausland und von Ländern, die sich seit Jahren auf die demografische Herausforderung vorbereiten. Die Schweiz als eines der reichsten Länder ist gefordert, entsprechende Forschungsprojekte in Zusammenarbeit mit andern Ländern zu fördern und regelmässig darüber öffentlich zu berichten.

Gesetzesänderung zur berufsorientierten Weiterbildung Älterer

Die von TravailSuisse vorgeschlagene Änderung des Berufsbildungsgesetzes hat unsere vollste Unterstützung. So soll Artikel 32 wie folgt geändert werden:

Art. 32 Massnahmen des Bundes

1 Der Bund fördert die berufsorientierte Weiterbildung.

2 Er unterstützt insbesondere Angebote und Massnahmen, die darauf ausgerichtet sind:

- a. Personen bei Strukturveränderungen in der Berufswelt den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen;
- b. Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen,

c. (neu) die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden zu erhalten und zu verbessern.

Harmonisierung der Stipendien- und Sozialgesetzgebung

Längerfristig gilt es, die anstehenden Strukturreformen bei den Stipendien und der Sozialhilfe mittels einer Bundeslösung in Angriff zu nehmen, um die notwendigen Harmonisierungen mit vor- oder nachgelagerten Versicherungsträgern und Institutionen vornehmen zu können. Insbesondere sollten Stipendien neu auch älteren Personen offenstehen.

Strafsteuer als Anreiz zur Förderung der Weiterbildung von Älteren

Es gilt zu prüfen, ob man die Unternehmen mittels Androhung einer Strafsteuer vermehrt in die Weiterbildungspflicht gegenüber älteren Arbeitnehmenden einbinden könnte.

Ferner sei auf die Forderungen von TravailSuisse in ihrem Papier über Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende vom November 2014 verwiesen, die alle unsere Unterstützung genießen.

SOZIALHILFE

Einfachheitshalber erlauben wir uns, die kürzlich verfasste Stellungnahme des Vereins 50plus outIn work Schweiz zuhanden der SKOS-Leitung an dieser Stelle wiederzugeben.

Das Drama der Älteren in der Sozialhilfe

Der Verein 50plus outIn work vertritt die Interessen von älteren Jobsuchenden der deutschen Schweiz. Deshalb erlauben wir uns mit Fokus auf die Betroffenheit dieser Zielgruppe eine Stellungnahme zuhanden der Vernehmlassung. Einem ersten deskriptiven Teil, der sich auf unsere konkreten Erfahrungen stützt, folgt ein Katalog mit konkreten Anliegen.

Wir sind erfreut, dass die SKOS-Leitung nicht den Tenor einiger Gemeinden übernimmt, die in ihrer teilweise berechtigten Verzweiflung über die steigenden Kosten undifferenziert nach Kürzungen bei der Sozialhilfe schreien. Enttäuscht sind wir hingegen über die Tatsache, dass die Vorschläge zur Anpassung der Leistungen nicht zum Anlass genommen wurden, um fundamentalere Reformschritte zur Diskussion zu stellen, vor allem mit Blick auf den rasant wachsenden Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung und den Globalisierungsprozess.

Wenn eine Mehrheit der Bevölkerung unseres Landes es für richtig erachtet, dem Arbeitsmarkt angesichts fortschreitender Globalisierung weiterhin keine Beschränkungen aufzuerlegen (u.a. Anti-Diskriminierungsgesetz, Kündigungsschutz für Ältere, Inländervorrang, altersneutrales BVG), dann muss dies hinsichtlich der wachsenden Gruppe älterer Erwerbsloser, die den Preis für diese politische Haltung zahlen, im Gegenzug mit entsprechenden Massnahmen abgefedert werden. Brisant ist dieses Thema zusätzlich, weil diese Gesellschaftsgruppe in den nächsten Jahren auf Grund der demografischen Veränderungen immer grösser wird.

Die Langzeitarbeitslosen in der Schweiz sind im Vergleich zu andern OECD-Ländern trotz eines höchst liberalisierten Arbeitsmarktes länger arbeitslos. Der Grund dafür liegt bei der altersdiskriminierenden Altersstaffelung der beruflichen Vorsorge, die bereits zum Zeitpunkt der Einführung entsprechender Kritik ausgesetzt war und die im Verlaufe der Jahre immer wieder Gegenstand von Vorstössen im nationalen Parlament war. Trotzdem ist eine altersunabhängige BVG-Lösung weniger denn je Bestandteil des politischen Diskurses. Im OECD-Bericht, der vom Seco zur Arbeitsmarktlage 50plus in Auftrag gegeben wurde, wird die Wirkung der BVG-Altersstaffelung gänzlich heruntergespielt. Das erstaunt und lässt gleichzeitig den Einfluss bestimmter Kräfte auf das Redigieren des Berichtes vermuten, denn es waren immerhin OECD-Fachleute, die vor noch nicht allzu langer Zeit gegenüber der Bundesbehörde deutlich vermerkten, dass das BVG in dieser Form klar ältere Mitarbeitende

auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Deutliche Worte hingegen finden sich im OECD-Bericht zur Sozialhilfe: Es wird bemängelt, dass viel zu wenig getan wird im Hinblick auf die Reintegration älterer Erwerbsloser. Dem können wir gestützt auf eigene Erfahrungen nur zustimmen.

Globalisierung erfordert neue Strukturen der Sozialhilfe

Ein Arbeitsmarkt, der sich unter den Bedingungen des Globalisierungsprozesses zu behaupten hat, verlangt dringend nach einer Strukturanpassung der Organisation der Sozialhilfe, die immer noch, wie übrigens auch das Steuersystem, ausgerichtet zu sein scheinen auf eine Zeit, in der die Realwirtschaft im Zentrum der Wirtschaftstätigkeit stand. Seit einigen Jahren ist dem aber nicht mehr so. Nur noch gerade ein Zwölftel aller Gelder fließen weltweit in die Realwirtschaft, an die Orte, wo tatsächlich gearbeitet wird, die restlichen elf Zwölftel werden dem Finanzkapitalmarkt zugeführt, der sich im Verlaufe der letzten Jahre mit toxischen Produkten wie SWAPS in Gefilde erhoben hat, die auch für die politische Elite nur schwer durchschaubar und noch weniger kontrollierbar zu sein scheinen (Beispiel Griechenland mit seinen in SWAPS unsichtbar gemachten Verlusten). Die oben genannten Grössenverhältnisse des Geldflusses lassen durchaus den Schluss zu, dass das Geld für die Sozialhilfe dort eingefordert werden soll, wo der Realwirtschaft die grösste Bedrohung erwächst, nämlich von der Casinofinanzwirtschaft. Mit einer Finanztransaktionssteuer von nur gerade 0,5 Prozent liessen sich zusätzlich Einnahmen von 200 Milliarden Schweizer Franken generieren, also 30 Milliarden mehr als das gesamte heutige Steueraufkommen der Schweiz beträgt, rechnet Finanzexperte Professor Dr. Marc Chesney vor.

Mit einer Organisation der Sozialhilfe auf Bundesebene liesse sich auch dem Sozialtourismus und seinen hässlichen Nebenerscheinungen ein Ende bereiten. Ein weiterer Vorteil der geforderten Strukturanpassung läge darin, die Leistungen der Sozialhilfe vermehrt auf diejenigen anderer Versicherungsträger wie ALV und IV abzustimmen. Die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ), wie man sie auf der Ebene des Case-Managements kennt, sollte mit Vorteil auch auf der höchsten strategischen Führungsebene dieser Leistungsträger implementiert werden, um mittelfristig in eine Gesamtstrategie der Leistungen zu fließen. Damit liesse sich im Interesse aller Beteiligten verhindern, dass jeder Leistungsträger seine Reformen auf dem Buckel der andern durchführt. Das wenig kooperative Verhalten zeigt seine Schattenseiten auch bei der Arbeitsintegration. Am erfolgreichsten sind diejenigen Institutionen, die den Arbeitgebern die höchsten Einarbeitungszuschüsse gewähren. Damit kaschiert man gleichzeitig, dass die Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor insgesamt stetig schrumpfen und dieser Tendenz alleine mit der Vergabe von grosszügigen Einarbeitungszuschüssen auf Dauer nicht beizukommen ist. Warum nicht ein Monitoring errichten, das sich über die Integrationsleistungen aller Leistungsträger erstreckt und das eingebettet ist in eine Sicht, die auf dem Gedanken der Prävention beruht.

Ähnliches lässt sich anführen zu den unterschiedlichen Leistungen der Leistungsträger. Die Tatsache, dass das Existenzminimum der Sozialhilfe tiefer liegt als dasjenige der IV, das zusätzlich zu Ergänzungsleistungen führt, ergibt keinen Sinn, vor allem nicht bei älteren Betroffenen. In der Praxis schürt es nur die Kämpfe um den Status (IV, Sozialhilfe-BezügerIn), der in erster Linie auf den Ebenen der Verwaltung, der Justiz, der Krankenversicherungen und dergleichen Kosten verursacht, die man mit Vorteil in die Leistungen für Versicherungsnehmende stecken würde. Zudem sind die daraus resultierenden Gerichtsurteile oft mehr als fragwürdig und stark abhängig von einem Rechtsbeistand, den sich Betroffene, die bereits bei der Sozialhilfe sind, nicht leisten können.

Altersspezifische Leistungen bei der Sozialhilfe

Ähnlich der Entwicklung des Generationenmanagements in den Unternehmen, die vor dem Hintergrund der Erhaltung der möglichst langen Arbeitsmarktfähigkeit und der Erhöhung der Erwerbstätigenquote eingeleitet wurde und wird, scheint es uns gegeben, die an Lebensabschnitten orientierten Forschungsergebnisse und Lösungen im Umgang mit den Zielgruppen auf das Konzept der Sozialhilfe zu übertragen. Das würde nach **altersspezifisch differenzierten Lösungen, Leistungen und Beratungs-Settings** in der Sozialhilfe rufen.

Um zu verdeutlichen, wie das gemeint sein könnte, sei auf die folgende Argumentation verwiesen, die von politischen Behörden oft gebetsmühlenartig zur Rechtfertigung der für ältere Erwerbslose unzulänglichen Leistungen gestellt wird.

Man wolle keine «falschen Anreize» gegenüber denjenigen schaffen, die das Einkommen aus Erwerbsarbeit beziehen, tönt es von rechts bis weitgehend auch links. Diese Argumentation orientiert sich einerseits an der Hochkonjunktur vergangener Jahre und insbesondere an der Zielgruppe Jugendlicher, die aufgrund ihrer Sozialisation in der Arbeit keinen erfüllenden Sinn zu sehen scheinen und verkennt gleichzeitig, dass der liberalisierte Arbeitsmarkt, der sich den Kriterien des Profits beugt, ältere Jobsuchende vermehrt gegen jüngere austauscht und sich kaum um die Reintegration der Älteren bemüht. Auf die wachsende Gruppe älterer Erwerbsloser, die man aus Profitgründen frühzeitig auf das berufliche Abstellgleis gestellt hat, wirkt solch unreflektiertes Politgeschwätz äusserst demütigend und schwächend. Eine Mehrheit der Betroffenen gehört nämlich zur Generation, die zum Teil über Jahrzehnte hinweg loyal dem Arbeitgeber diente. Die meisten würden viel dafür geben, wieder dazu gehören zu dürfen, um ihr eigenes Geld zu verdienen.

Grundbedarf soll sich an Anforderungen der Altersklassen und am Ziel der Reintegration orientieren

Bei der Berechnung des Grundbedarfs wird angeführt, dass sich dieser an den zehn Prozent der Ärmsten der werktätigen Bevölkerung orientiere, da es ja darum gehe, keine falschen Anreize im Hinblick auf die Wiederaufnahme einer Arbeit zu setzen. Einmal abgesehen von den oben bereits erwähnten Einwänden gegen diese Argumentation, haben Recherchen

unseres Vereins 50plus outIn work beim statistischen Amt ergeben, dass die ausgewiesenen statistischen Zahlen sich zu einem Teil auf Angaben von Studenten (WG-Zimmer) und weiterer Rentenberechtigten stützen, die mit den Werkträgern nichts am Hut haben. Die Höhe anderer Renten sowie die Lage von Studenten, die vielleicht am Wochenende auf Kosten ihrer begüterten Eltern leben, und zudem aufgrund ihrer Studententätigkeit Bedürfnisse nach Bildung und Gemeinschaft bereits auf Staatskosten abgedeckt wissen, sind also Bemessungsgrundlage eines Grundbedarfs, den man älteren Menschen in der Sozialhilfe zumutet, deren Lebenshaltungskosten vor dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit in vielen Fällen um einiges höher waren, und denen man damit eine Änderung bestandener Lebensgewohnheiten in einem Tempo zumutet, das zuvor noch keine Generation so durchzustehen hatte. Studien der Verhaltensforschung belegen hinlänglich, wie schwierig es ist, einmal eingeübte Verhaltensweisen zu verändern, selbst wenn man Betroffene mit entsprechenden Skills ausrustet, was auf diejenigen, die unverschuldet von der Sozialhilfe abhängig wurden, nicht zutrifft. So zählen heute IT-Fachleute, Ingenieure, Medienschaffende oder Marketingfachleute nach einem erfolgreichen Arbeitsleben im Alter 50plus, sei es aufgrund eines Burnouts oder als Opfer von Restrukturierungen oder Mobbing zur Gruppe der «Ärmsten».

Eine Referenzgrösse, die sich u.a. am Studentenleben oder an weiteren Renten orientiert, scheint kaum zielführend im Hinblick auf die Reintegration älterer qualifizierter Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt. Die Referenzgrösse müsste sich vielmehr an Bedürfnissen und Anforderungen der unterschiedlichen Altersklassen sowie an den Erfordernissen, die das entsprechende Arbeitsumfeld verlangt, orientieren. Zudem wurde am nach obigen Kriterien berechneten Grundbedarf noch zusätzlich der Rotstift (rote Markierungen im Vernehmlassungsschreiben) angesetzt. Namentlich kürzt die SKOS den statistisch errechneten Grundbedarf um Beiträge an Vereine, Gewerkschaften, politische Parteien, spirituelle Gemeinschaften, Fahrräder, Rechtsschutzversicherung, übrige persönliche Ausstattung, Sport- und Bastelkurse, Sportartikel, Werkzeuge ohne Motor für Haus und Garten, Kleinmaterial für Haus und Garten, Ausgaben für Pflanzen, Mahlzeiten in Restaurants und Cafés, Versicherung für alternativmedizinische Leistungen (u.a. Haushalthilfe, Massagen), Brillen- Kontaktlinsen. An die Anschaffung von Brillen zahlt zwar die Kasse sowie das Sozialamt einen Extra-Beitrag, der aber bei weitem nicht ausreicht, um Gleitsichtbrillen, auf die besonders Ältere angewiesen sind, zu finanzieren. Älteren Sozialhilfe-Beziehenden das Recht auf Mitgliedschaft in Vereinen, Parteien und Umweltorganisationen abzusprechen, in dem man den Grundbedarf um derartige Beiträge kürzt, ist nicht tolerierbar. Diese Betroffenen sind keine Idioten, die der Entwicklung der Gesellschaft gleichgültig gegenüber stehen. Im Gegenteil, der unfreiwilligen Auszeit wird oft ein Engagement abgefordert, das über das eigene ICH hinaus geht. Teilhabe am Gestaltungsprozess der Gesellschaft sowie an spirituellen Gruppierungen gehört zu den elementaren Grundrechten einer demokratischen Gesellschaft.

Die oben aufgelisteten Abzüge machen ebenfalls deutlich, dass kein Geld gegeben wird für der Gesundheit dienende Tätigkeiten wie Sport, Fahrradfahren, handwerkliche Haushaltstätigkeiten, Anschaffung von Pflanzen und dergleichen, alles Dinge, die dem Wohlbefinden dienen und für die aufgrund der besonderen Umstände Zeit vorhanden wäre, um sich damit eine sinnvolle, gesundheitsfördernde Tagesstruktur zu gestalten. Die vorgeschlagene Erhöhung von 100 Franken wird alleine dadurch aufgezehrt, indem Auslagen für elektronische Kommunikationsmittel wie Laptop neu Bestandteil des Grundbedarfs sind. Bis anhin war es Praxis, dass Betroffene für die Anschaffung eines Laptop 300 Franken geltend machen konnten. Bereits das war eine Zumutung, die von vielen kaum verkräftet wurde und oft auf Kosten des monatlichen Betrages von 377 Franken für Nahrung, Getränke und Tabakwaren ging, der einer Tagespauschale von 12 Franken entspricht.

Folgendes Beispiel soll erläutern, was es unter dem geforderten altersgerechten Bedarf zu verstehen gilt. Die Körper von älteren Menschen weisen in der Regel mehr Risiken auf (Schadstoffbelastungen wie Aluminium, Entzündungsfaktoren aufgrund Fehlernährung, Traumen) als diejenigen jüngerer und verursachen aufgrund altersspezifischer Ernährung (mehr Omega-3-Fettsäuren, Mineralien) Mehrkosten. Ähnliches gilt bei der Pflege des sozialen Umfeldes mit Blick auf die Reintegration. Die Höhe des Grundbedarfs lässt keine Kontakte in Restaurants oder an Fach-Events zu, noch an der Teilnahme von persönlichen Einladungen. In unserer Gesellschaft ist es ein «Muss», so hat es kürzlich eine Zeitung auf der Ratgeberseite beschrieben, bei Einladungen ein Geschenk mitzubringen. Älteren Betroffenen, für die allein schon die Fahrkosten zu einer persönlichen Essenseinladung oft ein Problem darstellen, bleibt in der Regel nur die diskrete Absage um nicht negativ aufzufallen. Das soziale Netz aber auch das dasjenige der informellen Bildung, die beide für die Integration eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen, werden aufgrund dieser Praxis weiter ausgedünnt.

Die Tatsache, dass auch ältere Sozialhilfe-Empfangende von Sozialämtern aufgefordert werden, als erstes ihre Zusatzversicherungen für alternativmedizinische Leistungen mit Monatsprämien von rund 50 Franken aufzukündigen, ergibt ebenfalls keinen Sinn. Betroffene verlieren diese Dienstleistungen für immer, denn Kassen verwehren Älteren den Wiedereintritt, dies im Gegensatz zu Jüngeren. Damit verlieren Betroffene, bei denen es sich zu einem grösseren Teil um Alleinstehende handelt, auf immer Dienstleistungen wie Haushaltshilfe oder beispielsweise Massagen. Studien belegen, dass Berührungen besonders gesundheitsfördernde Wirkung zukommt. Somit verweigert man älteren chronischem Stress ausgesetzten Erwerbslosen den Zugang zu Dienstleistungen, auf die sie in ihrer Isolation dringend angewiesen wären. Ältere Erwerbslose sind noch vielmehr als jüngere der Isolation ausgesetzt, die das Dasein ohne Job mit sich bringt. Wir erleben es in der Praxis immer wieder, dass Betroffene aufgrund der Isolation und gesellschaftlichen Ausgrenzung sich im Alltag nicht mehr zurecht finden und sich in eine Klinik einweisen lassen, in der man sie mittels wertschätzendem Verhalten, aber leider auch mit zuviel Chemie, wieder

aufzupäppeln versucht. Unsere Gesellschaft scheint zu vergessen, dass inadäquate Leistungen zwar politisch einfältige Gemüter zu beruhigen vermögen, die gesamtgesellschaftliche finanzielle Belastung aber erhöhen.

Integrationszulagen

Vorab sei vermerkt, dass es sich nicht um Integrationszulagen handelt, sondern um Beiträge, die man im Jahr 2005 dem Grundbedarf abzwackte, um sie der Willkür von Beratenden anzuvertrauen, die sich bei den Betroffenen damit ihren Respekt erkaufen. An dieser Stelle sei auf das Beispiel eines älteren alleinerziehenden Akademikers verwiesen, dem man gerade mal die Hälfte der minimalen Zulage (MIZ), also 50 Franken gewährt, obwohl er ein vorbildliches Bewerbungsverhalten und hohe Motivation an den Tag legt. Wahrscheinlich liegen dem Verhalten Einschätzungen zu Grunde, wonach dieser Person aufgrund des Alters die Integration nicht mehr gelingen wird. In einem andern Fall werden einer Betroffenen 150 Franken Integrationszulagen gewährt, die sich ganztags ehrenamtlich um das Wohl anderer Sozialhilfe-Empfangenden kümmert, weil der Markt ihr kaum Chancen zur Reintegration gewährt. Integrationszulagen haben zudem eine Vielzahl von Bedürfnissen abzudecken, die im Grundbedarf unberücksichtigt bleiben. So zum Beispiel werden Betroffene, die bemängeln, dass der Grundbedarf herangezogen werden muss, um Mietzinsdepots von Wohnungen zu begleichen auf die IZU verwiesen, oder auch jene, die sich beklagen, dass das Geld nicht ausreicht um Verwandte und Bekannte in andern Kantonen aufzusuchen, oder dass der Mietzins über den Mietzinsobergrenzen liege und vieles mehr. Es verwundert darum kaum, dass es keine Wirkungsstudien zu diesen Integrationszulagen gibt hinsichtlich des eigentlichen Ziels, der Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit

Auch die jüngste OECD-Studie zum Thema Arbeitsmarkt 50plus macht deutlich, dass in der Sozialhilfe viel zu wenig getan wird, um Ältere wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Einerseits fehlt es den Beratenden weitgehend an fachlichem Know-how, andererseits will es der politische Wille in vielen Gemeinden, dass in diese Zielgruppe kein Geld mehr investiert wird, weil man den Arbeitsmarkt selbst als wenig aufnahmefähig einschätzt, nur dass man es sich leider erspart, das auch öffentlich zu debattieren. Die Hilflosigkeit im Umgang mit älteren Betroffenen wird lieber kaschiert, in dem man diese in ungeeignete Arbeitsprogramme abdelegiert und allfällige Verweigerer mit Leistungskürzungen bestraft, die leider auch noch mit bedenklichen Äusserungen von Richtern abgesegnet werden, wie das jüngst Ausdruck im Urteil eines Zürcher Gerichtes fand, wo es in etwa heisst, dass eine «geringe Beschneidung der Grundrechte» sich in diesem Fall rechtfertigen lasse (!).

Um Fehlzusweisungen von Sozialhilfe-Beziehenden in unzulängliche Arbeitsintegrationsprogramme und eine unnötige Fütterung von Sozialfirmen zu verhindern, soll die Sozialhilfe ein Monitoring ins Leben rufen, das die Wirkung der Integrationsmassnahmen mittels Standards und Kriterien im Hinblick auf die Integration in

den ersten Arbeitsmarkt festhält und implementiert. Weil diese Instrumente heute fehlen, sind auch keine Wirkungsanalysen im eigentlichen Sinne gegeben. Die Leidtragenden sind u.a. ältere qualifizierte Betroffene die zusehen müssen, wie ihre Arbeitsmarktfähigkeit täglich schwindet, weil es an geeigneten Stützmassnahmen fehlt.

Dies sei wiederum an Beispielen aus der Praxis erläutert: In verschiedenen Berufsfeldern, sei dies in der IT-, in der grafischen- oder in der Beratungsbranche, kommen immer wieder neue Zertifikate auf den Markt, die in den Anstellungsbedingungen eingefordert werden. Die Sozialhilfe zahlt älteren Sozialhilfe-Empfangenden keine Weiterbildung dieser Art, was nach spätestens einem Jahr dazu führt, dass Betroffene an Arbeitsmarktfähigkeit eingebüsst haben, denn Wissen, das im Selbststudium erarbeitet wurde, anerkennt keine Unternehmung. Ähnliches trifft auf die Mitgliedschaft in Berufsverbänden zu. Einmal ist das Geld bei der Sozialhilfe nicht gegeben, um weiterhin Mitglied zu bleiben, andererseits zusätzlich nicht, um beispielsweise Fachkongresse besuchen zu können. Gemäss unseren Erfahrungen sind die wenigsten Veranstalter von beruflichen Fachkongressen bereit, qualifizierte ältere Erwerbslose zum Selbstkostenpreis teilnehmen zu lassen, das trifft leider auf den SKOS-Verband genau so zu wie auf die subventionierte Institution «Gesundheitsförderung Schweiz», deren diesbezügliche Absageschreiben uns vorliegen. Wäre die Sozialhilfe auf einem tragenden nationalen Fundament aufgebaut, könnte man dorthin das Anliegen deponieren, mit Berufsverbänden und Veranstaltern von Fachkongressen eine Übereinkunft zu treffen, damit ältere Erwerbslose zum Selbstkostenpreis weiterhin Veranstaltungen besuchen dürfen, die im Interesse der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit liegen.

Nun liesse sich daraus den Schluss ziehen, dass Betroffene, die derart an Arbeitsmarktfähigkeit einbüssen, sich ja auf weniger qualifizierende Tätigkeiten bewerben könnten. Wer das sagt, verkennt den Arbeitsmarkt. Quereinsteigern oder beruflichen Absteigern, selbst oder fremd bestimmt, lässt der Arbeitsmarkt wenig Spielraum. Groteskerweise wird ein solches Anstellungsverhalten von Labeln wie «Friendly workspace», die den Anspruch von Mitarbeitenden auf Tätigkeiten, die ihren Fähigkeiten zu hundert Prozent angemessen sind, betonen, gefördert. Was für Mitarbeitende im Dienste ihrer psychischen Gesundheit richtig erscheint, wird flexiblen Jobsuchenden zum Verhängnis.

Lockt dann irgendwo trotzdem einmal die Chance zu einem Vorstellungsgespräch, stellt sich für ältere Betroffene der Sozialhilfe das nächste Problem, das des mangelhaften Outfits (Kleider, Coiffure, Accessoires). Im Unterschied zur ALV und Sozialhilfe ist in der IV-Früherfassung ein Budget gegeben, um Jobsuchenden Hilfestellungen dieser Art zu finanzieren, in stimmigen Fällen auch einmal ein Fitness-Abo, um ein vergrämltes Outfit energetisch aufzupeppen.

Anpassung der Mietzinsobergrenzen an marktgerechte Mietzinse

Das weitaus grösste Problem zeigt sich Betroffenen jedoch bei den viel zu tiefen Mietzinsobergrenzen der Sozialhilfe. Nach dem Verlust der Arbeit droht Betroffenen bald auch der Verlust der Wohnung, selbst wenn sich deren Mietzins auf dem unteren Niveau bewegt. Älteren Alleinstehenden gewährt man heute Mietzinse zwischen 600 und 1100 Franken (Stadt Zürich). Die Mietzinsobergrenze liegt somit klar unter derjenigen, die man Ergänzungsleistungs-Berechtigten (EL) gewährt. Das BSV hat in seiner Mietzins-Studie nachgewiesen, dass auch die den EL-Bezüglern gewährten leicht höheren Mieten die tatsächlichen Mieten nur noch zu 70 Prozent (!) abdecken.

So kann es nicht weitergehen, denn aufgrund dieser Tatsache sehen sich viele ältere Sozialhilfe-Berechtigte dazu veranlasst, sich zu verschulden oder landen auf der Strasse, alles Fälle, die wir zu dokumentieren vermögen. Im Winter stellen einige Hotels Betroffenen zwar meist schäbige Notzimmer zur Verfügung, doch zu Saison-Beginn im Frühjahr stellt man diese wieder auf die Strasse. Selbst wenn ältere Betroffene noch gewillt wären umzuziehen, fehlt es an einem passenden Angebot. Gewisse Gemeindevertreter wehren sich denn auch vehement gegen den Zuzug neuer Sozialhilfe-Empfangenden und drohen sogar Vermietern mit Sanktionen. Die Ursache solcher Auswüchse liegt einzig und allein in einer veralteten Organisationsform der Sozialhilfe. Indirekt verhindert die Angst vor einem Sozialtourismus, dass die Städte längst fällige Anpassungen der Mietzinsobergrenzen vornehmen. Würde man wenigstens älteren alleinstehenden Sozialhilfe-Empfangenden Mietzinsbeiträge unabhängig der Haushaltsgrösse gewähren, wie das auf Ebene EL der Fall ist, könnte das Anreiz bieten für Wohngemeinschaften und wäre somit auch ein Beitrag gegen die zunehmende Isolation. Den Gemeinwesen würde aus dieser Massnahme keine zusätzlichen Kosten erwachsen, doch scheint es offenbar dem Geist der Disziplinierung mehr zu nützen, wenn man Betroffene der Isolation in Kleinwohnungen aussetzt.

Ein weiteres Problem erwartet Betroffene mit der Hinterlegung von Mietzinskautionen. Diese sind weder Bestandteil des Grundbedarf-Warenkorbs noch kommen die Gemeinden dafür in den uns bekannten Fällen auf. Der Grundbedarf wird Betroffenen monatlich beispielsweise um 100 Franken geschmälert, bis die Kautionsabbezahlung ist. Da die meisten Bestandteile des Warenkorbes fix zu errichtende Beiträge sind, beeinträchtigt diese Kürzung vor allem den monatlichen Betrag von 377 Franken (Tagesbetrag von rund 12 Franken), der für Nahrungsmittel, Getränke und Tabakwaren vorgesehen ist. Vorteilhafter wäre es, diese Kredite zinsfrei mittels Vereinbarungen mit Kantonalbanken vorzuschüssen, die nach Ablauf der Mietdauer wieder dorthin zurückfliessen. Allfällige Schäden sind ja sowieso gedeckt über die Hausratsversicherungen und mutwillige, die in den meisten Fällen auf ein Störungsbild zurückzuführen sind, gilt es nicht als Rechtfertigung für diese Schmälerungen herbeizuziehen.

Wertschätzendes Dankeschön

Sich dem Diktat der in der Sozialhilfe geltenden Maximen zu beugen, fällt vielen älteren Betroffenen verständlicherweise schwer. Das zeigt sich anfänglich oft in aggressivem Verhalten gegenüber Beratenden, die ihrerseits keine Schuld trifft für die Unzulänglichkeiten der Leistungen, die vielmehr Ausdruck des politischen Kräfteverhältnisses sind. Trotzdem könnte es dem Wohlbefinden aller dienen, wenn die Erfahrungen der Sozialberatenden an der Front im Sinne von Stéphane Hessels «Empört euch» vermehrt in den gesellschaftlichen Diskurs einfliessen würden und im Gegenzug diese Stimmen von den politischen Meinungsträgern ernster genommen würden.

Nach diesem kurzen unvollständigen Einblick in die Problemstellungen der neuen Gruppe von Sozialhilfeempfangenden, den Älteren, erlauben wir uns, Ihnen unsere Anliegen im nachstehend aufgeführten Forderungskatalog aufzulisten.

Altersspezifische Forderungen zur Sozialhilfe

1	Gesetzliche Regelung der Sozialhilfe auf Bundesebene		
	Finanzierung	Erschliessung neuer Quellen z.B. Finanztransaktions-Steuer	
	Leistungen	Lebensabschnitt bzw. alterspezifisch	
		Grundbedarf: Angleichung an die Leistungen der EL	
	Vollzug	Konkubinatspartner dürfen nicht zur Mitfinanzierung verpflichtet werden	
		Kantone / Gemeinden, für kleinere Gemeinden Regiozentren	
		Zusätzliche Aufgaben	Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit
		Aktives Marketing bei den Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit andern Leistungserbringern	
	Strategische IIZ-Arbeit mit vorgelagerten Versicherungssystemen		
	Harmonisierung der Sozialhilfe mit Stipendien (Bundeslösung für Stipendien)		
2	Überbrückungsrente für 55plus bis zum ordentlichen Rentenalter		
		Für Sozialhilfe-Empfangende, für die keine Arbeitsmarktchancen mehr gegeben sind, nach dem Vorbild des Kantons Waadt	
3	Flexible Pensionierungsmöglichkeiten		
		<p>Sozialhilfe-Berechtigte sollen selbst wählen können, ob sie frühzeitig in Renten gehen wollen oder nicht.</p> <p>Heute werden alle Sozialhilfe-Berechtigte im Alter von 62 bzw. 63 zur Frühpensionierung gezwungen. Damit entzieht man sie frühzeitig dem Arbeitsmarkt, was den Forderungen im Fachkräftebericht des Bundesrates widerspricht. Gleichzeitig ist die aktuelle Lösung verbunden mit einer lebenslänglichen Rentenkürzung für Betroffene, die bereits Verluste bei der beruflichen Vorsorge zu verzeichnen haben</p>	
4	Arbeitsintegration		
	Ziel	Integration in den ersten Arbeitsmarkt, Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit, Qualifizierung- und Validierung	
		Beratung durch ausgewiesene ArbeitsmarktspezialistInnen	
		Individuelle Beratungsbudget analog derjenigen der Früherfassung der IV	
		Indizierungskriterien gemäss ALV	
		Zuweisungen in Integrationsmassnahmen müssen einsprachefähig sein	
		Zuweisungen in den ersten Arbeitsmarkt haben sich nach den Zuweisungskriterien der ALV zu richten	
		Monitoring Wirkungsanalysen sollen im Verbunde mit andern Leistungsträgern erfolgen	
5	Integrationszulagen		
		Sollen wahlweise auch in Form eines Monats-GA ausgerichtet werden, damit die Mobilität in Bezug auf Netzwerk-Pflege für gut qualifizierte WHS-BezügerInnen gewährleistet ist	

6	Mietzinsobergrenzen
	<p>Anpassung an diejenigen der Ergänzungsleistungen Mietzinsanspruch unabhängig von der Haushaltgrösse (Anreiz für WGs) Übernahme der Mietzinskautionen von der Sozialhilfe (Vertrag mit Rückzahlungs-Pflicht bei Statusveränderung)</p>
7	Vermögensobergrenze
	<p>Vermögensobergrenze (heute 4 000 Franken) für Personen 50plus Angleichung an EL Obergrenze. Damit wäre es auch möglich, je nach Bedarf ein Auto vorläufig zu behalten, denn es gibt viele Arbeitsplätze, für die ein Auto notwendig ist. Arbeitgeber neigen immer mehr dazu, nur noch Personen anzustellen, deren Wohnort nicht weiter als 30 Fahrminuten vom Arbeitsplatz entfernt ist (Beispiel Trisa Triengen)</p>
8	Rückerstattungspflicht
	Keine, mit Ausnahme von Erbschaften
9	Krankenversicherung für einfache alternativmedizinische Leistungen
	<p>Ältere werden heute in der Sozialhilfe als erstes aufgefordert, ihre Zusatzversicherungen für komplementärmedizinische Leistungen (Monatsprämie rund 50 Franken) aufzukündigen. Aufgrund der Altersdiskriminierung bei den Krankenversicherungen ist es ihnen im Nachhinein nicht mehr möglich, diese Leistungen wieder einzukaufen. Somit sind ihnen wichtige Dienstleistungen wie Haushalthilfe und Massagen für immer verwehrt. Das kann später durchaus frühzeitige Heimeinweisungen nach sich ziehen, deren Kosten der Allgemeinheit anfallen. Auch Sozialhilfe-Berechtigten soll der Zugang zu medizinischen Alternativleistungen gewährt bleiben, insbesondere sie vermehrt unter einem chronischen Stresspegel leiden. Menschen mit dem Status «Sozialhilfe» sterben heute in der Schweiz statistisch gesehen zehn Jahre früher als beispielsweise Menschen im Status von «SozialdirektorInnen»(!)</p>
10	Zahnärztliche Leistungen
	<p>Übernahme von indizierten Zahnbehandlungen ab Beginn der Bezugsberechtigung. Immer mehr Gemeinden, jüngst sogar der Kanton Solothurn, weigern sich, Zahnbehandlungen zu übernehmen und setzen Fristen bei der Übernahme von 6 bis 12 Monaten. Bei älteren Menschen kann das gesundheitlich bedenkliche Folgen haben. Das zeigt auch die jüngste an Ältere gerichtete Kampagne von Zahnfachleuten.</p>
11	Gesundheitsförderung
	Ältere Betroffene stehen aufgrund der frühzeitigen Ausgrenzung und glücklosen Bewerbungen häufig unter Dauerstress. Fehlernährung lässt sich beobachten,