

MEDIENMITTEILUNG 22. Januar 2015

Stellungnahme zu «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» vom 21. Januar 2015

Weiterhin heisse Luft

Der Markt gegenüber der EU soll weiterhin offen bleiben, während man mehr Ältere im Arbeitsmarkt integrieren will. So lautet die Strategie «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz», die der Arbeitgeberverband gemeinsam mit economiesuisse gestern den Medien präsentierte. Ob dieser Spagat gelingt, darf bezweifelt werden.

Seit Monaten versucht der Arbeitgeberverband die Unternehmen zum Umdenken gegenüber Älteren zu bewegen. Nachdem er das offensichtliche Scheitern dieser «Button-up-Strategie» an der Medienkonferenz vom 21. Januar 2015 zwar eingesteht, will er uns mit viel Rhetorik Glauben machen, dass die Kraft zur nötigen Wende nun ausgerechnet von dieser Basis kommen soll, den Unternehmen, die bisher untätig geblieben sind. Aufgebauscht werden die wenigen Aktivitäten, die einzelne Betriebe im Hinblick auf die demografische Herausforderung lanciert haben. So das Prime-Force Programm der Novartis, das zum Ziel hat, ältere Kader nach der Pensionierung weiter zu beschäftigen. Gerade mal 65 Personen nehmen daran teil, das bei einer Gesamtzahl an Beschäftigten von über 135 000. Dass damit nicht Furore zu machen ist, bekräftigte auch das Wirtschaftsmagazin «Eco» vom letzten Montag.

Richtig und wichtig ist im Hinblick auf den Fachkräftemangel der Hinweis auf das Potenzial bei den Frauen.

57 Prozent aller Frauen arbeiten Teilzeit, wovon die Hälfte davon mit einem Pensum von unter 50 Prozent. Und warum wohl haben wir in der Schweiz vergleichsweise mit andern OECD-Ländern viel Teilzeitstellen im Niedriglohnsektor, wie das auch aus dem kürzlich publizierten Seco-Bericht zur Arbeitsmarktlage 50plus hervorgeht? Ein Hauptgrund liegt bei der altersdiskriminierenden Staffelung der BVG-Beiträge sowie beim Schwellenwert für die Unterstellung unter das BVG-Obligatorium. Um die BVG-Zahlungen im Interesse der Kostenoptimierung zu umgehen, hat sich bei vielen Unternehmen die Praxis eingespielt, insbesondere ältere Frauen in Teilzeitpensen oder im Arbeitsverhältnis auf Abruf einzustellen. Beides bringt Betroffene um Altersvorsorge- und Arbeitslosenversicherung. Diese Praxis aber lässt sich nur über ein Verbot der «Arbeit auf Abruf» sowie eine Herabsetzung des Schwellenwerts der BVG-Beiträge nachhaltig ändern. Hauptproblem im Arbeitsmarkt 50plus ist jedoch die Altersstaffelung im Gesetz zur beruflichen Vorsorge (BVG). Dass Ältere auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der höheren Beiträge diskriminiert werden, beklagte die OECD beim Bundesrat schon vor Jahren. Ohne ein altersneutrales BVG wird sich das Drama bei den Älteren aufgrund der immer älter werdenden Arbeitnehmenden noch verschärfen, besonders dann, wenn der Markt gegenüber der EU weiter möglichst ohne Einschränkungen offen bleiben soll, so wie das die Arbeitgeber wollen.

Die finnische Arbeitsmarktbehörde hat es uns bereits vor zwanzig Jahren vorgemacht und in ihrem Handbuch «Toward a longer worklife» auf 500 Seiten hervorragend dokumentiert, was es heisst, den Arbeitsmarkt und die Bevölkerung auf die immer älter werdende Gesellschaft vorzubereiten. Der Lead dieser vielschichtigen Arbeit gehört ganz klar auf das oberste politische Parkett, das auch für entsprechende Gesetzesänderungen und ein Monitoring verantwortlich zu zeichnen hat (u.a. Bestimmungen zum Inländervorrang, Antidiskriminierung, Forschung zu Alter und Arbeitsmarkt). Der Wandel einer Gesellschaft des Jugendwahns hin zu einer, die das Alter wertschätzt, wird sich zudem nachhaltig nur mittels öffentlichen Kampagnen vollziehen lassen, und auch das gehört in den Aufgabenbereich der Bundesbehörde.

Heidi Joos, Geschäftsführerin Verein 50plus outIn work

Als Verein engagieren wir uns für die Interessen von 50plus rund um das Erwerbsleben.

Verein 50plus outIn work, PF 3649, CH-6002 Luzern, Mobile 079 821 03 86
info@50plusoutinwork.ch www.50plusoutinwork.ch