

## **Respekt und Sicherheit für ältere Arbeitnehmende**

**Manifest vom 30. November 2017**

Menschen ab 50 sehen sich trotz generell sinkender Arbeitslosigkeit einem steigenden Risiko ausgesetzt, ihre Stelle zu verlieren. Gleichzeitig wird es für diese oft gestandenen Berufsleute zunehmend schwieriger eine neue Stelle zu finden. Wie dramatisch sich die Situation entwickelt, lässt sich an der Zahl der privaten Initiativen und Organisationen ablesen, die sich diesem Problem angenommen haben.

Hinter der Arbeitslosigkeit der 50plus stecken menschliche Schicksale mit oft schwerwiegenden Folgen. Vor allem für Menschen mit guten Qualifikationen kann die Arbeitslosigkeit schnell zu einem existenziellen Problem werden. Sie sind es gewohnt Aufgaben und Verantwortung im Unternehmen und in der Gesellschaft zu übernehmen und sehen sich plötzlich als überflüssig ausgemustert. Das drückt aufs Selbstvertrauen.

Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Generell hängen sie mit den Veränderungen in der Arbeitswelt zusammen. Firmen gehen heute davon aus, dass sich jüngere Menschen besser an die rasanten Entwicklungen in der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Unternehmen anpassen können. Zudem sind jüngere Menschen bezüglich Lohn und Sozialversicherungsleistungen günstiger und flexibler, was unter engen betriebswirtschaftlichen Aspekten im Wettbewerb als Vorteil angesehen wird. Die maximale Konkurrenz in der Wirtschaft führt allerdings zu unbefriedigenden persönlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen. Die Unternehmen entziehen sich mit diesem Selektionsprofil immer häufiger ihrer sozialen Verantwortung. Das muss sich ändern.

Auf die steigende Arbeitslosigkeit der 50plus haben die RAV bislang keine passenden Antworten gefunden. Die Arbeitslosen sehen sich oft RAV-BeraterInnen gegenüber, die ihnen an Wissen und Lebenserfahrung nicht das Wasser reichen können. Reaktionen zwischen Arroganz und Hilflosigkeit sind die Folgen. Für die betroffenen 50plus heisst dies Erniedrigung und Enttäuschung. Statt aktiver Unterstützung geraten sie auf die lange Bank, wo sie dann oft vergessen werden.

Die Sozialhilfe ist nicht gedacht, die Probleme der 50plus auf dem Arbeitsmarktes zu lösen, Die Sozialhilfe kann die Qualifikationen der 50plus nicht schützen, weil diese gemäss den gesetzlichen Grundlagen der Sozialhilfe jede zumutbare Arbeit annehmen müssen. Dies ist eine entwürdigende Erfahrung am Ende einer langen Berufskarriere, die man diesen Menschen ersparen sollte.

Die Probleme der 50plus dürfen nicht gegen die Errungenschaften der bilateralen Verträge und der Personenfreizügigkeit (PFZ) ausgespielt werden. Gelingt es aber nicht, den 50plus Stellen und Perspektiven in der Wirtschaft und in der Gesellschaft zu geben, so steigt die Bereitschaft, dafür die PFZ verantwortlich zu machen. Wer aber die PFZ in Frage stellt, stellt die gesamten bilateralen Verträge und damit die geregelten Beziehungen der Schweiz mit der EU in Frage. Für Gesellschaft und Wirtschaft wäre das Ende geregelter Beziehungen zur EU eine schwere Belastung, die es zu verhindern gilt.

Wir fordern deshalb:

## 1. Diskriminierungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen bei Stellenausschreibungen

- StellenbewerberInnen müssen Ihr Alter erst offenlegen, wenn sie zum Bewerbungsgespräch erscheinen. Vor diesem Zeitpunkt ist es nicht zulässig StellenbewerberInnen auf ihr Alter anzusprechen.
- Bei Inseraten dürfen keine Altersangaben publiziert werden. Dies gilt für alle Medien und Vertriebskanäle.
- Software zur Personalauswahl darf keine Filter besitzen, die BewerberInnen aufgrund des Jahrgangs sortieren können. Diese Vorselektionen bedeuten heute de facto ein Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren.

## 2. Besondere Fürsorgepflichten der Unternehmen für ArbeitnehmerInnen 50plus

- Kündigungsschutz: Begründungspflicht für Kündigungen von ArbeitnehmerInnen, die älter als 55 Jahre und seit 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind. Gleichzeitig werden die Kündigungsfristen von 3 auf 6 Monate verlängert (335c OR)
- Weiterbildungsangebote: Die Unternehmen sind angehalten, Beschäftigte ab 50plus besonders zu fördern. Es sind attraktive Weiterbildungsangebote zu machen. Die Beschäftigten dürfen diese Angebote aber jederzeit ablehnen, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen.
- Entlastung von Unternehmen, die 50plus aktiv fördern. Wenn sich Unternehmen besonders für 50plus einsetzen (Anteil der Stellen, Anteil der zusätzlich angestellten Personen 50 plus, Weiterbildungsangebote, tiefe Fluktuation der 50plus), dann sollen sie entsprechend unterstützt werden.
- Der Service public und seine Unternehmen übernehmen eine Vorbildfunktion. Sie stellen sicher, dass ältere ArbeitnehmerInnen ausreichend qualifiziert bleiben.

## 3. Verantwortung der RAV

- Sofortige Stellensuche mit Hilfe qualifizierter Betreuer bei den RAV
- Die RAV sind angehalten für Stellensuchende 50plus spezielle Betreuungsstrukturen zu schaffen, die den besonderen Bedürfnissen dieser Personengruppe entgegenkommen.

## 4. Übergangslösungen für 50plus, die auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr Fuss fassen können.

- Bewerbungspflicht nur auf ihrem Ausbildungsniveau für Menschen, die älter als 58 Jahre alt und seit mehr als zwei Jahren arbeitslos sind.
- Übergangsregelungen in die Rente, wenn die Arbeitslosigkeit ab 58 Jahren länger als zwei Jahre dauert.

5. Parlament und Bundesrat in der Pflicht

- Beschleunigung der Gesetzgebung im Bereich 50plus
- Runder Tisch 50plus des Bundesrats weiterführen.
- Bundesrat erstellt Massnahmenplan für Beschäftigung 50plus.