

Luzern, 22. Januar 2018

Werte Mitglieder der WAK

Am 29. Januar 2018 stehen diverse Anliegen betreffend Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von älteren Erwerbslosen auf der Traktandenliste der WAK, u.a. auch eine Petition, die unser Verband, vormals 50plus outIn work, neu Avenir50plus Schweiz, eingereicht hat. Informationen zu unserem Verband, der sich seit über fünf Jahren für die Interessen älterer Erwerbsloser einsetzt, finden sich auf einem beigefügten Flyer.

Vor diesem Hintergrund erlauben wir uns, Sie mit einigen Fakten zu bedienen, die Ihnen die Entscheidungsfindung erleichtern:

Das Seco stützt sich in seinen Aussagen stets auf die Arbeitslosenzahlen. Die Medien verbreiten in der Folge diese Zahlen mit dem Hinweis, dass es sich dabei um alle bei Seco registrierten Arbeitslosen handle. Dem ist aber nicht so. Alle beim Seco registrierten Arbeitslosen drückt sich in der Zahl der **Stellensuchenden** aus, die das Seco zwar auch ausweist, aber in der Regel nicht kommuniziert. Der Unterschied besteht darin, dass bei den Arbeitslosenzahlen alle nicht mitgezählt werden, die in einem Kurs oder einem Beschäftigungsprogramm weilen. Es versteht sich, dass die Zahl der Arbeitslosen somit tiefer ist, als diejenige der Stellensuchenden, die alle beim Seco gemeldeten Stellensuchenden umfasst, mit Ausnahme natürlich der Ausgesteuerten. Eine versicherte Person, die einem Kurs zugewiesen wird, ist weiterhin ohne Arbeit.

Beispiel (Quelle www.amstat.ch):

Seco Arbeitslose 45plus Dezember 2017: 55 637

Seco Stellensuchende Dezember 2017: 83 268

Seco Arbeitslose 45plus Dezember 2012: 48 975

Seco Stellensuchende Dezember 2012: 71 128

Die Zahlen zeigen für Dezember 2017 einen Unterschied von 27 631 Personen beim Seco gemeldeten Personen auf Stellensuche. Dies gilt es insbesondere zu berücksichtigen bei der Anzahl **Langzeitarbeitslosen**. Das Seco weist über die RAV alle älteren Stellensuchenden, die ein Jahr arbeitslos sind, in ein Programm. Damit fallen diese aus der Arbeitslosenstatistik. Somit kann man nach aussen tiefere Langzeitarbeitslosenzahlen ausweisen. Erhöht man die Anzahl Langzeitarbeitslose um die Hälfte, so erhält man in der Regel alle beim Seco gemeldeten Stellensuchenden, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Es ist wichtig, die richtigen sprachlichen Terminologien am richtigen Ort anzuwenden. Wir wählen, wenn wir von älteren Arbeitslosen sprechen, stets die **Anzahl Stellensuchenden im Alter ab 45 Jahren zuzüglich der Ausgesteuerten**.

Die älteren Langzeitarbeitslosen sind in der Schweiz im Vergleich zu andern OECD-Ländern länger auf Jobsuche, obwohl der liberale Arbeitsmarkt der Schweiz zur umgekehrten Logik führen müsste. Quelle: Bericht Alter und Beschäftigungspolitik Schweiz 2014, OECD/Seco.

Es sind zwei Gründe, die für diesen Unterschied verantwortlich sind: Die höheren Pensionskassenbeiträge, die bei Älteren anfallen sowie der fehlende Schutz vor Altersdiskriminierung. Beides sind «Pferdefüsse» bei der Integration von Älteren, die das nahe Ausland so nicht kennt. Altersdefizitäre Bilder, die auch oft als Grund angeführt werden, finden sich in allen Ländern gleichermaßen. Ob ein Unternehmen sich bei der Jobrekrutierung für eine jüngere Person entscheidet oder für eine ältere kann zu einer Lohndifferenz (inkl.

Pensionskassenbeiträge) von über 10 Prozent führen. Wird die jüngere Person gar aus dem Ausland rekrutiert, lassen sich noch mehr Einsparungen tätigen. Die Umfrage der SRF-Wirtschaftsredaktion aus dem Jahre 2016 bei den börsenkotierten Unternehmen hat ergeben, dass diese mehr Schweizer Mitarbeitende abgebaut und im Gegenzug mehr Mitarbeitende aus dem Ausland eingestellt haben. Dass die Personenfreizügigkeit ein Einfallstor für Niederqualifizierte ist, zeigt das Beispiel der Gastrobranche, die im Jahre 2016 eine Arbeitslosigkeit von über 10.5 Prozent ausgewiesen hat. Eingewandert sind gleichzeitig über 10 000 Arbeitskräfte dieser Branche.

Von Regierungsseite wird stets darauf verwiesen, dass die Älteren von Arbeitslosigkeit nicht mehr betroffen sind als die Jüngeren. Doch einem Sozialvorsteher, der die Planung der Sozialhilfe vorzunehmen hat, nützt dieses Argument wenig. Ihn interessieren nur die absoluten Zahlen. Und da sind es aufgrund der Alterung eben mehr.

Im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit wird stets auf die hohe Beschäftigungsquote verwiesen. Dazu steht im OECD-Bericht des Seco «Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz» aus dem Jahre 2014:

- *„Die Schweiz befindet sich nur bei Männern unter 60 Jahren und bei Hochschulabsolventen unter den Besten; bei den 60 - 64-Jährigen, den Frauen und Personen ohne Hochschulabschluss ist sie schon nicht mehr vorne mit dabei.*
- *Bei der Beschäftigungsquote nach Vollzeitäquivalenten liegt die Schweiz bei den Männern im Alter von 55 - 64 Jahren weiterhin auf einem der vorderen Ränge (5. Platz hinter Island, Schweden, Neuseeland und Norwegen), bei den Frauen der gleichen Alterskategorie fällt sie jedoch vom 7. auf den 15. Platz zurück, was in erster Linie daran liegt, dass die Schweiz das OECD-Land mit dem **höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden ist**. 2012 lag dieser Anteil bei den Männern bei 16%, bei den Frauen jedoch fast vier Mal höher, so waren 59% der 55- bis 64-jährigen Schweizerinnen in Teilzeitbeschäftigung, die Schweiz wurde hier nur von den Niederlanden übertroffen (66%).*

Eine Gesamtstrategie ist erforderlich

- *In diesem Bericht wird eine Bestandsaufnahme 2014 hinsichtlich der Umsetzung der Massnahmen für ältere Arbeitnehmende erstellt und es werden die wichtigsten Massnahmen identifiziert, die in den drei Empfehlungsbereichen des Berichts Alterung und Beschäftigungspolitik: die Schweiz von 2003 durch- oder fortzuführen sind:*

Stärkung der Anreize für längeres Arbeiten; ii) Beseitigung der Hindernisse für die Rekrutierung älterer Arbeitnehmender und ihren Verbleib im Arbeitsmarkt; und iii) Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitskräften.

Die zusammenfassende OECD-Bewertung der seit 2003 durchgeführten Aktionen ergibt, dass die ausgezeichneten Leistungen der Schweiz hinsichtlich des Beschäftigungsgrads älterer Arbeitnehmender im Wesentlichen das Ergebnis von Aktionen im ersten und dritten Empfehlungsbereich sind. Im zweiten Empfehlungsbereich, der Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen, bleibt dagegen noch viel zu tun.

- *Eine Gesamtstrategie ist nach wie vor notwendig. Aufgabe der Behörden ist es, die Sozialpartner zu motivieren, mehr in die älteren Arbeitnehmenden zu investieren und die Anreize für längeres Arbeiten sowie die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte weiter zu stärken. Es gilt, den immer noch herrschenden Vorurteilen der mangelnden Motivation und der schlechten Beschäftigungsfähigkeit älterer*

Arbeitnehmender entgegenzuwirken, die zu einer nachlassenden Rekrutierung ab 55 Jahren führen. Dies ist ohne die Sozialpartner nicht möglich, die für die praktische Umsetzung zuständig sind, insbesondere auf sektoraler und lokaler Ebene.

Die wichtigste Botschaft dieses Berichts ist die folgende: Die Bewältigung der Herausforderung Länger leben, länger arbeiten erfordert Bessere Arbeit im Alter durch Optimierung der Beschäftigungsquote über das Erwerbsleben hinweg sowie ein innovatives Altersmanagement in den Betrieben, um die Qualität der Arbeitsplätze für Männer und Frauen während der Dauer ihres Erwerbslebens zu verbessern und ihnen am Ende ihres Erwerbslebens mehr und bessere Möglichkeiten zu bieten.

Stärkung der Anreize für längeres Arbeiten

Um der Bevölkerungsalterung zu begegnen, bedarf es eines breiten Reformansatzes in den Bereichen Rente, Invalidität, Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe. In den Renteneinkommen spiegeln sich nämlich die Beschäftigungsbedingungen und die sozialen Verhältnisse des Einzelnen während seines gesamten Lebens wider.“

Was damals bezüglich der Integration von älteren Jobsuchenden noch kein Thema war, sind die Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt, die besonders Ältere treffen wird und wie der Bericht der NZZ vom 23. Januar 2018 (Industrie 4.0 gefährdet Jobs von Frauen) zeigt, vor allem Frauen. Auch der Swissmem-Verband geht davon aus, dass in den nächsten 15 Jahren jeder dritte Beruf von der Digitalisierung wegrationalisiert. Da die Weiterbildung in Inhalt, Didaktik und Finanzierung nur für ein junges Publikum gegeben ist, werden erneut vermehrt Ältere von Erwerbslosigkeit betroffen sein. Die Bezugstage und die Rahmenfristen für Ältere auf das Niveau vor der letzten Revision zu erhöhen, ist sinnvoll. Gleichzeitig aber sollte der Bundesrat zu einer Gesamtstrategie übergehen, die den Schutz vor Diskriminierung gewährt und weitere Massnahmen in die Wege leitet, damit es einer grossen Mehrheit von Arbeitnehmenden möglich wird, das Referenzalter körperlich und seelisch gesund zu erlangen.

Beilagen

Flyer Verband

Powerpoint-Präsentation Arbeitsmarkt 50plus

Artikel NZZ Industrie 4.0 gefährdet Frauen

Entwurf Manifest 50plus

Avenir50plus Schweiz – Wir bewegen uns und andere

Geschichte eines Empowerment-Projektes

Der Verband Avenir50plus Schweiz (vormals 50plus outln work) ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in Luzern. Er wurde 2012 von Betroffenen für Betroffene gegründet, vorerst für die Zentralschweiz. Mit Beschluss der Generalversammlung 2015 weitete der Verband seine Tätigkeit auf das Gebiet der ganzen Schweiz aus. Zu diesem Zwecke gründete er regionale Sektionen in Basel, Bern, Luzern, Olten, Romandie, St. Gallen, Zürich, weitere sind im Aufbau. Die regionalen Geschäftsstellen sind u.a Träger der lokalen Selbsthilfe 50plusTalks.

Auftrag und Ziel

Der Verband Avenir50plus nimmt die Interessen von Erwerbslosen, Ausgesteuerten, Sozialhilfe-Empfangenden und von Altersdiskriminierung Betroffenen gegenüber Politik, Sozial- und Arbeitsmarktbehörden, Arbeitgebern, Sozialpartnern, Medien und Wissenschaft wahr. Gleichzeitig befähigt er seine Mitglieder zur Wahrnehmung und Wahrung der eigenen Interessen gegenüber Dritten.

Betroffenen ist er Anlaufstelle für Anliegen, die im Rahmen bereits etablierter Strukturen wie Regionale Arbeitsvermittlungen oder Sozialhilfe keine adäquate Unterstützung finden. Seine Beratungsdienstleistungen versteht er subsidiär zu den öffentlichen Angeboten.

Dienstleistungsangebote

Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt und oder Umstieg in einen Lebensabschnitt ohne bezahlte Arbeit durch folgende Angebote:

Beratung für Betroffene

- Hotline für niederschwellige Gratisberatung rund um Erwerbslosigkeit, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing
- Job-Coaching, Standortbestimmungen, Assessments Angebot von Selbsthilfe-Gruppen (50plus Talks)
- Regionale Selbsthilfe-Gruppen in Basel, Bern, Luzern, Olten, Romandie, St. Gallen, Zürich, weitere sind im Aufbau

Fachstelle rund um Arbeitsmarkt 50plus

- Die Alterung der Gesellschaft stellt neue Anforderungen an Arbeitsmarkt und Politik
- Agemanagement-Beratungen für Unternehmen und Personalkommissionen
- Anlaufstelle für Medien, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft
- Öffentlichkeitsarbeit
- Vernehmlassungen
- Medienarchiv, Archiv von Studien



AVENIR50PLUS

Verband für Menschen mit und ohne Arbeit

Avenir50plus Schweiz
Postfach 3649
6002 Luzern

Alternative Bank AG, 4601 Olten 1 Fächer
Konto: 46-110-7 / BAN-Nr. CH02 0839 0032 1466 1000



Geschäftsstelle Schweiz, Waldstätterstrasse 9
6003 Luzern, Tel. 079 821 03 86
www.avenir50plus.ch / info@avenir50plus.ch

Regionale Geschäftsstellen: Basel, Bern, Luzern, Olten,
Romandie, St. Gallen, Zürich

Respekt und Sicherheit für Ältere mit und ohne Arbeit

Aufgrund der Alterung der Gesellschaft sowie der fortschreitenden Digitalisierung wird die Integration von Älteren im Arbeitsmarkt immer vordringlicher. Auch wenn Ältere prozentual von Arbeitslosigkeit nicht mehr betroffen sind als Jüngere, so steigt deren Anzahl wegen der Demografie stetig. Die hohe Anzahl der Älteren bei den Erwerbstätigen täuscht darüber hinweg, dass die Schweiz im OECD-Vergleich bei den Älteren gleichzeitig die höchste Rate an Teilzeitarbeitenden aufweist. Auch die Integration von älteren Langzeitarbeitslosen dauert in der Schweiz länger als in den anderen OECD-Staaten.

Hinter der Erwerbslosigkeit stecken menschliche Schicksale mit oft schwerwiegenden Folgen. Vor allem für Menschen mit guten Qualifikationen kann der Zustand der Ausgrenzung zu existentiellen Problemen führen. Gewohnt Verantwortung in der Arbeitswelt zu übernehmen, sind sie plötzlich ausgemustert. Das Leben verliert seinen Sinn. Zusätzlich zermürbt der finanzielle Abstieg in die Altersarmut.

Die Gründe für diese Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sind vielfältig. Gemäss SRG-Umfrage haben die börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz ihre Belegschaften 2016 hierzulande reduziert. Die Firmen haben überdurchschnittlich oft Schweizer Angestellte abgebaut und gleichzeitig mehr Ausländer angestellt. Lohn und Sozialleistungen sind bei der Personalselektion oft die wichtigsten Kriterien, bei denen die Jüngeren im Vorteil sind. Derart sparen Unternehmen auch Weiterbildungskosten für Ältere. Die Altersstaffelung bei der Pensionskasse zeigt sich immer mehr als Stolperstein bei der Integration von älteren Jobsuchenden. Auch Selektionstools nehmen zu, welche die Bewerbungen von Personen Ü50 automatisch retournieren. Viele Arbeitgeber gehen davon aus, dass sich jüngere Menschen besser an die Bedürfnisse der Arbeitswelt anpassen. Unberücksichtigt bleiben Untersuchungen* die belegen, dass die Produktivität eines Unternehmens steigt, wenn der Anteil der älteren Beschäftigten wächst. Trotz stabiler Wirtschaftslage in der Schweiz dient der Blick der Arbeitgeber auf die internationale Konkurrenz häufig dazu, sich aus der Verantwortung zu stehlen, wodurch das bewährte Prinzip der Sozialpartnerschaft in Frage gestellt wird.

Auf die steigende Arbeitslosigkeit bei den Älteren hat die Arbeitsmarktbehörde wenig passende Lösungen. Erfahrende Berufsleute sehen sich oft Beratenden gegenüber, die ihnen das Wasser nicht reichen können. Reaktionen zwischen Arroganz, Repression und Hilflosigkeit sind die Folgen. Das Portfolio der arbeitsmarktlichen Massnahmen ist viel zu wenig auf die Bedürfnisse der aktuellen Arbeitsmarktlage ausgerichtet. Eine Revision der Arbeitslosenversicherung, die markttaugliche Weiterbildungen oder Lehrstellen für Ü50 unter Gewährung der bisherigen Lebenshaltungskosten vorsieht, ist nicht in Sicht. Wer sich während der Arbeitslosigkeit auf eigene Kosten weiterbildet wird vom Gesetz sogar mit Einstelltagen bestraft.

Vielen Sozialämtern mangelt es an ausgebildetem Personal im Umgang mit Älteren und deren Arbeitsmarktthemen. Geld fliesst wenig bis nichts in Weiterbildungen. Zwangszuweisungen auch von gut Qualifizierten in Arbeitsmassnahmen sind an der Tagesordnung. Wegen fehlenden Integrationszulagen erhalten Ältere meist weniger Geld in der Sozialhilfe als Jüngere. Der Grundbedarf ist zu tief bemessen, um die notwendige Netzwerkarbeit für eine Integration zu tätigen.

* Göbel, Christian; Thomas Zwick (2011): Age and Productivity – Sector Differences? ZEW Discussion Paper Nr. 11-058.

Deshalb fordern wir:

Schutz vor Diskriminierung des Alters

Gestützt auf Bundesverfassung Art. 8 soll das Alter analog den Bestimmungen in der EU mit einem Gesetz vor Diskriminierung geschützt werden. Das bedeutet erleichtertes Klagerecht und entsprechende Fach- und Beratungsstellen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren analog dem Leitfaden, der Deutschland erarbeitet hat.
Breite Sensibilisierungskampagne

Der Bundesrat

Massnahmenplan zur sinnvollen Beschäftigung von Personen 50plus
Forschung zur Alterung und Arbeit soll intensiviert werden
Förderung von Arbeitsorganisationsformen, bei denen Sinnhaftigkeit, Ganzheitlichkeit und Selbstführung die wichtigsten Kriterien sind.

Besondere Fürsorgepflichten der Unternehmen für ältere Arbeitnehmende

Kündigung: Begründungspflicht für Kündigungen von Arbeitnehmenden, die älter als 50 und seit 8 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind. Gleichzeitig werden die Kündigungsfristen von 3 auf 6 Monate verlängert (335c OR).

Weiterbildung: Die Unternehmen gewähren den Mitarbeitenden in der Lebensmitte Standortbestimmungen. Sie ermuntern sie zur inner- und ausserbetrieblichen Weiterbildung und übernehmen die Kosten. Speziell gefördert wird die Schulung von Grundkompetenzen. Wo die Arbeitsmarktlage gegeben ist, beteiligen sich Unternehmen finanziell an Lehrstellen-Angebote für Personen Ü45, die den Fortbestand der Lebenshaltungskosten gewähren.

Bonus-Malus-System für Unternehmen, welche die Integration von Älteren fördern
Öffentlich-rechtlichen Unternehmungen sowie den von ihnen subventionierten Organisationen, kommt Vorbildfunktion zu. Auch in der Personalrekrutierung.

Sozialversicherung

BVG: Altersneutrale Pensionskassenbeiträge

ALV: Marktgerechte Weiterbildungen von älteren Versicherten im Hinblick auf ein Arbeitsleben bis zur ordentlichen Pensionierung

Altersgerechte Beratungssettings mit aktiver Jobvermittlung

Keine Zwangszuweisungen in arbeitsmarktliche Massnahmen bzw. Gewährung des Rechts zur Einsprache

Reduzierte Bewerbungen ab 58 Jahren, Förderung des Prinzips der Freiwilligkeit

Sozialhilfe

- Rahmengesetz in der Sozialhilfe zur Gewährung von Rechtsgleichheit
- Altersgerechte Beratungssettings
- Überbrückungsrente analog Kanton Waadt
- Unterstützung für Weiterbildung und Integration (Gründung Weiterbildungsfonds)
Stipendien für Ü50
- Prinzip Freiwilligkeit bei Teilnahme Integrationsmassnahmen ab 50
- Angleichung der Leistungen an jene der Ergänzungsleistungen für Ü50, Prüfung Modell ALV II
- Grundeinkommen für Ü55, die keine Chancen mehr haben auf dem Arbeitsmarkt

Avenir**50**plus Fachstelle

für Menschen mit und ohne Arbeit

Ebene Verhalten

Beratungen

- Hotline für Gratisberatung
- Lösungsorientiertes Kurz-Coaching
- 50plus Talks Selbsthilfe-Gruppen

Prinzip: Subsidiäre Hilfestellungen

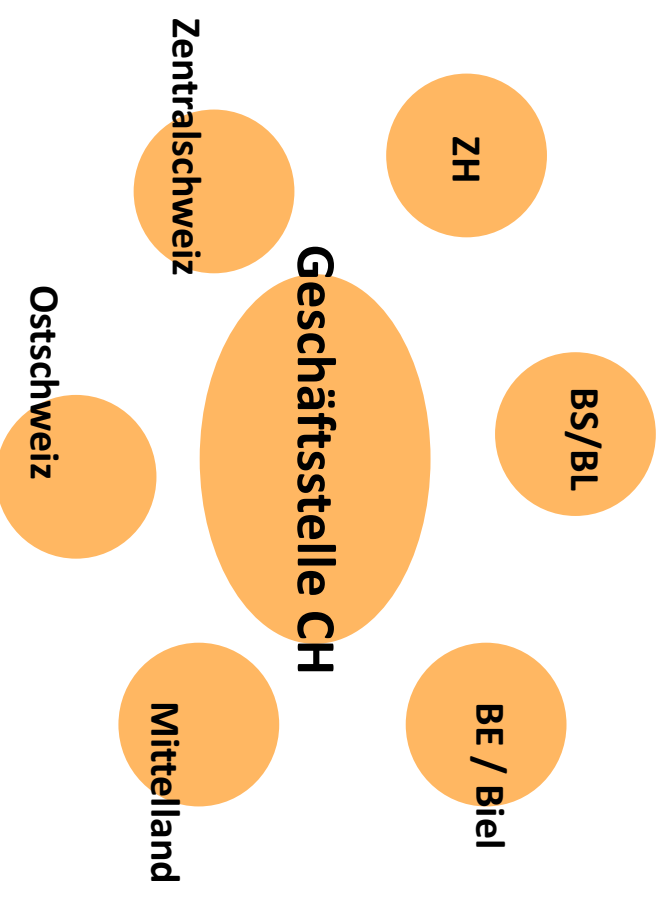
- *Beratungen Age-Management für Unternehmen*

Ebene Verhältnisse

Öffentlichkeitsarbeit

Politik, Behörden, Medien

50plus Talks/Regionale Geschäftsstellen



Entwicklung Stellenlosigkeit 45plus

Schweiz Seco	Okt. 2017	Okt. 2016	Okt. 2016	Okt. 2014	Okt. 2013	Okt. 2012
Total Stellensuchend	198 025	207 512	200 920	187 715	188 536	178 532
Anteil 45 plus	77 567	78 826	75 059	70 411	69 290	64 906
Aussteuerungen	3016*	2 602	2 999	2 967	2 936	2 469
Sozialhilfe 						

Fluder et.al. Nur gerade 20 Prozent der Ausgesteuerten (2005) fanden innerhalb von acht Jahren wieder eine Arbeit mit einem Lohn, der sich über 2500.- CHF bewegte.

* Sept. 2017

Statistik:

Stellensuchende = alle beim Seco registrierten Personen ohne Arbeit

Arbeitslose = alle beim Seco registrierten Personen ohne Arbeit, jedoch ohne diejenigen, die arbeitsmarktliche Massnahmen besuchen oder in einem Zwischenverdienst oder ausgesteuert sind.

Langzeitarbeitslose = alle beim Seco registrierten Personen ohne Arbeit, die nicht eine AMM besuchen und über 1 Jahr ohne Arbeit sind

Erwerbslose = ILO-Statistik, telefonische Umfrage

Beschäftigten-Statistik: Telefonische Umfrage, wer eine Stunde pro Woche arbeitet, gilt als beschäftigt

Spezifitäten Arbeitsmarkt 50plus Ch

- Ältere Langzeitarbeitslose in der Schweiz sind vergleichsweise länger ohne Arbeit als in andern OECD-Staaten
- Schweiz hat vergleichsweise mit den OECD-Ländern bei den Älteren die höchste Rate an Teilzeitarbeit
- Beschäftigtenquote in Vollzeitäquivalenten vorne, aber bei Frauen auf Rang 15
- Keinen gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung, im Gegensatz zu den EU-Ländern
- Altersdiskriminierende Pensionskassenstaffelung
- Defizit an Altersforschung

Quelle: Alterung und Beschäftigungspolitik 2014, Seco/OECD

Arbeitsmarkt 50plus

Fachkräftemangel (!)
Längeres Arbeitsleben
Generationenmanagement

Alterung der Gesellschaft

Digitalisierung 4.0

Ivo Willimann
Hochschule Luzern

Eigene Studie basierend auf Oxford-Studie

Geschätzter Verlust von Jobs

in den nächsten 20 Jahren
65 % der Jobs mit Berufsbildung
25 % der Jobs von Akademikern

Personenfreizügigkeit

Verdrängungseffekt 2016:

Hilfskräfte Baugewerbe: 15 % AL, 6045 im Ausland rekrutiert

Reinigungspersonal: 17.9 % AL, 1501 aus dem Ausland geholt

Gastgewerbe: 10.5 5 AL, 9008 Servicepersonen und 8305

Küchenpersonal aus dem Ausland geholt

Landwirtschaft: 9.6 % AL, 8001 landwirtschaftliche Hilfskräfte aus dem Ausland geholt

Neue Arbeitsformen: u.a. Plattformarbeiten

Zitate aus der Praxis

«Nicht unbedingt fehlende Ausbildungen sind das Problem bei den Älteren, eher die Kompetenzen» 2017.12

Dr. Balz Stückelberger, Geschäftsführer
Arbeitgeberverband Banken

«Anpassungsfähigkeit und technische Kompetenzen sind die gefragtesten Kompetenzen» 2017.12

Dr. Balz Stückelberger, Geschäftsführer
Arbeitgeberverband Banken

«Wir haben einen gravierenden Fachkräftebedarf beim Bankenwesen, diesen mit Älteren zu decken, fehlen uns schlichtweg die Tools» 2017.12

Dr. Balz Stückelberger, Geschäftsführer
Arbeitgeberverband Banken

«Es ist wichtig zu bemerken, dass sich ein Fachkräftemangel stets an den vorherrschenden Arbeitsbedingungen definiert. Verbessern sich diese ausreichend, lässt sich im Prinzip jeder Fachkräftemangel beseitigen.» 2017

Georg Shelden, Arbeitsmarktforscher

die mittlerweile an "das

United Colors of Benetton

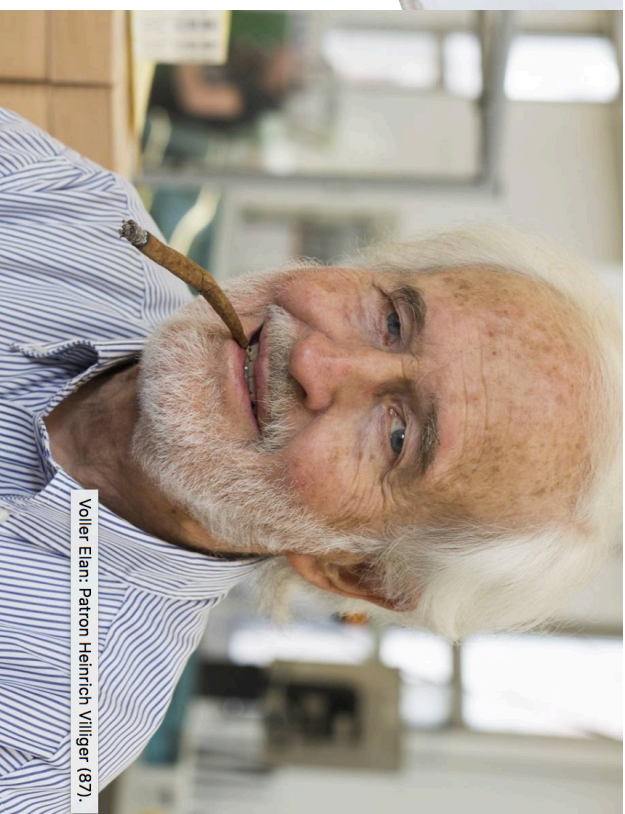
Firmengründer wird mit 82 Jahren wieder Chef

Eigentlich ist er seit zehn Jahren in Rente, doch nun übernimmt Luciano Benetton erneut die Geschäftsführung von United Colors of Benetton. Der Grund: Seine Läden erinnern ihn mittlerweile an "das kommunistische Polen".

VILLIGER GRUPE

Zigarrenpatron Heinrich Villiger (87) ist wieder alleiniger Chef - leiser Abschied vom CEO

von Rahel Plüss — az Aargauer Zeitung • Zuletzt aktualisiert am 4.12.2017 um 20:01 Uhr



Voller Elan: Patron Heinrich Villiger (87).

Auswirkungen Erwerbslosigkeit 50plus

Wirkungen sind immer kontextabhängig (systemische Sichtweise)

(u.a. reiche Schweiz, Arbeit hoher Stellenwert, Mittelschichten und Bildungsbürgertum bis anhin verschont, Verfügbarkeit individueller Ressourcen, familiäres Umfeld, Stigmatisierung der Gesellschaft)



Sowohl als auch...

Herausforderungen: u.a. Ausgrenzung, Burnout, Depressionen, Krankheit, Messie, finanzieller Abstieg, Familiendrama, Scheidung, Finanzierung der Ausbildung der Kinder, Verzehr des Altersvermögens, Abstieg aus dem Mittelstand in die Sozialhilfe, Altersarmut

Chance: u.a. Standortbestimmung, Aufarbeitung alter Belastungen, sinnvolle Tätigkeit finden, einfachere Lebensweise, spirituelle Entwicklung

Was macht die Schweiz politisch

- Jahreskonferenz mit Sozialpartner Alter und Arbeitsmarkt (seit 2015)
- Fachkräfte-Initiative (2011) u.a. Unterstützung von Projekten
- Erste Konferenz Digitalisierung 4.0 (20. Nov. 2017)
- Bildungsfonds Grundkompetenzen-Schulung (Weiterbildungsgesetz) (rund 800 000 Menschen, die der Grundkompetenzen nicht mächtig sind)
- Einzelne Versuche von Unternehmen mit Generationenmanagement

Wohin sollte die Reise politisch gehen

- **Departementsübergreifende Task-Force** (Gesamtstrategie)
Konzeptionelle Arbeit nach Vorbild Finnland (Bericht Towards a longer Worklife)
Werkzeugkasten für KMU, Schulung Kader, Altersforschung, Bildungsfonds
- **Gesetzlicher Schutz vor Altersdiskriminierung** gestützt auf Art. 8 BV
(u.a. altersneutrale Bewerbungsverfahren, Einklagbarkeit der Bewerbungsfiler, Flächendeckenden) **Sensibilisierungskampagnen**
- **Modelle** neuer Finanzierungssysteme, Anpassungen im Sozialversicherungsrecht, Anpassungen Arbeitsrecht, Förderung neuer Arbeitsformen

Unternehmen im Hinblick auf ein längeres Arbeitsleben

- **Age-/ Generationen-Management** (Empfehlung Paradigmawechsel UNO, ILO, WHO, siehe auch [www.avenir50plus](http://www.avenir50plus.com) /Infos für Unternehmen)
Anpassung der Arbeitsplätze an Bedürfnisse der Generationen,
Schulung der Kader zum Generationenwissen

- **Arbeitsorganisationsformen die Selbstführung, Sinnstiftung, Ganzheitlichkeit fördern**
Modell von Frederic Laloux (Buch: Reinventing Organizations)
Beispiele: Buurtzorg Holland, FAVI Frankreich
Institut Dr. Jürgen StremLOW, Hochschule Luzern Forschung und Engagement für Laloux-Modell

**Chancen, Respekt, Sicherheit und Würde.
Das wünschen wir uns für die Älteren.**

Danke für die Aufmerksamkeit.



Industrie 4.0 gefährdet Jobs von Frauen

22.1.2018, 14:20 Uhr

(sda/dpa): Die Industrie 4.0 gefährdet laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF) vor allem Arbeitsplätze von Frauen. Von den 1,4 Mio Jobs, die bis 2024 allein in den USA vom digitalen Wandel der Arbeitswelt bedroht würden, werde die Mehrheit (57 Prozent) von Frauen ausgeübt. Dies sei eine besorgniserregende Entwicklung, teilte das WEF am Montag vor Beginn seiner Jahrestagung in Davos mit. Zudem seien Frauen gerade in den Bereichen unterrepräsentiert, in denen Job-Wachstum erwartet werde.

Die Jahrestagung, die an diesem Dienstag in Davos beginnt, legt in diesem Jahr auch mit Blick auf die #MeToo-Debatte einen besonderen Fokus auf Frauenrechte.

Entgegen bisheriger Annahmen seien Frauen mit Jobs als Sekretärinnen oder Verwaltungsangestellte gefährdeter als ihre männlichen Kollegen, die etwa als Schichtarbeiter angestellt seien, heisst es in der WEF-Studie. Zudem gebe es für Frauen deutlich weniger Möglichkeiten, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, als für Männer.

Auch deshalb ruft das WEF, das den Bericht zusammen mit der Unternehmensberatung Boston Consulting Group erstellt hat, zu einer besseren Ausbildung auf. Mit einer Umschulung hätten 95% der Arbeitnehmer, deren Jobs durch die nächste industrielle Revolution am meisten gefährdet sind, gute Aussichten auf bessere und höher bezahlte Arbeit. Ohne Umschulung seien es gerade mal 2%.

Industrie 4.0 bedeutet den massiven Einzug von Software, etwa zur vollautomatischen Steuerung und Vernetzung von Maschinen. Experten befürchten, dass dadurch besonders viele einfache Arbeiten wegfallen.

Allein von der Bereitschaft von Wirtschaftslenkern und Spitzenpolitikern hänge es nun ab, in Umschulungen zu investieren, die Arbeitnehmern eine Brücke in neue Jobs böten, sagte WEF-Gründer Klaus Schwab. «Der Bericht zeigt, dass diese Investitionen sowohl für Unternehmen als auch für die Wirtschaft hohe Gewinne abwerfen.»

Newsletter Wirtschaft

Bleiben Sie mit unserem täglichen Newsletter auf dem Laufenden. Überblick und Einordnung der wichtigsten Wirtschaftsthemen. Vor Börsenbeginn ausgewählt von der Redaktion. [Hier können Sie sich mit einem Klick kostenlos anmelden.](#)