



Verein 50plus outIn work Zürich  
Im Gassacher 3  
8122 Binz

15. Juli 2016

**Petition „Bessere Arbeitsmarktchancen für Jobsuchende 50plus“**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die am 14. März 2016 überbrachte Petition zu Händen des Regierungsrats, der diese der Volkswirtschaftsdirektion zur Beantwortung überwiesen hat. Sie fordern darin eine Beteiligung des Kantons Zürich bei der Anstellung von erwerbslosen über 50-jährigen Personen an den Arbeitgeberbeiträgen zur beruflichen Vorsorge während einer Periode von 12 bis 24 Monaten. Dabei hätte der vom Arbeitgeber offerierte Lohn die Anforderungen an den branchenüblichen Lohn zu erfüllen und der Firmensitz des begünstigten Unternehmens in der Schweiz zu liegen, und der Maximalbeitrag läge bei 520 Franken pro Monat. Wir haben Ihr Anliegen geprüft und nehmen dazu wie folgt Stellung:

Die Arbeitsmarktsituation der über 50-jährigen Erwerbstätigen wurde von verschiedenen Stellen untersucht. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) hat 2013 zur Situation von älteren Stellensuchenden einen Bericht „Arbeitslose über 50 Jahre“ verfasst und auf seiner Webseite publiziert. Die OECD hat die Lage der älteren Arbeitnehmenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt untersucht und die Ergebnisse in ihrer Studie „Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014“ veröffentlicht. Bund, Kantone und Sozialpartner haben in den Jahren 2015 und 2016 im Rahmen einer Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende die Arbeitsmarktsituation dieser Altersgruppe ebenfalls analysiert und den Handlungsbedarf geprüft. Gestützt auf diese Untersuchungen wird die Situation der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz insgesamt als gut beurteilt. Der Anteil der über 50-jährigen Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigenquote), ist in der Schweiz im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch und in den letzten Jahren sogar noch deutlich angestiegen. Zudem haben ältere Erwerbstätige im Vergleich zu jüngeren Personen ein tieferes Risiko, arbeitslos zu werden. Allerdings sind Personen über 50 Jahre, die arbeitslos werden, im Durchschnitt länger arbeitslos als jüngere. Dementsprechend ist der Anteil der über 50-Jährigen an den Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr arbeitslos) überdurchschnittlich hoch.

Die Gründe dafür, dass ältere Stellensuchende mehr Zeit brauchen als jüngere Personen, um eine neue Stelle zu finden, wurde vom AWA in Workshops mit Arbeitgebenden, Outplacement-Spezialistinnen und -Spezialisten und Personalberatenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) diskutiert. Die Ergebnisse finden sich im Bericht des AWA



„Arbeitslose über 50 Jahre“ und im Regierungsratsbeschluss vom 6. Januar 2015 (RRB Nr. 9/2015) zur Kantonsratsanfrage betreffend „Massnahmen zum Erhalt wirtschaftlicher Selbständigkeit“ (KR-Nr. 280/2014). Danach gibt es keine einheitliche Gruppe arbeitsloser Personen über 50 Jahre, und die Gründe, die eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschweren oder erleichtern, sind dementsprechend vielfältig. Das Lebensalter alleine ist in der Regel nicht das Problem. Anspruchsvoll kann die Wiedereingliederung jedoch insbesondere dann sein, wenn sich Menschen in ihrem Berufsleben wenig weiterentwickelt und sehr lange dieselbe Funktion ausgeübt haben, das erforderliche Knowhow nicht mehr auf dem neusten Stand ist, die absolvierten Aus- und Weiterbildungen nicht ausreichen bzw. weit zurückliegen oder in der beruflichen Laufbahn kein roter Faden erkennbar ist. Die Chancen auf eine neue Anstellung verringern sich aber beispielsweise auch durch gesundheitliche Beeinträchtigung oder wenig ausgeprägte Sozialkompetenz. Dennoch ist nicht auszuschliessen, dass in einigen Fällen das Alter und die höheren Pensionskassenbeiträge (im Kontext mit der generellen Lohnsituation) eine Rolle spielen und eine ältere Person auf Stellensuche auch deswegen nicht eingestellt wird.

Die Nationale Konferenz beschloss bereits im Jahr 2015, zur Stärkung älterer Erwerbstätiger im Arbeitsmarkt die berufliche Weiterbildung unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe zu fördern; Arbeitgebende, Arbeitnehmende und die Öffentlichkeit für die Anliegen der älteren Arbeitnehmenden zu sensibilisieren und Massnahmen für ein aktives Altersmanagement aufzuzeigen. Ausserdem sollen im Bereich der Altersvorsorge Anreize geschaffen werden, damit ältere Personen länger im Arbeitsprozess bleiben. Die höheren Pensionskassenbeiträge stellen für die Konferenzteilnehmer allerdings kein wesentliches Hindernis für die rasche Reintegration arbeitsloser Personen ab 50 Jahren dar.

Im AWA fördern die RAV die Bewerbungskompetenz, die Qualifikation und das Netzwerk der über 50jährigen Stellensuchenden und hinterfragen Altersgrenzen in Inseraten kritisch. Für Stellensuchende und Mitarbeitende der RAV wurde ein Argumentarium entwickelt, damit sie auf kritische altersspezifische Fragen reagieren und die Stärken älterer Stellensuchender hervorheben können. Im Gegenzug zu den höheren Pensionskassenbeiträgen kann beispielsweise darauf hingewiesen werden, dass ältere Arbeitnehmende länger in einer Anstellung bleiben und damit das Risiko eines teuren Stellenwechsels deutlich sinkt. Zudem können die RAV gestützt auf Arbeitslosenversicherungsgesetz und -verordnung (AVIG und AVIV) für über 50-jährige versicherte Arbeitslose mit erschwelter Vermittelbarkeit für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten Einarbeitungszuschüsse gewähren (Art. 65 und 66 AVIG, Art. 90).

Aus den genannten Gründen lehnen wir Ihr Anliegen ab. Eine generelle Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge zur beruflichen Vorsorge wäre nicht nur systemfremd, sondern auch nicht zielführend. Mit den Einarbeitungszuschüssen der Arbeitslosenversicherung steht ein systemkonformes Instrument zur Verfügung, mit dem im Einzelfall Arbeitgebende in der Einarbeitungsphase neuer Mitarbeitender gezielt finanziell entlastet werden können.

Freundliche Grüsse

Carmen Walker Späh  
Regierungsrätin