

April 2016

Medienmitteilung zur 2. Konferenz Alter & Arbeitsmarkt

Wir fühlen uns als Verein, der die Interessen von älteren Jobsuchenden vertritt, durch die Sozialpartner am runden Konferenztisch nicht vertreten und bleiben weiterhin bei der Forderung der Einsitznahme in dieses Gremium.

*«Die grösste Gefahr in Zeiten des Umbruchs
ist nicht der Umbruch selbst –
es ist das Handeln mit der Logik von gestern»
Peter Drucker*

Arbeitsmarkt & Alter: Es ist Zeit aufzuwachen

Mit Innovationsgeist, Reformen und Klagerecht gemeinsam den Arbeitsmarkt der Zukunft gestalten.

Ein Jahr nach der ersten Konferenz Alter und Arbeitsmarkt zeigt sich eine düstere Bilanz: Die Lage der Älteren auf dem Arbeitsmarkt hat sich nicht entspannt. Die Zahl der beim Seco gemeldeten über 45-jährigen Stellensuchenden ist im März 2016 auf 82 440 angestiegen. Das sind 24 Prozent mehr als vor vier Jahren. Der Zuwachs bei den Älteren liegt zudem über dem Durchschnitt. Rund 45 000 der über 45-Jährigen wurden in diesem Zeitraum zusätzlich ausgesteuert. Auf dem beruflichen Abstellgleis finden sich aber auch viele IV-BezügerInnen, die sich vergeblich um Arbeit bemühten.

Es ist in der Schweiz weiterhin weit verbreitet, Ältere bei der Einstellung zu diskriminieren. Das bemängeln auch OECD-Fachleute. Die Leistung der RAV beschränkt sich immer noch weitgehend auf die Verwaltung der älteren Erwerbslosen. Die meisten Anträge von älteren Versicherten auf individuelle Weiterbildung wurden von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren auch im vergangenen Jahr abgeschmettert.

Nach der Aussteuerung bleibt Betroffenen der Rückzug in die vier Wände, und ein Vermögen, das monatlich dahinschwindet. Ehen und Beziehungen gehen den Bach runter. Klinikaufenthalte und Antidepressiva sind an der Tagesordnung. Es gibt weiterhin keine Integrationshilfen für dieses Segment von Betroffenen. Auch beim Drama rund um die Älteren und die Sozialhilfe zeigen sich keinerlei Reformansätze.

Alleine mit Appellen an Wirtschaft und Unternehmen – so die Strategie des Bundesrates – lassen sich die Herausforderungen rund um die Alterung der Gesellschaft, der Personenfreizügigkeit und der technischen Revolution 4.0 in einem zunehmend «entschweizerten» Arbeitsmarkt nicht lösen. Das war schon vor einem Jahr absehbar. Es ist Zeit, aufzuwachen und Verantwortung zu übernehmen und zwar jetzt. Wir können nur wiederholen, was wir bereits vor einem Jahr anlässlich der ersten Konferenz forderten: Des Bundesrat soll endlich **Leadership zeigen und eine departementsübergreifende Task-Force einsetzen**. Diese soll dem Ziel verpflichtet sein, ein innovatives Klima zu schaffen und Strategien und Massnahmen zu entwickeln, die den Arbeitsmarkt

in eine sichere Zukunft führen, ohne dass dabei die grosse Mehrheit zu den Verlierern gehört. Eine der zentralsten Bedrohungen erwächst unserer Realwirtschaft durch den Finanzkasinokapitalmarkt, in den heute bereits elft zwölfte aller Gelder abfliessen. Ohne grundlegende Finanzreform wird der Arbeitsmarkt in Bälde weitere Opfer produzieren.

Wenn es darum geht, im Hinblick auf die Alterung der Gesellschaft die Lebensarbeitszeit zu verlängern, so gelingt das nur, wenn wir uns **öffnen für neue Modelle der Arbeitsorganisation**. Viel zu viele, die heute noch Arbeit haben, zeigen sich in der zweiten Lebenshälfte im Arbeitsprozess demotiviert und warten im Zustand der inneren Kündigung auf ihre Pensionierung. Die Überregulierung der Arbeitsprozesse lassen kaum mehr Raum für eigene Entscheidungen. Gemeinsam mit einem Dauerdruck liegen darin wesentliche Ursachen für zunehmende Burnouts, Depressionen sowie eine fehlende Arbeitsmotivation. Arbeitsmarktforscher Sheldon meinte in einem seiner Berichte zum Fachkräftemangel zu Recht: «Im Prinzip lässt sich jeder Fachkräftemangel beheben, wenn die Arbeitsbedingungen verbessert werden».

Ein möglicher Weg ist die **Förderung von evolutionären Organisationsformen der Arbeit**. Diese zeichnen sich aus durch **Selbstführung, Ganzheitlichkeit und Sinnhaftigkeit**. Evolutionäre Organisationsmodelle sind nicht nur wirtschaftlicher als unsere vorherrschenden Arbeitsmodelle, sie weisen auch eine höhere Kunden- und Mitarbeitendenzufriedenheit aus. Ein Paradebeispiel ist dasjenige des holländischen Spitex-Dienstleisters Buurtzorg* mit seinen 7 000 Mitarbeitenden. Das Unternehmen wurde schon mehrfach ausgezeichnet. Ernst & Young hat errechnet, dass Holland zwei Milliarden Euro sparen könnte, wenn alle Spitexdienstleistungen in dieser Form organisiert wären. Dem Unternehmen FAVI (FR), das unter anderem Getriebegabeln für die Autoindustrie herstellt, vermochte auf diese Weise die Auslagerung der Produktion nach China, als eine der wenigen in der Branche, zu verhindern. FAVI ist mittlerweile Marktführer im europäischen Raum.

Wir benötigen zudem vermehrt **Quereinsteiger-Modelle**. Als Beispiel steht dasjenige der Schweizerischen Stiftung für Schwerbehinderte in Luzern. Sie bildet Erwachsene, auch Ältere, im Rahmen einer Festanstellung während eines Jahres zum vollen Lohn aus. Bei den Älteren gibt es heute ein grosses Potential. Viele wünschen sich, die Fülle ihrer Lebenserfahrungen in den sozialen oder pflegerischen Bereich einzubringen. Aber auch Bildungsmodelle wie Modula F, das die beruflichen Erfahrungen bei Studienlehrgängen im IT-Bereich anrechnet, sollte vermehrt Schule machen in weiteren Branchen.

Die Sozialfirmen, wie sie im Rahmen der Aktivierungspolitik aus dem Boden schiessen sind keine Alternativen um die Arbeitslosigkeit im Alter aufzufangen. Statt am Gedanken der Selbstführung, der Ganzheit und der Sinnstiftung, orientieren sie sich an Denkmodellen der Disziplinierung, die sich gegen die Würde, vor allem Älterer, richtet. Viele Ältere empfinden diese Unternehmen eher als Potentialvernichter. Dort wo kein Arbeitsmarkt mehr gegeben ist, sollen Betroffene statt von Sozialhilfe von einer Überbrückungsrente profitieren können.

Vieles auf unterschiedlichen Ebenen wartet zudem auf Lösungen:

Regionale Arbeitsvermittlung

- Altersgerechte Beratungsmodelle
- Job-Coaching nach Beratungsstandards der Fachverbände
- Schwerpunkt auf individuelle Weiterbildungen statt Kollektivmassnahmen

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

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

- Förderung von Projekten wie Modul F für weitere Branchen

Sozialhilfe

- Altersgerechte Leistungsgestaltungen
- Überbrückungsrenten für Ältere
- Ausbildungsfonds für ältere Sozialhilfe-Beziehende
- Bundeslösung für Organisation der Sozialhilfe

Arbeitsmarkt

- **Inländervorrang gemäss MEI** (sofortige Umsetzung bei allen Verwaltungen)
- Meldepflicht aller offenen Stellen an die Arbeitsmarktbehörden
- Öffentlichkeitskampagnen zum Abbau von defizitorientierten Altersbildern
- Schulungen aller Verwaltungskader und weiterer Managements im Sinne der Aging-Strategien
- **Gesetz zum Schutz vor Altersdiskriminierung analog den OECD-Staaten** (Stopp der Diskriminierung bei Einstellungsverfahren, keine Altersfilter, keine Angabe von Alter und Fotos, Relativierung von Arbeitszeugnissen usf.)
- Altersreform 2020 (Behandlung voraussichtlich Herbstsession 2016: Altersneutrales BVG, Herabsetzung der Eintrittsschwelle ins BVG, so dass diese keinen Anreiz mehr bietet für Kleinstpensen, Verbleib von Älteren nach Wahl in Pensionskassen)
- Arbeitsmarkt 2020: Forschung, Konzepte, Modelle, Förderung von innovativen, evolutionären Arbeitsformen bzw. Organisationen, Konzepte für Anreizsysteme (Bonus-Maluskonzepte, Unternehmensbesteuerung) im Hinblick auf sinnvolle Arbeitsplatzerhaltungen, Integration von Älteren und vulnerablen Gruppierungen
- Monitoring

Sozialversicherungen

Die zwei wichtigen Stolpersteine bei der Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt stehen im Rahmen der Altersreform 2020 in der Herbstsession zur Debatte.

- Altersunabhängige Pensionskassenbeiträge. Aufgrund der heutigen Staffelung fallen bei Älteren höhere Sozialabgaben an als bei Jüngeren. Mit ein Grund, warum sie keine Anstellung mehr finden.
- Koordinationsabzug senken auf Null, damit Anreiz zur Gestaltung von tiefen Arbeitspensen wegfällt. Betroffen davon sind viele ältere Frauen.
- Art. 47a, Arbeitnehmende, die ihre Stelle verloren und das 58ste Altersjahr vollendet haben, sollen im bisherigen Rahmen in die Vorsorgeeinrichtung ihres letzten Arbeitgebers einzahlen können. Mit dem aktuellen verlieren Betroffene ihre Pension der zweiten Säule.

Bildung

- Bildungsfonds für Ältere (Harmonisierung der Stipendiengesetze)



Wir verweisen zudem auf den ausführlichen Forderungskatalog, den wir bereits im Rahmen des ersten Hearings im Februar 2015 dem Arbeitsminister überreichten.

Siehe auch Beilage

Kampagne Alter hat Potential – nutzen wir es jetzt

Menschen hinter den Zahlen, 7 Porträts von Betroffenen

**Quelle: Reinventing Organizations, Frederic Laloux, Verlag Franz Vahlen München*

Auskunft: Heidi Joos, Geschäftsführerin Verein 50plus outIn work Schweiz 079 821 03 86

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

Verein 50plus outIn work Schweiz, PF 3649, CH-6002 Luzern, Mobile 079 821 03 86

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