

## Avenir50plus Schweiz Stellungnahme 2019 Hearing Arbeitsmarkt 50plus u.a. mit Bundesrat Guy Parmelin

---

*Avenir50plus Schweiz zeigt sich erfreut darüber, dass der Anlass zwischen Betroffenen-Verbänden und dem neu gewählten Minister des Arbeitsmarktes wieder eine Form zeigt, die dem Einbringen der Befindlichkeit der Betroffenen sowie deren politischen Anliegen dient.*



## Analyse Arbeitsmarkt für Ältere 2018

---

Die Wirtschaft boomt seit neun Jahren. Dies mit wenig positiven Auswirkungen auf die Integration von älteren Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Im **Februar 2014** waren **72 672 Stellensuchende** im Alter über 45 Jahre beim Seco gemeldet, **2019** waren es im Vergleichsmonat **79 210**, rund 7 000 mehr. Bei der **Sozialhilfe** ist die Steigerung bei den über 50-Jährigen noch deutlicher: Zwischen 2011 und 2017 erhöhte sich die Anzahl der Betroffenen um **40 Prozent** von **38 484 Sozialhilfebeziehenden auf 54 615**. Das erklärt sich nicht alleine mit der Demografie. Selbst wenn, geht es darum, den Zuwachs ernst zu nehmen und entsprechende Gegenmassnahmen in die Wege zu leiten. Hinzu kommt noch eine immer grösser werdende Anzahl von **Ausgesteuerten**, die von ihrem Vermögensverzehr leben und die statistisch nicht erfasst sind und die zu Folgekosten für die Gesellschaft führen.

Zusätzlich gilt es bei der Interpretation der Erwerbslosenzahlen zu berücksichtigen, dass 2017 laut IV-Statistik 74 Prozent der ausbezahlten **IV-Renten** an

Beziehende ausgerichtet wurden, die älter als 45 Jahre sind. In absoluten Zahlen ausgedrückt waren von total 172 960 IV-Beziehenden 128 934 älter als 45.

Die frühzeitige Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft hat für Betroffene meist lebenslängliche Folgen im Sinne von Altersarmut und Krankheit, letztere hervorgerufen durch den schädlichen Stress, den die Jobsuche aber auch die Angst vor Altersarmut mit sich bringen. Alter wird somit immer mehr zum Armutsrisiko.

Ältere werden bei der Jobsuche denn auch weiterhin diskriminiert auf dem Arbeitsmarkt, sei es über Bewerbungsfilter mit Algorithmen, die das Alter diskriminieren oder über Stellenvermittler, die Betroffenen rückmelden, dass ihre anonym bleibenden Auftraggeber keine Mitarbeitenden über 50 wünschen. Immer noch finden sich Inserate mit dem Vermerk Höchstalter «29». Der Anteil der Älteren an der Belegschaft ist bei Grossunternehmen weiterhin gering.

Ein weiteres Indiz für die Diskriminierung der Älteren zeigt sich bei der Teilzeitarbeit. Seit 1991 ist diese gestiegen, sowohl bei den erwerbstätigen Frauen wie bei den Männern. Im internationalen Vergleich steht die Schweiz 2017 mit 37 % Anteil an Teilzeitarbeit weit hinter den 28 EU-Staaten mit 19.4 %. Bei den 50 bis 64-Jährigen schafft es die Schweiz sogar auf 42 Prozent (Anteil bei den Frauen 71 %!). Im Vergleich dazu die EU-Staaten 20.4 %. Die Einschätzung, dass die hohe Teilzeitarbeit vor allem auf die Kinderbetreuung zurückzuführen sei, wie es der Bund kürzlich darzustellen versuchte, stimmt nicht. Die Zahlen lassen eher vermuten, dass vielen Frauen der Wiedereinstieg nicht mehr gelingt und falls doch, meist in prekäre Arbeitsverhältnisse, die aufgrund der Pensengrösse keinen Pensionskassenabzug gewähren.

Dass Arbeitnehmende mehr arbeiten wollen, zeigt auch die Statistik der Unterbeschäftigten. Waren es 2010 268 000 **Unterbeschäftigte**, die angegeben haben, mehr arbeiten zu wollen, so sind es 2018 beachtliche 356 000. Eine altersbezogene Statistik führt das BFS bei den Unterbeschäftigten nicht.

Zugenommen hat auch die prekäre Arbeitsform **Arbeit auf Abruf**. 2013 arbeiteten 5 % der Beschäftigten auf Abruf,

wohingegen es 2017 bereits 5.3 % waren. Bezogen auf Altersgruppen fand sich leider keine Statistik. Die Arbeit auf Abruf als Arbeitsform, die die Risiken einseitig auf Arbeitnehmende abwälzt, hat aber noch andere unschöne Seiten. **Im Falle einer Kündigung ist es nicht für alle möglich, Arbeitslosengeld zu beziehen**, obwohl sie eventuell über Jahre Arbeitslosengeld einbezahlt haben. Grund dafür ist die etwas eigenartige Berechnung der Normalarbeitszeit. Wenn ein Arbeitnehmender in einem Monat eine Abweichung der Arbeitszeit von mehr als 20 % gegenüber der durchschnittlichen Arbeitszeit aufweist, lässt sich aus Sicht des Seco die Normalarbeitszeit nicht berechnen und er erhält den Bescheid der Kasse, dass es kein Geld gibt.

Solche Definitionen sind willkürlich und mit verheerenden Folgen für Betroffene. Übernimmt jemand in der Sommerzeit die Ferienablösung anderer Mitarbeitenden, kann es schon passiert sein. **Flexibilität wird bestraft statt belohnt**. Dieser Beamtenlogik, der ein gesunder Menschenverstand nicht zu folgen vermag, soll der Bundesrat bitte schon morgen mit einer **Neudefinierung der Normalarbeitszeit** ein Ende bereiten. Analog der Berechnung der Arbeit auf Abruf beim Zwischenverdienst, könnte man die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit pro Jahr als Basis zur Berechnung des versicherten Verdienstes nehmen. Somit wären die Arbeitnehmenden bei einer Kündigung zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt. Immerhin finanzieren auch sie mit ihren Beiträgen die Arbeitslosenversicherung.

Die neuen **Arbeitsformen der GIG-Arbeitswelt** streifen wir an dieser Stelle nur kurz, denn bis dato ist der zu vermutende Verdrängungseffekt von regulärer Arbeit durch z.B. Plattformarbeit noch nicht wirklich sichtbar in der Schweiz. Wir sind aber froh zu wissen, dass der Bund eine Umfrage aufbereitet, die 2020 veröffentlicht wird. Nichts desto trotz sollten aber schon jetzt Überlegungen rechtlicher Natur angestellt werden, die den Arbeitnehmenden der GIG-Arbeitswelt Sozialleistungen garantieren – entgegen der Meinung von AvenirSuisse – auch im Bereich der Arbeitslosenversicherung.

Das **unflexible Klima auf dem Arbeitsmarkt für Ältere** hat aber auch Auswirkungen auf diejenigen, die noch in Arbeit sind. Zu viele harren heute in Arbeitsverhältnissen aus, weil sie

aus Angst vor dem altersdiskriminierenden Arbeitsmarkt sich den Schritt in ein neues Aufgabenfeld nicht zutrauen. Das schadet der Produktivität, aber auch den Betroffenen.

## Wir brauchen neue Altersbilder

---

Im Seco-Bericht Alter und Beschäftigung aus dem Jahre 2014 wird die Frage, ob die Anwesenheit eines **Altersdiskriminierungsgesetzes** die Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt begünstigt, mit einem klaren JA beantwortet. Die OECD Arbeitsmarktexperten haben den Bundesrat denn auch nicht zum ersten Mal auf das Fehlen eines Gesetzes aufmerksam gemacht. Auch andere internationale Organisationen taten das gleiche. Der Antidiskriminierungsartikel 8 der Bundesverfassung bietet keinen umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Das hat der Bundesrat in seinem Bericht zum Stand der Diskriminierung vom Mai 2016 festgehalten. Insbesondere kann BV Art. 8 nur auf das öffentliche Recht direkt abgeleitet werden, nicht jedoch auf das Privatrecht, zudem u.a. das Arbeitsrecht gehört.

**Vor diesem Hintergrund bitten wir den Bundesrat, den Schutz vor Diskriminierung endlich auf Gesetzesstufe umzusetzen und nicht erst auf die Volksinitiative zu warten, die noch in diesem Sommer von einer breiten Allianz lanciert wird.** Die Arbeitsmarktexperten halten im Seco-Bericht gleichzeitig fest, dass ein Altersdiskriminierungsrecht alleine nicht genügt. Es benötigt flankierend zwingend Sensibilisierungskampagnen, welche die unstimmgigen Altersstereotypen (alt = u.a. verbraucht, unnützlich, dumm, überholt, hässlich) transformieren. Nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Digitalisierung oder ein längeres Arbeitsleben benötigen wir **neue Altersbilder**. Wir alle wissen nur zu gut, dass eine kulturelle Werte-Transformation in der Umsetzung Jahre benötigt. Deshalb erneut unser Aufruf, in dieser Frage endlich zu handeln.

Ein Schutz vor Altersarmut muss aber auch denjenigen gewährt werden, die im Alter ausgesteuert werden und frühzeitig von ihrem Altersvermögen zehren. Sie landen irgendwann in Altersarmut, genauso wie diejenigen, die mangels Vermögen von Sozialhilfe leben, von einem Grundbedarf, der bewusst tief gehalten wird, weil er als

vorübergehende Hilfeleistung gedacht ist. Vor diesem Hintergrund wünschen wir uns vom Seco und vom Bundesrat ein **klares JA zum SKOS-Vorschlag «Keine Aussteuerung mit 55plus»**. Ohne einen gesetzlichen Altersdiskriminierungsschutz jedoch kann ein solcher Schutz zu falschen Anreizen seitens Arbeitgeber führen, in dem man Ältere noch frühzeitig ohne Scham durch jüngere und billigere Arbeitnehmenden aus dem Ausland ersetzt.

## Weitere Massnahmen

- Überbrückungsrenten in der Sozialhilfe, damit die AHV nicht vorzeitig bezogen werden muss.
- Altersbezogene Settings in der RAV-Beratung und Sozialhilfe.
- Vermittlung statt Verwaltung bei den RAV.
- Integrationszulagen in der Sozialhilfe auch für Ältere, die keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt haben.
- Vorschlag Swissmem «Lehre für Ü45» weiterverfolgen.
- Änderung des Begriffs Normalarbeitszeit, so dass Arbeitnehmende im Arbeitsverhältnis Arbeit auf Abruf auch Arbeitslosengeld beziehen können.
- Altersunabhängige Pensionskassenbeiträge.
- EL-Reform Art. 11a Abs. 3, Formulierung «als Vermögensverzerrung gilt auch, wenn jemand mehr als 10 Prozent des Vermögens pro Jahr verbraucht». Grosse Unsicherheit bei Erwerbslosen, da 10 Prozent nicht unbedingt zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreichen.
- Integrationszulagen in der Sozialhilfe auch für Ältere, die keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt haben.
- Bericht Digitalisierung mit Auswirkungen auf das Alter
- Neue Steuersysteme prüfen u.a. Robotersteuer, wie dies Bill Gates fordert, um den öffentlichen Finanzhaushalt inkl. Sozialversicherungssysteme, die heute vorwiegend über Arbeit finanziert werden, längerfristig gesichert bleibt.

## In eigener Sache

- Höhere Wertschätzung der Selbsthilfe und Beratungsarbeit Ü50 durch eine Subventionierung.
- Vermehrter Einbezug bei Neuerungen
- Zugang zu Informationen, die das Seco heute den Arbeitsmarktsbehörden zustellt, u.a. Kreisschreiben

## Anhang

Teilzeitbeschäftigung Eurostat						Frauen									
Schweiz		%		EU28		%		Schweiz		%		EU28		%	
2008	2017			2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017
15-39 J.	28.4	32		15-39 J.	17	19.8		15-39 J.	46.7	48.9		15-39 J.	27.2	30.3	
40-64 J.	37.7	41.4		40-64 J.	17.9	19.1		40-64 J.	69.2	71		40-64 J.	32.7	32.7	
50-64 J.	38.4	42.4		50-64 J.	19.2	20.4									
15-64 J.	33.3	37		15-64 J.	17.5	19.4									