

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
Staatssekretariat für Migration SEM

Luzern, 13. November 2023

Vorvernehmlassung inländisches Arbeitskräftepotential **Gesamtschau zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials (Umsetzung Art. 121.a BV)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Avenir50plus Schweiz, der Verband der älteren Jobsuchenden und Menschen ohne Perspektiven bedankt sich für die Einladung zur Vorvernehmlassung der Gesamtschau zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials. Wir sind zwar dankbar, dass die Frist zur Abgabe einer Stellungnahme verlängert wurde, aber auch das erweiterte Zeitfenster ist zu knapp, um eine breite interne Vernehmlassung durchzuführen.

Wir beschränken uns in der Stellungnahme auf diejenigen Themen, die sich aus der Interessenwahrung unserer Zielgruppe und unserer Beratungspraxis ergeben.

Kontext der Gesamtschau

Der Auftrag zur Erstellung der Gesamtschau des inländischen Arbeitskräftepotentials geht auf die parlamentarische Motion 16.4151 der Mitte Fraktion zurück. Diese verlangt ein Monitoring über die Wirkungen der Massnahmen, die von Parlament und Regierung als Antwort auf die Umsetzung der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Jahre 2014 ergriffen wurden. Falls die Wirkung nicht gegeben sei, soll die Regierung weitere arbeitsmarktliche Massnahmen oder Abhilfemassnahmen vorschlagen, so die Motionäre.

Im Fokus dieser Motion stünde somit einzig die Wirkung der Stellenmeldepflicht, denn sie ist das alleinige politische Substrat der Implementierung des Volkswillens. Weitere Massnahmen, die nun Teil dieser Gesamtschau geworden sind, wurden von Regierung und Parlament erst später im Vorfeld der Begrenzungsinitiative 2019 als strategisches Instrument gegen die erneute Begrenzungsinitiative in die Wege geleitet. Indem man das Anliegen der Motion in einer Gesamtschau unterbringt, wird der Misserfolg des Bürokratiemonsters Stellenmeldepflicht politisch geschickt vernebelt. Gegen eine Gesamtschau wäre vor allem dann nichts einzuwenden, wenn für die weiteren Massnahmen Evaluationsergebnisse

vorlägen, aber das ist nicht der Fall. Somit lässt sich die Frage nach dem Handlungsbedarf nicht abschliessend beantworten.

Der Schweizer Arbeitsmarkt

Hohe Quote an Teilzeitarbeit bei Älteren – oft unfreiwillig

Um die Quote der Erwerbsbeteiligung einzuschätzen, ist relevant zu wissen, wie diese zustande kommt. Wer im Alter ab 15 Jahren im Befragungszeitraum eine Stunde bezahlt arbeitet, wird bereits in dieser Statistik erfasst, egal ob damit die Lebensexistenz gesichert wird oder nicht. Der Bericht der Gesamtschau (BdG) erwähnt die Zunahme der Erwerbsbeteiligung vor allem im Alter als positiv. Aus früheren Berichten ist bekannt, dass die Schweiz im Vergleich zu anderen OECD-Ländern die zweithöchste Quote an Teilzeitarbeit im Alter aufweist, insbesondere bei den Frauen. In vielen Fällen handelt es sich hier nicht um ein Luxusproblem, wie eine der gängigen Erklärungen lautet, sondern um die Tatsache, dass viele dieser Jobs im Niedriglohnsektor wie Reinigung, Küchenhilfe, Lingerie-Mitarbeit nur in tiefen Pensen angeboten werden. Somit sparen sich Arbeitgeber oftmals die Pensionskassenbeiträge oder aber ihnen scheint die Ausbeute der Arbeitnehmenden aufgrund kleiner Pensen höher oder aber sie benötigen diese Dienstleistung nur in geringen Pensen. Für die Betroffenen bedeutet dies, wie sich u.a. in unserer Beratungspraxis zeigt, dass die Betroffenen damit ihre Fixkosten kaum oder nicht zu berappen vermögen, abgesehen von der fehlenden Möglichkeit, Alterssparkapital anzusparen.

Zunahme bei der Unterbeschäftigung

Mit keinem Wort erwähnt der Bericht die Statistik der Unterbeschäftigten. In der Schweiz waren im zweiten Quartal 2023 rund 8.7 Prozent der Erwerbspersonen von Arbeitsmangel betroffen. Die Arbeitsmangelquote setzt sich zusammen aus den Unterbeschäftigten (5 %) und der Erwerblosenstatistik der ILO (3.7%). Das zusätzlich gewünschte Arbeitsvolumen dieser Personen beläuft sich auf insgesamt 239'000 Vollzeitäquivalente. Die Arbeitsmangelquote der Frauen ist mit 11.3 Prozent beinahe doppelt so hoch wie jene der Männer. Der Überfliegerbericht des Seco erspart sich nebst der Erwähnung dieses doch sehr gravierenden Problems auch die entsprechende Analyse. Die ausgewiesenen statistischen Zahlen der Unterbeschäftigung von 2023 lassen sich aufgrund eines Systemwechsel bei den statistischen Erhebungen nicht mit jenen der Jahre 2010 bis 2020 vergleichen. Gleichwohl lässt sich ablesen, dass diese in der Zeitspanne bis 2020 zugenommen hat.

Sinkende Arbeitsproduktivität ein Alarmzeichen

Aufschlussreich zur Einschätzung des schweizerischen Arbeitsmarktes wäre es, das Volkseinkommen durch die Anzahl Vollzeitäquivalente zu teilen. Daran lässt sich ablesen, wie es um die Produktivität der Schweiz steht. Wie eine von Klaus Wellershof & Partner angefertigte Statistik zeigt, schwankt die Arbeitsproduktivität seit 2018 und wächst im Trend kaum noch. Noch eindrücklicher wird es, wenn man die 75'000 in der Chemie Beschäftigten subtrahiert. Die übrigen, gut 95 Prozent der Beschäftigten arbeiten seit fünf Jahren mit einer



sinkenden Arbeitsmarktproduktivität. Der Trend geht nicht auf Corona zurück, sondern setzte bereits vorher ein. Die Folgen sind: Weniger reales Einkommen, tiefere reale Steueraufkommen und weniger Sozialleistungen. Um nur einige der Gründe dafür zu nennen, die Wellershoff & Partner in ihrer Stellungnahme anführen: Tiefe und negative Realzinsen, die einen Bauboom ungekannten Ausmasses auslösten, mit einem überdurchschnittlichen Wachstum an Arbeitskräften, die gleichzeitig eine unterdurchschnittliche Produktivität aufweisen. Ferner ist seit 2018 das reale Volkseinkommen um sieben Prozent gewachsen, der öffentliche Sektor ist aber in dieser Zeitspanne um 10 Prozent gewachsen, was u.a. auf die ungesunde wachsende Bürokratie im Gesundheitswesen zurückgeht. Gelingt der Politik die Wende bei der Produktivität nicht, wird es zu noch härteren Umverteilungskämpfen kommen und letztlich zu einer Destabilisierung der Gesellschaft. Es versteht sich, dass die Ärmsten darunter am meisten zu leiden haben. Für weitere Ausführungen sei auf das Wellershoff & Partner-Dokument «Das Schweizer Erfolgsmodell steht auf der Kippe» verwiesen.¹

Arbeits- und Fachkräftemangel: Auswuchs zu expansiven konjunkturellen Rahmenbedingungen

Das Seco geht in seinem Teil des Berichtes davon aus, dass der Fachkräftemangel mehrheitlich auf den demografischen Wandel zurückzuführen sei. Dieser These widersprechen die Ökonomen Wellershoff & Partner mit guten Gründen², die auch für Avenir50plus Schweiz nachvollziehbar sind. In ihrer Analyse basiert der Fachkräftemangel im Wesentlichen auf einem nicht nachhaltigen Wachstum der Arbeitsnachfrage zurückzuführen. Sie rücken damit den massiven Stellenausbau in staatlichen Bereichen und eine zu expansive Geld- und Fiskalpolitik in den Fokus. Der Zeitraum ihrer Betrachtung fällt in die Zeit vor Corona und endet im dritten Quartal 2022. Als Referenz für das Beschäftigungswachstum gilt das Wachstum der erwerbsfähigen Personen. Das Wachstum dieser Gruppe lag in dieser Zeit bei 1.5 Prozent. Dasjenige der Beschäftigung wuchs aber deutlich schneller. Mit einer Zunahme von 170'000 Stellen liegt dieses bei 4.2 Prozent und ist damit beinahe dreimal so hoch wie dasjenige der erwerbsfähigen Personen. Für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, so Wellershoff & Partner, sei das aber keine gute Situation, weil eine strukturelle Übernachfrage nach Arbeitskräften zu einer Lohn-Preis-Spirale führen kann. Langfristig gelte es selbstredend dafür zu sorgen, dass es ein ausreichendes Angebot an gut qualifizierten Arbeitskräften gebe, aber das sei auch durch Bildung zu erreichen. Kurzfristig liesse sich der Arbeitskräftemangel aber nur durch eine tiefere Arbeitsnachfrage beheben, davon sind die Ökonomen überzeugt.

Mit einem Blick auf die Beschäftigungsveränderung belegen sie, dass die stärkste Beschäftigungszunahme in staatlichen Sektoren erfolgt sei. So weist das Gesundheitswesen

¹ https://www.wellershoff.ch/de/assets/Dateien/Galleries/1129/55_Current_Perspectives_2023_09.pdf

² https://www.wellershoff.ch/de/assets/Dateien/Galleries/1129/55_Current_Perspectives_2023_09.pdf

ein Beschäftigungszuwachs von über 8 Prozent aus, im Unterrichtswesen eine von über 5 Prozent. Ein nicht unerheblicher Anteil des Stellenzuwachses ist dem Staat geschuldet. Es darf vermutet werden, dass dieses Wachstum u.a. auch in einem Zusammenhang steht mit der erhöhten Zuwanderung, zumindest wäre eine Studie, aus der sich das Nutzungsverhalten dieser Dienstleistungen anhand demografischer Kriterien ablesen lässt, aufschlussreich.

Für die Wirtschaftspolitik müsste der übermässige Zuwachs an Jobs im Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung gemäss Wellershof & Partner ein Hinweis sein, dass die konjunkturellen Rahmenbedingungen zu expansiv gestaltet worden seien. Der reale Wechselkurs sei zu schwach, die realen Zinsen zu niedrig und die fiskalischen, konjunkturellen Stimulierungsmassnahmen zu stark, um für eine ausgeglichene Arbeitsmarktentwicklung zu sorgen. Vor diesem Hintergrund zielt das Rezept der Arbeitsmarktbehörde Seco, die Zuwanderung weiter anzukurbeln in die verkehrte Richtung. Nebst der Tatsache, dass diese nicht im Interesse einer nachhaltigen Wirtschaftspolitik ist, verschärft die masslose Zuwanderung auf vielen Ebenen die Probleme, u.a. Landschaftsschutz, Mobilität, Immobilienmarkt, Verdichtung, Arbeitsintegration von Älteren in einem Ausmass, das die politische Stabilität in der Schweiz aufs höchste gefährdet.

Umfragen des Outplacement-Unternehmen von Rundstedt aus dem Jahre 2022 und 2023 bei HR-Verantwortlichen und Führungskräften zeigen, dass der Branchenkult immer noch hochgehalten wird und Quereinsteiger bei der Rekrutierung mehrheitlich keine Chance haben. Das sind klare Indizien weniger für einen Fachkräftemangel als für eine unflexible Rekrutierungspraxis der Arbeitgeber.

Stellenmeldepflicht: Ein millionenschweres Bürokratiemonster ohne Wirkung

Wie der Bericht zur Gesamtschau (BdG) richtig festhält, haben die vier im Auftrage der Arbeitsmarktbehörde Seco erstellten Evaluationen bestätigt, wovon der Arbeitsmarktforscher Sheldon bereits im Vorfeld der Einführung warnte: Ein Bürokratiemonster ohne Wirkung³. Wenn ausgeführt wird, es hätten immerhin 8'000 Versicherte im Jahr 2022 über dieses Instrument vermittelt werden können, dann grenzt das an Irreführung. Es liegt keinerlei Indiz dafür vor, dass diese Versicherten nicht auch ohne die Meldepflicht zu ihrem Job gefunden hätten und es ändert auch nichts an dieser Tatsache, wenn denkfaule Medien solche irreführenden PR-Sätze kolportieren.

Überdies weigert sich das Seco bis heute, die Analyse der Vermittelten bezogen auf Alter, Herkunft und Branche vorzulegen. Kein Wort in der Analyse des Secos zu Sheldons Kritik, die auch von Avenir50plus Schweiz geteilt wird. Die Stellenmeldepflicht am Indikator der Höhe der Arbeitslosigkeit festzumachen, ist gemäss dem Arbeitsmarktforscher falsch. Dort wo die Arbeitslosigkeit hoch sei, wie zum Beispiel in der Gastronomie, sei die Dauer der

³ <https://avenir50plus.ch/?s=sheldon>



Arbeitslosigkeit gleichzeitig sehr gering. Somit verteuere die Stellenmeldepflicht für diese Branche lediglich den Rekrutierungsprozess. Die neuere Arbeitsmarktforschung plädiere darum dafür, die Länge der Dauer der Arbeitslosigkeit als Indikator zu wählen, so Sheldon.

Erwähnt sei auch das Umfrageergebnis der Outplacement-Unternehmung von Rundstedt im Jahre 2022 bei 985 HR-Verantwortlichen, wovon nur 13 Prozent der Meinung waren, die Stellenmeldepflicht sei bei der Rekrutierung hilfreich.

Vor diesem Hintergrund am millionenschweren Bürokratiemonster «Stellenmeldepflicht» festhalten zu wollen, wie dies die Arbeitsmarktbehörde Seco tut, lässt sich nur so interpretieren, dass diese mit ihrem Vorgehen den Ball politisch flach hält, um sich dem Flop, der sich eine politische Mehrheit in Bern in der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative einfallen liess, nicht stellen zu müssen. Schade, dass dies selbst die Initianten der Masseneinwanderungsinitiative wenig kümmert. Ironie des Schicksals, dass die Verantwortung für die Seco-Arbeitsmarktbehörde ausgerechnet bei dem Bundesrat liegt, der ein Mitglied jener Gruppierung ist, die die Masseneinwanderungs-Initiativen zu verantworten haben.

Arbeitslosigkeit

Gemäss ILO-Statistik nimmt die Schweiz 2022 mit 4.1 Prozent Erwerbslosigkeit keinen Spitzenplatz ein, sondern liegt im Vergleich hinter Bulgarien, Tschechien, Deutschland, Ungarn, Malta, Slowenien, Island und Norwegen. Gemäss Seco-Statistik waren rund 2/3 der Arbeitslosen zuvor in Fachfunktionen und nur ein Viertel in Hilfsfunktionen. Daraus darf abgeleitet werden, dass Weiterbildung nicht in jedem Fall vor Erwerbslosigkeit schützt. Ferner geht die Gesamtschau mit keinem Wort auf die prognostizierte Erwerbslosigkeit aufgrund des fortschreitenden Einsatzes von künstlicher Intelligenz (KI) ein. Gemäss einer Studie der Softwarefirma Exxas aus Schlieren⁴ bei rund 500 leitenden Angestellten sollen in den kommenden Jahren rund 465'740 Vollzeitstellen wegfallen, dies vor allem in der Finanz- und Bürobranche. Auch wenn solche Studien oft schwarzmalersch daherkommen, so treffen sie doch den Kern der Entwicklung, auf diese sich der Bundesrat mit geeigneten Massnahmen vorbereiten sollte

Alter immer noch diskriminiert

Bei der Zielgruppe Ü60 liegt die Arbeitslosigkeit gemäss Seco-Statistik im Oktober 2023 mit 2.6 Prozent im Vergleich zum Durchschnittswert von 2 Prozent immerhin um 0.6 Prozent höher. Mehr als die Hälfte der 10'757 Langzeitarbeitslosen sind im Alter über 50. Würde man hier noch die Personen dazuzählen, die im Alter 50plus bereits eine Invalidenrente beziehen (Mehrheit der IV-Bezüger), ergäbe dies für das Alter noch ein weitaus tristeres Bild. Dieser Trend hält leider schon lange an. Gemäss einer Befragung der Outplacement-Unternehmung

⁴ <https://www.20min.ch/story/automatisierung-gefaehrdet-jeden-zehnten-buero-job-in-der-schweiz-709320045847#>



von Rundstedt im Jahr 2022 bei knapp 1'000 HR-Verantwortlichen ist die Altersguillotine zwar auf 58 Jahre gestiegen, damit liegt diese aber immer noch sieben Jahre vor der ordentlichen Pensionierung.

Das Altersdilemma findet auch in der Umfrage 2023 besagter Unternehmung⁵ bei 1'809 HR-Verantwortlichen und Führungskräften Erwähnung. Dass auf dem Arbeitsmarkt viele Arbeitnehmende und Jobsuchende bereits im Alter ab 50 Jahren Probleme haben, sich zu behaupten, erhält von über 70 Prozent der Befragten Zustimmung. Entsprechend hoch ist mit 87 Prozent der Ruf nach Korrekturmassnahmen. Dieser steht deutlich im Gegensatz zu der Einschätzung des Seco im Bericht Gesamtschau, dass seinerseits keinen Handlungsbedarf ortet! Erwähnt sei der Seco-Bericht aus dem Jahre 2014 zu «Alter und Beschäftigung» indem die Experten zur Sprache bringen, dass ein gesetzlicher Schutz gegen Altersdiskriminierung und entsprechende öffentliche Sensibilisierungsmassnahmen einer besseren Integration der Älteren förderlich sein könnte.

Mangelhafte Dienstleistungen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Auch wenn das Seco eine unserer langjährigen Forderungen, die Ausbildung der RAV-Beratenden zu qualifizieren mit entsprechenden Schulungen des Personals angegangen hat, hören wir als Verband der älteren Jobsuchenden immer noch zu viele Klagerufe von Versicherten, die über eine ungenügende Beratungspraxis seitens der RAV berichten. Im Fokus stehen nicht nur ein wenig einfühlsamer Umgang seitens der Beratenden, sondern auch mangelndes Branchenwissen und Angebot an qualifizierenden arbeitsmarktlichen Massnahmen. Eine personenzentrierte Beratung auf Augenhöhe kann nur funktionieren, wenn die Spiesse auf beiden Seiten gleich lang sind. Das würde bedeuten, dass den Versicherten endlich das Recht auf Einsprache bei Zuweisungen in arbeitsmarktliche Massnahmen eingeräumt wird, wie das für andere Behördenverfügungen auch zutrifft. Nur so lässt sich einer Willkür im Machtgefälle zwischen Beratenden und den zu Beratenden entgegenwirken. Einem solchen Instrument könnte auch die Funktion zukommen, den Lernprozess bei schlechten Beschäftigungsprogrammen anzufeuern. Bei zu vielen Erwerbslosen erfolgt die Zuweisung in Beschäftigungsprogramme nicht aufgrund einer Indizierung, wie sie das Bundesgericht einst formulierte, sondern aufgrund der Nachfrage nach billigen Arbeitskräften seitens der Anbieter.

Seit Jahren kritisiert Avenir50plus Schweiz die mangelnde Kompatibilität des Angebotes an arbeitsmarktlichen Massnahmen mit dem realen Arbeitsmarkt. Jüngst meldeten sich auch Stimmen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS, die eine Qualifizierung des Angebotes begrüssen. Konkret aber zeichnen sich keine Änderungen ab. Die zusätzlichen Gelder, die aufgrund der Massnahmen aus dem Jahre 2019 gegen die Begrenzungsinitiative gesprochen wurden, flossen vorwiegend in ein erweitertes Begleit-Coaching für Ältere. Gegen eine ressourcenstärkende Begleitung lässt sich nichts einwenden, aber das allein verbessert die Arbeitsmarktchancen von Älteren nicht, wie auch die Arbeitslosenzahlen des Seco im Segment der Älteren belegen. Es benötigt gleichzeitig Weiterbildungsangebote mit

⁵ <https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2023/10/WhitepaperArbeitsmarkt.pdf>

anerkannter Zertifizierungsmöglichkeit, die sich am sich wandelnden Arbeitsmarkt orientieren. Über zwei Drittel der Arbeitslosen sind Fachkräfte und Wissenschaftler, die ohne eine weitere Qualifizierung in neu entstehende Arbeitsfelder keine nachhaltige Zukunft auf dem Arbeitsmarkt mehr haben.

Gesetz Überbrückungsleistungen für Ü60 ein politischer Flop mit Konsequenzen für mittelständische Erwerbslose im Alter

Wie der Bericht Gesamtschau ausweist, sind es Wenige, denen ein Anspruch auf diese Leistungen zustehen. Die geringe Anzahl der Leistungsbezüger führt sich darauf zurück, dass der Zugang zu diesen Leistungen vom Gesetzgeber so restriktiv gestaltet wurde, dass sie nur von einem Bruchteil der Personen, die im Alter ausgesteuert sind, in Anspruch genommen werden können. Ausgegrenzt werden viele Personen, die ein Leben lang hart arbeiteten und nie damit rechneten, dass man ihnen im Alter keine Chancen mehr auf einen Job gewährt, in den sie ihre wertvollen beruflichen Erfahrungen einbringen können.

Um nur auf einige Mängel dieses Gesetzes hinzuweisen: Die Vermögensschwelle liegt mit 50'000 Franken für Alleinstehende und 100'000 für Ehepaare viel zu tief, vor allem auch vor der Tatsache, dass die dritte Säule, die per Definition für die Alterssicherung gedacht wurde, auch noch zum Vermögen hinzugerechnet wird. Es versteht sich von selbst, dass die Geste, die man Hausbesitzenden mit einem Freibetrag von 112'000 Franken im Gesetz zugestehen wollte bei dieser Rechnung schon gar nicht zum Zuge kommt.

Auch wenn der Gesetzgeber klar zum Ausdruck brachte, dass die Antragsteller ihre Lebenshaltungskosten vor Bezug nicht deklarieren müssen, so wird das in der Praxis umgangen mit dem Hinweis auf die Überprüfung eines allfälligen Vermögensverzicht. Uns sind Antragstellende bekannt, für die nach zwei Jahren Abklärungsstreit immer noch kein Entscheid vorliegt, wodurch sie sich gezwungen fühlten, trotz anders lautender Absicht des Gesetzgebers, die Überbrückung bis zur ordentlichen oder Frühpensionierung mittels frühzeitiger Auszahlung des Pensionskassenkapitals zu finanzieren.

Ein weiterer Schwachpunkt zeigt sich im Umstand, dass all diejenigen, die vor 60 ausgesteuert wurden, und das trifft immer noch auf die Mehrheit der Versicherten zu, auch nach Erreichung des 60. Altersjahres der Anspruch auf Leistungen verwehrt bleibt.

Vom Gesetzgeber verarscht fühlen sich auch all jene, denen dank einem Zwischenverdienst im Alter von 60 Jahren und mehr eine zweite Rahmenfrist gewährt wurde. Der versicherte Verdienst ist oft sehr gering, weil es sich um temporäre oder Teilzeiteinsätze handelte, die fachlich unter dem Niveau der zuvor ausgeübten Tätigkeit liegen. Dadurch bleibt den Betroffenen aber der Bezug von Überbrückungsleistungen verwehrt. Ihr Einsatz im Interesse der Schadenminderung der Arbeitslosenversicherung wird ihnen derart zum Verhängnis.

Auch sie können sich den Lebensunterhalt nur aufgrund einer frühzeitigen Auslösung des Pensionskassenkapitals finanzieren.

Kürzlich erreichte uns das Feedback eines ÜL-60-Leistungsbezügers und Familienvaters, dessen Frau eine Operation hinter sich hatte mit der Bemerkung, dass man im Krankheitsfalle als Sozialhilfebeziehender besser geschützt sei als mit den kargen Leistungen der ÜL.

Ähnliche Kritik formulierte einst Elisabeth Baume Schneider in ihrer damaligen Rolle als Ständerätin und stellvertretende Präsidentin der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe anlässlich eines Vorstosses von Ständerat Paul Rechsteiner. Der Bundesrat versprach anlässlich dieser Sitzung, den vorgesehenen Zeitraum von fünf Jahren für das Monitoring zu kürzen und noch 2023 eine erste Standortbestimmung vorzulegen. Zu hoffen bleibt, dass demnächst Vorschläge für eine Gesetzesanpassung im obigen Sinne auf dem Parlamentstisch liegen und wenigstens in einem zweiten Anlauf eine Praxis gefunden wird, die nicht so unerfreulich ist für die reiche Schweiz, wie die aktuelle. Von wegen keines Handlungsbedarfs gegeben.

Handlungsbedarf

Massvolle Zuwanderung / Massnahmen

Mit einem Wanderungssaldo von 81'000 Personen lag die Zuwanderung 2022 genauso hoch wie zum Zeitpunkt der Annahme der Volksinitiative «Gegen eine Masseneinwanderung» im Jahre 2014. Mit anderen Worten wurde der Volkswille nicht erfüllt. Ebenfalls erweist sich die Stellenmeldepflicht, dem politischen Substrat des vermeintlichen Volkswillens als Flop, der das Volk Millionen kostet. Der sogenannte Fachkräftemangel, der als Rechtfertigungsgrund für die übermässige Zuwanderung herbeigezogen wird, wird von den Ökonomen Wellershof & Partner als gefährliche Entwicklung analysiert (siehe oben).

Vor diesem Hintergrund lauten die Forderungen:

- Massnahmen für eine massvolle Zuwanderung
- Konjunkturelle Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges ökonomisches Wachstum, die zu einer tieferen Arbeitsnachfrage führen

Stellenmeldepflicht

Abschaffung oder Angleichung an die Erkenntnisse der neueren Arbeitsmarktforschung: Dauer der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit als Indikator statt Höhe der Arbeitslosenquote, Veröffentlichung der demografischen Merkmale der sog. durch die Stellenmeldepflicht vermittelten Versicherten.

Gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung / Öffentliche Sensibilisierungskampagnen

In der Schweiz fehlt es an einem gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung. Wie im vom Seco beauftragten OECD-Bericht 2014 «Alterung und Beschäftigungspolitik⁶» richtig vermerkt wird, ist ein diesbezügliches Gesetz nur dann wirksam, wenn dieses gleichzeitig von einer flächendeckenden öffentlichen Sensibilisierungskampagne begleitet wird.

Taskforce zu Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Nachfrage nach Arbeitskräften

- U.a. Unterstützung und Förderung von Modellen wie u.a. «Lehre 45plus» das einst vom Verband der Metallindustrie initiiert wurde
- Förderung von Quereinsteiger-Modellen
- Geeignete Steuerungsmassnahmen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes
- Ständiges Monitoring

Gesetz Überbrückungsleistung

Anpassungen u.a.:

- Erhöhung der Vermögensobergrenzen analog Ergänzungsleistungen
- Alle im Alter von 60 Jahren Ausgesteuerten soll der Zugang zu den Leistungen gewährt werden sowie auch allen ALV-Versicherten, deren versicherten Lohn unter dem Leistungsniveau der ÜL liegt.
- Verzicht auf Nachforschungen zu einem Vermögensverzicht zurück bis zur Kindheit, da die Abklärungsverfahren hierzu zu viel Zeit in Anspruch nehmen und damit die Absicht vereiteln, frühzeitig das Alterskapital zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten herauslösen zu müssen oder gar deswegen auf eine Rente verzichten müssen.

RAV-Behörde

- Schaffung von RAVs für höher Qualifizierte
- Anforderungsprofil der RAV-Beratenden überprüfen: Statt Zertifizierung als Personalassistent Beraterzertifizierung BSO

Arbeitsmarktliche Massnahmen

- Einspruchsrecht bei Zuweisungen in arbeitsmarktliche Massnahmen
- Abschaffung von Beschäftigungsprogrammen, die vor allem als Arbeitsbeschaffungsmassnahmen für Non-Profit-Organisationen dienen
- Angebot an arbeitsmarktlichen Weiterbildungen, die sich am stetigen Wandel des Arbeitsmarktes orientieren

Arbeitslosenversicherung

- Gewährung von Vorschüssen an Versicherte mit geringem Einkommen.

Beispiele: 1) Eine Versicherte im Niedriglohnssektor zeigt sich flexibel, indem sie als Zwischenverdienst ein 60-Prozent-Pensum in der Gastrobranche annimmt. Die

⁶ <https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2016/12/Alterung-und-Beschaeftigungspolitik-Schweiz.pdf>



Lohnabrechnungen dieser Branche erfolgen aber meist erst ab dem 5. des Folgemonats. Dadurch verzögert sich die Auszahlung der ALK-Gelder und die Versicherten werden vermehrt mit Mahnungen konfrontiert. Derart Betroffenen fühlen sich verschaukelt, wird ihr Einsatz zur Schadensminderung vor allem ihnen selbst zum Verhängnis wird.

2) Eine Versicherte erhält eine Zuweisung eines Jobinserates. Im Vorstellungsgespräch wird sie nach dem Lohn befragt und gibt wahrheitsgemäss die Höhe des letzten Lohnes an, worauf die Arbeitgebende dem RAV zurückmeldet, dass besagte Person aus Gründen einer zu hohen Lohnforderung nicht in Frage kommt. Die RAV-Beratende leitet diese Aussage an die Arbeitslosenkasse weiter mit dem Auftrag abzuklären, ob allenfalls ein Eigenverschulden der Versicherten vorliege. Während der Zeit der Abklärungen und die dauert bei überlasteten Kassen Monate, erhält betroffene Versicherte keinerlei Auszahlung, muss sich deswegen verschulden.

Anreize für Arbeitgeber zur vermehrten Anstellung von Älteren

Anreize für vermehrte betriebliche Weiterbildungen von älteren Angestellten

Verbesserter Kündigungsschutz für Ältere

Das Bundesgericht schreibt in seinem Urteil 4A_384/2014 vom 12. November 2014⁷ ein bestimmtes Prozedere im Vorfeld von Kündigungen bei einer Betriebszugehörigkeit von acht und mehr Jahren vor. Doch viele Ältere schaffen es nach einer Kündigung oft nur noch in prekäre Arbeitsverhältnisse, die meist von kurzer Dauer sind und verlieren dadurch jeglichen Kündigungsschutz. Das Prozedere vor einer Kündigung soll darum auf alle Arbeitsverhältnisse von Angestellten über 55 ausgeweitet werden.

Harmonisierung der Stipendien schweizweit

Die Stipendien sollen keiner Altersgrenze mehr unterliegen

Standortbestimmung viamia für Ü40

Standortbestimmung viamia für Ü40

Wie die Praxis zeigt, wird diese Dienstleistung vorwiegend von Akademikerinnen und Akademiker genutzt, die sich eine solche Dienstleistung selbst finanzieren könnten. Damit gräbt die öffentliche Berufsberatung den privaten Anbietern die Kundschaft weg und es besteht die Gefahr, dass der Auftrag der öffentlichen Berufsberatung, nämlich einen Service Public für Jugendliche und bildungsferne Erwachsene zu leisten ohne massive Kosten- und Ressourcensteigerung nicht sichergestellt werden kann. Die uns vorliegenden Feedbacks zeugen überdies von minderer Qualität der Beratungspraxis. Wir plädieren dafür, dass die privaten, gleichermassen qualifizierten Berufsberatenden und ihre Kunden von diesen

⁷ https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2017/01/Bundesgerichtsurteil-4A_3842014_12.11.2014.pdf



Steuergeldern ebenso profitieren können. Diese haben nämlich in der Praxis langjährig bewährten Tools, die in ihrer Verständlichkeit billiger und effizienter die angestrebten Ziele erreichen können.

Dass normale Fachkräfte diese Dienstleistungen nicht oder kaum aufsuchen, hängt u.a. damit zusammen, dass sie sich aufgrund des Alterslimits bei den Stipendien eine Neuorientierung sowie dem mangelnden Verständnis der Arbeitgeber für Quereinsteiger gar nicht leisten können. Ohne Harmonisierung und Öffnung der Stipendientöpfe für alle Altersgruppen sowie einer Qualifizierung und Erweiterung der Dienstleistung durch die Angebote der privaten Berufsberatung bleibt der Nutzen bestritten. Die 40 Millionen, die man bisher in dieses fragwürdige Instrument butterte, wären besser aufgehoben in einem Fonds zur Unterstützung von bildungsfernen Zielgruppen.