SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

SGB-POSITIONSPAPIER

Bern, 3. Mai 2019

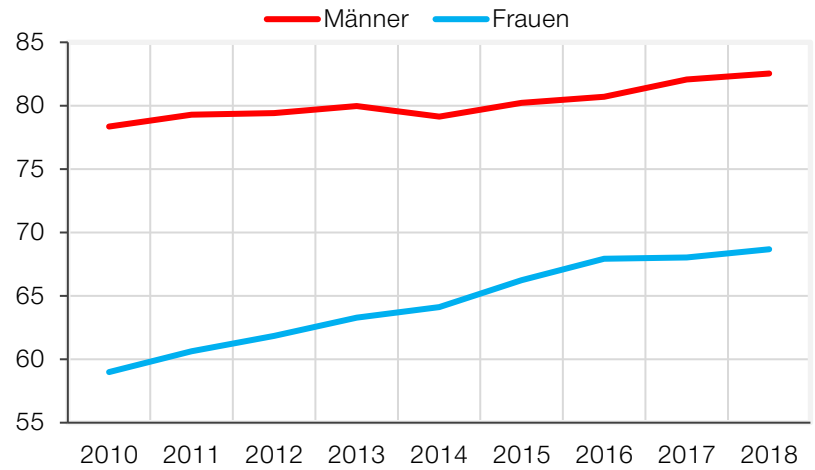
Nationale Konferenz zu den älteren Arbeitnehmenden

Kündigungsschutz für langjährige ältere MitarbeiterInnen verbessern

Heute stehen so viele 55- bis 64-jährige im Erwerbsleben wie noch nie seit Erhebungsbeginn. Für diesen Trend gibt es gesellschaftliche und sozialpolitische Ursachen:

- Bei den Frauen spiegelt die Entwicklung die in allen Altersgruppen gestiegene Erwerbstätigkeit aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und der veränderten Stellung der Frauen.
- Wegen den sinkenden Renten in der 2. Säule müssen immer mehr Berufstätige länger arbeiten, um den Lebensstandard im Rentenalter einigermassen halten zu können.
- Die reglementarischen Rentenalter in den Pensionskassen steigen. Frühpensionierungen werden seltener.
- Wegen den Leistungsverschlechterungen in den Pensionskassen und der restriktiveren Rentenpraxis bei der IV ist es für die Arbeitnehmenden schwieriger geworden, diese „Notausgänge“ bei Problemen im Job zu nutzen.

Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen
(in Prozent)

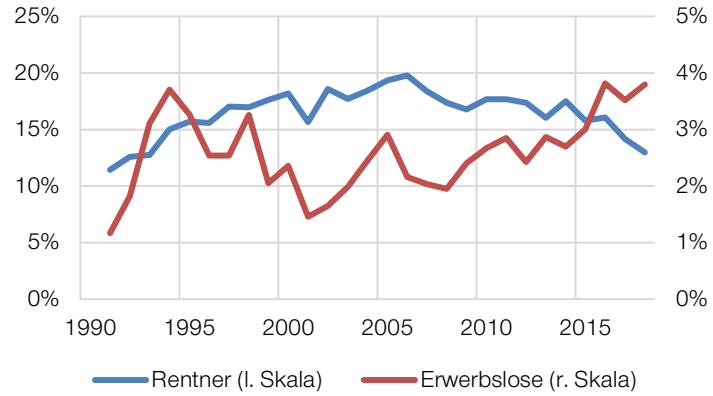


Quelle: BFS/SAKE

Die Zahl der frühpensionierten Männer ging in den letzten Jahren spürbar zurück. Derweil die Erwerbslosenquote stieg.

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern, www.sgb.ch
Tel. 031 377 01 01, Fax 031 377 01 02, info@sgb.ch

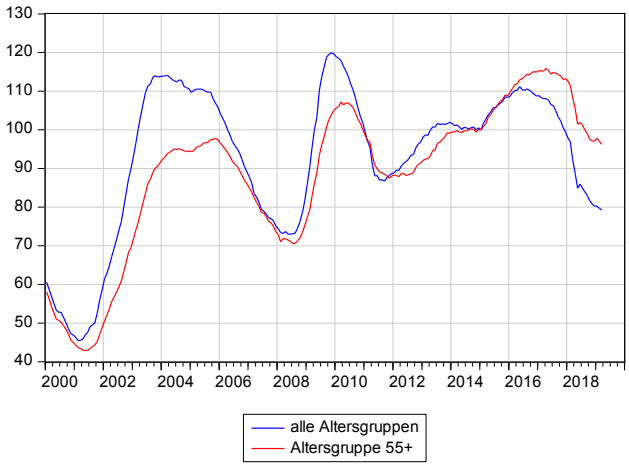
Frühpensionierte und erwerbslose Männer im Alter von 55- bis 64-Jahren
(in Prozent)



Häufigere Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit bei den 55- bis 64-Jährigen

Doch längst nicht alle, die im Alter von 55 bis 64 Jahren arbeiten müssen, haben auch eine sichere Stelle. Im Gegenteil: Das Problem der Arbeits- und Erwerbslosigkeit hat sich in den letzten Jahren vergrössert. Besonders bedenklich ist die Entwicklung in den letzten Monaten. Im Vergleich zur Vergangenheit ging die Arbeitslosigkeit bei den „Älteren“ im Unterschied zur Gesamtarbeitslosigkeit kaum mehr zurück.

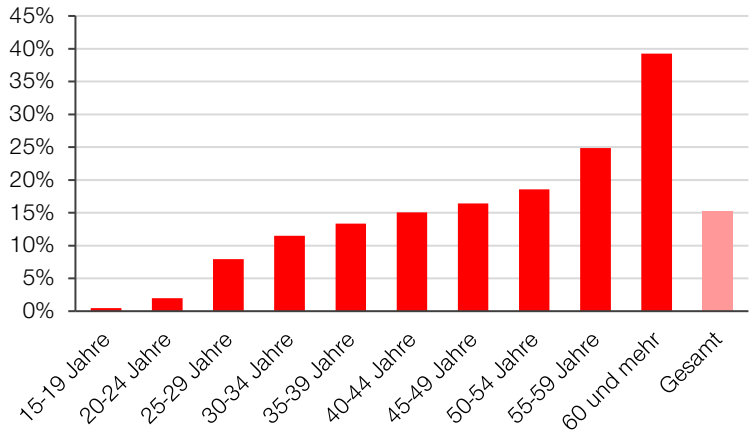
Anzahl Arbeitslose – Index
(1. Quartal 2015=100, saisonbereinigt)



Quelle: Seco, Berechnungen/Saisonbereinigung SGB

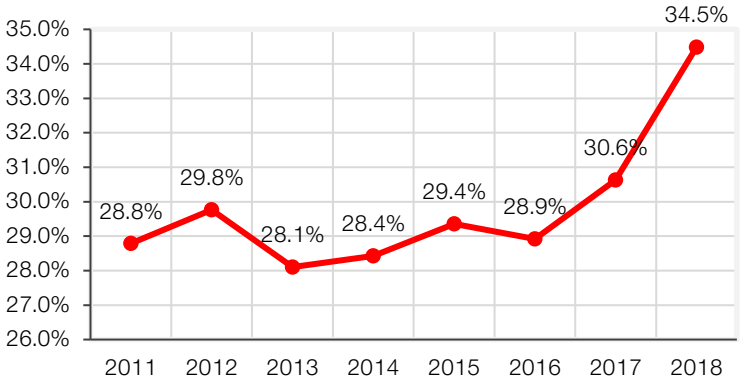
Sozialpolitisch ist die Arbeitslosigkeit von älteren Berufsleuten besorgniserregend. Denn ältere Arbeitnehmende haben wesentlich grössere Probleme, wieder eine Stelle zu finden als jüngere – unabhängig von ihren Qualifikationen oder Lohnvorstellungen. Ein grosser Teil der älteren Arbeitslosen ist länger als ein Jahr ohne Erwerbsarbeit (Langzeitarbeitslose). Der Anteil der Ü55-ArbeitnehmerInnen an allen Langzeitarbeitslosen ist 2017 und 2018 deutlich stark angestiegen. Langzeitarbeitslosigkeit wird immer mehr zu einem Problem, das ganz spezifisch ältere Personen betrifft.

Anteil Langzeitarbeitslose nach Altersgruppen, 2018
(In Prozent)



Quelle: SECO, Berechnungen SGB

Anteil der über 55-Jährigen an den Langzeitarbeitslosen
(in Prozent)



Quelle: Seco, Berechnungen SGB

Nach Branchen betrachtet, entwickelt sich die Arbeitslosigkeit der 55plus insbesondere in der Informatik-, der Telekombranche sowie in Teilen der Industrie (Pharma, Lebensmittel) problematisch. In diesen Branchen scheinen die Firmen ältere Stellensuchende eindeutig zu benachteiligen. Zudem fällt neu die öffentliche Verwaltung durch eine ungleiche Entwicklung auf.

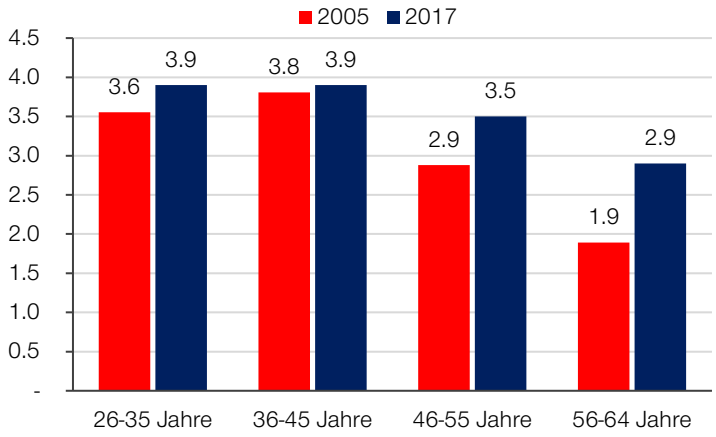
Zunahme der registrierten Arbeitslosen: Branchen mit schlechter Entwicklung für 55+
(in Prozent)

	2018Q1-2019Q1 (saisonbereinigt)		2017-2018 (Quartalsmittelwert)	
	Alle Altersgruppen	55+	Alle Altersgruppen	55+
Pharma	-15%	-6%	-8%	7%
Nahrungsmittel	-9%	-1%	-16%	0%
Öffentliche Verwaltung	-21%	-10%	-15%	-6%
Telekommunikation	-22%	-11%	-19%	4%
Informatik	-10%	-2%	-15%	4%
Post-, Kurier-, Paketdienste	-14%	-7%	-10%	4%
Alle Branchen	**-16%**	**-12%**	**-18%**	**-10%**

Quelle: SECO Amstat, Berechnungen SGB

Viele ältere Arbeitslose werden ausgesteuert, nachdem sie über lange Zeit erfolglos eine Stelle gesucht haben. Wenn ihnen die finanziellen Mittel ausgehen, sind sie auf Sozialhilfe angewiesen. Dazu kommt, dass heute wegen der restriktiveren IV-Praxis weniger IV-Neurenten für ältere Berufsleute gesprochen werden als früher. Die Sozialhilfequote der 50-64-Jährigen ist seit 2005 denn auch von 1.9 auf 2.9 Prozent viel stärker gestiegen als in den anderen Altersgruppen.

Sozialhilfequote nach Altersklasse
(in Prozent)



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik

Der gestiegene Druck auf die älteren Arbeitnehmenen führt auch zu mehr prekären Anstellungen. So arbeiten die 55- bis 64-Jährigen häufiger in Temporärjobs. Wegen der fehlenden Sicherheit, den geringeren Zahlungen an die berufliche Vorsorge (bei kurzen Einsätzen), der psychischen Belastung und erhöhtem Unfallrisiko dürften solche Einsätze oft unfreiwillig sein.

Über Temporärbüros beschäftigte Personen über 55
(Personen, nur ständige Wohnbevölkerung)

Quelle: BFS

Relativ wenig Beschäftigte von 55 bis 64 Jahren in Finanzsektor, Informatik, Gastgewerbe u.a. – wesentlich höhere Anteile in öffentlichen Betrieben

Die 55- bis 64-Jährigen machen heute rund 17 Prozent des Personalbestandes in den Schweizer Firmen aus. Deutlich höher ist der Anteil den durch die öffentliche Hand geprägten Branchen Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen und Verwaltung. Leider wenig überraschend unterdurchschnittlich ist der Anteil der 55 bis 64-Jährigen im Finanzsektor sowie in der Informatik und im Gastgewerbe. Der tiefere Anteil im Bau ist gewollt. Wegen der starken körperlichen Beanspruchung wurden Frühpensionierungslösungen wie der FAR eingeführt.

Anteil 55plus an der Beschäftigung 2018: Gesamtwirtschaft und Branchen
(in Prozent der Branchen-Gesamtbeschäftigung)

	Total	Männer	Frauen
Alle Branchen	17%	17%	17%
A Land- und Forstwirtschaft	22%	24%	20%
B-E Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	18%	18%	16%
F Baugewerbe	15%	15%	16%
G Handel, Reparaturgewerbe	16%	16%	16%
H Verkehr und Lagerei	19%	20%	17%
I Gastgewerbe	14%	14%	13%
J Information und Kommunikation	13%	14%	9%
K Kredit- und Versicherungsgewerbe	13%	14%	11%
L/N Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	17%	17%	17%
M Freiberufliche, wiss. und techn. DL	14%	15%	12%
O/U Öff.Verwaltung, exterr. Körperschaften	20%	22%	19%
P Erziehung und Unterricht	20%	20%	19%
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	19%	20%	18%
R/S/T Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	18%	16%	18%

Quelle: BFS, Berechnungen SGB

Problemursachen: Diskriminierung und Verschlechterungen bei der sozialen Sicherheit

Ältere Stellensuchende haben es schwer. Sie schreiben viele Bewerbungen und erhalten dennoch Absagen. Teilweise mit fadenscheinigen Begründungen. Wer zusätzlich noch gesundheitliche Probleme oder gewisse Defizite in der Ausbildung hat, braucht ziemlich viel Glück, um wieder eine Stelle zu finden. Gleichzeitig ist es heutzutage wesentlich schwieriger, sich über eine Frühpensionierung oder eine IV-Rente aus dieser misslichen Lage zu retten.

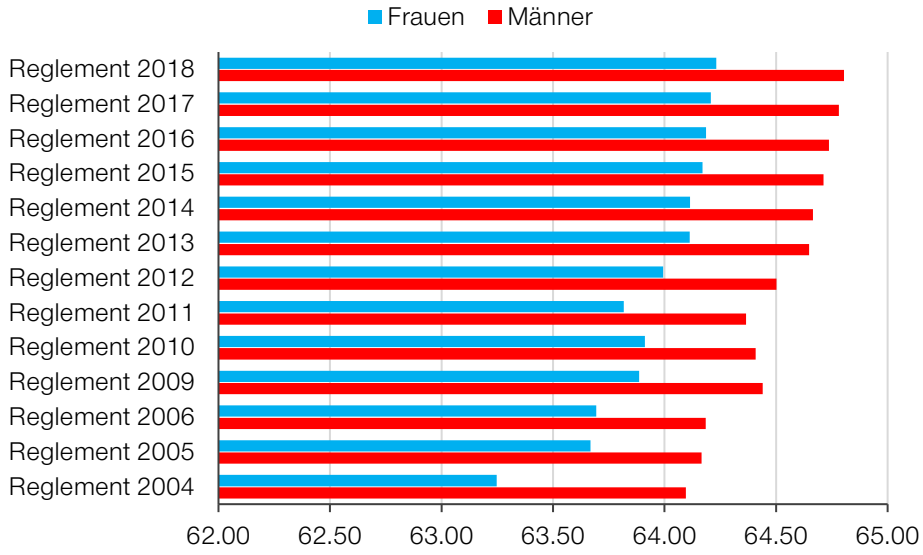
In den letzten Jahren sind zahlreiche Studien veröffentlicht worden, welche starke Hinweise auf eine Diskriminierung nach Alter liefern. Eine Studie im Auftrag der Arbeitslosenversicherung zeigt, dass die Probleme gross sind, obwohl die Betroffenen bereit wären, ihre Lohnvorstellungen deutlich zu senken.[1] Eine Untersuchung des AWA Zürich aus dem Jahr 2016 kommt zum Schluss, dass „bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe [...] nicht ausgeschlossen werden [kann], dass altersspezifische Diskriminierungen beim Einstellungsverhalten

[1] Oesch/Baumann (2013): Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_7F5689D8D81E.P001/REF

bestehen."[2] Indirekt zeigt das auch eine Studie des Kantons Zürich über die beruflichen Chancen arbeitsloser Informatiker ab Alter 45. Obwohl viele ältere Stellensuchende von den Personalabteilungen in den Firmen als geeignet betrachtet werden, werden sie dennoch deutlich weniger häufig angestellt.[3] Die OECD schreibt, dass die Diskriminierung nach Alter „im Unterschied zu fast allen anderen OECD-Ländern [...] in der Schweiz bis heute legal und relativ verbreitet" ist.[4]

Markant zur Verschärfung der Situation bei den älteren Arbeitnehmenden beigetragen haben die Leistungsverschlechterungen bei den Sozialversicherungen, insbesondere bei der 2. Säule und bei der Invalidenversicherung. Diese Sozialversicherungen spielen die Rolle eines „Notausganges", indem sich „ältere" Arbeitnehmende bei drohendem Stellenverlust oder bei anderen Problemen im Betrieb in die Frühpensionierung (auch in Sozialplänen) oder in die Invalidenversicherung „retten" können. Diese „Notausgänge" sind schwieriger geworden – u.a. wegen den IV-Revisionen und der geringeren Leistungen bei einem Teil der Pensionskassen – namentlich die höheren reglementarischen Rentenalter und die schlechteren finanziellen Leistungen. Bei der IV ist die Zahl der Neurenten von rund 27'000 vor 15 Jahren auf heute rund 14'000 gefallen. Entlassene „Ältere" müssen deshalb meist zur Arbeitslosenversicherung und ohne neue Stelle nach der Aussteuerung in die Sozialhilfe.

Mittleres reglementarisches Rentenalter in den Pensionskassen
(in Jahren)



Quelle : Swisscanto, Berechnungen SGB

Gewisse Arbeitgeberkreise behaupten, dass die älteren Arbeitnehmenden Probleme bei der Stellensuche hätten, weil ihre Lohnvorstellungen zu hoch seien. Diese Behauptung ist falsch. Eine

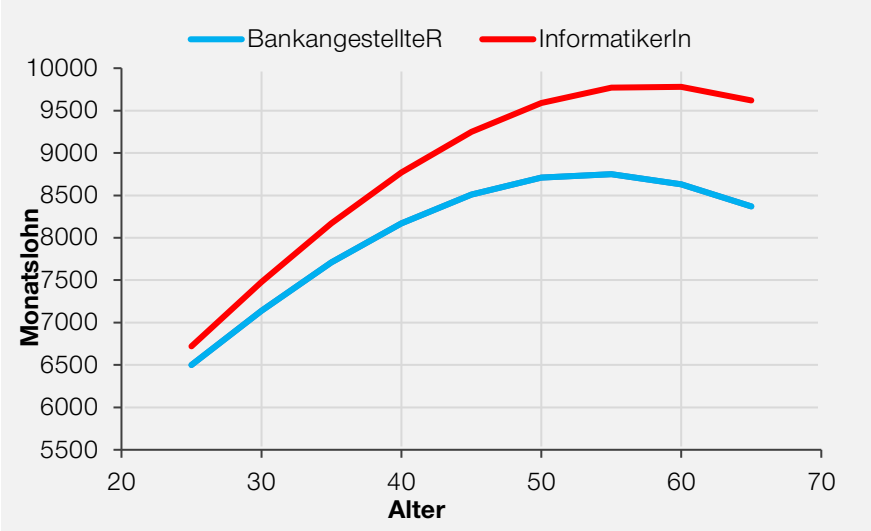
[2] Wirz, A. et al. (2016): 50 plus. Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/ueber_uns/veroeffentlichungen/_jcr_content/contentPar/publication_6/publicationitems/_50plus_chancen_und_/download.spooler.download.1477299698622.pdf/50plus_chancen+und+risiken+auf+dem+zuercher+arbeitsmarkt.pdf

[3] IWSB (2015). Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus (Zürich/Bern: Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich/ICTswitzerland). http://ictswitzerland.ch/media/dateien/Studien/Studie_Arbeitsmarktfaehigkeit_arbeitslose_Informatiker45plus.pdf

[4] https://www.oecd.org/berlin/presse/arbeiten-im-alter-schweiz.htm

Auswertungen des Lohnrechners für die Problembranchen Banken und Informatik zeigt, dass die Löhne rein aufgrund des Alters ab 55/60 sogar leicht sinken (www.lohnrechner.ch),

Altersbedingte Entwicklung der Medianlöhne in den Banken und in der Informatik
(Franken pro Monat, FH-Abschluss, ohne Kaderfunktion, gleiches Dienstalter)



Quelle: www.lohnrechner.ch

Ebenfalls kaum ein Problem sind die Sozialversicherungsbeiträge, denn die werden dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und belasten den Arbeitgeber nicht (s. z.B. Sheldon/Cueni, 2011[5]). Bei einem gewissen Teil der Betriebe sind die Altersgutschriften zudem heute schon altersunabhängig. Die grössten Sprünge sind – wenn schon – eher in den jüngeren Erwerbsjahren. Eine neue Untersuchung der FH Bern zeigt, dass die gestaffelten Altersgutschriften die Beschäftigungschancen der Älteren kaum verringern.[6] Betriebe mit „ungünstiger Altersstruktur" erhalten vom Sicherheitsfonds deutlich mehr als 100 Mio. Fr. pro Jahr.

Massnahmen zur Verbesserung der Lage bei den älteren Arbeitnehmenden

Die Lage der älteren Arbeitnehmenden muss besser werden. Das ist auch im öffentlichen Interesse. Wenn Arbeitgeber ihre Verantwortung den älteren Arbeitnehmenden gegenüber nicht wahrnehmen, leiden nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Allgemeinheit muss finanziell einspringen. Im Zentrum stehen folgende Vorschläge.

- Langjährige Mitarbeitende über 50 Jahre müssen im Obligationenrecht besonders gegen Kündigungen geschützt werden. Der Erfahrungen mit analogen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen sind positiv. Dieser Kündigungsschutz gibt auch den Arbeitgebern einen Anreiz, besser zum Personal zu schauen (Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz).
- Es braucht mehr Branchenlösungen mit Frühpensionierungen wie das im Bau bereits der Fall ist.

---

[5] Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. https://wwz.unibas.ch/fileadmin/wwz/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB_103.pdf.
[6] https://www.knoten-maschen.ch/foerdern-abgestufte-pensionskassenbeitraege-die-altersdiskriminierung/

- Ältere Arbeitslose müssen bessere Chancen haben, wieder eine Stelle zu finden. Die RAV müssen die eingeführte Stellenmeldepflicht besser zur Vermittlung nutzen.
- Arbeitnehmende (und Arbeitslose) sollen das Recht auf eine berufliche Standortbestimmung bzw. Laufbahnberatung erhalten (z.B. ab 45 Jahren). In Bezug auf Aus- und Weiterbildung sollen sie auf mehr Unterstützung zählen können, z.B. über zusätzliche Angebote und Informationsmassnahmen in den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen GAV. Bund und Kantone müssen den Zugang zu EFZ erleichtern („Validation des aquis).
- Besserer Schutz gegen Diskriminierungen, z.B. in Form eines Diskriminierungsverbots wie es von der OECD vorgeschlagen wurde.
- Ältere Arbeitnehmende brauchen eine bessere soziale Absicherung bei Erwerbslosigkeit. Für Ausgesteuerte soll der Bund eine Überbrückungsrente einführen. Die Erfahrungen mit der Rente-pont im Kt. VD sind sehr positiv[7].

Ökonomische Bemerkungen zu den Forderungen

Aus Arbeitgeberkreisen wird der Forderung nach einem besseren Kündigungsschutz entgegengehalten, dass dieser die Chancen der älteren Stellensuchenden verringern würde, wieder eine Stelle zu finden. Dazu ist erstens zu sagen, dass der Kündigungsschutz zunächst Entlassungen verhindert; es werden weniger ältere Arbeitnehmende auf Stellensuche sein. Zweitens soll der Kündigungsschutz vor allem für langjährige Mitarbeitende ausgebaut werden. Bei diesen Mitarbeitenden haben die Arbeitgeber gesetzlich eine besonders hohe Fürsorgepflicht; gleichzeitig ist das Kriterium der langjährigen Betriebszugehörigkeit beim Stellenantritt irrelevant. Die Erfahrungen mit entsprechenden Kündigungsschutzbestimmungen in GAV sind denn auch positiv.

[7] S. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2016/VD_2016_EvalLPCFam_Rapport.pdf