

SGB-POSITIONSPAPIER

Bern, 26. April 2018

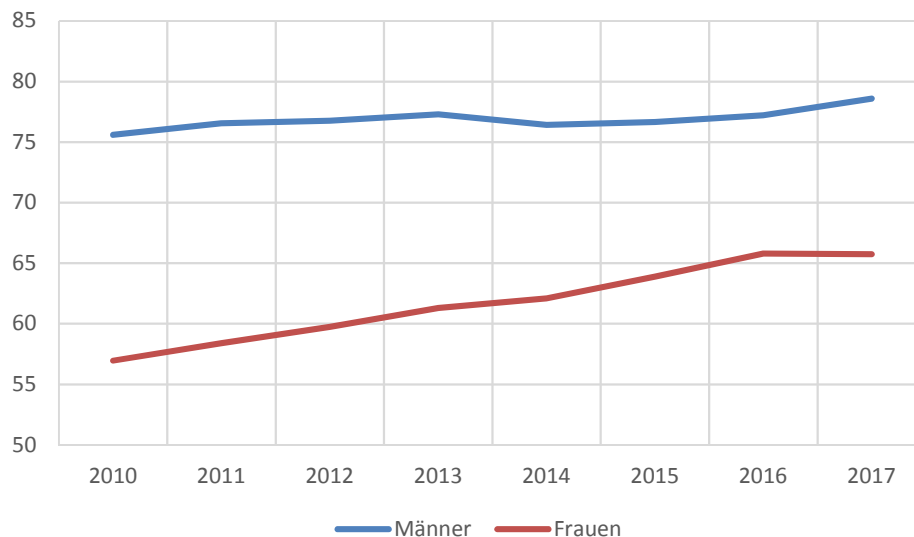
Nationale Konferenz zu den älteren Arbeitnehmenden vom 26. April 2018

Mehr Schutz für langjährige ältere MitarbeiterInnen

Heute sind 72.7 Prozent der 55-64-jährigen Frauen und Männer erwerbstätig. Das sind so viele wie noch nie seit Erhebungsbeginn. Die Berufstätigkeit ist heute auch für diese Altersgruppe sehr wichtig. In den letzten Jahren ist die Erwerbsbeteiligung nicht nur der Frauen, sondern auch der Männer gestiegen.

Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen

(In Prozent)



Quelle: BFS/SAKE

Dahinter stehen verschiedene Faktoren.

- Bei den Frauen spiegelt die Entwicklung die in allen Altersgruppen gestiegene Erwerbstätigkeit aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und der veränderten Rolle der Frauen.
- Die sinkenden Renten in der 2. Säule machen viele frühere Pensionierungspläne zunichte. Um den Lebensstandard im Rentenalter einigermaßen halten zu können, müssen immer mehr Berufstätige länger arbeiten – wenn sie können.
- Die restriktivere IV-Praxis und die steigenden Rentenalter in den Pensionskassen.

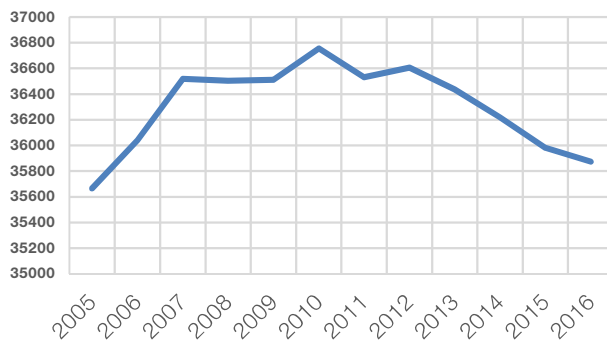
Wenn ältere Arbeitnehmende ihre Stelle verlieren, haben sie es besonders schwer, wieder eine neue Stelle zu finden. Probleme bei der Erwerbstätigkeit sind deshalb in dieser Altersgruppe besonders sensibel. Seit der letzten Konferenz im April 2017 hat sich die Lage nicht wesentlich verändert. Der SGB verlangt wirksame Massnahmen, insbesondere einen besseren Kündigungsschutz für langjährige ältere Mitarbeiter sowie eine Verbesserung der Chancen bei der Stellensuche (obligatorische Meldung offener Stellen u.a.) und eine bessere soziale Absicherung. Die Forderungen des SGB finden sich am Ende des Dokumentes.

Sinkende Pensionskassenrenten zwingen zu längerer Erwerbstätigkeit

Die durchschnittlichen Pensionskassenrenten sinken seit einigen Jahren, obwohl die Löhne steigen und die Schweizer Wirtschaft wächst. Besonders augenfällig ist das bei den Männern, wo die Abwärtsbewegung trotz steigenden Löhnen klar erkennbar ist. Bei den Frauen stagnieren die Renten – aber nur, weil die versicherten Löhne aufgrund der gesellschaftlich bedingten, höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen stärker gestiegen sind als bei den Männern.

Durchschnittsrenten der Männer aus der 2. Säule

(in Franken pro Jahr)



Quelle: BFS, Berechnungen SGB

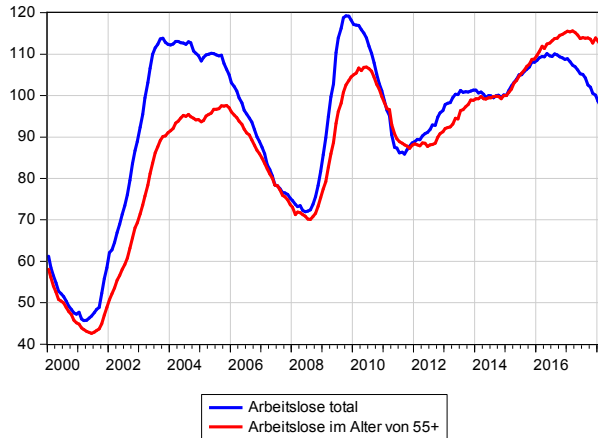
Der Rückgang der Renten ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen. Erstens werden die Vorsorgeguthaben der Berufstätigen seit etwas mehr als 15 Jahre weniger gut verzinst. Heutige Neurentner haben teilweise tiefere Pensionskassenkapitalien als Berufstätige, die vor mehreren Jahren in Renten gegangen sind. Zweitens sind die Umwandlungssätze der Pensionskassen seit dem Jahr 2000 stark gesunken – gemäss Swisscanto-Umfrage von 7.2 auf 6 Prozent. Im laufenden Jahr geht die Abwärtsbewegung weiter – in Richtung 5.5 Prozent.

Stärker steigende Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Um das angestrebte Rentenniveau zu erreichen, müssen deshalb viele Berufstätige länger arbeiten als ursprünglich vorgesehen. Die Erwerbsbeteiligung ist gestiegen. Doch längst nicht alle haben eine Stelle. Die Arbeitslosigkeit ist in der Altersgruppe der 55plus in den letzten Jahren stärker angestiegen als die Arbeitslosigkeit insgesamt. Insbesondere in den Jahren 2016 und 2017 öffnete sich eine Schere.

Anzahl Arbeitslose – Index

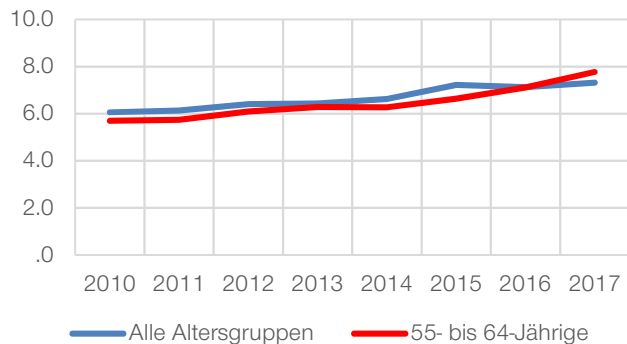
(1. Quartal 2015=100, saisonbereinigt, ohne statistisch „verzerrte“ März-Werte¹)



Zudem gibt es mehr Personen in dieser Altersgruppe, die zwar eine Stelle haben, aber ein höheres Stellenpensum suchen (Unterbeschäftigte). Angesichts der Rentenprobleme überrascht das nicht. Erstmals ist die Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe sogar überdurchschnittlich.

Quote der unterbeschäftigten Personen

(1. Quartal 2015=100, saisonbereinigt)

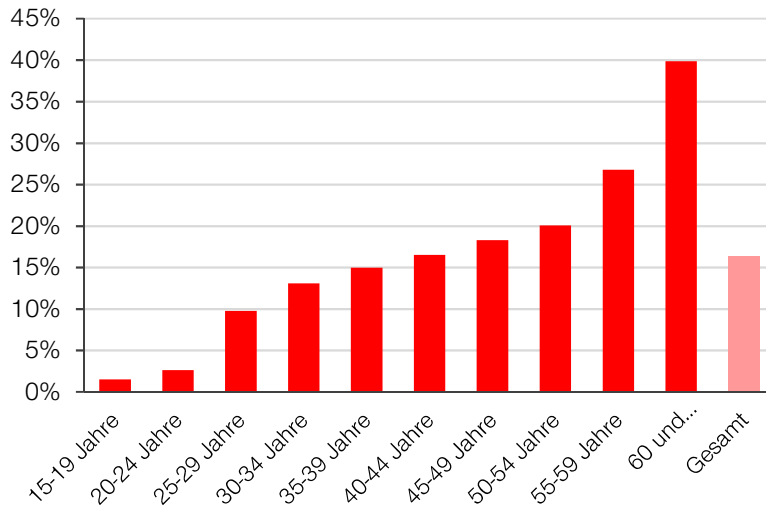


Sozialpolitisch ist die Arbeitslosigkeit von älteren Berufsleuten besorgniserregend. Denn ältere Arbeitnehmende haben wesentlich grössere Probleme, wieder eine Stelle zu finden als jüngere – unabhängig von ihren Qualifikationen oder Lohnvorstellungen. Ein grosser Teil der älteren Arbeitslosen ist länger als ein Jahr ohne Erwerbsarbeit (Langzeitarbeitslose). Trotz den vielen Appellen von Bund, Kantonen und Arbeitgebern.

¹ Auf den Monat März hat das Seco eine Neuzuteilung der Arbeitslosen vorgenommen. Das hat zu einem markanten, definitionsbedingten Rückgang geführt.

Anteil Langzeitarbeitslose nach Altersgruppen, 2017

(In Prozent)



Quelle: SECO, Berechnungen SGB

Nach Branchen betrachtet, entwickelt sich die Arbeitslosigkeit der 55+ insbesondere in der Informatik-, der Telekom und der Pharmabranche besonders unerfreulich. In diesen Branchen scheinen die Firmen ältere Stellensuchende eindeutig zu benachteiligen.

Zunahme der registrierten Arbeitslosen: Branchen mit schlechter Entwicklung für 55+

(Mittelwerte, in Prozent)

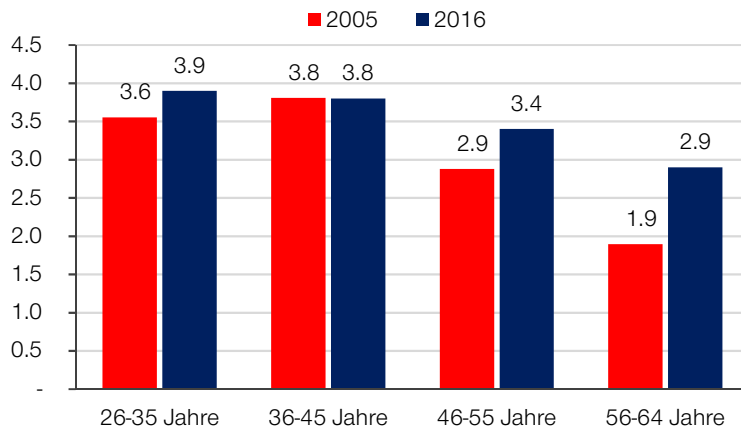
	2016-2017		2017Q1-2018Q1	
	Alle Altersgruppen	55+	Alle Altersgruppen	55+
Pharma	4%	20%	-3%	11%
Herstellung von Metallzeugnissen	-16%	-7%	-26%	-21%
Elektronik/Optik	-14%	3%	-28%	-13%
Reparatur/Installation von Masch.	-12%	7%	-19%	-9%
Energieversorgung	-8%	3%	-19%	-4%
Ausbaugewerbe	-7%	1%	-13%	-2%
Telekommunikation	-8%	-3%	-12%	9%
Versicherungen	2%	15%	-5%	15%
Informatik	1%	7%	-9%	7%
Sicherheitsdienste	3%	8%	-12%	-4%
Facility Management, Gartenbau	-2%	3%	-9%	1%
Alle Branchen	-4%	1%	-11%	-3%

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 SKOS vermutet, dass „Personen wegen der verschärften IV-Re-

gelungen und der restriktiveren Rentenpraxis der IV in die Sozialhilfe abgedrängt werden“.² Die Sozialhilfequote der 50-64-Jährigen ist seit 2005 denn auch von 1.9 auf 2.9 Prozent – also um rund 50 Prozent gestiegen.

Sozialhilfequote nach Altersklasse

(in Prozent)



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik

Relativ wenig Erwerbstätige 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. Dass der Anteil im Bau unterdurchschnittlich ist, ist gewollt. Wegen der starken körperlichen Beanspruchung wurden Frühpensionierungslösungen wie der FAR eingeführt.

² SKOS (2018): Alternativen zur Sozialhilfe für über 55-Jährige, https://www.skos.ch/fileadmin/user_upload/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/180222_Positionspapier_55_.pdf.

Anteil 55plus an der Beschäftigung 2017: Gesamtwirtschaft und Branchen
(in Prozent der Branchen-Gesamtbeschäftigung)

	Total	Männer	Frauen
Alle Branchen	17%	17%	16%
A Land- und Forstwirtschaft	23%	24%	20%
B-E Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	17%	17%	16%
F Baugewerbe	14%	14%	12%
G Handel, Reparaturgewerbe	15%	16%	15%
H Verkehr und Lagerei	20%	21%	18%
I Gastgewerbe	13%	13%	13%
J Information und Kommunikation	12%	13%	8%
K Kredit- und Versicherungsgewerbe	13%	15%	10%
L/N Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	16%	15%	17%
M Freiberufliche, wiss. und techn. DL	13%	15%	11%
O/U Öff.Verwaltung, exterr. Körperschaften	19%	21%	17%
P Erziehung und Unterricht	18%	18%	18%
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	19%	20%	19%
R/S/T Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	19%	19%	19%

Diskriminierung und Verschlechterungen bei der sozialen Sicherheit als wesentliche Ursachen für die Probleme

Ältere Arbeitnehmende haben grosse Mühe, wieder eine Stelle zu finden – rein aufgrund des Alters. Selbst wenn sie eine gute Ausbildung und gute Qualifikationen haben. Und auch wenn sie bereit sind, ihre Lohnvorstellungen deutlich zu senken. Das zeigt eine Studie im Auftrag der Arbeitslosenversicherung.³

Verschiedene Studien haben deshalb Hinweise gefunden, dass ältere Stellensuchende in verschiedenen Branchen benachteiligt werden. 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 bestehen.“⁴

Indirekt zeigt das auch eine Studie des Kantons Zürich über die beruflichen Chancen arbeitsloser Informatiker ab Alter 45. Die Studie kommt zum Schluss, dass die Betroffenen in der Regel gut qualifiziert sind, aber dennoch keine Arbeit finden. Obwohl viele ältere Stellensuchende von den Personalabteilungen in den Firmen als geeignet betrachtet werden, werden sie dennoch deutlich weniger

³ 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

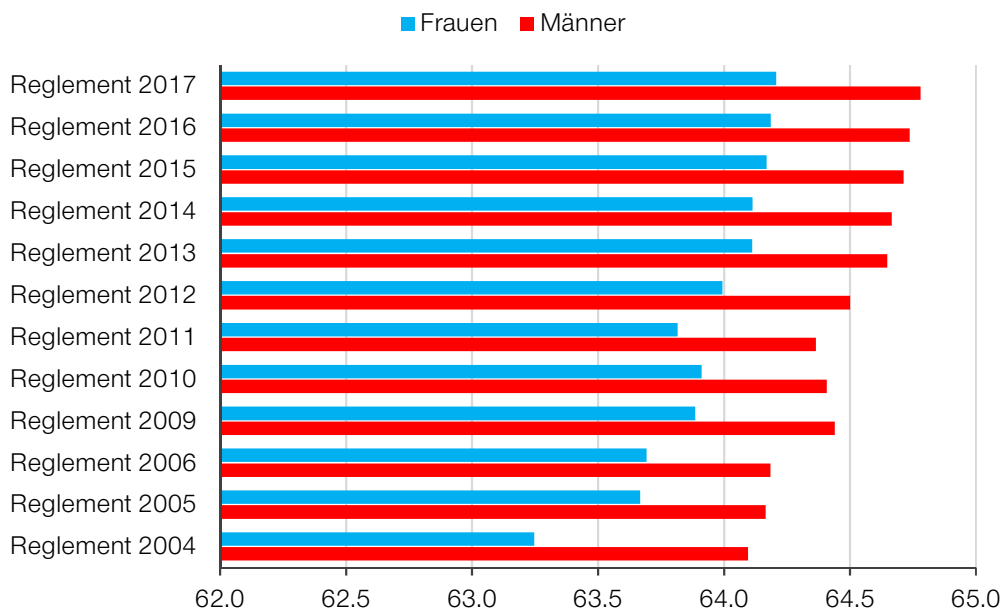
⁴ Wirz, A. et al. (2016): 50 plus. Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/ueber_uns/veroeffentlichungen/_jcr_content/content-Par/publication_6/publicationitems/_50plus_chancen_und_/download.spooler.download.1477299698622.pdf/50plus_chancen+und+risiken+auf+dem+zuercher+arbeitsmarkt.pdf

häufig angestellt.⁵ Die OECD schreibt denn auch, dass die Diskriminierung nach Alter „im Unterschied zu fast allen anderen OECD-Ländern [...] in der Schweiz bis heute legal und relativ verbreitet“ ist.⁶ In den Betrieben sind die älteren Arbeitnehmenden bei der Aus- und Weiterbildung benachteiligt.

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. Entlassene „Ältere“ müssen deshalb vermehrt zur Arbeitslosenversicherung. Die schlechteren Leistungen bei der 2. Säule sind auch eine Ursache dafür, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen stark gestiegen ist. Es sind heute deutlich mehr Menschen in dieser Alterskategorie auf eine Arbeitsstelle angewiesen.

Mittleres reglementarisches Rentenalter in den Pensionskassen

(in Jahren)



Quelle: Swissscanto, Berechnungen SGB

Gewisse Arbeitgeberkreise behaupten, dass die älteren Arbeitnehmenden Probleme bei der Stellensuche hätten, weil ihre Lohnvorstellungen zu hoch seien. Diese Behauptung hält einer genauen Überprüfung aber nicht stand.

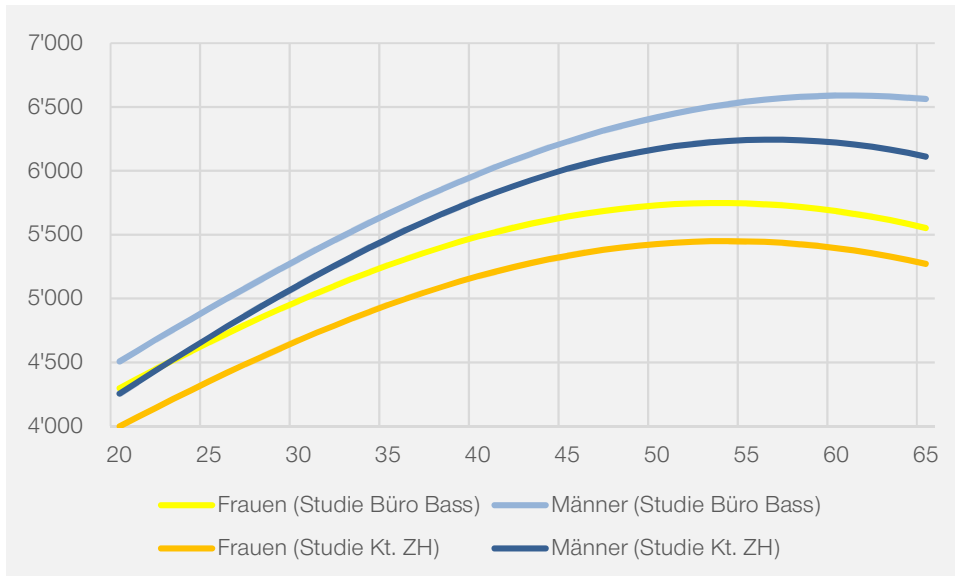
⁵ IWSB (2015). Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus (Zürich/Bern: Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich/ICTswitzerland).

http://ictswitzerland.ch/media/dateien/Studien/Studie_Arbeitsmarktfahigkeit_arbeitslose_Informatiker45plus.pdf

⁶ <https://www.oecd.org/berlin/presse/arbeiten-im-alter-schweiz.htm>

Altersbedingte Lohnentwicklung

(in Franken pro Monat)



Quelle : Berechnungen SGB aus Schätzungen des Büro BASS⁷ bzw. des stat. Amtes des Kt. ZH⁸

Das Büro BASS bzw. das statistische Amt des Kt. Zürich haben den Effekt des Lebensalters auf die Lohnentwicklung geschätzt. Diese Schätzungen zeigen, dass das Lebensalter bis ca. 50 Jahren (Frauen) bzw. 55 Jahren (Männer) einen positiven Effekt auf den Lohn hat. Danach wird er negativ. Ein ähnliches Bild zeigen detaillierte Auswertungen des Lohnrechners (www.lohnrechner.ch), namentlich auch für Branchen, welche anteilmässig weniger „ältere“ Arbeitnehmende beschäftigen wie der Finanzsektor oder die Informatik.

Ebenfalls kein Problem sind die Sozialversicherungsbeiträge, denn die werden dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und belasten den Arbeitgeber nicht (s. z.B. Sheldon/Cueni, 2011⁹). Bei einem gewissen Teil der Betriebe sind die Altersgutschriften zudem heute schon altersunabhängig. 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.

⁷ http://www.buerobass.ch/pdf/2017/BFS_2017_LohnanalysenLSE2014.pdf (Koeffizienten auf S. 119);

⁸ http://www.statistik.zh.ch/dam/justiz_innern/statistik/Publikationen/statistik_info/si_2016_03_Lohnstudie.pdf (Koeffizienten auf S. 27).

⁹ Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. https://www.unibas.ch/fileadmin/www/redaktion/Forum/Forschungsberichte/2011/BVGB_103.pdf.

- Langjährige Mitarbeitende über 50 Jahre sollen besonders gegen Kündigungen geschützt werden, wie das in einem Teil der Gesamtarbeitsverträge bereits geregelt ist. Dieser Kündigungsschutz gibt auch den Arbeitgebern einen Anreiz, besser zum Personal zu schauen (Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz).
- Wer ab 58 Jahren die Stelle verliert, soll in der bisherigen Pensionskasse verbleiben können. So können die Betroffenen ihre Rente erhalten. Dieser Vorschlag war in der „Altersvorsorge 2020“ unbestritten.
- Ältere Arbeitnehmende brauchen eine bessere soziale Absicherung bei Erwerbslosigkeit. Für Ausgesteuerte soll der Bund eine Überbrückungsrente einführen (wie im Kt. VD) oder die Leistungen in der Arbeitslosenversicherung mit finanzieller Unterstützung durch die Kantone ausbauen. So schlägt auch die SKOS vor, gewisse ältere Arbeitslose nicht mehr auszusteuern.¹⁰
- Ältere Arbeitslose müssen bessere Chancen haben, wieder eine Stelle zu finden. Die auf Anfang Juli eingeführte Stellenmeldepflicht muss nun konsequent umgesetzt werden. Damit die heute benachteiligten älteren Stellensuchenden einen Vorteil erhalten.
- 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.
- Vorzeitige Pensionierungen in Branchenlösungen.
- Besserer Schutz gegen Diskriminierungen, z.B. in Form eines Diskriminierungsverbots wie es von der OECD vorgeschlagen wurde.

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. Hier ist der Schutzbedarf besonders gross; gleichzeitig ist das Kriterium der langjährigen Betriebszugehörigkeit beim Stellenantritt irrelevant. Die Erfahrungen mit entsprechenden Kündigungsschutzbestimmungen in GAV sind denn auch positiv. Das zeigt auch eine Analyse des Seco für den GAV der Basler Chemie.

¹⁰ S. SKOS (2018).