

# **Zweite Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende, 21. April 2016, Bern**

## **Gemeinsame Schlussfolgerung - Bilanz und weitere Schritte**

---

An der zweiten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende wurde generell eine positive Bilanz zu den im letzten Jahr verabschiedeten Massnahmen gezogen. Angesichts der wachsenden Bedeutung von älteren Arbeitskräften für die Wirtschaft sind die begonnen Bestrebungen aktiv fortzuführen, wirkungsvoll umzusetzen und punktuell mit zusätzlichen Massnahmen zu ergänzen.

Die zweite Konferenz hat am 21. April 2016 unter der Leitung des WBF (mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF), der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK und der Sozialpartner (der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV, der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB, der Schweizerische Gewerbeverband sgV und Travail.Suisse) und weiteren Bundesämtern (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und Eidgenössische Personalamt EPA) stattgefunden.

Ziele der zweiten Konferenz

- Fortführung des Engagements aller beteiligten Akteure
- Information über die Erfahrungen und die Fortschritte bei der Integration älterer Arbeitnehmender
- Ziehen einer ersten Bilanz zu den an der ersten Konferenz verabschiedeten Massnahmen
- Konsolidierung der Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmender

Damit die Bestrebungen zum Erfolg führen, braucht es den engagierten Einsatz aller Beteiligten: der Arbeitnehmenden, der Arbeitgeber sowie der staatlichen Behörden. Mit der Durchführung dieser 2. Nationalen Konferenz für ältere Arbeitnehmende bekräftigen die Teilnehmenden den Prozess gemeinsam weiterzuführen.

## **1. Situation der älteren Arbeitnehmenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt**

Personen über 50 Jahre spielen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eine zunehmend wichtige Rolle. Auf Grund der demografischen Entwicklung wächst diese Altersgruppe überdurchschnittlich stark, aber auch die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen ist über die letzten Jahre angestiegen. Mit dem steigenden Qualifikationsniveau kommt Älteren zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Schweiz eine zunehmende Bedeutung zu.

2015 lag die Arbeitslosenquote gemäss SECO im Durchschnitt bei 3.3%, jene von Personen ab 50 Jahren bei 2.9%. Ältere sind nach wie vor einem unterdurchschnittlichen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt, bekunden aber deutlich grössere Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt als jüngere Arbeitnehmende. Über die letzten zwei Quartale hat die Erwerbslosigkeit der Gruppe der über 55-Jährigen Männer zugenommen. Die Entwicklung wird im Auge behalten.

Gemäss Expertengruppe des Bundes dürfte die Arbeitslosenquote in diesem Jahr auf 3.6% ansteigen. Die aktuelle konjunkturelle Schwäche betrifft auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aufgrund der Erschwernisse beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ist es angezeigt, in dieser Situation ein besonderes Augenmerk auf die älteren Personen zu haben.

## 2. Bilanz und weitere Entwicklungen

### a. Optimierung des mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gut funktionierende Instrumentarium der Arbeitslosenversicherung

Da die Gruppe der älteren Stellensuchenden einem höheren Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt ist, wurde für sie ein spezielles Entschädigungs-/ Taggeldsystem gesetzlich verankert. Das bestehende Instrumentarium der Arbeitslosenversicherung (ALV) ist gut auf die Bedürfnisse arbeitsloser Personen über 50 ausgerichtet. Die für die wirkungsorientierte Steuerung der RAV festgelegten Indikatoren<sup>1</sup> setzen geeignete Anreize zur Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitnehmenden.

- 1 In den meisten Kantonen verfügen die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) über Kontakte mit Vermittlungsstellen, die auf Stellensuchende über 50 Jahre spezialisiert sind. Falls sich die Stellensuche als schwierig erweist, werden auch bei älteren Personen unterstützend arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) eingesetzt. Seit der 4. Teilrevision des AVIG können Versicherte, die älter als 50 Jahre sind, auch nach einer Aussteuerung für eine gewisse Zeit an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen.
- 2

#### Bisherige Bestrebungen

Die Kantone (VDK und VSAA) haben eine Bestandaufnahme bei den zuständigen kantonalen Arbeitsmarktbehörden durchgeführt, um effiziente Massnahmen für die Wiedereingliederung zu dokumentieren. Dabei wurde der Fokus auf kantonale Massnahmen und Projekte mit dem zum Schwerpunkt „Spezifische Massnahmen und Projekte für Ältere Stellensuchende“ gerichtet. Zudem hat das WBF (SECO) in Zusammenarbeit mit den Kantonen die besonderen Herausforderungen älterer Stellensuchender als Fokusthema beim jährlichen RAV/LAM-Austausch vom 23./24.11.2015 behandelt. Diese Tagung hat bestätigt, dass bei den Vollzugstellen eine sehr hohe Sensibilität für die Situation von älteren Stellensuchenden besteht. Die bisherigen massgeschneiderten Lösungen der kantonalen Vollzugstellen haben sich als zielführend erwiesen (Details sh. im Anhang).

Darüber hinaus räumt die Bundesverwaltung seit dem 1. Juli 2015 den beim RAV gemeldeten Stellensuchenden einen prioritären Zugang zu den ausgeschriebenen Stellen ein. Die Bundesverwaltung meldet alle von der Ausschreibepflicht betroffenen offenen Stellen mit einem Vorlauf von mindestens einer Woche vor der öffentlichen Ausschreibung den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Dadurch sollen vermehrt inländische Arbeitskräfte eingestellt und die Wiedereingliederung von arbeitslosen Personen aller Altersgruppen in den Arbeitsmarkt gefördert werden.

Es wird festgestellt, dass die Ausschreibung der Stellen zu mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt führt. Dies ermöglicht den RAV die Erwerbslosen über die offenen Stellen zu informieren, was insbesondere den älteren Arbeitslosen den Wiedereinstieg erleichtert.

#### Weitere Schritte

Die institutionellen Arbeitsmarktbehörden des Bundes und der Kantone setzen ihr Engagement für die möglichst rasche Wiedereingliederung von älteren Stellensuchenden in den Arbeitsprozess fort. Im Vordergrund steht eine wirksame Anwendung der arbeitsmarktlichen Massnahmen im Bereich Beratung und Vermittlung.

---

<sup>1</sup> Rasche Wiedereingliederung; Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden; Aussteuerungen vermeiden; Wiederanmeldungen vermeiden

- Der Austausch unter den Vollzugsbehörden zum Thema ältere Stellensuchende wird durch den Verband der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden VSAA aktiv gefördert. Der Bund unterstützt diese Bestrebungen.
- Gestützt auf den kantonalen Erfahrungsaustausch sowie Erkenntnisse aus laufenden Studien, wird das WBF (SECO) in der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung die Frage von altersspezifischen Wiedereingliederungsstrategien zur Diskussion stellen.
- Bund, Kantone und Sozialpartner prüfen, in welcher Form erreicht werden kann, dass öffentlich ausgeschriebene Stellen den RAV bekannt gemacht werden.

## **b. Die Förderung der beruflichen Qualifikation soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Bildungsstufe erfolgen**

Die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ist für ältere Arbeitnehmende im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration zentral. Mitarbeitende sollten in der Mitte ihres Erwerbslebens ihre berufliche Situation angesichts des permanenten Wandels der Arbeitswelt überprüfen und sich mittels Weiterbildungen auf allfällige Änderungen vorbereiten. Die Teilnahme der 55- bis 64-Jährigen an Weiterbildungen ist in der Schweiz im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern besonders hoch. Diese Führungsposition der Schweiz gilt jedoch nur für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden mit Hochschulabschluss, nicht aber bei Personen ohne Berufsabschluss.

### Bisherige Bestrebungen

Das WBF (SBFI) hat 2015 zwei Studien zum Thema Berufsabschluss und -wechsel für Erwachsene in Auftrag gegeben, die zum Ziel haben, das Profil und Potential der Zielgruppe genauer zu bestimmen. Die Resultate erlauben es, die Angebote sowohl bedarfs- als auch bedürfnisorientiert auszurichten.

Am Spitzentreffen der Berufsbildung wurde 2014 die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als Handlungsschwerpunkt verabschiedet und für 2016 wird die berufliche Qualifizierung Erwachsener mit Fokus auf die Sensibilisierung thematisiert.

Die Bildungsinstitute der Sozialpartner haben ferner begonnen Standortbestimmungen anzubieten, um die Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer auf ihre weitere berufliche Laufbahn vorzubereiten.

Weitere aktuelle und geplante Projekte sind im Anhang zusammengefasst.

### Weitere Schritte

Die Arbeitnehmenden stehen in erster Linie in der Verantwortung, regelmässig Standortbestimmungen vorzunehmen, sich mit der Erhaltung und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen auseinanderzusetzen und im Sinne eines life long learnings entsprechende Angebote zu nutzen. Die Arbeitgeber sind bestrebt, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihrer Bedürfnisse, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begünstigen. Die Sozialpartner bekräftigen in diesem Sinne ihr Bestreben, ihre Mitgliederverbände hinsichtlich der zentralen Bedeutung von Standortbestimmungen und Weiterqualifizierung zu sensibilisieren und so zu einer Erhöhung von Angebot und Nachfrage beizutragen. Bund und Kantone tragen ergänzend dazu bei, entsprechende Angebote sichtbar zu machen.

- Bis Mai 2016 laufen Untersuchungen über Angebote in den Kantonen zur Berufs-, Studien und Laufbahnberatung. Die Teilnehmenden der Konferenz unterstützen eine anschliessende, vertiefte Analyse der Beratungstätigkeit für ältere Arbeitnehmende.
- Zahlreiche Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten bereits heute Weiterbildungsbestimmungen. Bei Verhandlungen zu neuen oder zur Verlängerung von

bestehenden GAV ist zu prüfen, inwieweit Bestimmungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten neu aufgenommen oder bestehende Bestimmungen gegebenenfalls verstärkt werden könnten.

- Die Sozialpartner sind sich dem Nutzen von Standortbestimmungen für Personen in der Mitte ihres Erwerbslebens bewusst.
- Der Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse setzen sich bei ihren Mitgliederverbänden ein, dass sich Arbeitnehmende frühzeitig mit ihren Kompetenzen und ihrer persönlichen Situation auf dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen, damit bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten genutzt werden.
- Der Arbeitgeberverband und der Gewerbeverband sensibilisieren ihre Mitgliederverbände, den bildungswilligen Mitarbeitenden berufliche Weiterbildungen im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse und Personalpolitik zu ermöglichen.
- Bund und Kantone setzen sich dafür ein, die Angebote der Erwachsenenberatung in den Kantonen sichtbar zu machen.
- Das WBF (SECO) und die kantonalen Arbeitsmarktbehörden prüfen eine generelle Verstärkung der Nachholbildung in der ALV auf Basis der SECO-Studie „Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung“.
- Am 18. Dezember 2015 hat der Bundesrat beschlossen, vertiefte Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden vorzunehmen. Die Zwischenresultate zeigen auf, bei welchen Zielgruppen sich Förderbedarf im Bereich Weiterbildung abzeichnet und welche Förderinstrumente in der Literatur bekannt sind. In einem weiteren Schritt wird auf besonders betroffene Zielgruppen fokussiert und es werden geeignete Förderinstrumente aufgezeigt. Die Resultate sollen bis zum Fachkräftegipfel vom September 2016 vorliegen.

### **c. Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit**

Ältere Stellensuchende sind zum Teil negativen Vorurteilen ausgesetzt, welche eine Einstellung erschweren. Dieses Bild muss korrigiert und die Potenziale älterer Mitarbeitender aufgezeigt werden. Dazu ist eine Sensibilisierung auf allen Ebenen ebenso notwendig wie der Verzicht auf Massnahmen, welche die (Neu-)Anstellung von älteren Arbeitnehmern verteuern. Die Arbeitgeber in der Schweiz nehmen ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden ernst. Die Fürsorgepflicht gilt unter anderem auch gegenüber älteren Mitarbeitenden mit langer Dienstdauer, was auch dadurch zum Ausdruck kommt, dass ältere Personen seltener von Entlassungen betroffen sind. Dennoch gibt es Fälle, in denen die Fürsorgepflicht nicht wahrgenommen wird.

#### Bisherige Bestrebungen

Über breite Kommunikationskanäle informieren der Bund, die Kantone sowie die Sozialpartner Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Unternehmerinnen und Unternehmer, wie die Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Mitarbeitenden erhalten und gefördert werden kann (Qualifizierung, Gesundheit, Integration usw.).

Zudem haben sich letztes Jahr die Arbeitgeberverbände dafür ausgesprochen, in Stelleninseraten wo möglich auf die Angabe von Altersgrenzen zu verzichten. Ein Bericht<sup>2</sup>, welchen das WBF (SECO) beim Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich in Auftrag gegeben hat, beleuchtet die Entwicklung und Verbreitung von Altersangaben in Stellenausschreibungen. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass Altersgrenzen relativ selten eingesetzt werden. Der Anteil von Stelleninseraten mit Altersgrenzen war über die letzten zehn Jahre (2006 – 2015) in der Tendenz rückläufig.

---

<sup>2</sup> Buchs H. und A.-S. Gnehm (2016), Stellenmarkt-Monitor Schweiz, « Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015 », im Auftrag des Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Die konkreten Initiativen sind im Anhang zusammengefasst.

#### Weitere Schritte

Die Teilnehmenden bekennen sich dazu, sich weiter mit Nachdruck für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit einzusetzen.

- Das WBF (SECO) führt in der Zusammenarbeit mit der Universität Zürich das Monitoring über die Entwicklung von Altersgrenzen in Stelleninseraten bei Bedarf auch in den nächsten Jahren weiter.
- Das WBF (SECO) wird unter Einbezug der interessierten Departemente sowie Kantone und Sozialpartner eine Broschüre erarbeiten, die auf die unternehmerischen Herausforderungen im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmenden eingeht und Praxisbeispiele aufführt.

In verschiedenen Branchen bestehen Gesamtarbeitsverträge mit besonderen Schutzbestimmungen für langjährige ältere Mitarbeitende. Im vergangenen Jahr wurden in weiteren GAV entsprechende Bestimmungen aufgenommen.

- Bei den Verhandlungen zu neuen oder zur Verlängerung von bestehenden GAV ist zu prüfen, inwieweit solche Bestimmungen neu aufgenommen oder gegebenenfalls verstärkt werden sollen.

#### **d. Massnahmen im Bereich der Altersvorsorge**

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Altersreform 2020 sieht Elemente wie die Flexibilisierung des Rentenbezugs, die flachere Staffelung der Altersgutschriftensätze, die Umwandlung der 2. Säule Guthaben in eine Rente, die Beibehaltung der Vorsorge bei der letzten Vorsorgeeinrichtung, sowie den Abzug der Beiträge vor, die Anreize schaffen, länger erwerbstätig zu sein. In der Herbstsession hat der Ständerat die Vorlage zur Reform der Altersvorsorge 2020 verabschiedet. Das Dossier wird momentan von der SGK-N behandelt. Die Massnahmen sind im Detail im Anhang präsentiert.

#### Bisherige Bestrebungen

Die Bundesverwaltung bietet verschiedene Möglichkeiten für eine Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand an.

- Die berufliche Vorsorge ermöglicht mittels Beitragsprimat die flexible Pensionierung ab dem 60. Altersjahr. Die formellen Grundlagen für die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter sind bereits gegeben: So können Mitarbeitende, das Einverständnis des Arbeitgebers vorausgesetzt, bis zum 70. Altersjahr weiterarbeiten. Auch verfügt die Bundesverwaltung über die personalrechtlichen Grundlagen für Teilzeitarbeit in allen Altersgruppen.

#### Weitere Schritte

- Die Kantone verfolgen die Entwicklung der Optimierung der Vorsorgereglemente bei der Bundesverwaltung. Mögliche Verbesserungen können zuhanden der kantonalen Institutionen empfohlen werden.

### **3. Roadmap**

Eine Folgekonferenz wird im April 2017 stattfinden, an der sich alle Beteiligten wieder für einen Austausch über die Ergebnisse und die Erfolge der verabschiedeten Massnahmen treffen. In der Zwischenzeit werden zwei Vorbereitungssitzungen im Herbst 2016 und im Frühling 2017 organisiert.

Die Thematik der Kündigungsschutzbestimmungen wurde zur Kenntnis genommen. Die Arbeitsgruppe nimmt sich dieser Thematik an der nächsten Besprechung an und entscheidet über eine mögliche Behandlung an der dritten Konferenz.

## Anhang

Sammlung von Beispielen aus der Arbeitswelt zur Umsetzung der bisherigen Massnahmen und zu weiteren Schritten in den jeweiligen Schwerpunkten der Schlusserklärung.

### a. Optimierung des mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gut funktionierenden Instrumentariums der Arbeitslosenversicherung

#### Portfolio der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Die Kantone (VDK und VSAA) haben einen Bericht „Portfolio der kantonalen Arbeitsmarktbehörden“<sup>3</sup> verfasst, welcher kantonseigene Massnahmen und Projekte zum Thema „Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotentials“ aufführt und spezifisch auf „Ältere Stellensuchende“ fokussiert.

Beispiele aus dem Portfoliobericht vom Juni 2015, welche dezentral im Vollzug entstehen und durch den Austausch und die Zusammenarbeit unter den Kantonen verbreitet werden:

- Die für die Arbeitgeberkontakte zuständigen Aussendienstmitarbeitenden der RAV des Kantons Basel-Land haben sich über eine Weiterbildung zur Demographie-Beraterin/Berater spezialisiert. Sie können die Situation der Firmen diesbezüglich analysieren, Vorteile von älteren Arbeitnehmenden aufzeigen und die Firmen motivieren, diese einzustellen.
- Der Kanton Genf bietet Weiterbildung für Personalverantwortliche zum Thema Ältere Arbeitnehmende.
- Der Kanton St. Gallen hat ein mit „Tandem 50plus“ ein sehr erfolgreiches Projekt entwickelt. Dieses wurde von weiteren Kantonen übernommen und auf andere Zielgruppen ausgedehnt. Der Kanton St-Gallen bietet zudem eine Beratung für Unternehmen zur "Flexibilisierung der Berufsphase 50+ (4. Säule)", welche einen neuen Ansatz zum Umgang mit Mitarbeitenden über 50 vorsieht.
- Der Kanton Schaffhausen bietet Vernetzung, Tandem und Weiterbildung sowie kombinierte arbeitsmarktliche Massnahmen für gut und sehr gut qualifizierte Ältere Stellensuchende an.
- Der Kanton Zug setzt auf Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden und arbeitet dabei mit einem renommierten Ausbildungsanbieter zusammen, der vor allem Personen aus der Privatwirtschaft weiterbildet.

#### Fokusthema beim jährlichen RAV/LAM-Austausch vom 23./24.11.2015

Aus der Vollzugstätigkeit der Kantone können folgende wichtige Erkenntnisse abgeleitet werden, welche in den weiteren Arbeiten berücksichtigt werden sollen:

- Der föderale Vollzug garantiert bei den arbeitsmarktlichen Massnahmen ganz grundsätzlich adäquate Lösungen vor Ort. Die Beratung und die arbeitsmarktlichen Massnahmen sind auf die individuellen Bedürfnisse und das jeweilige Profil der Stellensuchenden abzustimmen. Eine nur auf ältere Personen ausgerichtete Strategie ist aus Sicht der Vermittlungsdienste nicht zielführend. Die Kantone sollen unterstützt werden, punktuelle Massnahmen weiter zu entwickeln und fundiertes Wissen über die spezifischen Zielgruppen zu erarbeiten.
- Für die Vermittlung setzen die RAV zusätzlich auf einen engen Kontakt zu den lokalen Unternehmen (Arbeitgeberservice). Um die Arbeitgeberkontakte der RAV zu stärken, hat der VSAA 2015 das Projekt „Arbeitgeberkontakte der RAV“ lanciert, welches auch älteren Stellensuchenden zu Gute kommen wird.

---

<sup>3</sup> [www.vdk.ch](http://www.vdk.ch) >> 18.06.2015 | Mobilisierung von inländischem Arbeits- und Fachkräftepotential >> Portfolio der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

- Da ältere Erwerbstätige seltener arbeitslos werden, dann aber länger brauchen, um wieder zurück in den Erwerbsprozess zu finden, liegt es nahe, der Prävention ein besonderes Gewicht zu geben. Arbeitslosigkeit von älteren Stellensuchenden soll möglichst verhindert werden. Dies soll durch eine Sensibilisierung über die Arbeitgeberkontakte der RAV erfolgen. Die wohl grösste Erfolgsaussicht liegt im Verhalten der Arbeitgeber, etwa durch die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und durch die Arbeitnehmer selbst, durch das Nutzen entsprechender Angebote.

### **Projekt zur Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmender**

- 2015 haben der sgV und swissstaffing zusammen mit IPT unter Beteiligung des Arbeitgeberverbands das Projekt „Allianz für Arbeit“ skizziert, welches zum Ziel hat, ältere Arbeitnehmende (Ü 50) unter Einbezug der Wirtschaft und der Personalvermittlung wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Das Konzept wird gegenwärtig in Zusammenarbeit mit dem WBF (SECO) geprüft.

## **b. Die Förderung der beruflichen Qualifikation soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Bildungsstufe erfolgen**

### **Berufsabschluss und -wechsel für Erwachsene**

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erstellt neben den klassischen Formen der Beratung, der Informationsvermittlung und -veranstaltungen auch Kompetenz-Bilanzen und beschäftigt sich zunehmend mit Laufbahnfragen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.<sup>4</sup>

Am diesjährigen Spitzentreffen der Berufsbildung ist die berufliche Qualifizierung Erwachsener ein Thema. Im Vordergrund steht die Sensibilisierung sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmenden. Zudem werden 2016 sowohl ein Leitfaden zum „Erwachsenengerechten Ausbilden und Prüfen“ als auch der überarbeitete Leitfaden für die Validierung publiziert. Beides sind Grundlagen für die Kantone und Organisationen der Arbeitswelt, um erwachsenengerechte Angebote zu konzipieren und anzubieten. Mit einem Projektförderschwerpunkt unterstützt das SBFI diese Arbeiten finanziell.

### **Förderung der höheren Berufsbildung**

Dank Bundeszuschüssen soll die direkte finanzielle Belastung der Absolvierenden einer Berufs- resp. höheren Fachprüfung mit den übrigen Abschlüssen der Tertiärstufe vergleichbarer werden.

### **Initiativen der Arbeitswelt im Bereich Aus- und Weiterbildung sowie Standortbestimmung**

- Die Bundesverwaltung bietet verschiedene Aus- und Weiterbildungskurse sowie Sensibilisierungsmassnahmen an. Eine Standortbestimmung findet auch im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses statt. Im Jahr 2015 wurden die Kurse zur beruflichen Standortbestimmung neu konzipiert. Älteren Mitarbeitenden steht neu ein spezifischer Kurs zur Verfügung. In den ebenfalls neu konzipierten, obligatorischen Führungsausbildungen werden Vorgesetzte auf die Weiterbildungsbedürfnisse von älteren Mitarbeitenden sensibilisiert. Insgesamt haben 2015 rund 350 Personen an Standortbestimmungskursen teilgenommen. Am 18. November 2015 hat der Bundesrat die Personalstrategie 2016 – 2019 verabschiedet. Sie sieht neu Aus- und Weiterbildungstage als strategische Messgrösse vor. Die Ausbildungskurse der Bundesverwaltung stehen allen Alterskategorien gleichermassen zur Verfügung.
- Unter dem Titel «Beruflich nochmals durchstarten» werden im Kanton Aargau verschiedene Kurse in Kleingruppen für Menschen ab der Lebensmitte sowie ein

---

<sup>4</sup> 2014 waren bereits 10% aller Ratsuchenden über 40 Jahre alt, 3% waren über 50 Jahre.

Arbeitsbuch für alle angeboten, die sich individuell mit dem Thema auseinandersetzen möchten. Zudem unterstützt das SBFJ das aargauische Projekt «[www.arbeitsmarktinformationen.ch](http://www.arbeitsmarktinformationen.ch)» des Beratungsdiensts für Ausbildung und Beruf. Konkret sollen branchen-, berufsfeld- oder berufsbezogenen Angaben zum Stellenmarkt mit offiziellen Daten zum Arbeitsmarkt verknüpft und in leicht verständlichen Grafiken dargestellt werden. Erwachsene, die ihre Laufbahn planen, sich weiterbilden, wieder einsteigen oder sich neu orientieren wollen sollen bei der Entscheidungsfindung unterstützt werden.

- Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Baselland führt im Auftrag des RAV Baselland 10-tägige Standortbestimmungskurse „Chance 45plus“ für erwerbslose Personen durch. Wichtige Themen im Kurs sind die Bilanzierung des Erreichten, die Erwartungen an die Zukunft sowie eine realistische Einschätzung der persönlichen Situation. Daraus ergeben sich konkrete nächste Schritte und die Motivation für die Stellensuche wird neu aufgebaut.
- Die Laufbahnberatungen der Kantone Freiburg und Wallis haben angeregt durch Travail.Suisse ein Projekt unter dem Titel „Gestion des compétences des personnes de 50 ans et plus“ gestartet. Die Grundlinien des Projektes sind ausformuliert. Gegenwärtig werden regional wie auch national tätige Firmen gesucht, die bei diesem Projekt mitmachen. Es sollen betriebliche Programme zusammen mit den Laufbahnberatungen durchgeführt werden, welche die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden erhöhen.
- Das Bildungsinstitut für Arbeitnehmende ARC, bei dem die Mitgliederverbände von Travail.Suisse angeschlossen sind, bietet Kurse für Standortbestimmungen und Laufbahnplanungen für Arbeitnehmende 40+ und für ältere Arbeitnehmende 50+ an.
- Die Unterstützung von Erwerbstätigen bei der Teilnahme an Bildungsaktivitäten durch den Arbeitgeber besteht aus einer finanziellen Beteiligung oder aus der Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, zumindest einen Teil der Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren. Bei der nichtformalen Bildung (Kurse, Seminare etc.) werden Personen gegen 45 Jahre, die sich mitten im Berufsleben befinden, am ehesten unterstützt.
- Der sgV hat zusammen mit den Berufsverbänden die schulischen Anforderungsprofile von rund 190 Berufen erhoben und mit typischen Berufssituationen versehen, die nun direkt vergleichbar abgerufen werden können. Monatlich besuchen rund 5500 Ausbildungswillige die Webpage und laden 250 MB an Informationen herunter. Die IP-Adressen stammen von allen Kantonen. Zwar ist das Projekt für Schülerinnen und Schüler konzipiert worden. Doch auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich mit Blick auf eine Neuorientierung oder Weiterbildung wichtige Informationen beschaffen.
- Der sgV bietet zusammen mit dem Netzwerk der KMU Frauen den Erwerb eines eidgenössischen Fachausweises Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU an. In der Schweiz leiten rund 64'000 Frauen eine Familien-KMU. Die grosse Mehrheit hat ihr Metier in der Praxis erlernt. Mittlerweile ist der Pilotbetrieb abgeschlossen und das Projekt ist in den Normalbetrieb überführt worden. 2014 sind 12 Frauen, 2015 sieben Frauen, über den Weg der Validierung an die Berufsprüfung zugelassen worden und haben diese erfolgreich abgeschlossen.
- Der SAV startet ein Pilotprojekt für betriebsinterne Standortbestimmungen. Mit Pilot-Seminaren sollten Mitarbeitende in der Mitte ihres Erwerbslebens animiert und unterstützt werden, ihre berufliche und persönliche Situation angesichts des permanenten Wandels der Arbeitswelt zu überprüfen und sich auf allfällige Änderungen gezielt etwa mit Weiterbildung vorzubereiten. Ziel ist es, dass Unternehmen und Mitarbeitende diesen Prozess gemeinsam zum beidseitigen Nutzen beschreiten. Formales Ziel der Pilotseminare ist die Überprüfung der Akzeptanz und Tauglichkeit der



verwendeten Instrumente (Lehrmittel, Seminarinhalte) mit Blick auf eine breitere Propagierung bei Unternehmen.

- Der Schreinermeisterverband führt gegenwärtig ein Projekt zur Stärkung der Mitarbeitergespräche in der Branche durch. Dazu werden in den Regionen Treffen für die Verbandsmitglieder organisiert. Die Stärkung der Mitarbeitergespräche soll dazu führen, dass die berufliche Entwicklung insbesondere auch der älteren Arbeitnehmenden gefördert wird wie auch - angesichts des Fachkräftemangels - die Betriebsbindung erhöht wird.
- Die Bundesverwaltung will den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels sowie ganz generell dem gesamtgesellschaftlichen Wertewandel ebenfalls wirksam entgegentreten. Die Personalstrategie Bundesverwaltung 2016 – 2019 sieht vor, dass das Personalmarketing verstärkt zielgruppengerecht ausgerichtet wird, um den Bedarf an Fach- und Führungskräften zu sichern. Das Potenzial der auf dem inländischen Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte aller Generationen soll möglichst gut genutzt werden. Zudem sollen Anstellungsbedingungen geboten werden, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen noch besser gerecht werden. Ziel ist es, das Potenzial älterer Mitarbeitender möglichst gut auszuschöpfen.

### **C. Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit**

Bund, Kantone und Sozialpartner informieren Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit, um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmenden zu bewahren und wo nötig zu erhöhen. Sie bekennen sich dazu, diese Anstrengungen im Bereich der Sensibilisierung in Zukunft über verschiedene Kanäle weiterzuführen.

#### **Initiativen der Arbeitswelt im Bereich Sensibilisierung**

- Im Mai 2016 lancieren der Bund, die Kantone und die Sozialpartner eine gemeinsame Webseite [www.fachkraefte-schweiz.ch](http://www.fachkraefte-schweiz.ch). Das Monitoring der Bundesmassnahmen sowie der konkreten Projekte für ältere Arbeitnehmende wird über diese Webseite unter dem Schwerpunkt 50+ umgesetzt.
- Der Kanton Aargau startete bereits 2013 eine zweijährige Kampagne für Stellensuchende 50plus. Ziel der Kampagne ist es, Arbeitgebende und eine breite Öffentlichkeit zum Thema Potenzial 50plus zu sensibilisieren und die Chancen der älteren Stellensuchenden auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Mit der Kampagne «Alter hat Potenzial» greift der Zuger Regierungsrat 2016 dieses Thema ebenfalls auf.
- In den letzten drei Jahren hat der sgV 14 Beiträge in der Schweizerischen Gewerbezeitung sgz und 9 Beiträge im Journal des arts et métiers jam zu den Themen (höhere) Berufsbildung, Weiterbildung und Standortbestimmung publiziert. Zur „validations des acquis“ wurden 2015 4 Beiträge in Deutsch und Französisch veröffentlicht. Der sgV wird diese Sensibilisierungsarbeit auch in Zukunft weiterführen.
- Der SAV hat im Rahmen seiner Initiative „Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz“ verschiedene Praxisbeispiele<sup>5</sup> gesammelt um aufzuzeigen, wie in Schweizer Unternehmen mit älteren Mitarbeitenden umgegangen wird. Das Thema ältere Arbeitnehmende wird in internen Gremien und bei externen Veranstaltungen regelmässig behandelt.

---

<sup>5</sup> Sie finden diese Beispiele unter [www.arbeitgeber.ch/type\\_category/best-practice](http://www.arbeitgeber.ch/type_category/best-practice)

## Initiativen der Arbeitswelt im Bereich Schutz älterer Arbeitnehmender

In zahlreichen Branchen gibt es GAV mit besonderen Schutzbestimmungen für ältere Mitarbeitende.

- Im Jahr 2015 wurden im GAV von Stadler Rail und AOT skyguide entsprechende Bestimmungen aufgenommen.
- Die Gewerkschaften vertreten ältere Arbeitnehmende gegen Entlassungen, Missbräuche und Benachteiligungen. In gewissen Fällen haben sie Wiedereinstellungen erreichen können.

### d. Massnahmen im Bereich der Altersvorsorge

Die Botschaft zur Reform der Altersvorsorge 2020 sichert mit einem umfassenden und ausgewogenen Ansatz das Leistungsniveau der Altersvorsorge. Sie sorgt dafür, dass AHV und berufliche Vorsorge ausreichend finanziert sind und einen flexibleren Übergang in den Ruhestand erlauben. Das Inkrafttreten ist per 2018 geplant. Folgende Massnahmen sind vorgesehen:

- Flexible und individuelle Gestaltung der Pensionierung in der 1. und 2. Säule zwischen Alter 62 und 70, bei einem Referenzalter 65: Es kann die ganze Rente oder nur Teile davon bezogen werden. Das Mindestalter für den Bezug von Altersleistungen in der 2. Säule wird von 58 auf 62 Jahre angehoben, wobei in besonderen Situationen Ausnahmen möglich sind.
- Anpassung der im BVG festgelegten Altersgutschriftensätze: Dank angepasster Altersgutschriftensätze entfallen die Mehrkosten der beruflichen Vorsorge der über 55-jährigen Personen (einheitlicher Satz ab Alter 45). Dies soll die Beschäftigung älterer Arbeitnehmende fördern. Die Änderung schränkt die Möglichkeit der Vorsorgeeinrichtungen nicht ein, reglementarisch andere Gutschriftensätze festzulegen.
- Abzug der Beiträge: Die Beiträge von Personen, die ihre Vorsorge nach Ausscheiden aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge freiwillig weiterführen (Art. 47 und 47a), sind bei den direkten Bundessteuern sowie den Kantons- und Gemeindesteuern abzugsberechtigt. Für nach Art. 47 versicherte Personen, die kein AHV-pflichtiges Einkommen erzielen, sind die Beiträge während zweier Jahre, längstens jedoch bis zum Referenzalter abzugsberechtigt.
- Umwandlung in eine Rente: Personen, die ihre 2. Säule in einer Freizügigkeitseinrichtung platziert haben, erhalten die Möglichkeit, diese Guthaben ab Alter 62 bei der Auffangeinrichtung in eine Rente umzuwandeln (Art. 60-60a BVG). Die Berechnung erfolgt auf eigenen technischen Parameter der Auffangeinrichtung, da sie das mit der betreffenden Rente verbundene finanzielle Risiko alleine trägt.
- Konsolidierung des Rechtsrahmens für kollektive Flexibilisierungsmodelle: Im Rahmen von kollektiv finanzierten Modellen für den vorzeitigen Altersrücktritt (wie z.B. Stiftung FAR), soll ein Altersrücktritt trotz der generellen Anhebung des Mindestalters für den Bezug der Altersleistungen vor Alter 62 möglich sein.
- Beibehaltung der Vorsorge bei der letzten Vorsorgeeinrichtung: Der neue Art. 47a BVG gibt entlassenen Personen ab Alter 58 die Möglichkeit, ihre Vorsorge bei der letzten Vorsorgeeinrichtung beizubehalten. Diese Möglichkeit verbessert die Situation der Arbeitslosen und ist für sie gleichzeitig finanziell tragbar. Zudem erhalten diese Personen dadurch die Chance auf eine Altersrente, die auf einem angemessenen Umwandlungssatz basiert. Diese Massnahme wurde durch den Ständerat im Anschluss an die erste Konferenz in die Vorlage aufgenommen.