

Bessere Arbeitsmarktchancen für Arbeitnehmende 50plus

Die kantonale Regierung wird von der unterzeichnenden Organisation bzw. deren Vorstandsmitglieder gebeten, analog der Praxis des Kantons Neuenburg eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, um die Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen ab Alter 50plus wie folgt zu fördern:

Der Kanton beteiligt sich bei der Anstellung von erwerbslosen Personen dieser Alterskategorie an den Arbeitgeberbeiträgen zur beruflichen Vorsorge während einer Periode von 12 bis 24 Monaten. Dabei hat der vom Arbeitgeber offerierte Lohn die Anforderung an den branchenüblichen Lohn zu erfüllen. Der Firmensitz des begünstigten Unternehmens muss in der Schweiz liegen. Der Unterstützungsbeitrag liegt bei höchstens 520 Franken pro Monat.

Petitionäre



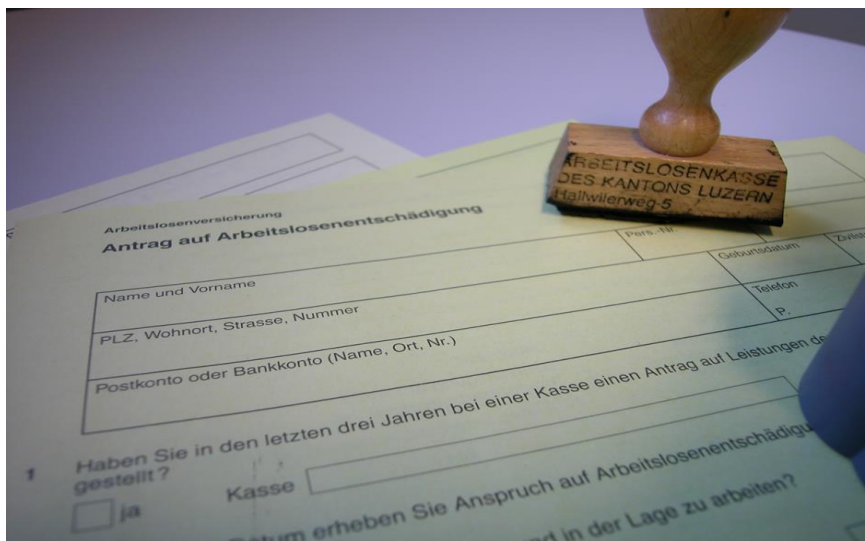
Verein 50plus outIn work ☎ Postfach 3649 ☎ CH-6002 Luzern
079 367 17 47 ☎ www.50plusoutinwork.ch ☎ info@50plusoutinwork.ch

Name	Vorname	Adresse	PLZ	Ort	Unterschrift
Nell	Herbert	Obgardistrasse 28 a	6043	Adligenswil	<i>H. Nell</i>
Joos	Heidi	Bleicherstrasse 24	6003	Luzern	<i>H. Joos</i>
Isenschmid	Isabelle	Rütiweidstrasse 27	6033	Buchrain	<i>I. Isenschmid</i>
Lötscher	Ruedi	Güterstrasse 7	6003	Luzern	<i>Ruedi Lötscher</i>
Stitz	Hermann	Hertensteinstrasse 43	6004	Luzern	<i>H. Stitz</i>

Begründung

Erwerbslose der Generation 50plus haben laut Seco mehr Schwierigkeiten im Vergleich zu Jüngeren, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Seit der Einführung des BVG-Obligatoriums wurde immer wieder von verschiedenen politischen Lagern darauf hingewiesen, dass die Staffelung der Altersgutschriften, die älteren Arbeitnehmenden und deren Arbeitgeber höhere Beiträge zumutet, zu einer Diskriminierung von älteren Versicherten auf dem Arbeitsmarkt führt. Im Bericht Polla (2006) wehrte sich der Bundesrat (BSV) trotzdem aus finanziellen Überlegungen gegen altersneutrale BVG-Sätze. Im Gegenzug beschloss er Massnahmen, um Erwerbslosen dieser Generation eine Frühpensionierung zu ermöglichen.

Wie kurzfristig sich dieser Lösungsansatz aus dem Jahre 2006 erweist, zeigt die aktuelle Studie des Bundes (EVD) zum Fachkräftemangel. Die Alterung der Baby-Boomer-Generation verursacht in den nächsten Jahren einen gewaltigen Mangel an Fachkräften in der Schweiz. Diesen alleine über die Zuwanderung von Fachkräften zu decken, wird aus politischen und wirtschaftlichen Überlegungen verworfen. Dies für einmal u.a. zum Vorteil von älteren Erwerbslosen. Indem das Potenzial von Erwerbslosen im Alter von 55-65 Jahren voll ausgeschöpft würde, liessen sich damit der Wirtschaft laut Bericht rund 420 000 zusätzliche Vollzeitbeschäftigte zur Verfügung stellen. Mit einer Aktivierung von 20 Prozent dieses Potenzials, das als realistisch beurteilt wird, könnte man immerhin 84 000 Vollzeitbeschäftigte rekrutieren.



Rasche Integration statt Langzeitarbeitslosigkeit

Foto: R. Lötscher

Dieses Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn die Bundes- und Kantonsbehörden so schnell als möglich zusätzliche Massnahmen zur Integration von Erwerbslosen der Generation 50plus beschliessen. Um das Lohngefüge zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden nicht mehr länger zu verzerren, forderte beispielsweise auch die Avenir Suisse jüngst altersneutrale Beitragssätze bei der beruflichen Vorsorge.

Da die Mühlen für Gesetzesänderungen auf Bundesebene langsam mahlen, erachten wir es als dringlich, auf der kantonalen Ebene die mit der Petition geforderte Sofortmassnahme umzusetzen, auch wenn damit das Problem nicht grundsätzlich gelöst ist.

Die Rückfrage beim Kanton Neuenburg, der die Massnahme der Subventionierung von Arbeitgeberbeiträgen der beruflichen Vorsorge schon seit einiger Zeit eingeführt hat, zeigt, dass mit diesem Anreiz die Wiedereingliederung von Erwerbslosen der Generation 50plus in den Arbeitsmarkt zusätzlich erfolgreich gefördert werden kann.

Quellen u.a. :

Bericht Polla, BSV (2006), Bericht Fachkräftemangel, EVD (2011)
Studien zu aktivem Altern in der Schweiz, Gesundheitsförderung Schweiz

Zusätzliche Informationen für Medienfachleute und Behörden

Kosten-Nutzenrechnung bei frühzeitiger Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Altersdiskriminierung ist einklagbar

Die Absagegründe auf Bewerbungen der Generation 50plus sind oft sehr diffus. HR-Fachleute dürfen nämlich nicht ausdrücken, was sie in vielen Fällen zur Absage bewegt. Der wahre Grund liegt oft bei den höheren Lohnnebenkosten, die bei älteren Mitarbeitenden im Vergleich zu jüngeren anfallen. Eine Offenlegung der Absagegründe könnte eine Klage wegen Altersdiskriminierung gestützt auf Art. 8 der Bundesverfassung nach sich ziehen. Darum haben Umfrageergebnisse bei HR-Fachleuten nach ihren Personalrekrutierungskriterien wenig mit der Realität zu tun, der sich Stellensuchende der Generation 50plus ausgesetzt sehen.

Anreize statt Sozialfälle schaffen

Der Kanton Luzern weist für den Januar 2013 total 543 Langzeitarbeitslose aus. Davon gehören 233 Erwerbslose, also 43 Prozent, der Gruppe 50plus an. All jene Stellensuchenden, die zu diesem Zeitpunkt in Bildungs- oder Beschäftigungsprogrammen sind, werden in dieser Statistik nicht aufgeführt (!). Vor diesem Hintergrund lässt sich vermuten, dass mehr als die Hälfte der Langzeiterwerbslosen 50 Jahre und älter sind. Für jene Stellensuchenden, die beruflich unzureichende Qualifikationen mitbringen, ist per Arbeitslosengesetz der Anreiz zur Anstellung über Einarbeitungszuschüsse gegeben. Normal und höher qualifizierte Stellensuchende, die davon ausgeschlossen sind, scheitern bei den Arbeitgebern oft an den hohen Lohnnebenkosten und bleiben unter Umständen bis zur Pensionierung auf der Strecke.

Im Kanton Luzern werden jährlich rund 1000 Stellensuchende ausgesteuert. Die Betroffenen fallen somit aus der Statistik und tauchen allenfalls, wenn sie ihr Restvermögen aufgebraucht haben, in der Statistik der Sozialhilfe wieder auf. Erwerbslosigkeit, die über einen längeren Zeitraum andauert, kann sich auf den Gesundheitszustand (Körper und Psyche) negativ auswirken. Dies lässt dann den falschen Eindruck erwecken, die Betroffenen seien erwerbslos, weil sie Mehrfachbelastungen mitbrächten.

Hohes Sparpotenzial bei rechtzeitiger Eingliederung

Beispiel: Jährliche Lohnsumme 65'000.--

Der Arbeitgeber zahlt bei dieser Lohnsumme für Personen 50plus rund 9 bis 10 Prozent Arbeitgeber-BVG-Beiträge, also jährlich rund CHF 6'500.--. Bei Jüngeren ist es weniger als die Hälfte.

Fallbeispiel ALV-BezügerIn

Falls es gelingt, den Stellensuchenden 50plus mittels Anreiz ein Jahr früher in den Arbeitsmarkt zu integrieren, lassen sich damit folgende Kosten sparen:

ALV-Versicherungsleistungen pro Jahr: CHF 4'000.-- x 12 = **CHF 48'000.--**

Davon gilt es die Kosten für die Subventionierung der BVG-Arbeitgeber-Beiträge (CHF 6'500.--) abzuziehen.

Daraus ergibt sich die Summe, die man über den Anreiz sparen kann: **CHF 41'500.--**

Fallbeispiel SozialbezügerIn

Falls es gelingt, den Stellensuchenden 50plus mittels Anreiz ein Jahr früher in den Arbeitsmarkt zu integrieren, lassen sich damit folgende Kosten sparen:

Auszahlungen pro Jahr für eine alleinstehende Person (SKOS-Richtlinien) CHF 2'100.-- x 12 = **CHF 25'200.--**

Davon gilt es die Kosten für die Subventionierung der BVG-Arbeitgeber-Beiträge (CHF 6'500.--)

abzuziehen. Daraus ergibt sich die Summe, die man über den Anreiz sparen kann: **CHF 18'700.--**