



Für einen klugen Umgang mit dem Potential älterer Arbeitnehmender

Positionspapier des Präsidiums vom 27. August 2015

Zusammenfassung

Aus Sicht der SP ist die Lage der älteren Arbeitnehmenden alarmierend. Während sich die bürgerlichen Parteien kategorisch weigern, über das Problem zu sprechen und Lösungen vorzuschlagen, spitzt sich die Lage zu. Mit diesem Positionspapier präsentiert die SP konkrete und wirksame Massnahmen, die innert kurzer Frist umgesetzt werden können. Die SP fordert:

- **Eine gesetzliche Grundlage, um ältere Arbeitnehmende besser vor Entlassungen und vor Diskriminierung zu schützen;**
- **Mehr Möglichkeiten für Weiterbildung und Umschulung und die Errichtung eines Weiterbildungsfonds zur Finanzierung dieser Bildungsinitiative;**
- **Die Einführung einer Überbrückungsrente für ältere Arbeitslose, die kurz davor stehen, ausgesteuert zu werden sowie einen Ausbau der Leistungen von ALV und BVG;**
- **Einen Solidaritätsbeitrag zur Finanzierung der oben genannten Massnahmen. Unternehmen, die einen unterdurchschnittlichen Anteil an älteren Arbeitnehmenden beschäftigen, haben eine zweckgebundene Abgabe zugunsten des Fonds zu entrichten.**

Diese ebenso einfachen wie wirksamen Massnahmen sind die zentralen Elemente der SP-Politik zugunsten älterer Arbeitnehmender. Die an der DV der SP im April 2015 verabschiedeten Massnahmen werden mit diesem Papier konkretisiert. Die SP ist überzeugt, dass es auf diese Weise mittelfristig gelingen wird, die Arbeitslosigkeit unter älteren Menschen zu reduzieren und ihnen ihren festen Platz in der Arbeitswelt zurückzugeben. Diese Massnahmen sollen zudem dazu beitragen, das inländische Arbeitskräftepotential besser und effizienter auszuschöpfen. Sie stellen eine weitere flankierende Massnahme zur Personenfreizügigkeit dar.

Einleitung

Arbeitnehmende ab 55 Jahren werden heute öfter entlassen als früher. Sie haben es schwerer als Jüngere, wieder eine Stelle zu finden, müssen sich häufiger mit prekären Anstellungen abfinden oder benötigen häufiger Sozialhilfe, was Verluste bei den Altersrenten bedeutet. Die Arbeitslosenquote von Menschen im Alter zwischen 55 und 65 hat sich im letzten Jahrzehnt verdoppelt. Für Menschen über 50 ist ein Stellenverlust oft ein existentielles Risiko. Für sie ist es viel schwerer als für Junge, eine neue Stelle zu finden. So ist auch der Anteil Langzeitarbeitsloser bei den älteren Arbeitnehmenden kontinuierlich gestiegen. Die Situation ist besonders prekär für Migrantinnen und Migranten, für Frauen und für Männer mit wenig nachobligatorischer Bildung, wobei sich diese Kategorien oft überschneiden. Die Stadt Zürich hat Mitte 2015 bekannt gegeben, dass mittlerweile die Zahl der über 50-Jährigen, die von der Sozialhilfe abhängig sind, überdurchschnittlich steige. Im Jahr 2014 mussten 3,2 Prozent mehr Menschen zwischen 51 und 64 Jahren im Vergleich zum Vorjahr unterstützt werden. Seit 2009 steigt die Zahl der über 50-jährigen Sozialhilfebezüger in Zürich. «Immer mehr ältere Menschen sind von der Sozialhilfe abhängig», bestätigt denn auch zuständige Vorsteher des Sozialdepartements Raphael Golta (SP). Es sei wohl so, dass die Entwicklung der Wirtschaft dahin führe, dass Firmen weniger auf Menschen angewiesen seien, die ein gewisses Alter überschritten hätten.

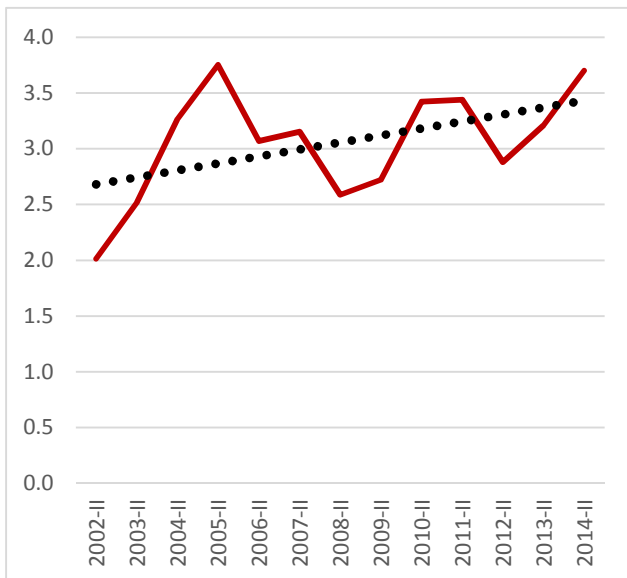
Für die SP ist klar, dass diese Entwicklung muss dringend gestoppt werden muss. Ältere Arbeitnehmende können mit viel Erfahrung und Fachwissen auftrumpfen. Die meisten Unternehmen machen sehr gute Erfahrungen mit einer altersmässigen Durchmischung ihrer Mitarbeitenden. Dass die Generation 50+ häufiger krank oder weniger motiviert sei, ist ein Vorurteil, das sich statistisch nicht erhärten lässt. Die Wissenschaft hat jedenfalls die Annahme einer abnehmenden Produktivität älterer Arbeitnehmender schon längst widerlegt [siehe Jürgen Wegge und Franziska Jungmann (2015), Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit von Jung und Alt in einem Team. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), *Informationsdienst Altersfragen*. 42(01), 3-9. Online-Zugriff am 15.8.2015: http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft_01_2015_Januar_Februar_2015_kurz.pdf].

Gewisse Unternehmer sind im Rahmen der Personenfreizügigkeit mit der EU der Verlockung erlegen, ältere, kostenintensivere Arbeitnehmer zu ersetzen mit billigeren, ausländischen Arbeitskräften. Das ist nicht nur ein Phänomen, das sich im grenznahen Gebiet beobachten lässt. Dort werden Grenzgänger gegen inländische Arbeitskräfte ausgetauscht, was zu einer Vergiftung des Verhältnisses zu den Grenznachbarn führt, da diese Politik berechnete Existenz- und Verlustängste weckt. Es gibt zahlreiche Beispiele, wo überqualifizierte Grenzgänger (mit tertiärer Ausbildung) Jobs besetzt haben, die vorher von inländischen Arbeitskräften mit primärer oder sekundärer Ausbildung ausgeführt wurden. Das führt einerseits zu einer Entwertung der höheren Ausbildung, andererseits zu einer Verknappung von Arbeitsplätzen für weniger hoch qualifizierte inländische Arbeitskräfte. Von dieser Substitutionswirtschaft sind oft gerade ältere Arbeitnehmende betroffen, bei denen höhere Kosten (sozialversicherungsbedingt) mit angeblich weniger aktueller Qualifikation (weil die Ausbildung schon länger zurückliegt) zusammenfallen.

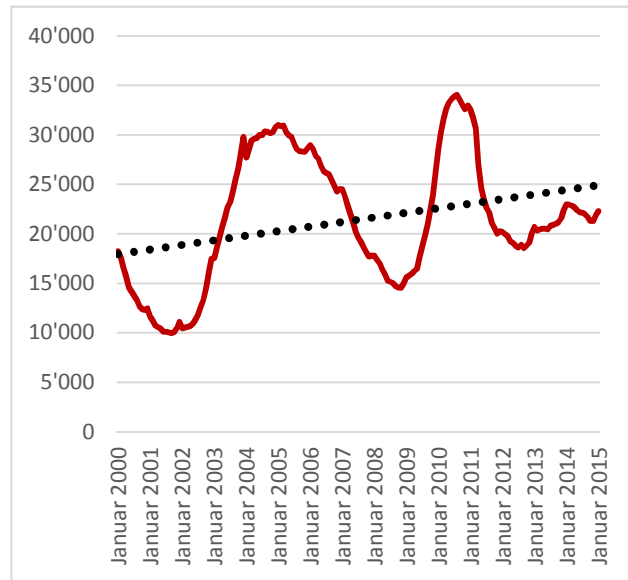
Diese Tendenzen sind aus zwei Gründen gefährlich: Einerseits unterminieren sie die Unterstützung in der Bevölkerung für die Personenfreizügigkeit mit der EU und damit einen der Grundpfeiler der Schweizer Integrationspolitik. Andererseits verschärfen sie die Probleme auf dem Arbeitsmarkt durch die demografische Entwicklung: Ältere Arbeitnehmende werden länger im Arbeitsprozess bleiben müssen, soll sich die Schweiz nicht deindustrialisieren (eine Gefahr, die bereits durch die Frankenstärke akzentuiert wurde).

Fakten und Zahlen

Im letzten April hat Bundesrat Schneider-Ammann die Sozialpartner zu einer nationalen Konferenz über ältere Arbeitnehmende eingeladen. Leider war diese einem sehr eng gefassten Kreis von Teilnehmenden vorbehalten und sie hat auch höchstens eine Maus geboren. Man begnügte sich mit Absichtserklärungen und halben Massnahmen¹. Doch die Lage für die genannte Bevölkerungsgruppe bleibt angespannt.



Grafik 2 BFS, Erwerbslosenstatistik gemäss ILO, Neuenburg 2015



Grafik 1 SECO, Arbeitsmarktstatistik (AMSTAT), Langzeitarbeitslose, Bern 2015

Es muss dringend gehandelt werden. Wie obige Grafik zeigt, nimmt die Arbeitslosenquote bei Arbeitnehmenden über 55 Jahren seit 2002 zu. Dies ist umso beunruhigender, als die Reform der Altersvorsorge eine Flexibilisierung des Rentenalters mit einer um ein Jahr späteren Pensionierung für Frauen vorsieht. Ohne konkrete Massnahmen, die wirksam die Anstellung von älteren Arbeitslosen fördern, wird die Reform nur noch mehr Öl ins Feuer giessen. Seit Beginn der 2000er Jahre zeigt auch die Langzeitarbeitslosigkeit steigende Tendenz. Die älteren Arbeitslosen sind mehr und mehr mit dieser Lage konfrontiert. Gemäss OECD-Bericht hatte 2012 mehr als die Hälfte der über 55-jährigen Schweizer Arbeitslosen (58,6%) am Ende eines Jahres keine neue Tätigkeit gefunden (der OECD-Schnitt liegt bei 47,2%). Diese Zahl ist in 10 Jahren deutlich gestiegen, lag sie doch 2002 noch bei 40%.²

Diese Personen müssen, sobald sie ausgesteuert werden, auf ihre Ersparnisse zurückgreifen oder Sozialhilfe in Anspruch nehmen. Das Risiko wird natürlich immer grösser, je länger die Arbeitslosigkeit andauert. Eine Studie der Universität Lausanne hat auch die Schwierigkeiten aufgezeigt, mit denen über 55-Jährige nach einer Entlassung im Industriesektor zu kämpfen haben. In den zwei ersten Jahren nach einer kollektiven Entlassung hatten mehr als 80% der unter 55-jährigen Arbeitnehmenden wieder eine Stelle gefunden. Dieser Anteil stürzt bei den 55-59-Jährigen

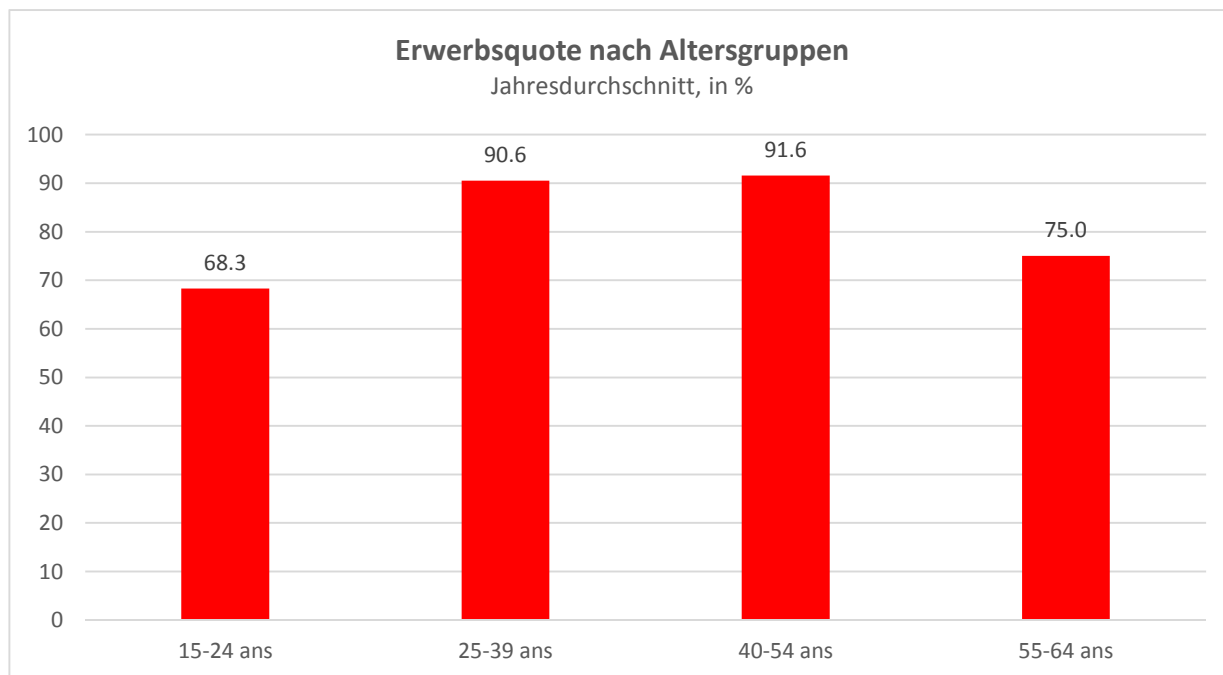
¹ Vgl. Schöchli, Hansueli : «Stelleninserate ohne Altersangabe», in *Neue Zürcher Zeitung*, 27.04.2015 (Link: <http://www.nzz.ch/wirtschaft/stelleninserate-ohne-altersangabe-1.18531018>, Zugriff am 09.07.2015).

Siehe auch: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=57020> (Zugriff am 09.07.2015)

² Vgl. OECD, « Mieux travailler avec l'âge : Suisse - Évaluation et principales recommandations », OECD Oktober 2014, S. 2 (Link : http://www.oecd.org/fr/els/emp/AR_SUISSE.pdf, Zugriff am 6. Juli 2015).

auf 53% ab, bei den 60-65-Jährigen liegt er noch bei 13%.³ Diese mangelnde Anerkennung gegenüber einer ganzen Generation, die zum Wohlstand und Reichtum der Schweiz beigetragen hat, ist nicht länger haltbar.

Ein weiterer Indikator ist der Beschäftigungsgrad. Dieser nimmt bei den 55-jährigen und älteren Arbeitnehmenden signifikant ab. Die untenstehende Grafik zeigt das Ausmass des Phänomens. Ab 55 Jahren geht der Beschäftigungsgrad um mehr als 16 Prozentpunkte zurück. Eine verfeinerte Rechnung der OECD zeigt, dass bei älteren Arbeitnehmenden ab 60 Jahren die Erwerbstätigkeit drastisch abnimmt (-22,4 Prozentpunkte)⁴.



Grafik 3 BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2014, Neuenburg 2015.

Damit muss nicht weiter ausgeführt werden, wie nötig es ist, Massnahmen zu ergreifen. Die Schweiz darf sich nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen, sonst verschlimmert sich die prekäre Lage dieser Bevölkerungsgruppe weiter; zum gleichen Schluss kommt auch die OECD. Als direkte Folge ihrer Diskriminierung leiden ältere Arbeitnehmende unter schlechteren Renten. Nachfolgend präsentiert die SP ihre Forderungen und bringt konkrete Lösungen für die Probleme, mit denen ältere Arbeitnehmende zu kämpfen haben; Probleme, welche die Wirtschaft allein nicht wird meistern können.

³ Oesch, Daniel: « Le drame du licenciement après 55 ans », in *Le Temps*, 17.12.2013 (Link : http://www.letemps.ch/Page/Uuid/82284234-667a-11e3-8a31-04bab4b7fdbe/Le_drame_du_licenciement_apr%C3%A8s_55ans, Zugriff am 9. Juli 2015).

Siehe auch:

http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/05274/index.html?lang=fr&download=NH_zLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCGdYN5gWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

⁴ Vgl. OECD estimations from national labour force surveys, EU-LFS, in 2013 from the OECD Earnings Distribution database and the OECD Education database.

Taten statt Worte!

Bereits seit mehreren Jahren sorgt sich die SP um die Lage der älteren Arbeitnehmenden und fordert Massnahmen, um sie besser zu schützen. An der letzten Delegiertenversammlung in Bern wurde eine Resolution für einen verstärkten Schutz der älteren Arbeitnehmenden angenommen⁵. Im Wesentlichen verlangt die Resolution die Umsetzung folgender drei Massnahmen:

- **Schutz vor Entlassungen:** mit einem gesetzlichen Diskriminierungsverbot und der Pflicht, Entlassungen zu begründen sowie einer Umkehr der Beweislast;
- **Verstärkte Weiterbildung:** mit einer regelmässigen und kostenlosen Kompetenzbilanz und Berufsberatung ab 45 Jahren, einem gesetzlich garantierten jährlichen bezahlten Bildungsurlaub von fünf Tagen für alle Arbeitnehmenden und einer bezahlten Weiterbildung oder einer Umschulung für über 50-jährige Personen, die ihre Stelle verlieren;
- **Einführung einer Überbrückungsrente** für ältere Arbeitslose, die vor der Aussteuerung stehen und gezwungen sind, ihre zweite Säule zu liquidieren oder Sozialhilfe zu beziehen.

Dieses Positionspapier nimmt die Forderungen wieder auf, führt sie weiter aus und macht konkrete Vorschläge zu ihrer Umsetzung und Finanzierung.

1. Eine gesetzliche Grundlage, um ältere Arbeitnehmende besser vor Entlassungen und vor Diskriminierung zu schützen

Die Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden zwischen 50 und 65 Jahren ist eine unbestreitbare Tatsache. Es braucht dringend Massnahmen auf gesetzlicher Ebene, um zu verhindern, dass diese Personen sich selbst überlassen werden unter dem Vorwand, sie seien teurer als Junge. Die SP fordert in erster Linie die Erarbeitung **eines Gleichbehandlungsgesetzes**⁶, das ein klares rechtliches Vorgehen und Sanktionen bei Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden vorsieht. **Das Verbot der altersbedingten Diskriminierung**, das in der genannten Resolution aufgeführt ist, soll integrierender Bestandteil dieses Gesetzes sein.

Parallel dazu fordert die SP einen besseren Schutz dieser Bevölkerungsgruppe vor Entlassungen mit der Einführung einer **Begründungspflicht**. Gemäss diesem Mechanismus müssten die Arbeitgebenden systematisch bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen die Unmöglichkeit aufzeigen, einen jüngeren Arbeitnehmenden zu entlassen. Dazu kommt eine **Umkehrung der Beweislast**, damit bei einer Klage die Beweislast nicht bei der entlassenen Person liegt, sondern bei den Unternehmen, die beweisen müssten, dass sie keine Diskriminierung betreiben. Andererseits müssen im Obligationenrecht dringend **höhere Entschädigungen** bei der Entlassung von älteren Arbeitnehmenden vorgesehen werden. Und schliesslich fordert die SP eine **Verlängerung der gesetzlichen Fristen bei der Auflösung eines Arbeitsvertrags**.

⁵ Vgl. SP Schweiz, *Besserer Schutz für ältere Arbeitnehmende: «Ein verbindlicher und verstärkter Schutz älterer Arbeitnehmender»*, Resolution der Geschäftsleitung, von der Delegiertenversammlung am 25. April 2015 in Bern genehmigt. Link: http://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/vorlage_online_altere_arbeitnehmende_f.pdf (Zugriff am 24.08.2015).

⁶ Vgl. auch: http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20070422 (Zugriff am 24.08.2015)

2. Ein Fonds für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden

Die SP fordert **die Schaffung eines Fonds**, der durch Solidaritätsbeiträge (siehe Punkt 4 unten) alimentiert wird und die Finanzierung folgender drei Massnahmen zur Ankurbelung der Weiterbildung und beruflichen Wiedereingliederung erlaubt:

- i) In einer ersten Phase soll allen Arbeitnehmenden ab 45 Jahren gratis ein **Beratungs- und Evaluationsangebot** in Bezug auf ihre Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden. Regelmässige Kompetenzbilanzen und Berufsberatungen helfen ihnen, die verschiedenen Weiterbildungs- und/oder Umschulungsmöglichkeiten zu eruieren. Damit soll garantiert werden, dass die älteren Erwerbstätigen nicht vom technischen Fortschritt überholt werden und auf dem Abstellgleis landen. Zudem werden sie so besser in der Lage sein, ihre berufliche Zukunft in die eigenen Hände zu nehmen.
- ii) Der Fonds wird zudem ein **Weiterbildungs- und Umschulungssystem** finanzieren, das den Kantonen zur Verfügung gestellt wird. Dieses ermöglicht eine **Finanzierung für Arbeitslose ab 45 Jahren während höchstens 2 Jahren**. Die Mittel dienen dazu, die Kompetenzen der Betroffenen auf den neusten Stand zu bringen und allenfalls die Türen zu einer beruflichen Neuorientierung zu öffnen. Da die Kosten zudem oft ein Hindernis für die Fortsetzung einer Ausbildung sind, **werden die Mittel den Lebensbedarf der Beitragsempfängenden bis zur maximalen Höhe des Erwerbsersatzes decken**. Dabei sind vor allem auch die äusserst positiven Erfahrungen mit flexiblen, individuell gestaltbaren, bedarfsbezogenen und -gerechten Weiterbildungsmassnahmen zu beachten (Bsp: Informa-Projekt im Kanton Bern, Studiengänge nach dem „Modell F“ des gleichnamigen Vereins). Diese Modelle sehen vor, dass jeweils Expertengremien in den einzelnen Berufsbereichen bestehende Qualifikationen und Erfahrungen der älteren Arbeitnehmenden evaluieren und bescheinigen. Darauf aufbauend können dann gezielt und individuell gestaltbar (indem das Lerntempo selber bestimmbar ist, auch Unterbrüche möglich sind) ältere Fachkräfte ihre Fähigkeiten ergänzen, indem sie zusätzliche Qualifikationen, anerkannte Diplome sowie neue Abschlüsse erwerben. Diese Weiterbildungsmassnahmen sind absolut zentral, denn sie werden die Produktivität der älteren Arbeitnehmenden verbessern und entsprechend der ganzen Schweizer Wirtschaft zugutekommen.
- iii) Um den Abschluss eines Arbeitsvertrags nach Beendigung der Weiterbildung oder Umschulung zu erleichtern, ist es schliesslich vordringlich, **die Einarbeitungszuschüsse auszubauen**. Diese sind ein sehr interessantes Mittel für die berufliche Wiedereingliederung. Gegenwärtig nehmen sie jedoch bei den Massnahmen des Arbeitsmarktes einen zu bescheidenen Platz ein. 2014 machten sie nur 8% aller Ausgaben im Rahmen dieser Massnahmen aus und betrafen nur 3% aller an diesen Massnahmen Beteiligten, von denen lediglich ein Drittel 50-jährig oder älter war. Die SP ist der Ansicht, dass die Schweiz in diesem Bereich deutlich mehr Anstrengungen leisten soll.

Es wird eine **Sensibilisierungs- und Informationskampagne** brauchen, um möglichst viele potenziell von diesen Massnahmen betroffene Personen zu erreichen.

3. Mit einer Überbrückungsrente den Sozialschutz der älteren Arbeitnehmenden verbessern

Durchschnittlich liegt der Anteil der 55-jährigen und älteren Arbeitslosen, die vor der Aussteuerung stehen, pro Monat bei 18%. Und seit 2008 nimmt die Anzahl Personen, die sich in dieser Lage befinden, konstant zu (von 19'702 auf 36'305). In der Regel sind es auch diese Personen, die

anschliessend bedarfsabhängige Leistungen beziehen, namentlich von der Sozialhilfe. Viele von ihnen landen zudem in der IV oder werden selbständig unter prekären Bedingungen. Deshalb fordert die SP einen **Ausbau der Leistungen der Arbeitslosenversicherung**.

Ältere Arbeitnehmende haben grössere Schwierigkeiten bei der Suche nach einer neuen Stelle. Entsprechend fordert die SP, dass sie besondere Aufmerksamkeit erhalten. Wir setzen uns aus diesem Grund für einen Ausbau bei den Taggeldern ein. **Die Anzahl Taggelder** soll bei mindestens 55-Jährigen von 520 auf 730 und in den letzten vier Jahren vor der ordentlichen Pensionierung von 640 auf 1095 **erhöht** werden⁷.

Ausserdem fordert die SP für Personen, die in den letzten 4 Jahren vor dem ordentlichen Pensionierungsalter keine Stelle mehr gefunden und kein Anrecht mehr auf Arbeitslosengelder haben, die Einführung einer **Überbrückungsrente**⁸ auf nationaler Ebene. So können sie **den Übergang in die Pensionierung ohne Verschlechterung ihrer AHV-Rente vorbereiten**. Daneben profitieren die betroffenen Personen von garantierten Leistungen und sind nicht gezwungen, ihr Vorsorgekapital aufzubrechen oder am Ende ihrer Berufskarriere Sozialhilfe zu beziehen, eine von vielen als demütigend empfundene Situation. Zudem ist es absolut gerechtfertigt, diesem Teil der Bevölkerung besondere und prioritäre Aufmerksamkeit zu schenken. Denn wer in den letzten Jahren vor der Pensionierung keine Erwerbstätigkeit mehr ausüben kann, muss direkte Auswirkungen auf seine Rentenhöhe in Kauf nehmen.

Schliesslich ist im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit nicht auf den Entscheid des Bundesrates eingetreten, die Sätze der Altersgutschriften der 2. Säule gegen unten zu nivellieren, um die Anstellung älterer Personen zu fördern. Das Projekt sah die Einführung eines Einheitssatzes für ältere Personen im Alter von 45-54 und 55-65 Jahren vor, nämlich 13% an Stelle der heutigen 15% bzw. 18%. Die SP ist überzeugt, dass eine solche **Nivellierung der BVG-Beiträge** nötig wäre, um den Diskriminierungen entgegenzuwirken, unter denen ältere Arbeitnehmende im Vergleich zu Jüngeren leiden. Dennoch muss man letztlich das Ziel der Reform im Auge behalten, das darin besteht, **das heutige Rentenniveau zu halten**.

4. Ein Solidaritätsbeitrag für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden

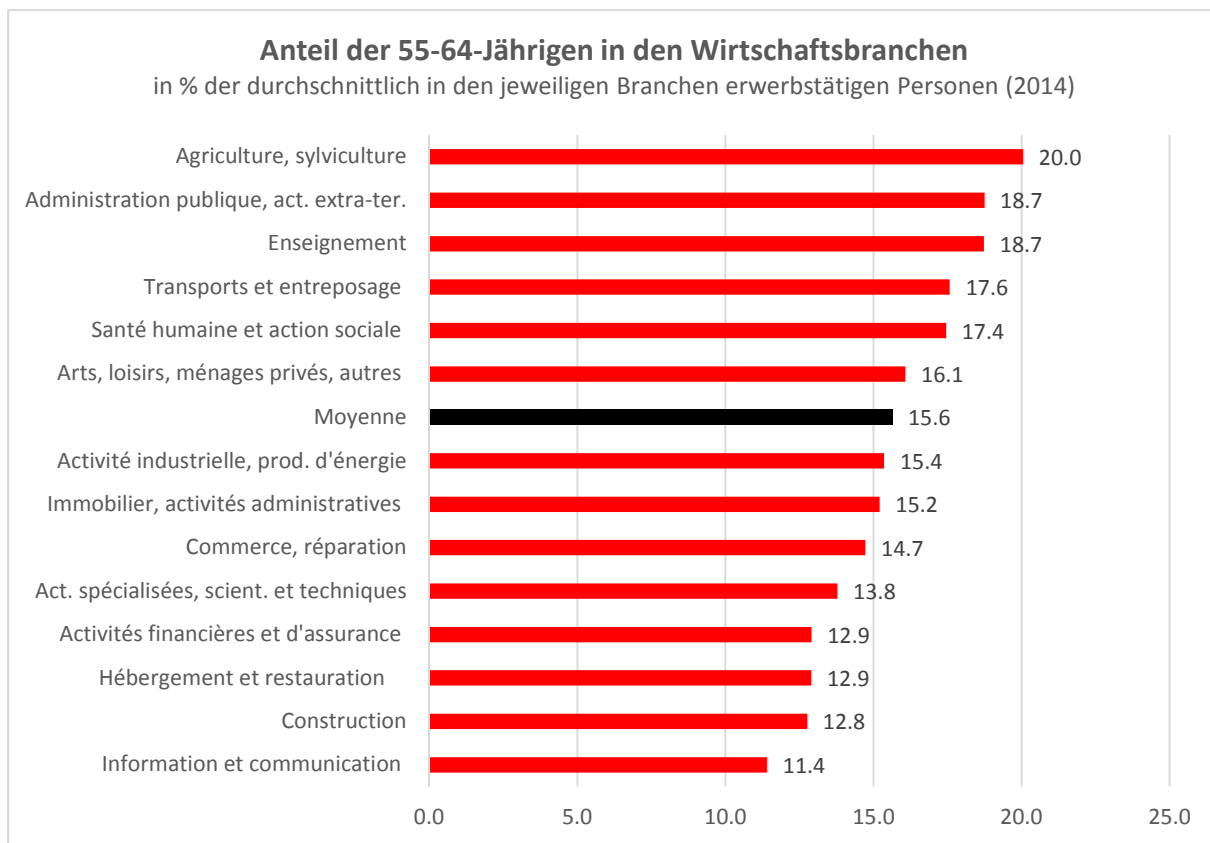
Der Fonds zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmenden wird alimentiert durch die Einrichtung **eines neuen Solidaritätsbeitrags für Unternehmen, deren Anteil an älteren Arbeitnehmenden** unterdurchschnittlich ist. Dieser kann ohne bürokratischen Aufwand und sehr rasch umgesetzt werden, da aufgrund der AHV-Nummern statistische Daten zur Altersstruktur der Firmen erhoben werden können. Dies würde die Bestimmung des Anteils älterer Arbeitnehmender in einem Unternehmen ermöglichen. Die untenstehende Grafik zeigt den Anteil der 55-64-Jährigen in den verschiedenen Wirtschaftssektoren. Der durchschnittliche Anteil liegt bei 15,6% des Gesamtbestandes (der einen für das ganze Jahr 2014 berechneten Durchschnitt darstellt). Die Arbeitnehmenden zwischen 25 und 39 Jahren machen 31% aus, die 40-54-Jährigen 37%. Man kann daraus folgern, dass ältere Arbeitnehmende im Allgemeinen in zahlreichen Branchen untervertreten sind.

⁷ Es wird darauf zu achten sein, dass diese Beträge mit den Finanzierungen der unter Punkt 2 erwähnten Weiterbildungen und Umschulungen koordiniert werden.

⁸ Siehe auch: http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20153748 sowie http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20113662 (Zugriff am 24.08.2015).

Der Fonds inspiriert sich am so genannten Berufsbildungsfonds gemäss Art. 60 BBG. Auch dort werden Betriebe in die Verantwortung genommen, die sich nicht an den allgemeinen Berufsbildungskosten einer Branche und vor allem an der Ausbildung von Lehrlingen beteiligen. Diese Unternehmen werden zu angemessenen Solidaritätsbeiträgen verpflichtet. Analog würden sie beim Weiterbildungsfonds für ältere Arbeitnehmende zur Verantwortung gezogen, damit die sozialen Kosten der vorzeitigen Entlassung älterer Fachkräfte nicht der Gesellschaft überantwortet werden.

In den Augen der SP geht es darum, den Firmen einen Anreiz zu geben, den **Anteil ihrer Arbeitnehmenden zwischen 55 und 64 Jahren bei mindestens 15%** ihres Gesamtbestandes zu halten. Unternehmen mit einer tieferen Quote müssten den Solidaritätsbeitrag bezahlen und damit den Fonds zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmender unterstützen. Die SP ist der Ansicht, dass eine solche Quote vernünftig und angesichts der Entwicklung gewisser Sektoren gut erreichbar ist. Die Informations- und Kommunikationsbranche zum Beispiel hat sich innerhalb von zehn Jahren deutlich verjüngt. 2005 waren etwas mehr als 16% der in dieser Branche erwerbstätigen Personen zwischen 55 und 64 Jahre alt, 2014 lag der Anteil noch bei 11,4%. Dies bedeutet, dass die Firmen, die in dieser Branche tätig sind, ihre Belegschaft systematisch durch Junge ersetzt haben. Daher die Notwendigkeit, allen die Möglichkeit zu bieten, die eigenen Kompetenzen zu aktualisieren und sich umzuschulen.



Grafik 4 BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2014, Neuenburg 2015

Die Entscheidungsfreiheit der Unternehmen, jene Arbeitnehmenden einzustellen, die ihnen am besten geeignet erscheinen, soll dabei nicht tangiert werden. Dennoch geht es darum, eine gewisse Verantwortlichkeit und Kostenwahrheit bei der Entlassung älterer Arbeitnehmenden einzuführen. Jene Unternehmen, die die Probleme schaffen (steigende Langzeitarbeitslosigkeit, mehr Sozialhilfefälle, Abbau des Pensionskassenkapitals), sollen auch die finanziellen Konsequenzen zu

tragen haben. Die Wirtschaftskreise sind bekanntlich die ersten, die eine Erhöhung des Rentenalters mit einer Anbindung an die Lebenserwartung fordern. Nun zeigen aber die zwischen 2008 und 2011 gemachten Berechnungen ein durchschnittliches Pensionierungsalter von 64,1 Jahren bei den Männern und 62,6 Jahren bei den Frauen⁹. Eine Erhöhung des Rentenalters hätte deshalb unweigerlich Folgen für die übrigen Sozialleistungen, da es den Leuten schon heute nicht gelingt, bis zum ordentlichen Rentenalter zu arbeiten.

Bei einzelnen **Branchen** können Unternehmen von der Beitragspflicht befreit werden, aber nur, wenn diese einen **GAV vorweisen, der einen früheren Pensionierungszeitpunkt ohne finanzielle Einbussen ermöglicht!** Neben den makroökonomischen Vorteilen hätte eine solche Abgabe weitere Vorteile für die öffentlichen Finanzen und die Sozialversicherungen. Sie würde eine **Entlastung der kantonalen und kommunalen Budgets bei den Ergänzungsleistungen und der Sozialhilfe** ermöglichen, da die Pensionierten ihre Rente verbessern könnten, indem sie weiter einer Erwerbstätigkeit nachgehen. So würden sie ihre Abhängigkeit von der Sozialhilfe reduzieren.

⁹ Bundesamt für Sozialversicherungen, *Ältere Personen und Arbeitsmarktbeteiligung. Materialband zum Forschungsbericht Nr. 11/12*, Bern September 2012, S. 15 (Link: http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_10508_fr, Zugriff am 07.07.2015).