

Interpellation Böhi-Wil (23 Mitunterzeichnende) vom 6. Juni 2016

## Unterstützung der Generation Ü50 auf dem Arbeitsmarkt

Schriftliche Antwort der Regierung vom 8. November 2016

Erwin Böhi-Wil erkundigt sich in seiner Interpellation vom 6. Juni 2016 nach der Haltung der Regierung zur Massnahme des Kantons Neuenburg zur Unterstützung älterer Arbeitssuchender mittels Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse, den anfallenden Kosten bei einer Übernahme des Neuenburger Modells sowie den für die Einführung dieses Modells notwendigen Rechtsgrundlagen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Gegenüber den jüngeren Arbeitnehmenden sind die Älteren nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote der 50- bis 64-Jährigen liegt seit Anfang der 1990er-Jahre konstant unter der Gesamtquote und in der Regel auch unter den Quoten der übrigen Altersgruppen. Der Anteil älterer Personen an der gesamten Arbeitslosenzahl ist in den letzten 15 Jahren zwar leicht angestiegen, diese schwache Zunahme ist jedoch zu relativieren, denn der Anteil älterer Erwerbspersonen am Total der Erwerbsbevölkerung hat stärker zugenommen als der Anteil dieser Altersgruppe an den Arbeitslosen. Über 50-Jährige sind jedoch deutlich überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die Stellensuche der über 50-Jährigen dauert rund 1,5-mal länger als die gesamtschweizerische Durchschnittsdauer und mehr als doppelt so lang wie diejenige der 15- bis 24-jährigen Stellensuchenden. Trotz einem markanten Anteil an Langzeitarbeitslosen sind ältere Arbeitslose im Vergleich zu jüngeren Alterskategorien aber nur leicht überproportional von Aussteuerungen betroffen. Der Trend erfährt mit steigendem Alter zuerst eine Zunahme der Aussteuerungen; ab 50 Jahren sinken die Aussteuerungen wieder. Mit zunehmender Nähe zum Pensionsalter verstärkt sich die Abnahme der Aussteuerungen.

Die Gründe für das höhere Risiko älterer Arbeitssuchender, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu werden, sind vielfältig. Ältere Arbeitssuchende sind gegenüber jüngeren vielfach aufgrund von Bildungs- und Weiterbildungsdefiziten benachteiligt, denn die Ausbildung der über 50-Jährigen liegt naturgemäss meist schon viele Jahre zurück. Nach langjähriger Anstellung verfügen die Betroffenen über viel Praxiserfahrung und meist sehr unternehmensspezifisches Wissen. An einer neuen Arbeitsstelle ist dieses Wissen aber nicht immer nützlich. Bei älteren Stellensuchenden besteht die Tendenz, eine Stelle im gewohnten Tätigkeitsfeld zu suchen. Dazu verringert sich vielfach auch die örtliche Mobilitätsbereitschaft mit zunehmendem Alter. Ein weiteres Hindernis für ältere Stellensuchende sind oft auch deren zu hohe Lohnvorstellungen. Stellensuchende mit längerer Berufserfahrung müssen häufig eine meist vorübergehende Lohneinbusse akzeptieren, um den Wiedereinstieg zu schaffen. Oftmals scheinen ältere Arbeitssuchende auch Opfer von Vorurteilen der Rekrutierenden bezüglich Gesundheit, Flexibilität, Produktivität, Lernfähigkeit oder Motivation zu werden.<sup>1</sup>

Da die altersabhängig gestaffelten Beiträge an die berufliche Vorsorge i.d.R. zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen werden, fallen die Lohnkosten älterer Personen höher aus als bei Jüngeren mit dem gleichen Lohn. Diese Tatsache verleitet zur Annahme, dass dadurch die Beschäfti-

<sup>1</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bericht Arbeitslose 50plus, Fassung vom 22. August 2016, abrufbar unter [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere\\_arbeitnehmende.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere_arbeitnehmende.html).

gungschancen älterer Stellensuchender sinken. Es konnte jedoch bislang kein empirischer Nachweis für diese Annahme erbracht werden. In der aktuellsten Untersuchung<sup>2</sup> wurden Daten von über einer Million Stellensuchenden in der Schweiz anhand zweier unterschiedlicher ökonomischer Ansätze ausgewertet, um eine Wirkung der BVG-Altersschwellen auf die Beschäftigungschancen festzustellen. Beide Methoden konnten weder an den gesetzlichen Schwellen selbst Beschäftigungseffekte nachweisen, noch wurden mögliche vorlaufende Effekte gefunden.

Für arbeitslose Personen über 50 Jahre besteht in der Arbeitslosenversicherung ein spezielles Entschädigungs- und Taggeldsystem, um der erhöhten Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit Rechnung zu tragen. Über 55-Jährige erhalten bei einer Beitragszeit von wenigstens 22 Monaten Anspruch auf höchstens 520 Taggelder statt der üblichen 400. Unter bestimmten Bedingungen erhalten sie sogar Anspruch auf zusätzliche Taggelder, die bis zum ordentlichen AHV-Rentenbezug fortbestehen können. Versicherte, die älter als 50 Jahre sind, können auch nach einer Aussteuerung für eine gewisse Zeit an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen.

Die Regierung ist sich der besonderen Herausforderungen für ältere Stellensuchende bewusst und geht diese mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) aktiv an. Folgende Massnahmen werden derzeit genutzt:

- Einarbeitungszuschüsse: Bei älteren Stellensuchenden, für die ein Einarbeitungszuschuss beantragt wird, erfolgt eine möglichst grosszügige Auslegung der Voraussetzungen für die Gutheissung der Anträge. Dabei können bis zu zwölf Monate Einarbeitungszuschüsse – durchschnittlich 50 Prozent des Lohns – dem Arbeitgeber bzw. der stellensuchenden Person gewährt werden.
- Tandem 50plus: Das AWA finanziert aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung die Programmstelle, die von Benevol St.Gallen getragen wird. In Zusammenarbeit mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) werden in sogenannten Tandems ältere Stellensuchende mit freiwilligen Mentorinnen und Mentoren zusammengebracht, um deren Netzwerk und ihr branchenspezifisches Wissen zu Gunsten der Stellensuchenden zu nutzen. Das Konzept wurde durch das AWA lanciert und existiert nun seit über zehn Jahren. Es weist eine erfreulich hohe Erfolgsquote auf: Von Januar bis September 2016 wurden 55 Tandems abgeschlossen. Rund 60 Prozent der Stellensuchenden haben nach Abschluss der viermonatigen Begleitung durch eine ehrenamtliche Mentorin oder einen Mentor eine Arbeitsstelle oder eine andere Anschlusslösung gefunden. Die Programmstelle Tandem kann auf über hundert ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren zurückgreifen. Bereits haben drei weitere Kantone (Schaffhausen, Aargau und Basellandschaft) das St.Galler Tandemkonzept übernommen.
- Tandem 60plus: Seit Juni 2016 wird versuchsweise das Tandem 60plus geführt. Hier sind Aussagen über die Wirkung noch nicht möglich.
- QualiWork: Mit dem Projekt QualiWork verfügt das AWA über ein weiteres innovatives Angebot vorwiegend für ältere Stellensuchende. Unternehmen, die Fachkräfte suchen, können in Zusammenarbeit mit dem RAV Stellensuchende rekrutieren, und die Arbeitslosenversicherung finanziert die betriebsinterne theoretische und praktische Ausbildung. Bereits konnten bei den Verkehrsbetrieben der Stadt St.Gallen im Rahmen des Projekts QualiWork mehrere Buschauffeure ausgebildet und angestellt werden.

---

<sup>2</sup> G. Sheldon / D. Cueni, Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer, Basel 2011.

- Diverse Kurse und Beschäftigungsangebote: Den über 50-jährigen Personen steht wie allen anderen auch ein breites Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Verfügung. Dies sind u.a. Standortbestimmungs- und Bewerbungskurse, Coachingangebote, Kaderberatung, Praktika, Beschäftigungsprogramme und vieles mehr.
- Beratung und Vermittlung: In den RAV werden zusammen mit den Stellensuchenden gezielt Wiedereingliederungsstrategien definiert und umgesetzt. Um die Chance der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt weiter zu fördern, pflegen die RAV einen engen Kontakt mit den regionalen Unternehmen. Für stellensuchende Kaderpersonen kann zudem die Beratung für eine gewisse Zeit an spezialisierte private Beratungs- und Vermittlungsunternehmen delegiert werden.
- Das AWA sucht und entwickelt laufend neue Angebote und Massnahmen. Bestehende Massnahmen werden veränderten Bedürfnissen angepasst. Dabei findet auch ein Austausch mit anderen Kantonen statt. So sollen auch die spezifischen Massnahmen des Kantons Neuenburg im nächsten Jahr einer vertieften Prüfung unterzogen werden.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Wie erwähnt, konnte bisher kein Zusammenhang zwischen der altersabhängigen Staffelung der BVG-Beiträge und Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt nachgewiesen werden. Damit ist auch keine eingliederungsfördernde Wirkung der Subventionierung von BVG-Beiträgen zu erwarten. Des Weiteren kann eine Subventionierung von BVG-Beiträgen zu Mitnahmeeffekten führen.
2. Der Kanton Neuenburg wendet jährlich rund 250'000 Franken für die Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse zu Gunsten älterer Stellensuchender auf. Im Kanton St.Gallen sind rund 60 Prozent mehr Stellensuchende registriert als im Kanton Neuenburg. Damit müsste bei einer Übernahme des Neuenburger Modells mit jährlichen Kosten von rund 400'000 Franken gerechnet werden. Darin nicht eingeschlossen sind die Aufwendungen für die Bearbeitung der Gesuche und die Auszahlung der Subventionen.
3. Für eine Subventionierung von BVG-Beiträgen müssten kantonale und/oder kommunale Mittel geäuft und zur Verfügung gestellt werden. Dies setzte die Schaffung einer entsprechenden Grundlage in einem formellen Gesetz voraus. Dies dürfte mit Blick auf die angespannten Finanzhaushalte des Kantons und der Gemeinden nicht leicht umzusetzen sein. Zu regeln wären auch die Voraussetzungen für die Gewährung der Subventionen, deren Höhe und Dauer der Entrichtung, die Zuständigkeit für die Beurteilung der Subventionsanträge sowie der Rechtsschutz.