

**Beschluss Nr. 57/2016**

Schwyz, 19. Januar 2016 / ju

Bessere Chancen für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Kanton Schwyz

Beantwortung Interpellation I 27/15

1. Wortlaut der Interpellation

Am 12. Oktober 2015 hat Kantonsrat Christian Kündig folgende Interpellation eingereicht:

„Eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung ist einer der wichtigen Standortvorteile der Schweiz im internationalen Wettbewerb. Allerdings ist in letzter Zeit immer wieder zu hören und zu lesen, dass mehr und mehr Personen über 50 Jahre Probleme haben, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten. Für ältere Personen ist es oft schwierig, eine neue Stelle zu finden. Das zeigt der hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen schweizweit. Diese Situation könnte sich mit dem Druck auf ein höheres Pensionsalter akzentuieren. Nicht nur die Zahl dieser Stellensuchenden, sondern auch die lange Dauer der Arbeitslosigkeit ist für die Betroffenen, ihre Familien und für die öffentliche Hand eine Belastung. Wertvolle Faktoren wie langjährige Berufs- und Lebenserfahrung werden offenbar übersehen. All dies hat dazu geführt, dass Kantone wie etwa der Aargau, St. Gallen und Schaffhausen besondere Programme und Massnahmen zugunsten älterer Stellensuchender initiiert haben.

Mit dem steigenden Arbeitsalter und der immer schnelleren Entwicklung der Technologien sollte die Weiterbildung nicht im Alter von 40 bis 50 Jahren aufhören. Trotzdem sind Personen ab 40 Jahren in Weiterbildungsangeboten eher in der Minderheit.

Doch nicht nur für die Betroffenen ist die Situation schlecht – auch die Wirtschaft leidet. Der heutige Fachkräftemangel und die anstehende Zuwanderungsbegrenzung machen es notwendig, dass den Schwyzer Betrieben möglichst viele erfahrene Berufsleute zur Verfügung stehen.

Ich bitte den Regierungsrat deshalb um die Beantwortung folgender Fragen:

- 1. Wie hoch ist der Anteil der Personengruppe 50+ an der Gesamtzahl der Arbeitslosen (inklusive ALV-Aussteuerte) im Kanton Schwyz? Bestehen signifikante Unterschiede nach Berufskategorien? Wie hoch ist der Anteil der Personengruppe 50+ an der Gesamtzahl der Benutzerinnen und Benutzern der kantonalen Berufsberatung?*

2. *Bieten die Arbeitsmarktbehörden im Kanton Schwyz besondere Programme und Massnahmen zugunsten älterer Stellensuchender an? Bietet der Kanton umstiegswilligen Personen besondere Weiterbildungsangebote an? Ist auch der Zugang zur beruflichen Grundbildung im Erwachsenenalter gewährleistet? Haben auch weniger qualifizierte Personen Zugang zu hilfreichen Angeboten wie zum Beispiel Deutschkursen usw.? Bestehen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen auch für ältere Arbeitende?*
3. *Geht der Kanton bei der Anstellung von über 50-jährigen mit gutem Vorbild voran und stellt auch solche Arbeitswillige an? Bitte mit Zahlen dokumentieren.*
4. *Welche Angebote bestehen für die Betriebe im Kanton Schwyz, welche ihre älteren Mitarbeitenden gezielt arbeitsmarktfähig erhalten wollen?*
5. *Fördern der Kanton Schwyz und der Bund die lebenslange Weiterbildung? Wenn Ja, wie?*
6. *Weiss der Regierungsrat, wie die Schwyzer Firmen die Situation im umschriebenen Themenbereich beurteilen?*

Ich danke dem Regierungsrat für die Beantwortung meiner Fragen.»

2. Antwort des Regierungsrates

2.1 Ausgangslage

Die Problematik stellensuchender Arbeitskräfte mit Alter über 50 ist keineswegs neu. Sie hat sich aber seit den 90er-Jahren im Zuge der Wirtschaftskrise akzentuiert. 2011 lancierte der Bund die Fachkräfteinitiative, welche mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative weiter an Bedeutung gewann. Als eine von vier zentralen Strategien hat die Fachkräfteinitiative den Erhalt der Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung zum Ziel. Damit brachte sie das Thema der über 50-jährigen Arbeitskräfte in den Fokus der Öffentlichkeit. Instrumente der öffentlichen Hand sind dabei die Rahmenbedingungen für das Schaffen von Stellen, ein gut funktionierender Arbeitsmarkt sowie die Sensibilisierung für diese Thematik. Insbesondere in Bezug auf Letzteres ist die Interpellation hilfreich, denn die Steuerungsmöglichkeiten des Staates auf Unternehmerentscheide (z.B. Personalrekrutierung, Weiterbildung im Betrieb usw.) sowie die Entscheide der Arbeitnehmenden sind beschränkt.

Trotz der schwierigen Thematik ist die Arbeitsmarktbeteiligung der über 50-jährigen Arbeitskräfte in der Schweiz grundsätzlich hoch. Gemäss der Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundes beträgt die Erwerbstätigenquote bei den Arbeitskräften im Alter von 55 bis 65 Jahren rund 75%. Diese hat vor zwanzig Jahren noch bei 62% gelegen. Die Steigerung begründet sich mit dem Rückgang der Frühpensionierungen, mit dem vermehrten Eintritt der Frauen in die Erwerbstätigkeit sowie mit dem steigenden Qualifikationsniveau und der wachsenden Abhängigkeit der Unternehmen von (auch älteren) Fachkräften. Ältere Arbeitnehmende befinden sich häufiger als jüngere in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen und verlieren tendenziell seltener die Stelle. Nach einem Arbeitsplatzverlust haben sie indes mehr Mühe, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Dies unabhängig von ihrer Qualifikation.

2.2 Beantwortung der Fragen (1-6)

Frage 1: Im Kanton Schwyz waren gemäss den Erhebungen des Amtes für Arbeit vom Januar 2015 bis Ende Dezember 2015 durchschnittlich 1388 Personen arbeitslos (Arbeitslosenquote 1.7%, CH = 3.3%). Davon waren im Durchschnitt 448 Personen über 50 Jahre alt. Das entspricht 32.3% aller Arbeitslosen. Im Durchschnitt verlieren derzeit rund 29 Personen jeden Monat wegen Ausschöpfung ihres Höchstanspruches auf Arbeitslosenentschädigung ihren An-

spruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Aussteuerung). Davon sind durchschnittlich zwölf Personen älter als 50 Jahre. Betroffen sind Personen aller Berufsgruppen und Branchen.

Obwohl die Dienstleistungen der Berufs- und Studienberatung allen offen stehen, werden diese von Personen mit Alter über 50 leider nur sehr wenig in Anspruch genommen. 2013 wurden nur in 3.0% der 2157 Berufs- und Laufbahnberatungen (ohne Informationsberatung im BIZ) von Personen dieser Alterskategorie in Anspruch genommen. 2014 erfolgten gar nur 1.8% der 2106 Beratungen mit Personen mit Alter über 50.

Frage 2: Da die älteren Arbeitslosen einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, wurde für sie im Arbeitslosenversicherungsgesetz ein spezielles Entschädigungs- und Taggeldsystem verankert. So erhalten über 55-Jährige bei einer Beitragszeit von mindestens 22 Monaten Anspruch auf maximal 520 Taggelder, also um 120 bis 320 Taggelder mehr als jüngere Arbeitslose. Unter bestimmten Bedingungen haben sie zudem Anspruch auf zusätzliche Taggelder, die bis zum ordentlichen AHV-Rentenbezug fortbestehen können. Im Weiteren können Versicherte, die älter als 50 Jahre sind, auch nach einer Aussteuerung für eine gewisse Zeit weiterhin an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen.

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) nehmen spezielle Rücksicht auf die besonderen Schwierigkeiten bei der Betreuung und Vermittlung von älteren Arbeitslosen. Bei eingeschränkter Vermittlungsfähigkeit stehen sämtliche arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) des Kantons Schwyz wie auch der umliegenden Kantone zur Verfügung. Die AMM umfassen ein breites Angebot an Kursen und Programmen, mit denen die Stellensuchenden gezielt nachqualifiziert werden können. Den stellensuchenden Arbeitslosen über 50 werden zudem spezifische Standortbestimmungskurse mit einem persönlichen Coaching angeboten. Diese Angebote wurden in den vergangenen Jahren gezielt ausgebaut.

Die Arbeitslosenversicherung ermöglicht zudem Einarbeitungszuschüsse. Diese Massnahme bietet Versicherten mit Taggeldanspruch die Möglichkeit, ihre Fachkompetenzen zu erneuern bzw. zu erweitern, indem sie bei einem Arbeitgeber eine Einarbeitungszeit absolvieren. Der Arbeitgeber wird mit Einarbeitungszuschüssen unterstützt, wenn die versicherte Person nach der Einarbeitungszeit zu orts- und branchenüblichen Bedingungen angestellt wird. Die Laufzeit dieser Massnahme kann für Versicherte über 50 Jahre bis zu zwölf Monate dauern. Hinzu kommen weitere Instrumente der Arbeitslosenversicherung wie die Förderung einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Die erwähnten Massnahmen dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es letztlich von der Bereitschaft der Arbeitgeber abhängt, Arbeitskräfte im fortgeschrittenen Alter anzustellen. Entsprechend sind die Arbeitgeber ebenso aufgefordert, das Potenzial des inländischen Arbeitsmarktes und insbesondere der älteren Arbeitskräfte zu erkennen und damit der Fachkräfteinitiative zum Durchbruch zu verhelfen.

Frage 3: Bei der Selektion von Angestellten der Kantonalen Verwaltung wird der Fokus in erster Linie auf die Kompetenzen und Erfahrung der Kandidatinnen und Kandidaten gelegt. Das Alter ist jeweils kein Ausschlusskriterium. Von 173 Eintritten im Jahr 2015 waren 30 Personen 50 Jahre alt oder älter. Das entspricht 17% aller Anstellungen.

Frage 4: Das Aus- und Weiterbildungsangebot ist sowohl in der Schweiz als auch im Kanton Schwyz auf sehr hohem Niveau. In der Weiterbildungsdatenbank der Berufs- und Studienberatung sind schweizweit mehr als 30 000 Aus- und Weiterbildungskurse registriert. Schulen, Berufsschulen, Fach- und Hochschulen sowie private Bildungsanbieter buhlen um Personen, die sich aus- oder weiterbilden resp. umschulen wollen. Die Kurse und Ausbildungslehrgänge werden oft im Auftrag von Berufsverbänden und staatlichen Institutionen durchgeführt oder werden im privaten Bildungsmarkt frei angeboten.

Frage 5: Mit dem Begriff „lebenslanges Lernen“ wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Lernen in unterschiedlichen Kontexten und Formen geschieht und nicht an eine Lebensphase oder an eine Erwerbstätigkeit gebunden ist. Der Begriff umfasst sowohl Lernen im formalen Bereich als auch nicht-formale Bildung in Form von Weiterbildungskursen. Hinzu kommt die informelle und individuelle Bildung durch Fachliteratur, in der Familie oder in ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Bund und Kantone sind vor allem für das formale Bildungssystem zuständig (berufliche Grundbildung, höhere Berufsbildung, Bachelor- und Masterabschlüsse an den Hochschulen). Im Bereich der Weiterbildung regeln oder unterstützen sie Weiterbildungen in ausgewählten Bereichen, beispielsweise im Rahmen von Kursen für Arbeitslose oder Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten.

Der Kanton ist mit seinen Berufsfachschulen Anbieter von zahlreichen Weiterbildungen. Zudem unterstützt er private Anbieter, die sich im Bereich Weiterbildung engagieren (z.B. FFS Verein, Fortbildungsverein Einsiedeln usw.).

Frage 6: Eine konkrete Befragung der Schwyzer Firmen zu diesem Themenbereich existiert nicht. Jedoch stehen die betroffenen Ämter (Arbeit, Wirtschaft, Berufsbildung, Berufs- und Studienberatung) aufgabenbedingt, aber auch im Rahmen von Veranstaltungen (Wirtschaftsforum, Tischmesse, Berufswahlveranstaltungen, Gewerbeausstellungen usw.) im ständigen Kontakt mit den Schwyzer Firmen wie auch mit deren Berufs- und Branchenverbänden.

2.3 Fazit

Die Chancen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verbessert werden, wenn sich Arbeitnehmende, Arbeitgeber sowie die öffentliche Hand gleichermaßen dieser Herausforderung stellen. Gefordert sind im Besonderen die arbeitsfähigen Personen, die für ihre ständige Weiterbildung verantwortlich sind, sowie die staatlichen Stellen, welche die zahlreichen Instrumente der Arbeitslosenversicherung zielgerichtet einsetzen müssen. Nicht zuletzt sind aber auch die Arbeitgeber gefordert, ihre Mitarbeitenden arbeitsmarktfähig zu halten und Arbeitskräfte im fortgeschrittenen Alter anzustellen. Nur in diesem Zusammenspiel wird es gelingen, die Gruppe der über 50-Jährigen bis zur ordentlichen Pensionierung im Arbeitsprozess zu behalten.

Beschluss des Regierungsrates

1. Der Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartementes wird beauftragt, die Antwort im Kantonsrat zu vertreten.
2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.
3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Volkswirtschaftsdepartement; Amt für Arbeit.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun, Staatsschreiber

