

3. Interpellation von Turi Schallenberg vom 5. November 2014 "Massnahmen für Erwerbslose 55+" (12/IN 29/308)

Beantwortung

Präsidentin: Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Der Interpellant hat das Wort zu einer kurzen Erklärung, ob er mit der Beantwortung zufrieden ist.

Schallenberg, SP: Ich danke dem Regierungsrat für die Beantwortung meiner Interpellation und gestehe, dass ich mit der Beantwortung nicht zufrieden bin. Die Handlungsmöglichkeiten bestehen und meines Erachtens muss für ältere Arbeitslose mehr unternommen werden. Ich bin erstaunt darüber, dass der Regierungsrat den Handlungsbedarf als ausreichend erfüllt betrachtet mit dem erhöhten Anspruch auf Taggelder. Bei der vierten Frage kommt der Regierungsrat zum Schluss, dass nicht mit einem weiteren Anstieg der Sozialhilfekosten gerechnet werden muss. Auch darüber wundere ich mich. Am 27. April 2015 fand zu diesem Thema eine nationale Konferenz der Sozialpartner statt. Auf nationaler Ebene wurde das Problem erkannt. Auf der kantonalen Ebene sträubt man sich aktuell noch. Auf nationaler Ebene wird auf eine Sensibilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Öffentlichkeit gepocht. Ich bitte den Grossen Rat, dieses Thema heute zu besprechen, damit auch im Kanton Thurgau eine Sensibilisierung möglich wird. Ich **beantrage** Diskussion.

Abstimmung: Diskussion wird mit grosser Mehrheit beschlossen.

Diskussion

Schallenberg, SP: Ich bedanke mich für den Entscheid zugunsten einer Diskussion. In der Beantwortung geht der Regierungsrat auf die Erwerbslosenzahlen ein und kommt zum Schluss, dass nicht von einer zunehmenden Erwerbslosigkeit in der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen gesprochen werden kann. Diesbezüglich stimme ich dem Regierungsrat zu. Ich verweise auf den Interpellationstext, in dem ich festgestellt habe, dass die Arbeitslosenzahlen in den Jahren 2009 bis 2013 gesunken sind. Gleichzeitig sind jedoch die Sozialhilfezahlen dieser Altersgruppe um 55 % gestiegen. Während die Arbeitslosigkeit also gesunken ist, sind umso mehr Personen in die Sozialhilfe abgerutscht. Oft wird über die steigenden Sozialhilfekosten gesprochen. Die diesbezügliche Problematik zeigt sich in der Verlagerung der Kosten von der Arbeitslosenkasse zur Sozialhilfe. An der nationalen Konferenz vom 27. April 2015 wurde eine gemeinsame Schlusserklärung des eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung, der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz, des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, des

Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, des Schweizerischen Gewerbeverbandes und Travail.Suisse verabschiedet. Diese Schlusserklärung hält fest, dass ältere Arbeitslose mehr Zeit benötigen als andere Personen, um wieder eine Stelle zu finden, und zwar unabhängig von ihren Qualifikationen. In die Schlusserklärung wurden auch Massnahmen und Ideen aufgenommen. So soll beispielsweise der interkantonale Austausch über Projekte und Massnahmen zur Kürzung der Verweildauer von älteren Arbeitssuchenden in der Arbeitslosigkeit gefördert werden. Weiter soll die Förderung der beruflichen Weiterbildung unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe erfolgen und auch die Sensibilisierung ist in der Schlusserklärung angesprochen. Auf nationaler Ebene wurde der Handlungsbedarf demzufolge ganz klar erkannt. Gute Ansatzpunkte wurden aufgezeigt. Ich erwarte, dass der Thurgau diesbezüglich offener, lernbereit und lernfähig wird. Aufgrund meiner Interpellation erreichten mich sehr viele Zuschriften betroffener Personen. Der Tenor aus diesen Zuschriften lautet wie folgt: Im Thurgau muss mehr getan werden. So existiert beispielsweise ein Mentoring-Programm für jugendliche Arbeitssuchende. Im Kanton St. Gallen existiert das Mentoring-Programm "Tandem", welches ebenfalls Jugendliche, aber genauso auch ältere Arbeitslose anspricht. Das Programm funktioniert sehr gut, ist erfolgreich und wird von anderen Kantonen übernommen. Im Thurgau befindet sich das Programm, sofern es tatsächlich adaptiert werden soll, in einem tiefen Dornröschen-Schlaf. Meines Erachtens müssten nun jedoch die Wecker schrillen. Zur fünften Frage betreffend Einberufung einer kantonalen Konferenz: Der Regierungsrat begnügt sich mit der Tripartiten Kommission (TPK), welche derartige Themen diskutiert. Das ist korrekt, aber wenn die TPK die Problematik nicht erkennt, müssten auch hier die Alarmglocken läuten. Eine Konferenz soll gemäss Beantwortung nicht einberufen werden. Heute erhielt ich einen Flyer des Thurgauer Gewerkschaftsbundes, welcher zu einer Podiumsveranstaltung einlädt. Am 30. Juni 2015 soll über die Altersgruppe 55+ diskutiert werden. Diese Einladung überbringe ich gerne auch dem Regierungsrat. Einer seiner Mitarbeiter wird am Podium teilnehmen. Scheinbar verhält sich der Thurgau also nicht gänzlich tatenlos. Aber auch wenn die Arbeitslosenzahlen für die Gruppe 55+ nicht schlecht aussehen mögen, muss bedacht werden, dass jene Personen, die ausgesteuert werden, nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik erfasst sind und in die Sozialhilfe fallen. Dementsprechend steigen die Sozialhilfekosten in den Gemeinden munter an. Ich fordere den Regierungsrat auf, seine Haltung zu überdenken und sich von guten Projekten inspirieren zu lassen. Die Betroffenen haben es verdient und werden es dem Regierungsrat danken.

Gutjahr, SVP: Die SVP-Fraktion bedankt sich für die Beantwortung der Interpellation. Eigentlich müsste der Titel der Interpellation jedoch "Massnahmen für Erwerbslose im Alter zwischen 20 und 34 Jahren" heissen. Es ist bedenklich, dass die Altersklasse der 25- bis 29-Jährigen am meisten Erwerbslose zu verzeichnen hat. Man müsste doch glauben, dass diese Personengruppe nach Abschluss ihrer Ausbildung gewillt ist, einen Job zu

finden. Worin liegt das Problem? Die SVP-Fraktion stimmt dem Interpellanten zu und erachtet es ebenfalls als wichtig, dass ältere Personen in der Berufswelt integriert bleiben. Nur der Ansporn ist meines Erachtens unterschiedlich. Der Interpellant zielt auf die Gefahr des Abrutschens in die Sozialhilfe. Ich jedoch werfe den Grundsatz des Wissenstransfers von Jung zu Alt und die Fortführung von Traditionen in die Waagschale. Soll dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden, dürfen unser Sozialstaat und die speziellen Auffangmöglichkeiten nicht weiter ausgebaut werden. Vielmehr müssen neue Wege beschritten werden. Ich denke hierbei zum Beispiel an die flexible Anpassung des Pensionsalters. Aus meiner eigenen Erfahrung weiss ich zu berichten, dass sich ältere, arbeitssuchende Personen mit teilweise horrenden Lohnvorstellungen selber die Zukunft wissentlich oder unwissentlich verbauen. Tiefere Wiedereinstiegs-Löhne werden ausgeschlagen. Wir glauben deshalb nicht, dass die Erhöhung der Taggelder von 400 auf 520, beziehungsweise 640 Tage eine wirkliche Lösung des Problems darstellt. Vielmehr werden dadurch neue, delicate Fragen aufgeworfen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deklarieren höhere Löhne, wodurch die Summe aller Taggelder höher ausfallen. Wer für die Bezahlung dieses Zahlengaps aufzukommen hat, ist klar. Der Anreiz, keine neue Anstellung zu finden, steigt somit, denn es lässt sich auch mit 80 % des Lohnes gut leben. Ich betone, dass ich jetzt nicht von Personen spreche, die wirklich nach einer neuen Arbeit suchen. Ich spreche lediglich von arbeitsunwilligen Leuten. Ich bin davon überzeugt, dass Arbeit finden kann, wer wirklich arbeiten will. Andererseits ist es legitim, sich bewusst gegen eine Arbeit zu entscheiden. Jedoch muss dieser Entscheid bis zur letzten Konsequenz ohne staatliche Zuschüsse selbst getragen werden. Weiter dreht sich die Diskussion um spezielle arbeitsmarkt-technische Massnahmen wie Deutschkurse, Informatikkurse und individuelle Bildungsmöglichkeiten. Handelt es sich hierbei um jobspezifische Fortbildung oder um persönliche Wunschweiterbildung auf Kosten des Staates? Ich füge ein mir persönlich bekanntes Beispiel an: Eine Kauffrau aus dem Fachbereich Finanzen besuchte einen Kurs für das Programmieren von Webseiten. Es ist naiv zu glauben, in diesem Bereich eine Anstellung zu finden, da die Ausbildung zur Webdesignerin oder zum Webdesigner mehrere Jahre dauert. In diesem Beispiel gab es nur einen Gewinner, und zwar den Kursanbieter. Diese Schulung fand, wie so oft, ausserkantonale in Zürich statt. Die Transport- und Schulkosten mussten die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler berappen. Von verschiedenen Seiten musste ich zudem hören, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von regionalen Arbeitsvermittlungs-Zentren (RAV) bei älteren Arbeitslosen negativ über Jobaussichten äussern und gar zu Frühpensionierungen raten. Solche Antworten stören mich und ich glaube, dass wir uns dies schlichtweg nicht leisten können. Im Endeffekt geht es darum, alle arbeitssuchenden Personen so kostenneutral und effizient wie möglich wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Sonderausbildungswünsche müssen persönlich, und nicht von der Allgemeinheit getragen werden. Denn der Weg zum Ziel ist mit Aufgaben gepflastert.

Marazzi, FDP: Die Antwort des Regierungsrates zeigt auf, dass der Anteil der erwerbslosen Personen im Alter ab 55 Jahren im Vergleich mit den anderen Altersgruppen tiefer ist. Jeden Mann und jede Frau kann es treffen, und plötzlich ist man arbeitslos, sei es aus wirtschaftlichen Gründen, aufgrund abgebauter Arbeitsplätze, weil die Firma ins Ausland verlagert wird oder Konkurs anmeldet. Unabhängig vom Grund wird der Verlust der Arbeitsstelle häufig als persönliche Niederlage empfunden und weckt Existenzängste. Das gilt jedoch für sämtliche Altersgruppen, nicht nur für die Gruppe 55+. Die Altersgruppe 55+ startete noch vor der Rezession in den Jahren 1975/1976 in das Berufsleben. Die Arbeitslosigkeit damals war niedrig. Gemäss einer Statistik aus "Geschichte der sozialen Sicherheit Schweiz" stieg die Arbeitslosigkeit bis ins Jahr 1981 nicht auf über 1 % an. Erst seit 1976 existiert die obligatorische Arbeitslosenversicherung. Damals wurden 180 Taggelder bei 70 % bis 80 % des Lohnes abgedeckt. Ältere Arbeitslose erhalten heute ab dem 55. Lebensjahr 520 Taggelder und zusätzlich 120 Tage, wenn sie ab dem 60., respektive dem 61. Lebensjahr arbeitslos werden. Die Interpellation macht darauf aufmerksam, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher zu Langzeitarbeitslosen werden, weil es schwieriger ist, sie wieder in den Arbeitsmarkt einzubinden. Es wird jedoch auch aufgezeigt, dass ältere Personen weniger schnell arbeitslos werden als Personen aus anderen Altersgruppen. Dieser Umstand weist darauf hin, dass das Wissen und die Erfahrung der älteren Arbeitskräfte für einen Betrieb sehr wertvoll sind, zumindest für einen seriösen Betrieb. Die Durchmischung zwischen Jung und Alt ist für beide Seiten bereichernd und kommt auch der Firma zugute. Es stimmt, dass nicht alle Erwerbslosen im Alter über 55 Jahren vermittelbar sind. Gerade bei Arbeitslosen mit Migrationshintergrund sind sicherlich oft sprachliche Schwierigkeiten ein Problem, obwohl die Betroffenen oft schon jahrelang in der Schweiz leben. An dieser Stelle appelliere ich an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eigenverantwortung wahrzunehmen und sich bereit zu erklären, Kurse zu besuchen und insbesondere die Sprache Deutsch zu lernen. Zusätzlich zu den ausreichenden Massnahmen, die bereits angeboten werden, könnte ich mir ein Mentoring-Programm für Erwerbslose 55+ vorstellen, so wie es der Gewerbeverband für die Jugendlichen anbietet. Diesbezüglich schliesse ich mich Kantonsrat Schallenberg an. Schwer vermittelbare Personen würden somit von einem Mentor oder einer Mentorin persönlich begleitet. Ich erlebe oft, dass immer wieder dieselben Arbeitssuchenden mit sehr wenig Deutschkenntnissen zu uns in die Firma kommen, um nach Arbeit zu fragen. Eigentlich ersuchen sie jedoch lediglich eine Bestätigung für das RAV, um die Auflagen erfolgreich zu erfüllen. Meines Erachtens ergibt das keinen Sinn. Ein Mentor oder eine Mentorin könnte allenfalls zusätzliche Unterstützung bieten. Der Kanton kann nicht alle Bereiche mit Verordnungen und Gesetzen abdecken. Immer wieder gibt es Einzelschicksale, die durch das Raster fallen. Das Augenmerk muss auf die jungen Menschen gerichtet werden. Sie sollten eine gute Ausbildung absolvieren und sich gute Deutschkenntnisse aneignen. Diese Menschen haben noch mehr Arbeitsjahre vor sich als die Personen aus der Altersgruppe 55+. Deshalb erachte ich die

Antwort des Regierungsrates als gut. Die in der Beantwortung erwähnten unterstützenden Massnahmen sind ausreichend.

Rüetschi, GP: Es ist löblich, dass der Kanton Thurgau auf dieses Thema sensibilisiert ist und als Arbeitgeber auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einstellt. Trotzdem gibt es im Thurgau immer wieder Menschen, die keine Arbeit mehr finden, wenn sie über 50 Jahre alt sind. Die Caritas Thurgau hat im letzten Dezember fünf arbeitslose Menschen zwischen 52 und 61 Jahren beraten. Diese fünf Personen sind alleinstehend und haben somit keinen Partner, der sie unterstützen könnte. Zudem sind sie ausgesteuert und haben höchstens eine Chance auf Aushilfsjobs, die beim Kanton leider nicht allzu zahlreich zu finden sind. Diese Leute müssen sich mit 60 Jahren die Pensionskasse auszahlen lassen um zu überleben, werden dadurch bis zur Pensionierung eventuell sogar wieder fürsorgeabhängig und müssen später mit der AHV und Ergänzungsleistungen zurechtkommen. Alle diese Menschen möchten aber gerne arbeiten. Sie leiden psychisch darunter, dass sie im Arbeitsmarkt scheinbar nicht mehr gebraucht werden. Die Perspektive, die ihnen bleibt, belastet sie sehr. Selbstmordgedanken drängen sich auf. Die Schweizerinnen und Schweizer haben mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative klar gemacht, dass sie auf eine vermehrte Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland verzichten wollen. Die Einkommensunterschiede innerhalb von Europa verstärken den Zuwanderungsdruck jedoch weiter und es braucht energische Schritte zugunsten der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Wirtschaft ist gefordert, indem sie beispielsweise auf Altersbeschränkungen in Stelleninseraten verzichtet. Dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlechtere Leistungen erbrächten, ist längst widerlegt. Die Altersgruppe der über 40 Jahre alten Personen ist das einzige wachsende Alterssegment in Europa und in der Schweiz. Die GP fordert bekanntlich den Umbau unserer Wegwerfwirtschaft zu einer Kreislaufwirtschaft. Eine Folge davon wird sein, dass weniger billige Arbeitskräfte aus dem Ausland für Industrie und Landwirtschaft benötigt werden und auch unsere älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Auch wenn der Regierungsrat die Gefahr, dass über 55 Jahre alte Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger auch zu Sozialhilferentnerinnen und Sozialhilferentnern werden könnten, als gering einstuft, wären unseres Erachtens spezielle Unterstützungsmassnahmen durch den Kanton gerechtfertigt. Denn erstens zeichnen die Beratungszahlen der Caritas Thurgau ein anderes Bild und zweitens ist es nicht möglich, alle arbeitssuchenden Personen beim Kanton anzustellen und sie von den vorbildlichen Arbeitsbedingungen profitieren zu lassen.

Frei, CVP/GLP: Ich spreche im Namen der CVP/GLP-Fraktion. Die Interpellation spricht ein wichtiges Thema an und der Regierungsrat hat uns eine interessante Beantwortung geliefert, für welche wir uns bedanken. Die Antwort beinhaltet zwei wichtige Erkenntnis-

se, wovon die erste etwas erstaunlich ist, die zweite hingegen weniger zu erstaunen vermag. 1. Arbeitslose im Alter von über 50 Jahren bilden nicht die grösste Arbeitslosen-Gruppe im Kanton Thurgau. Die grösste Gruppe Arbeitsloser befindet sich mit 2,91 % im Alter zwischen 30 und 34 Jahren. Die Gefahr, arbeitslos zu werden, ist bei jüngeren Altersgruppen also höher als bei älteren Personen. Arbeitslosigkeit von jungen Personen, die sich noch in den Beruf einarbeiten und die Pensionskasse erst noch äufnen müssen, stellt ein mindestens so grosses Problem dar. 2. Die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit steigt mit der Anzahl Lebensjahre. Diesbezüglich stelle ich die Frage nach den aus- gesteuerten Personen: Wie sind die einzelnen Altersgruppen konkret von der Aussteuerung betroffen? Wie zeigt sich das Gesamtbild nach der Berücksichtigung sämtlicher Fakto- ren? Es sind diverse Faktoren für die längere Arbeitslosigkeit verantwortlich, nicht nur das Lebensalter alleine. Teilweise spielen fehlende Ausbildung, falsche Ausbildung oder auch der Aspekt der falschen Branche eine Rolle. Wenn das Arbeitsangebot nicht mit der Nachfrage übereinstimmt, entsteht strukturelle Arbeitslosigkeit. Wichtig ist jedoch, dass alle Arbeitsgruppen Beschäftigung finden können. Die Arbeitslosenversicherung hat die Problematik um die älteren Arbeitslosen erkannt und diverse Massnahmen ergriffen. Ich verweise auf die Antwort und die Voten meiner Vorrednerinnen und Vorrednern. Auch die Sozialpartner sind dabei, Lösungen zu erarbeiten, wie der Interpellant bereits erwähnt hat. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat die Initiative "Arbeits- markt 45 plus" lanciert. Verbände, Unternehmen und Behörden wollen gemeinsam die Beschäftigung älterer Personen fördern. Laut dem SAV-Präsidenten Valentin Vogt droht aufgrund des demographischen Wandels, welcher in den nächsten 10 Jahren eine Milli- on Pensionierungen nach sich ziehen wird, ein Fachkräftemangel, der aktuell erst teil- weise zu spüren ist. Gemäss Vogt sei für die Verbände die Herausforderung jedoch be- reits greifbar. Offenbar ist die zunehmende Bedeutung der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von vielen Unternehmen noch nicht erkannt worden. Diesbezüglich bleibt also noch viel zu tun. Weiter ist zu betonen, dass es nicht nur gilt, ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern auch Frauen, Jugendliche und Personen mit Behin- derungen. Denn das Pendel kann plötzlich wieder umschlagen. Ich erinnere diesbezüg- lich an den Lehrstellenmangel vor nicht allzu langer Zeit. Die heutige Situation zeigt sich völlig umgekehrt. Somit ist es durchaus möglich, dass das Pendel auch im heute disku- tierten Problembereich bald wieder umschlägt. Der Kanton Thurgau verfügt über wenig Möglichkeiten, um zusätzlich in diese Problematik einzugreifen, da der Bereich der Ar- beitslosigkeit vom Bundesrecht beherrscht wird. Erfreulich ist, dass der Thurgau als Ar- beitgeber auch ältere Personen einstellt. Die CVP/GLP-Fraktion ist zufrieden mit der Antwort des Regierungsrates und schliesst sich seiner Meinung an. Wir verlangen keine weitere Massnahmen.

Huber, BDP: Ich gehöre auch zur Risikogruppe 55+. Insbesondere bei keiner Wieder- wahl ins Thurgauer Parlament im kommenden Frühjahr bestünde das Risiko, dass ich

dann die daraus resultierende freie Zeit nicht mehr in prosperierende Erwerbstätigkeit umsetzen könnte und damit in Versuchung käme, jeweils an den Sitzungstagen des Grossen Rates vor dem jeweiligen Rathaus, ausgestattet mit Klarinette und Sammelbüchse, mein Arbeitslosengeld aufzubessern. Der Regierungsrat ist mit einer fundierten Situationsanalyse auf die Interpellation eingegangen. Die BDP-Fraktion bedankt sich für die getreuliche Beantwortung der Fragen. Der Regierungsrat erweckt in seiner Antwort mit dem Verweis auf gängige Statistiken und der Auflistung unterstützender sowie den Arbeitsmarkt betreffende Massnahmen den Eindruck, es sei bereits alles getan und es bestünde kein weiterer Handlungsbedarf. Es liegt mir fern, die bisherigen Bemühungen in Frage zu stellen. Die harte Realität gestaltet sich jedoch anders, besonders aus der Sicht Betroffener. Dazu zitiere ich Norbert Thom, emeritierter Professor für Organisation und Personalmanagement an der Universität Bern: "Es gibt keiner zu, dass die Altersdiskriminierung weit verbreitet ist. Die Zahlen sprechen jedoch eindeutig dafür. Die Arbeitgeber rechnen eiskalt, für sie sind ältere Arbeitnehmer einfach zu teuer." Die vom Regierungsrat in seiner Beantwortung angeführten statistischen Angaben dürfen durchaus hinterfragt werden. Immerhin weist das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) darauf hin, dass die Indikatoren der Erhebungen starke Vereinfachungen enthalten, welche die Arbeitsmarktlage einer Bevölkerungsgruppe immer nur partiell abbilden. Könnte es sein, dass die Schweiz einem massiven Selbstbetrug unterliegt, weil sie zu sehr auf die Arbeitslosenstatistik fixiert ist? Immerhin weisen die Sozialhilfestatistiken der Städte Bern und Zürich in den Jahren 2010 bis 2014 eine Zunahme der Arbeitslosigkeit bei Personen im Alter zwischen 56 und 65 Jahren um 4,9 % und bei jenen im Alter zwischen 46 und 55 Jahren um 4,7 % aus. Dabei nicht zu vergessen ist der Anteil der ausgesteuerten, über 50 Jahre alten Personen, der 2013 gesamtschweizerisch bei 27 % lag. Da mag es schon beinahe ironisch klingen, wenn der Regierungsrat darauf hinweist, dass Personen ab dem 55. Altersjahr schliesslich 520 Taggelder beziehen dürfen, anstelle der 400 Taggelder für jüngere Arbeitslose. Wo liegt denn in der Unterstützung für diese Personen noch Hoffnung, wenn sie zwar fast zwei Jahre lang Arbeitslosengelder beziehen können, aber in der gleichen Zeit trotz intensiven Bemühungen dennoch keine neue Stelle finden? Meines Erachtens muss es im Interesse unserer Gesellschaft und somit auch im Interesse unserer kantonalen Regierung liegen, dass die zum Teil bereits unternommenen Anstrengungen zur Beschäftigung der Altersgruppe 55+ künftig noch verstärkt und die Leistungen ausgebaut werden. Dabei denke ich konkret an folgende sieben Massnahmen, welche in unserem Kanton umgesetzt werden könnten: 1. Monitoring aller involvierter Stellen zur besseren Abbildung aller in der Wiedereingliederungsphase stehenden Arbeitslosen, auch der bereits ausgesteuerten Personen. 2. Ein weiterer Abbau von Anreizen der Sozialversicherungen für einen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben. 3. Weitere Massnahmen zur Erhaltung der gesundheitlichen Voraussetzungen zur Arbeitsfähigkeit im Alter 50+. 4. Verstärkter Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter 55+, insbesondere bei innerbetrieblichem, wirtschaft-

lich bedingtem Stellenabbau. 5. Engere Vernetzung aller Arbeitsstellen, welche an auf den Arbeitsmarkt ausgerichteten Wiedereingliederungsmassnahmen beteiligt sind, sowie der Privatwirtschaft, zur Optimierung der Hilfeleistungen, und zwar über die Kantonsgrenzen hinweg. Dabei denke ich beispielsweise an das St. Galler Projekt "Tandem", das Schaffhauser Projekt "Horizont" oder das Aargauer "Konzept 45+". 6. Überprüfung aller Regelungen, welche die Lohnkosten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteuern. Gefragt sind demnach ein geringerer Lohnanstieg ab 55+ und besser ausnivellierte Beiträge der beruflichen Vorsorge, denn die Kumulierung von altersabhängigen Löhnen, Sozialbeiträgen und Ferienansprüchen kann die Lohnkosten einer 60 Jahre alten Person schnell um 10 % oder mehr verteuern, was deren Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt fördert. 7. Ausbau des Integrationsprogramms für hochqualifizierte Arbeitslose mit guter Berufserfahrung, beispielsweise Kaderleute oder Fachkräfte aus dem naturwissenschaftlichen Bereich, analog zum Bundesprogramm "Power 40+", um diese Personen im Sinne einer besseren Nutzung vorhandener Ressourcen nach temporären Förderprogramm-Einsätzen wieder in Mittel- und Hochschulen, Spitälern, in der Verwaltung, in Non-Profit-Organisationen oder in der Privatwirtschaft platzieren zu können. Diesbezüglich möchte ich Bezug nehmen auf die flammenden Worte von Kantonsrätin Gutjahr und freue mich auf entsprechende Signale aus der Privatwirtschaft. Die Chancen arbeitsloser Personen der Generation 55+ auf eine Neueinstellung nach einem Jobverlust sind nachweisbar geringer als bei jüngeren Generationen. Es liegt an uns, etwas dafür zu unternehmen, dass der Anteil erwerbsloser Personen im Alter von über 55 Jahren, gemessen an der Gesamtzahl der Langzeitarbeitslosen, nicht so schnell anwächst. Der Handlungsbedarf ist ausgewiesen und erkannt. Nun sind Massnahmen gefragt.

Haller, EDU/EVP: Die EDU/EVP-Fraktion bedankt sich für die Beantwortung der Interpellation. Die Antworten auf die zweite und die fünfte Frage sind überzeugend. Als nicht zufriedenstellend erachten wir die Antworten auf die erste, die dritte und die vierte Frage. Auch ich gehöre zur gefährdeten Altersgruppe 55+. Ich kenne sehr viele ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Firmen, welche sich am Anschlag befinden oder sogar Medikamente benötigen, um sich über Wasser zu halten. Auf die Frage, warum sie nicht um eine Reduktion des Pensums bitten würden, antworten die Betroffenen, dass sie Angst hätten, bei der nächsten Restrukturierung deshalb auf der Strasse landen zu können. An diesem Punkt müsste meines Erachtens die Prävention ansetzen. Ich würde es sehr begrüßen, wenn das zuständige Amt oder auch die Gewerkschaften diesbezüglich eine Umfrage durchführen würden. So könnte erhoben werden, weshalb viele ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch vollzeitig arbeiten, obwohl sie eigentlich gerne reduzieren würden. Als weiteres Beispiel kenne ich einen Mann, der krank war, aber seit rund einem Jahr wieder voll leistungsfähig ist. Sein Werkstattchef bestätigte ihm seine gute Arbeit mündlich. Dennoch kam der Arbeitgeber nach Feierabend zwischen Tür und Angel auf ihn zu und verkündete ihm, dass seine Leistungen nicht mehr so gut seien und

er deshalb Lohneinbussen zu verkräften hätte. Es handelt sich zwar um ein Einzelbeispiel und doch kenne ich inzwischen viele solcher Einzelfälle. Ebenso kenne ich ausgesteuerte oder arbeitssuchende Personen. Viele berichten von zahlreichen retournierten Bewerbungen mit Absagen, hinter welchen die Betroffenen ihr Alter als Grund vermuten. Selten erkundige sich ein Arbeitgeber nach der Lohnvorstellung der Arbeitslosen. Viele Personen wären nämlich durchaus bereit, ihr Lohnniveau für eine neue Arbeitsstelle nach unten anzupassen. Schockiert hat mich die Beantwortung des Regierungsrates in Bezug auf ältere behinderte Menschen. Es sei kaum sinnvoll, ältere Behinderte in geschützten Arbeitsplätzen zu beschäftigen, da dies erhebliche finanzielle Mittel erfordern würde. Offenbar scheint das Geld hier über dem Menschen zu stehen. Kürzlich habe ich neben zwei von Trisomie 21 betroffenen Männern im Zug gesessen. "Wir gehen nach Sommeri zur Arbeit", berichteten sie voller Freude. Auch ältere Behinderte haben das Anrecht auf eine Beschäftigung, die ihrem Leben Sinn verleiht. Auf dem Portal www.karriere-thurgau.ch findet sich zur Thematik der Arbeitslosigkeit von über 45 Jahre alten Personen folgendes Zitat: "Arbeitslosigkeit ab 45 ist ein weit diskutiertes Thema, nicht nur in der Schweiz. Von allen im Jahr 2013 ausgesteuerten Personen im Kanton Thurgau war gut die Hälfte davon 45-jährig oder älter. Warum ist das so und wie kann man die Situation ändern?" Offenbar scheint es doch eine Problematik zu geben, wenn bereits schon viele Personen im Alter von 45+ ausgesteuert werden müssen. Ich persönlich kenne aus älteren Generationen gar niemanden, der nicht gerne als loyale Mitarbeiterin oder loyaler Mitarbeiter für eine Firma tätig sein möchte. Es besteht Handlungsbedarf.

Wohlfender, SP: Seit 10 Tagen gehöre ich auch zur Altersgruppe 55+. Die Beantwortung des Regierungsrates negiert nötige Massnahmen. Dieser Umstand verwundert umso mehr, als dass der Bundesrat kürzlich die Wirtschaftsverbände informiert und zum Gespräch eingeladen hat. Meines Erachtens muss festgehalten werden, dass der Kanton Thurgau als Arbeitgeber durchaus aktiv ist und oft auch älteren Arbeitslosen eine Chance bietet. Meistens geschieht dies im Rahmen der Einsätze der Stiftung Zukunft. Der Wirtschaft erging es in den letzten Jahren gut. Trotzdem wurden ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegrationalisiert, indem beispielsweise ein altgedienter Käser durch einen jüngeren, polnischen Niedriglohn-Käserfacharbeiter ersetzt wurde. Solche Beispiele, wie sie auch von Kantonsrat Haller angeführt wurden, stellen Einzelschicksale dar. Trotzdem machen sie betroffen. Der Makel, eine Kündigung erhalten zu haben, erschwert die Stellensuche zusätzlich. Die heutige Wirtschaftslage mitsamt dem tiefen Eurokurs hat uns vor Augen geführt, dass sich die Arbeitsbedingungen schnell verschlechtern können. Diesbezügliche Beispiele stapeln sich auf den Pulten der Gewerkschaften. Kommt es zu Firmenschliessungen oder Produktionsverlagerungen, wird die wohnortsnahe Stellensuche noch schwieriger. Einkommenseinbussen werden von den Arbeitslosen erwartet und auch in Kauf genommen. Insbesondere für ältere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter scheint eine Beschäftigung bis zur Rente nicht mehr selbstverständlich zu sein. Kommt eine gesundheitliche Einschränkung hinzu, fallen die Betroffenen durch die Maschen ins Sozialhilfenetz. Das Versprechen der Arbeitgeber im Rahmen der letzten Invalidenversicherungs-Revision, gemäss welchem Arbeit vor Rente kommen sollte, bleibt auf der langen Bank. Gewisse Aussagen von Kantonsrätin Gutjahr sind Ohrfeigen für viele arbeitssuchende Personen. Ich bezweifle, dass Arbeitswillige in jedem Fall Arbeit finden können. Zudem bleibt die Frage nach den Bedingungen offen. Beim Thema "Massnahmen für Erwerbslose 55+" sind Arbeitgeber und deren Verbände in der Pflicht. Dem Erhalt der Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss ein besonderes Augenmerk geschenkt werden. So könnte beispielsweise der Kündigungsschutz verbessert werden. Bei den Arbeitslosenkassen müssen die Reaktionen für die Wiedereingliederung dieser Altersgruppe sehr früh erfolgen, ganz im Stil des Case Managements, welches bei Gesundheitsbeeinträchtigungen zum Einsatz kommt. Bereits am Anfang der Arbeitslosigkeit sollten engmaschige Begleitungen angeboten werden. Langjährige, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind kaum geübt im Verfassen von Bewerbungsschreiben und haben es schwer, sich im modernen Bewerbungsverfahren zu behaupten. Übung macht auch diesbezüglich den Meister. Der Regierungsrat hat gemäss des Behindertenkonzeptes eine Verantwortung inne, Arbeitsplätze für behinderte Personen zu schaffen. Diesbezüglich sollte der Regierungsrat seine Antwort auf die erste, zweite und dritte Frage überdenken. Die Aussage, dass keine finanziellen Mittel für geschützte Arbeitsplätze gesprochen werden sollen, steht im direkten Widerspruch zum Behindertenkonzept.

Wiesli, SVP: Es ist wichtig, ein umfassendes Bild der Situation aufzuzeigen. Jedes Einzelschicksal ist tragisch, aber den Betroffenen darf Hoffnung gemacht werden. So wie es heute Morgen regnerisch war und nun die Sonne langsam durch die Wolken dringt, wird sich auch das Klima auf dem Arbeitsmarkt ändern. Als Verwaltungsrat einer grossen Unternehmung begegnen mir auch Risikoanalysen. Die Kernfrage dieser Analysen zielt nicht darauf ab, wie die Angestellten entlassen werden können. Vielmehr stellt sich die Frage, wie die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behalten und wie sie dazu bewegt werden können, sich nicht frühzeitig pensionieren zu lassen. Genauso stellt sich die Frage nach der Sicherstellung des Wissenstransfers. Die "Boomerjahrgänge" blicken demnächst ihrer Pension entgegen. Aktuell ist diese Generation staatstragend und verrichtet einen grossen Teil der Arbeit. Auf sie folgen die jüngeren Jahrgänge, welche im Moment eine sehr tiefe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen haben. Diese arbeitssuchenden Personen werden sich gut integrieren lassen. Im Nachgang zur Masseneinwanderungsinitiative heisst es nun, dieses Potenzial zu nutzen. Es stellt sich folgende Frage: Wie lassen sich Arbeitsmodelle gestalten, in welchen die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger arbeiten können und wollen, damit das Wissen vom älteren zum jüngeren Arbeitnehmer transferiert werden kann? Ich versichere Ihnen, dass wir in rund

zehn Jahren vor dem gegenteiligen Problem stehen werden. Das heisst natürlich nicht, dass sowohl unter den Arbeitgebern, als auch unter den Arbeitnehmern keine schwarzen Schafe existieren. Ich danke dem Regierungsrat für die Beantwortung der Interpellation. Meines Erachtens unternimmt der Kanton bereits alles, was nötig ist. Derzeit braucht es keine neuen Massnahmen. Die Arbeitgeber sind gefordert, die neuen Modelle nun umzusetzen und dafür besorgt zu sein, das Wissen in ihren Betrieben zu erhalten.

Hess, FDP: Diese Thematik und die diesbezüglich geäusserten Voten beschäftigen mich sehr. Ich erhebe die Stimme zugunsten von Gewerbe und Industrie und erinnere daran, dass unser Land in ganz Europa bei weitem die geringste Arbeitslosigkeit überhaupt zu verzeichnen hat. Dafür verantwortlich ist der sehr produktive und dynamische Privatsektor, welcher sich trotz hohem Lohnniveau und trotz Schwierigkeiten mit der Währung zu behaupten weiss. Ich unterstütze die Aussagen von Kantonsrat Wiesli. Bezüglich der Altersstruktur stehen Änderungen bevor. Wir werden künftig aufgrund der demographischen Entwicklung damit Mühe haben, die Lehrstellen zu besetzen. Zu den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist nur schon deswegen und aus statistischen Erwägungen Sorge zu tragen. Hinzu kommt, wie auch die Analyse des Regierungsrates aufgezeigt hat, dass bei der Altersgruppe 55+ gar keine akute Problematik besteht. Kantonsrätin Gutjahr wies bereits darauf hin, dass das Problem bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu finden ist. Aus subjektiver Sicht und unter Berücksichtigung von Stimmen aus Industrie und Gewerbe vertrete ich die Meinung, dass es äusserst ungeschickt wäre, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur aufgrund ihres Alters wegzuschicken, um höheren Pensionskassenbeiträgen auszuweichen. In der Praxis ist nämlich das Gegenteil der Fall. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Altersgruppe 55+ sind sehr oft die besten Leute eines Gewerbe- oder Industriebetriebes. Sie sind verlässlich, treu und loyal. Ich persönlich erzielte einen Teil meiner besten Erfolge mit Angestellten, die über 60 Jahre alt waren und sich fantastisch eingesetzt hatten. Sie arbeiteten vielleicht nicht mehr ganz so schnell wie die jüngeren Kollegen, verfügten dafür jedoch über einen grossen Erfahrungsschatz und legten eine ausgezeichnete Loyalität an den Tag. Einzelne abweichende Beispiele mag es sicherlich geben und auch unglückliche Entwicklungen kommen vor. Dennoch ist es falsch, diesbezüglich ein Problem heraufzubeschwören, das schlichtweg nicht existiert. Ich berichte von zwei Fällen aus meiner Tätigkeit, in deren Verlauf ich zwei Kündigungen an um 60 Jahre alte Mitarbeiter ausgesprochen habe. Der eine Mitarbeiter hatte ein Alkoholproblem. Sein Alkoholkonsum während der Arbeit war nicht tragbar, weder für die Arbeitskollegen, noch für die Kundschaft. Der andere Mitarbeiter verhielt sich gegenüber der ihm Arbeit gebenden Firma zutiefst illoyal. In beiden Fällen wurde über 18 Monate lang an den Problemen herumgeübt. Es wurden Gespräche geführt, Chancen aufgezeigt, Tätigkeitsgebiete angepasst und Gutachten eingeholt. Am Ende musste trotzdem die Reissleine gezogen werden. Meines Erachtens besteht für den Kanton Thurgau kein Handlungsbedarf. Es

muss damit aufgehört werden, aufgrund jedes noch so kleinen Problems den Regierungsrat und die Verwaltung in Gang zu setzen. Derartige Diskussion sind nicht zielführend.

Regierungsrat **Dr. Schläpfer**: Ich danke für die angeregte Diskussion und stelle fest, dass sich die Wahrnehmungen der Thematik im Grossen Rat sehr unterschiedlich zeigen. Ich verweise auf die Beantwortung der Interpellation. Zum 7-Punkte-Programm von Kantonsrat Huber: Diese Massnahmen sind zu prüfen, ich denke jedoch, dass die erwähnten Interventionen eher auf Bundesebene anzusiedeln wären. Statistisch betrachtet liegt die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe 55+ tiefer als in den übrigen Alterskategorien. Der entsprechende statistische Nachweis ist in der Beantwortung zu finden. Auch schweizweit betrachtet ist die Arbeitslosigkeit der Altersgruppe 55+ mit 2,8 % um 0,4 % tiefer als der Gesamtdurchschnitt der Arbeitslosenquote von aktuell 3,2 %. Ich habe Verständnis für Kantonsrätin Gutjahr, welche das Problem bei den jüngeren Arbeitslosen als grösser erachtet. Auch mir bereiten die 30- bis 34-Jährigen, welche den höchsten Prozentsatz an Arbeitslosen aufweisen, mehr Sorgen als die Altersgruppe 55+. Unbestritten ist allerdings, dass ältere Arbeitslose mehr Zeit benötigen, um im Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Die Frage von Kantonsrat Frei nach der Anzahl Ausgesteuerten in der Altersgruppe 55+ kann ich nicht beantworten, die Zahlen der Anzahl Aussteuerungen werden jedoch monatlich publiziert. Bekannt ist zudem, dass höchstens ein Drittel bis ein Viertel der Ausgesteuerten Hilfe beim Fürsorgeamt beanspruchen müssen. Auf Bundesebene gibt es eine grosse Anzahl Massnahmen, um ältere Erwerbstätige im Arbeitsmarkt zu erhalten oder wiedereinzugliedern. Die erhöhte Anzahl Taggelder stellt eine wichtige Massnahme dar, welche darauf Rücksicht nimmt, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Anstellung länger brauchen, um wieder Arbeit zu finden. Weiter gibt es Einarbeitungszuschüsse, für welche bei den älteren Arbeitskräften eine um sechs Monate längere Unterstützungsdauer gilt als bei den jüngeren Arbeitskräften. Nicht zu vergessen sind die Weiterbildungskurse der RAV, welche vor allem von den älteren arbeitssuchenden Personen beansprucht werden. Auch weise ich darauf hin, dass die Invalidenversicherung verschiedene Massnahmen verfolgt zur Früherkennung von Problemen und zur Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen. Nicht zur Tatenlosigkeit verurteilt sind übrigens die Fürsorgeämter selbst. Es existieren durchaus Massnahmen, welche die Fürsorgeämter auf den Gemeinden ergreifen können. Ich habe von einer Gemeinde erfahren, die in ganz erfolgreicher Form einen eigenen Mentor beschäftigt, um ältere Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diese Massnahme liesse sich durchaus in andere Gemeinden kopieren. Man muss nicht immer direkt an den Kanton gelangen, die Gemeinden können auch selbst aktiv werden. Bei den über 59 Jahre alten Leuten existiert zudem die Möglichkeit, die Freizügigkeitsbeträge vorzubeziehen, wozu man die Arbeitslosen auf den Ämtern anhalten könnte. Auch bezüglich der AHV können Vorbezüge gemacht werden, um die Fürsorgeämter zu entlasten. Daraus resul-

tiert natürlich später eine kleinere Rente, aber in Koppelung mit den Ergänzungsleistungen muss niemand in Not geraten. Ich wiederhole, dass die Fürsorgeämter demnach dazu aufgefordert sind, selbst auch etwas zu unternehmen, wenn sie über die grössere Last durch die Altersgruppe 55+ klagen. Die Möglichkeiten dazu bestehen. Am 27. April 2015 wurde auf Bundesebene eine grosse Konferenz abgehalten, in deren Rahmen mögliche Massnahmen geprüft wurden. Es wurde festgestellt, dass sich die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz im internationalen Vergleich in einer recht guten Lage befinden. Um die Situation aber noch weiter zu verbessern, wurden auf Bundesebene verschiedene Massnahmen verabschiedet. Die Arbeitslosenversicherung ist eine Angelegenheit des Bundes, vor 20 Jahren wurde den Kantonen die diesbezügliche Kompetenz weggenommen. Auch die RAV stehen unter Aufsicht des Bundes und somit ist in erster Linie der Bund gefordert. Die Kantone haben nun aber eine Bestandaufnahme sowie ein Monitoring bei den kantonalen Arbeitsmarkt-Behörden durchzuführen, um effiziente Massnahmen zu dokumentieren. Aufgrund dieser Bundeskonferenz sind nun also einige Aktivitäten ins Rollen geraten. Oft sind ältere Arbeitslose negativen Vorurteilen ausgesetzt, die eine Wiedereinstellung erschweren. Dieses Bild soll korrigiert und die Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt und breit aufgezeigt werden. Weiter sollen sich die öffentlichen und privaten Arbeitgeber dafür einsetzen, in Stelleninseraten wo immer möglich auf die Angabe des Lebensalters zu verzichten. Im April 2016 wird eine weitere Bundeskonferenz zum Thema stattfinden. Zu Kantonsrat Haller und Kantonsrätin Wohlfender: Die erwähnten Einzelschicksale sind zweifelsohne bedauerlich. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass unser Arbeitsmarkt liberal organisiert ist und ein Kündigungsschutz nur beschränkt möglich ist. Wäre dem nicht so, hätten wir es mit einer viel grösseren Anzahl Arbeitslosen zu tun, denken Sie dabei nur einmal an das Beispiel Frankreich, wo der Kündigungsschutz sehr stark ausgebaut ist, was auf Seiten der Arbeitgeber jedoch zu erheblichen Hemmungen führte, überhaupt neue Leute einzustellen. In den Ländern, wo ein starker Kündigungsschutz gilt, liegt die Arbeitslosenquote in der Regel sehr viel höher als in Ländern mit liberalem Arbeitsrecht, wie die Schweiz es kennt. Meines Erachtens müssen wir unseren liberalen Arbeitsmarkt unbedingt beibehalten. Der Kanton Thurgau ist nicht untätig. Die TPK unterhält seit 2014 eine Arbeitsgruppe, die sich intensiv mit der Thematik der älteren Arbeitslosen beschäftigt und mögliche Massnahmen ständig prüft. In diese Kommission sind Sozialpartner, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände eingebunden. Angesichts der vielen Massnahmen, welche der Bund ergreift und auch angesichts der Bemühungen der TPK sehe ich keinen sinnvollen Raum für weitere Massnahmen des Regierungsrates auf kantonaler Ebene. Was zur Verbesserung der älteren Erwerbstätigen unternommen werden kann, ist weitgehend bereits im Gang. Zusätzliche Massnahmen würden mit grosser Wahrscheinlichkeit zu einem eher schlechten Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen führen. Ich danke dem Thurgauer Gewerkschaftsbund für die Veranstaltung, die er am 30. Juni 2015 durchführen wird und an welcher auch mein zuständiger Amtschef teil-

nehmen wird. Somit erhält die Konferenz, die Kantonsrat Schallenberg in seiner Interpellation angeregt hat, auf Initiative des Gewerkschaftsbundes hin eine Plattform, was ich sehr befürworte. Ich betone nochmals, dass die Arbeitslosenversicherung eine Bundesangelegenheit darstellt und auf kantonaler Ebene bereits alles getan wird, was unternommen werden kann. Die heute noch zusätzlich aufgeworfenen Punkte wie beispielsweise ein Mentoring auf kantonaler Ebene oder das 7-Punkte-Programm werden wir prüfen.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Präsidentin: Das Geschäft ist erledigt.