

Petition Alter hat Potenzial - zum Wohl der Zuger Bevölkerung und für den Kanton Zug als Arbeitgeber

Anne Mäder
Bundesplatz, 15

6300 Zug, Schweiz

Vorlage Nr. 2825.01 - 00000

AN: Kantonsrat und Regierungsrat

Petition:

Gestützt auf das Petitionsrecht gemäss Art. 33 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) und in Würdigung der Empfehlungen der WHO-Studiengruppe «AGING AND WORKING CAPACITY» (Genf 1993) sowie der Empfehlungen der OECD-Studie «ALTERUNG UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK SCHWEIZ. BESSERE ARBEIT IM ALTER (SECO/BSV 2014)

werden hiermit dem Kantonsrat und dem Regierungsrat des Kantons Zug folgende Begehren unterbreitet:

1. Der Kantonsrat des Kantons Zug habe das Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden (Art. 8 Abs. 2 BV) in der kantonalen Gesetzgebung umfassend umzusetzen. Namentlich seien die zur Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von älteren Arbeitnehmenden von der WHO und der OECD zu Handen der Schweiz abgegebenen Empfehlungen gesetzgeberisch zu befolgen.
2. Der Kantonsrat des Kantons Zug habe insbesondere auch Lohn- und Anreiz-Systeme im Personalgesetz zu verankern, damit a) beim Kanton Zug angestellte Arbeitnehmende möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben und b) Neuanstellungen von älteren Arbeitnehmenden gefördert werden. Analoges soll auch für die mittelbare Staatsverwaltung gelten.
3. Der Regierungsrat des Kantons Zug habe einen wirksamen Aktionsplan zu erlassen, damit die tatsächlichen Gleichstellung von älteren Arbeitnehmenden im Sinne der Empfehlungen der WHO und der OECD im Kanton Zug verwirklicht werden kann.
4. Der Regierungsrat des Kantons Zug habe die Arbeitsmarkt-Partner im Kanton Zug dabei zu unterstützen, a) die Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu eruieren, b) die Arbeitsbedingungen derart anzupassen, dass ein Arbeiten bis ins hohe Alter möglich wird, c) Führungskräfte, Manager, HR-Verantwortliche hinsichtlich der Bedürfnisse von älteren Mitarbeitenden und ihrer Arbeitsumgebung zu schulen.

Begründung:

1. Die Szenarien des Bundesamtes für Statistik gehen davon aus, dass im Jahr 2020 der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen auf gut ein Drittel der gesamthaft erwerbstätigen Bevölkerung ansteigen wird und auf diesem Niveau verharren wird. Damit ist eine markante Verschiebung der Altersstruktur verbunden.
2. Die Einstellungsrate bei den über 55-Jährigen ist in der Schweiz tiefer als im Durchschnitt des OECD-Raums, obwohl sich der Schweizer Arbeitsmarkt durch einen vergleichsweise schwachen Arbeitsplatzschutz auszeichnet. Ein Grund dafür ist die altersbedingte Diskriminierung bei der Einstellung, eine Praxis, die in der Schweiz gesetzlich nicht verboten und nach wie vor verbreitet ist. Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters zwar in Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) festgeschrieben. Wirksam geworden ist das Verbot aber bislang nicht.
3. Fast alle OECD-Länder haben in der einen oder anderen Form Rechtsvorschriften oder Richtlinien gegen die altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz verabschiedet. Die Schweiz ist den Empfehlungen des OECD-Berichts von 2003 in dieser Hinsicht nicht gefolgt. Die entscheidende Frage ist, ob derartige Gesetze der

Petition Alter hat Potenzial - zum Wohl der Zuger Bevölkerung und für den Kanton Zug als Arbeitgeber

Beschäftigung älterer Arbeitskräfte förderlich sein können. Neuere Studien haben gezeigt, dass dies in den Vereinigten Staaten der Fall ist. Ein Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund des Alters hat sich dort positiv ausgewirkt, da der Abbau der nachfrageseitigen Hemmnisse die Umsetzung der im Rahmen der Renten- und Sozialschutzreformen geschaffenen angebotsseitigen Anreize erlaubt hat. Dadurch wurden die Effekte dieser Reformen nicht nur in Bezug auf den Verbleib im Arbeitsmarkt, sondern auch auf die Rekrutierung und die berufliche Mobilität verstärkt

4. Eine gesetzliches Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden analog den umliegenden Ländern existiert in der Schweiz nicht, auch nicht in der Gesetzgebung des Kantons Zug. Namentlich sind im Personalgesetz des Kantons Zug keine wirksamen Lohn- und Anreiz-Systeme verankert, damit die beim Kanton Zug angestellten älteren Arbeitnehmenden möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben und überdies Neuanstellungen von älteren Arbeitnehmenden gefördert werden. Auch hier ist der Kanton Zug rückständig, was blamabel ist.
5. Eine betriebliche Alterspolitik besteht in der Schweiz nur in Ansätzen. Obwohl die Erfahrungen im Zusammenhang mit Restrukturierungen gezeigt haben, dass Stärken älterer MitarbeiterInnen nicht ohne Weiteres durch Qualitäten jüngerer Arbeitskräfte ersetzt werden können, hat sich das Modell eines optimal durchmischten Personalbestandes bisher nicht gefestigt. Dies gilt nicht nur für die Verwaltung und die Gerichte des Kantons Zug, sondern in besonderem Mass auch für die Privatwirtschaft: Nach einer Studie des BSV zählen beinahe 90% der Schweizer Unternehmen weniger als 9 Angestellte und haben in der Regel keine aktive und differenzierte Personalpolitik.
6. In der Zuger Kampagne "Alter hat Potenzial" wird u.a. Folgendes ausgeführt: "Wirtschaft und Gesellschaft sind auf die Potenziale und das Mitwirken älterer Menschen angewiesen. (...). Kulturbedingt fehlen uns positive Bilder vom Alter(n). Das führt dazu, dass wir das hohe Mass an Expertise, aber auch an Potenzial und Talent älterer Menschen noch nicht angemessen erkennen, nutzen und fördern. Der Kanton Zug hat sich zum Ziel gesetzt, einen Perspektivenwechsel anzuregen, der das Alter als Chance begreift und die Entfaltung von Potenzialen unterstützt. (...)." Eine bloss "Sensibilisierung" ist keine genügende Antwort auf die Verschiebung der Altersstruktur und trägt auch den Empfehlungen der OECD nicht Rechnung. Vielmehr muss der Kantonsrat gesetzgeberisch tätig werden und das Verbot der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden gesetzgeberisch umfassend umsetzen. Zudem hat der Regierungsrat einen wirksamen Aktionsplan zur Vermeidung der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden zu erlassen.

7. Links:

- WHO: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/36979/1/WHO_TRS835.pdf
- OECD: <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/37006.pdf>

google-site-verification: google86d21d1b530209db.html

Im Namen aller Unterzeichner/innen:

Nr.	Name	Straße	Ort	Datum	Unterschrift	Vermerk
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Petition Alter hat Potenzial - zum Wohl der Zuger Bevölkerung und für den Kanton Zug als Arbeitgeber

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Die Unterschriften wurden über die Petitionsplattform openPetition gesammelt.

Link zur

Petitionssseite: <https://www.openpetition.eu/ch/petition/online/alter-hat-potenzial-fuer-den-kanton-zug-als-arbeitgeber-und-zum-wohl-des-ganzen-kantons-zug>

Kontakt zu openPetition: info@openpetition.de | openPetition gGmbH | Greifswalder Str. 4 | 10405 Berlin