

Fit für den Arbeitsmarkt!

Positionspapier der CVP Schweiz zum Thema Arbeit und Alter

Verabschiedet vom Parteivorstand am 20. März 2009

I. Ausgangslage

Die demographische Entwicklung stellt eine der grössten Herausforderungen für Politik und Wirtschaft dar. Die Anzahl der Rentnerinnen und Rentner im Verhältnis zu den Erwerbstätigen wird sich bis 2050 verdoppeln. Dies führt zu tiefgreifenden Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, stellt die finanzielle Sicherung der Sozialwerke vor riesige Herausforderungen und verändert das gesellschaftliche Zusammenleben nachhaltig.

- Zu Beginn des 20. Jahrhunderts waren 41 Prozent der Bevölkerung weniger als 20 Jahre alt, 53 Prozent standen im Haupterwerbsalter und nur 6 Prozent waren über 65-jährig. Heute sind nur noch 22 Prozent der Bevölkerung unter 20 Jahre alt, 62 Prozent sind Erwachsene im Erwerbsalter und bereits 16 Prozent (= ein Sechstel) über 65-jährig. Dadurch ist der Altersquotient, der das Verhältnis von Personen im Rentenalter zu denjenigen im Erwerbsalter misst, seit 1920 kontinuierlich gestiegen. Heute kommen auf 1 Person im Rentenalter 4 Personen im erwerbsfähigen Alter – zu Beginn des 20. Jahrhunderts betrug das Verhältnis noch 1 zu 10.
- In den kommenden Jahrzehnten wird sich das Gewicht noch stärker hin zur älteren Generation verschieben. Gemäss dem aktuellen Hauptszenario des Bundesamtes für Statistik wird sich der Anteil der unter 20-Jährigen von heute 22% auf 17% im Jahr 2050 reduzieren. Im gleichen Zeitraum wird der Anteil der über 65-Jährigen von 16% auf 28% steigen. Ab 2017 wird die Altersgruppe der über 65 Jährigen zahlenmässig grösser sein als diejenige der unter 20 Jährigen. Als Folge wird der Altersquotient weiter zunehmen: Während heute auf 1 Person im Rentenalter 4 Personen im erwerbsfähigen Alter kommen, werden 2050 jeder Person im Pensionsalter nur noch 2 Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüberstehen.
- Die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boom-Generation gehen in den nächsten Jahren auf das Pensionsalter zu und werden dabei eine Lücke hinterlassen, die von den nachfolgenden Generationen nicht geschlossen werden kann. Diese Entwicklungen werden durch den Trend zu Frühpensionierungen, der seit den 90er-Jahren in der Schweiz zu beobachten ist, noch verschärft.

Umso alarmierender ist die Tatsache, dass heute zahlreiche betriebliche und sozialpolitische Regelungen bestehen, die ältere Arbeitskräfte verteuern oder eine Erwerbsarbeit nach 65 behindern. Zudem wurden die Arbeitsprozesse in den vergangenen Jahren einem massiven Effizienz- und Qualitätsdruck ausgesetzt. Fälschlicherweise wurde dabei oftmals Alter mit Ineffizienz gleichgesetzt. Indes hat sich gezeigt, dass der Verlust erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Qualität der Arbeit, deren Abläufe und auch das Arbeitsklima nachteilig beeinflusst und zu einem nicht zu unterschätzenden Know-how-Verlust führt.

Das können wir uns nicht leisten: Die Produktivität und die Wertschöpfung der Volkswirtschaft Schweiz können in Zukunft nur unter vollwertigem Einbezug der über 55-Jährigen gesichert werden. Zudem basiert unsere Altersvorsorge weitgehend auf dem Faktor Arbeit. Soziale Sicherheit kann somit nur gewährleistet werden, wenn genügend Erwerbsarbeit geleistet wird. Obwohl die Schweiz im internationalen Vergleich gut dasteht, muss die Partizipation der älteren Arbeitnehmer erhöht werden.

Die Delegierten der CVP Schweiz haben anlässlich der Delegiertenversammlung vom 25. August 2005 in Baden die Resolution „Wir stärken die älteren Arbeitnehmer“ verabschiedet <http://www.cvp.ch/upload/prj/document/2005-08ltereArbeitnehmer-d.pdf>. Die Forderungen der CVP sind noch nicht umgesetzt und wurden teilweise vom Bundesrat und Parlament abgelehnt. Angesichts der heutigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und den konjunkturellen Aussichten, ist die Stärkung der Arbeitnehmenden und gerade auch der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von grösster Priorität.

II. Forderungen

Die CVP fordert ein Umdenken: Notwendig sind gezielte Massnahmen für ältere und langjährige Mitarbeitende. Es müssen einerseits Anreize geschaffen werden, um ältere Arbeitnehmende länger im Berufsleben zu halten. Andererseits sind alle Regelungen im Bereich der Sozialversicherungen zu ändern, die ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen.

1. Besseres Arbeitsumfeld für „best agers“!

- a. Unternehmen sollen Erfahrung als Kompetenz besser in Funktionsbewertungssystemen verankern, kontinuierliche Weiterbildung bis zum Altersrücktritt gewährleisten und flexible Arbeitsformen für ältere Arbeitnehmende vermehrt einführen. Modelle mit Teilrückzügen oder gleitendem Rückzug aus dem Erwerbsleben sind sowohl für das Unternehmen wie für den Arbeitnehmer ein Gewinn.
- b. In über 100 Gesetzen wird in der Schweiz der Begriff der Weiterbildung erwähnt. Neben diesem Paragraphenschwungel bleibt die Weiterbildung aber das Stiefkind der Bundespolitik. Aus diesem Grund hat die CVP im Jahr 2005 eine Motion zur Stärkung der Weiterbildung eingereicht mit dem Ziel die BVG-Guthaben - analog den Artikeln 30aff. BVG über die Wohneigentumsförderung - auch für die Weiterbildung zu nutzen: 05.3643- Weiterbildung forcieren http://www.parlament.ch/D/Suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20053643.
- c. Um die Benachteiligung älterer Arbeitnehmender auf dem Stellenmarkt zu beseitigen, sind bei Stellenverlust über 50-Jährigen intensivere und raschere Massnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt angezeigt. Zu denken ist etwa an eine Erhöhung der Einarbeitungszuschüsse. Die RAV's und die Privatanbieter müssen bei den älteren Arbeitnehmer neue Arbeitsmodelle und Integrationsmassnahmen vorsehen.
- d. Die Benachteiligungen von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt sind aufzuheben. Die CVP hat 2005 ein Postulat eingereicht, mit welchem die heutige Regelung der Altersgutschriften im BVG hätte geändert werden sollen. Trotz Ablehnung des Bundesrates vertritt die CVP noch immer die Auffassung, dass die Leistungen der Arbeitgebenden für die berufliche Vorsorge bei Arbeitnehmenden über 55 Jahre zu hoch sind. Die CVP fordert deshalb einen linearen und gleichen Beitragssatz für die Arbeitgebenden – unabhängig vom Alter der Mitarbeitenden.
- e. Unternehmen sind bei Sozialplanleistungen von der AHV-Pflicht zu befreien. Eine Unterstellung unter die AHV-Pflicht bewirkt weniger grosszügige Ausgestaltung der Sozialpläne durch die Unternehmer, was ältere Arbeitnehmende besonders trifft.

2. Mehr Wahlfreiheit beim Altersrücktritt!

- a. BVG (2. Säule): Die CVP setzt sich ein für ein flexibles Rücktrittsalter zwischen 60 und 70 Jahren mit versicherungstechnischen Kürzungen. Das ordentliche Rücktrittsalter ist bei 65 Jahren zu belassen. Bei der Ausgestaltung einer Teilpensionierung sind gesetzliche Einschränkungen aus dem Weg zu räumen, alle Formen sollen möglich sein. Die Massnahmen im Rahmen der BVG Strukturreform sind ungenügend flexibilisiert.
- b. AHV (1. Säule): Der flexible Altersrücktritt ist für sehr tiefe Einkommen sozial abzufedern, damit diese Massnahme für alle offensteht. Die CVP setzt sich im Rahmen der 11. AHV-Revision für eine gezielte Lösung ein. Die CVP hat im Ständerat einen Antrag eingereicht, um die Kürzungssätze beim Rentenvorbezug für tiefe Einkommen zu mildern.

3. Potential von Senioren besser nutzen!

- a. Alterslimiten für politische Nebenämter sind in der ganzen Schweiz abzuschaffen. Verschiedene Kantone und Gemeinden kennen noch allgemeine Alterslimiten. Dies widerspricht Art 8. der Bundesverfassung, der eine Diskriminierung auf Grund des Alters verbietet.
- b. Gesellschaftlichen Leistungen von Pensionierten (z.B. Nachbarschaftshilfe, Betreuung von Grosskindern) brauchen mehr Förderung.
- c. Die sozialversicherungsbefreite Frist für temporäre Arbeitseinsätze Pensionierter von heute 4 Monaten ist auf neu 6 Monate zu verlängern.