

Regierungsratsbeschluss

vom 17. Februar 2015

Nr. 2015/190

KR.Nr. I 199/2014 (VWD)

Interpellation Doris Häfliger (Grüne, Zuchwil): Qualifiziert, arbeitslos und ausgesteuert – Arbeitssuchende über 50 (17.12.2014) Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Die Arbeitslosigkeit ist tief, der Wirtschaft geht es gut. Doch davon profitieren nicht alle. Wer älter als 50 ist und arbeitslos wird hat es schwer, nur mit Mühe finden Arbeitslose über 50 wieder eine Stelle. Oft wird jungen, flexiblen und gut ausgebildeten Fachkräften der Vorzug gegeben.

Die Radiosendung "Echo der Zeit" vom 25. Februar 2014 nennt es beim Namen: „Ü-50-Arbeitnehmende sind auf der Verliererseite“. Das Hilfswerk „HEKS“ fordert auf Plakaten: „Chancengleichheit für über 50-Jährige“. Nur jede fünfte Person über 55 findet nach einem Arbeitsplatzverlust überhaupt wieder den Einstieg ins Arbeitsleben. „Es gebe auf dem Arbeitsmarkt den neuen Trend, dass Arbeitskräfte über 50 häufiger entlassen werden als früher. In der Restrukturierungswelle von 2012 sei zum ersten Mal beobachtet worden, dass 41% der Kündigungen Arbeitskräfte über 50 betraf. Das sei deutlich mehr, als der Anteil dieser Altersklasse der Erwerbsbevölkerung, welche gut 30% beträgt. Auch Hochqualifizierte werden je länger je mehr Teil der Langzeitarbeitslosen und Ausgesteuerten“. (Angaben Pascal Scheiwiler, Managing Direktor von Lee Hecht Harrison (LHH grösster Anbieter von beruflicher Neuorientierung).

Laut Adecco investieren Firmen lieber in junge Arbeitnehmer. Nur ein Drittel aller Schweizer-Firmen stellen noch regelmässig Leute über 50 ein. Bei vielen Personalverantwortlichen landen Dossiers mit dem Jahrgang 1963 und tiefer direkt im Schredder.

Der Verband SAVE 50Plus Schweiz rechnet zum jetzigen Zeitpunkt mit über 70'000 Langzeitarbeitslosen über 50. Von den durchschnittlich 2700 Menschen pro Monat, die ausgesteuert werden und das Recht auf Arbeitslosenunterstützung verlieren, ist ein Drittel über 50 Jahre alt. Einige flüchten sich in die oft ausweglose Selbständigkeit - die anderen landen, nach dem Verzehr des Vermögens, auf dem Sozialamt.

Der Regierungsrat wird deshalb gebeten, folgende Fragen zu beantworten

1. Wie viele Arbeitslose über 50 Jahre gibt es im Kanton Solothurn? Wie viele von ihnen sind Männer, wie viele Frauen?
2. Ist bekannt, welche höchsten Bildungsabschlüsse diese Arbeitslosen haben? Wenn ja, wie sind die Anteile nach höchstem Bildungsabschluss verteilt?
3. Wie hat sich die Zahl der Arbeitslosen ab 50 Jahren in den letzten zehn Jahren entwickelt, absolut sowie relativ zu allen Arbeitslosen?
4. Wie viele Arbeitslose über 50 Jahre sind in den letzten drei Jahren ausgesteuert worden?
5. Wie beurteilt der Regierungsrat die Perspektiven für Arbeitslose über 50 Jahre?
6. Was unternimmt der Kanton gegen die Ü-50-Arbeitslosigkeit?

- a) Was unternimmt er in der direkten Beratung, Begleitung und Weiterbildung der betroffenen Personen?
 - b) Welche Unterstützungen und Anreize schafft er für Unternehmen, damit diese Beschäftigte über 50 Jahre einstellen, halten und intern fördern?
7. Welche Bedeutung haben die höheren Sozialabgaben bei Anstellungsentscheidungen bei den über 50-jährigen?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Zu den Fragen

3.1.1 Zu Frage 1

Wie viele Arbeitslose über 50 Jahre gibt es im Kanton Solothurn? Wie viele von ihnen sind Männer, wie viele Frauen?

Am 31. Dezember 2014 zählten wir im Kanton Solothurn 994 Arbeitslose, die über 50 Jahre alt sind. Davon sind 628 Männer (63.2 %) und 366 Frauen (36.8 %). Gesamthaft zählten wir Ende 2014 im Kanton Solothurn 3'728 Arbeitslose. Der Anteil der über 50-Jährigen ist somit 26.7 %.

3.1.2 Zu Frage 2

Ist bekannt, welche höchsten Bildungsabschlüsse diese Arbeitslosen haben? Wenn ja, wie sind die Anteile nach höchstem Bildungsabschluss verteilt?

Von den 994 Arbeitslosen haben 171 (17.2 %) einen Bildungsabschluss auf der Tertiärstufe, 535 (53.8 %) auf der Sekundarstufe, 208 Personen (20.9 %) haben die obligatorische Schule abgeschlossen, 9 (0.9 %) haben die obligatorische Schule nicht abgeschlossen und 71 (7.2 %) machen keine Angaben über ihren Bildungsabschluss.

Innerhalb der jeweiligen Bildungsabschlussgruppen haben die über 50-Jährigen mit Abschluss auf der Tertiärstufe einen Anteil von 34.5 %, mit Abschluss auf Sekundarstufe von 26.2 % und mit einem Abschluss nach der obligatorischen Schule von 22.8 %. Falls die obligatorische Schule nicht abgeschlossen wurde, beträgt der Anteil der über 50-Jährigen in dieser Gruppe 33.3 % und bei der Kategorie ohne Angaben weist diese Altersgruppe einen Anteil von 28.6 % aus.

3.1.3 Zu Frage 3

Wie hat sich die Zahl der Arbeitslosen ab 50 Jahren in den letzten zehn Jahren entwickelt, absolut sowie relativ zu allen Arbeitslosen?

In absoluten Zahlen unterliegt die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahre den üblichen konjunkturellen Schwankungen. Der relative Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen hat in den letzten zehn Jahren leicht zugenommen, unterliegt aber auch Schwankungen, wenn auch nicht so ausgeprägt.

Die Zahlen lauten jeweils per 31. Dezember wie folgt:

Jahr	Absolut	Relativ
2004	991	20.6 %
2005	936	21.0 %
2006	858	23.6 %
2007	787	24.2 %
2008	836	22.9 %
2009	1'460	23.8 %
2010	1'199	27.4 %
2011	935	26.2 %
2012	1'098	26.1 %
2013	1'035	25.9 %
2014	994	26.7 %

Dabei gilt es zu beachten, dass sich aufgrund der Altersstruktur auch der Anteil der über 50-Jährigen am Total der Erwerbspersonen verändert hat. So stieg dieser im Kanton Solothurn von 24.9 % am 31.12.2004 auf 30.1 % am 31.12.2014. In der gleichen Zeit sank die Arbeitslosenquote bei den über 50-Jährigen von 3.1 % auf 2.3 %. Beim Total der Arbeitslosen ging sie von 4.0 % auf 2.6 % zurück.

3.1.4 Zu Frage 4

Wie viele Arbeitslose über 50 Jahre sind in den letzten drei Jahren ausgesteuert worden?

Von den Arbeitslosen über 50 Jahre wurden im Jahr 2012 insgesamt 308 Personen ausgesteuert. 2013 waren es 347 und 2014 (Zahlen liegen erst bis Oktober vor) 268 Personen.

3.1.5 Zu Frage 5

Wie beurteilt der Regierungsrat die Perspektiven für Arbeitslose über 50 Jahre?

Die Altersgruppe der über 50-Jährigen stellt keine homogene Gruppe dar. Die Arbeitslosen unterscheiden sich dabei vor allem bezüglich Qualifikation, Berufserfahrungen, Weiterbildungen aber auch ihrer Motivation. Es entspricht einer Tatsache, dass die Stellensuche für über 50-Jährige schwieriger, aber nicht chancenlos ist. Die Gründe für die erhöhten Schwierigkeiten bei der Stellensuche sind vielseitig und liegen sowohl bei den Arbeitgebenden (Kosten, Leistungserwartungen u. a.) wie auch bei den Stellensuchenden (hohe Lohnvorstellungen, fehlende Mobilität, lückenhafte Weiterbildung, Mehrfachproblematiken, Gesundheit etc.). Dagegen haben ältere Arbeitnehmende aber auch wichtige Vorteile, so etwa die langjährige Berufs- und Lebenserfahrung, hohe Loyalität, gute Sozialkompetenz, Zuverlässigkeit, persönliche Netzwerke usw.). Die Chancen für über 50-Jährige wieder eine Stelle zu finden, sind auch nicht in allen Branchen gleich gross. In jedem Fall ist aber eine individuelle Betrachtung und Beratung des betroffenen Arbeitslosen notwendig.

Gesamthaft beurteilen wir die Perspektiven für Arbeitslose über 50 Jahre als intakt.

3.1.6 Zu Frage 6

Was unternimmt der Kanton gegen die Ü-50-Arbeitslosigkeit?

a) Was unternimmt er in der direkten Beratung, Begleitung und Weiterbildung der betroffenen Personen?

Die Gruppe der über 50-Jährigen setzt sich, wie die anderen Altersgruppen auch, heterogen zusammen. Deswegen ist die Beratungsstrategie altersunabhängig und individuell auf die einzelnen stellensuchenden Personen anzupassen. Die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) des Kantons Solothurn beraten deshalb die Arbeitslosen stufen- und qualifikationsgerecht. Das Alter spielt dabei eine untergeordnete Rolle, resp. es werden nicht altersbezogene Beratungsstrategien angewendet oder dafür spezielle arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) angeboten. Die Erfahrungen aus den AMM zeigen, dass es für die Teilnehmenden ein Vorteil ist, wenn sie aus dem Erfahrungsschatz von heterogenen Gruppen profitieren können. Homogene Gruppen hingegen neigen zur Selbststigmatisierung (wir sind zu alt, wir haben keine Chancen mehr usw.). Diese Wirkung haben wir in früheren, altersbezogenen Angeboten festgestellt. In altersunabhängigen Weiterbildungsgruppen erhalten die Teilnehmenden hingegen einen breiteren Blickwinkel auf die Thematik der Stellensuche. Sie werden auf die jeweiligen Themenfelder sensibilisiert und können sich so in ihrer persönlichen Stellensuchstrategie neue Perspektiven erarbeiten.

Die Vorgehensweise der Solothurner RAV bewährt sich insgesamt und schneidet zumindest im Vergleich mit anderen Kantonen nicht schlechter ab. So waren die Arbeitslosen über 50 Jahre im Kanton Solothurn im Jahr 2014 durchschnittlich während 348.4 Tagen auf der Stellensuche. Der gesamtschweizerische Durchschnitt beträgt 352.3 Tage. Die benachbarten Kantone Aargau und Basel-Landschaft liegen mit 369.9 resp. 377.9 Tagen über dem Solothurner Wert, während der Kanton Bern mit 336.9 Tagen darunter liegt. Beim Kanton Bern spielen dabei die saisonalen Schwankungen in der Tourismusbranche eine wesentliche Rolle und der Kanton Aargau bietet ein spezielles Programm für über 50-Jährige an, ohne dabei eine kürzere, durchschnittliche Bezugsdauer zu erwirken. Anzumerken ist ferner, dass die Gruppe der über 50-Jährigen auch bezüglich der durchschnittlichen Bezugsdauer nicht sehr heterogen ist. Diese steigt mit zunehmendem Alter erwartungsgemäss stark an.

b) Welche Unterstützungen und Anreize schafft er für Unternehmen, damit diese Beschäftigte über 50 Jahre einstellen, halten und intern fördern?

Der Kanton Solothurn bietet den Unternehmen die Instrumente der Arbeitslosenversicherung an. Das sind vor allem Einarbeitungszuschüsse (EAZ). Die Arbeitslosenversicherung übernimmt dabei in den ersten 2 – 6 Monaten einen Teil des Lohnes. Bei Personen über 50 Jahren kann die Unterstützung bis 12 Monate dauern. Im Jahr 2014 konnten damit Solothurner Betriebe im Umfang von 500'000 Franken unterstützt werden. Das Instrument der EAZ kann unter gewissen Voraussetzungen auch bei der Einführung von neuen Technologien eingesetzt werden. Damit können Betriebe beim Erhalt von Arbeitsplätzen unterstützt werden. Im Weiteren gibt es die Umschulungsmöglichkeiten im Rahmen der Kurzarbeitsentschädigung.

Als Arbeitgeber fördern wir die Anstellung von über 50-Jährigen nicht speziell. Bei der Personalselektion spielt das Alter eine untergeordnete Rolle. In erster Linie geht es darum, für eine Stelle die geeignetste Person zu finden. Wir gehen davon aus, dass diese Anstellungsmaxime weitgehend auch in der Privatwirtschaft gilt. Für unsere über 50-jährigen Mitarbeitenden bieten wir den altersgerechten Kurs: 50+ zwischen „mild und wild“ sowie einen Kurs zur Vorbereitung auf die Pensionierung an.

3.1.7 Zu Frage 7

Welche Bedeutung haben die höheren Sozialabgaben bei Anstellungsentscheiden bei den über 50-Jährigen?

Beim Kanton als Arbeitgeber haben die höheren Sozialabgaben eine untergeordnete Bedeutung. Die optimale Stellenbesetzung steht im Vordergrund. Unsere Nachfrage bei den Solothurner Wirtschaftsverbänden zeigt für die Privatwirtschaft das gleiche Bild.

Aus den Rückmeldungen geht hervor, dass bei Anstellungsentscheiden (oder Kündigungen) die höheren Sozialabgaben bei über 50-Jährigen keine Bedeutung haben. Die Firmen stellen regelmässig „ältere“ Personen ein, wenn die Anforderungen und Fähigkeiten stimmen und es die Teamkonstellation erlaubt. Das Alter allein sagt nichts über die Eignung, Kompetenzen und Fähigkeiten der betreffenden Menschen aus. Für die Firmen steht vielmehr das Anstellen und Halten von qualifizierten, leistungsfähigen und engagierten Mitarbeitenden im Vordergrund.

Bei ausgewiesenen Fachkräften über 50 Jahre werden nicht nur höhere Sozialleistungen, sondern oft auch höhere Löhne akzeptiert. Die Qualifikation der Bewerbenden hat dabei eine wesentlich höhere Priorität als das Alter. Falls die Höhe der Löhne, welche bei den Betroffenen mit den Jahren gestiegen sind, doch ein Problem werden sollte, versuchen die Betriebe, Lösungen zu suchen. So können beispielsweise Mitarbeitende ab einem gewissen Alter schrittweise in die Pensionierung geführt werden. Erfahrene Arbeitskräfte bleiben so erhalten, und die Kosten können im Griff behalten werden. Für niederschwellige Tätigkeiten werden von den Firmen ebenfalls ältere Mitarbeitende eingestellt. Dabei wird aber auch die Bereitschaft verlangt, unter Umständen ein tieferes Gehalt zu akzeptieren.

Insgesamt setzen sich die Solothurner Unternehmen, aufgrund der demographischen Entwicklung und der zunehmenden Knappheit an Fachkräften, vermehrt mit Fragen auseinander, wie ältere Mitarbeitende möglichst lang im Arbeitsprozess gehalten werden können. Dabei geht es um Aspekte, wie der Reduktion der Arbeitsbelastung oder der altersangepassten Arbeitsbedingungen. Speziell im Fachkräftebereich werden Leute regelmässig auch über das übliche Pensionsalter hinaus beschäftigt, teilweise mit speziellen Teilzeitmodellen, als Aushilfen oder auf Mandatsbasis. Es erfolgen auch Anstellungen knapp vor der Pensionierung.

Im Zusammenhang mit dem bestehenden Fachkräftemangel und der bevorstehenden Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wollen die Unternehmen bei den Arbeitskräften vermehrt auf das vorhandene Inländerpotenzial setzen. Dabei sollen auch mehr Personen über 50 im Arbeitsmarkt integriert bleiben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und Economiesuisse haben dazu am 21. Januar 2015 anlässlich einer Medienkonferenz ihr Projekt „Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz“ vorgestellt. Im Rahmen unserer Möglichkeiten sind wir bereit, die Arbeitgeber bei diesen Bestrebungen zu unterstützen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Volkswirtschaftsdepartement (2; js 2014-3608)

Amt für Wirtschaft und Arbeit (3)

Personalamt

Parlamentsdienste

Traktandenliste Kantonsrat