



# Bericht

## Ältere Arbeitslose (50+)

Tabelle 1: Überblick Arbeitslosenzahl

	Jahreszahlen							Anteile (in %)	Veränderungen (in %)
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
Ø Registrierte Arbeitslose	125 594	136 524	136 764	142 810	149 317	143 142	118 103	100	-17.5
Arbeitslosenquote	2.9 <sup>1</sup>	3.2 <sup>1</sup>	3.0	3.2	3.3	3.2	2.6		-18.8
Arbeitslose 50+	29 272	31 937	33 293	35 155	37 892	37 823	33 051	28.0	-12.6
Frauen:									
50-54-jährige	5132	5695	5921	6208	6678	6620	5692	4.8	-14.0
55-59-jährige	3864	4201	4424	4696	5002	5144	4612	3.9	-10.3
60 und mehr	2872	2953	3046	3144	3328	3449	3219	2.7	-6.7
Männer:									
50-54-jährige	6951	7796	8122	8693	9393	9080	7500	6.3	-17.4
55-59-jährige	5512	6182	6526	6987	7598	7608	6557	5.6	-13.8
60 und mehr	4941	5110	5253	5428	5893	5923	5471	4.6	-7.6
Arbeitslosenquote 50+	2.4 <sup>1</sup>	2.6 <sup>1</sup>	2.5	2.6	2.8	2.8	2.5		-0.3*
Langzeitarbeitslose 50+	8118	8518	9143	9266	10 133	10 299	8 634	**26.1	-16.2

Ø: Durchschnitt; \*: in Prozentpunkten; \*\*in Prozent der 50+ (33 051); <sup>1</sup>: Volkszählung 2010 (ab 2014 3-Jahres-Datenpooling 2012-2014). Quelle: SECO.

## Ausgangslage

Die demografische Entwicklung hat einen entscheidenden Einfluss auf die aktuellen und künftigen Entwicklungen am Schweizer Arbeitsmarkt, da sie sich auch auf den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung niederschlägt. In diesem Zusammenhang fällt insbesondere der Höhepunkt des Bevölkerungszuwachs in den frühen 1960er-Jahren stark ins Gewicht – der sogenannte Babyboom, welcher bereits in den 40-Jahren seinen Anfang nahm – gefolgt von einem Wachstumstiefstand zwischen 1970 und 1980.<sup>1</sup> Die Folge davon ist einerseits eine Alterung und andererseits ein Rückgang der verfügbaren Erwerbsbevölkerung. Die Schweiz befindet sich am Anfang einer Trendwende: das sehr niedrige Bevölkerungswachstum nach der Babyboom-Phase zieht in den kommenden Jahren ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots nach sich – die geburtenstarken Jahrgänge werden fortlaufend in den Ruhestand gehen und der nachrückende Nachwuchs reicht nicht mehr aus, um diese Austritte wettzumachen (vgl. [Grafik 1](#) im Anhang). Für den Schweizer Arbeitsmarkt nimmt die Bedeutung älterer Arbeitnehmender immer stärker zu und rückt die Altersgruppe der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt immer stärker in den Mittelpunkt

Vor diesen Hintergründen ist eine verbesserte Integration und Förderung der über 50-jährigen Arbeitskräfte eine entscheidende Aufgabe. Eine optimale Erwerbsintegration dieser Gruppe verringert einerseits den Druck auf das System der sozialen Absicherung. Andererseits kann durch eine verstärkte Mobilisierung und Kompetenzerhaltung älterer Arbeitskräfte der negative Effekt einer schrumpfenden Zahl junger Arbeitskräfte reduziert werden. Insbesondere angesichts eines drohenden Fachkräftemangels, ist eine stärkere Nutzung des vorhandenen Potenzials bei Älteren angezeigt.

## Situation der älteren Arbeitnehmenden am Schweizer Arbeitsmarkt<sup>2</sup>

In der Schweiz sind ältere Arbeitnehmende grundsätzlich gut in den Arbeitsmarkt integriert und befinden sich häufiger als jüngere in relativ **stabilen Arbeitsverhältnissen**. Die Erwerbsquote der älteren Personen (50-64 Jahre) lag 2018 bei 81 %. Die **Arbeitsmarktbeteiligung** ist somit **sehr hoch** und zählt zu den höchsten im internationalen Vergleich (vgl. [Grafik 2](#) im Anhang). Die Arbeitsmarktbeteiligung von Arbeitnehmenden sinkt einige Jahre vor Erreichen des offiziellen Rentenalters tendenziell ab. Die Erwerbsquoten der über 50-jährigen Personen liegen daher in der Regel etwas unter jenen der 25-49-jährigen Erwerbsbevölkerung.

Gegenüber den jüngeren Alterskategorien sind die Älteren nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote der Älteren (50+) liegt seit Anfang der 1990er-Jahre **konstant unter der Gesamtquote** und in der Regel auch unter den Quoten der übrigen Altersgruppen. Zudem entwickelt sie sich **parallel zu den Quoten der jüngeren Personengruppen** (vgl. [Grafik 3](#) und [Tabelle 4](#) im Anhang).

Der Anteil älterer Personen an der gesamten Arbeitslosenzahl lag für das Jahr 2018 bei 28 % (vgl. [Grafik 4](#) im Anhang). Dieser Anteil ist in den letzten 15 Jahren zwar leicht angestiegen, in Anbetracht der zunehmenden Erwerbstätigenquote der 50- bis 64-Jährigen und des Altersaufbaus in der Erwerbsbevölkerung ist diese dezente Zunahme jedoch sehr positiv zu werten (vgl. [Grafik 5](#) im Anhang). Der Anteil älterer Erwerbspersonen am Total der Erwerbsbevölkerung nahm aufgrund der Babyboom-Generationen der Jahrgänge 1940 bis 1965 und des darauf folgenden Einbruchs der Geburtenzahlen stetig zu, während im selben Zeitraum der Anteil

---

<sup>1</sup> Die ständige Wohnbevölkerung wuchs zwischen 1960 und 1965 besonders stark, nämlich um rund 2% jährlich. In den darauffolgenden Jahrzehnten sank das Bevölkerungswachstum wieder deutlich und erreichte seinen Tiefststand zwischen 1970 und 1980 mit 0,15% Wachstum – eine Folge der Einwanderungsbegrenzung für ausländische Arbeitskräfte und der wirtschaftlichen Rezession in den Jahren 1975 und 1976, die für einen vorübergehenden Auswanderungsüberschuss sorgte.

<sup>2</sup> Zusätzliche Zahlen in [Tabelle 1](#) auf Seite 1 und [Tabelle 2](#) im Anhang.

dieser Altersgruppe an den Arbeitslosen nur leicht gestiegen ist (vgl. [Grafik 6](#) im Anhang). Diese Tatsache indiziert das **geringere Risiko eines Stellenverlusts** bei älteren Arbeitnehmenden.

Verliert eine Person über 50 Jahre jedoch ihre Arbeitsstelle, fällt es ihr vergleichsweise schwer eine neue Anstellung zu finden. Die Stellensuche der über 50-Jährigen dauert ca. 1.5 Mal länger als die gesamtschweizerische Durchschnittsdauer und mehr als doppelt so lang wie diejenige der 15- bis 24-jährigen Stellensuchenden (vgl. [Grafik 7](#) im Anhang). Dementsprechend haben über 50-Jährige eine höhere Langzeitarbeitslosenquote<sup>3</sup> als die übrigen Altersgruppen, diese entwickelt sich aber parallel zu den Quoten der übrigen Altersgruppen (vgl. [Grafik 8](#) im Anhang). Der Anteil Langzeitarbeitsloser innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitslosen lag 2018 bei 26.1 %, bei den 25- bis 49-Jährigen sind es hingegen lediglich 12.7 %. Arbeitslose Personen über 50 Jahren sind somit **überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen** (vgl. [Grafik 9](#) im Anhang).

Trotz einem markanten Anteil an Langzeitarbeitslosen sind ältere Arbeitslose im Vergleich zu jüngeren Alterskategorien nur **leicht überproportional von Aussteuerungen betroffen**. Die Verteilung über alle Altersgruppen erfährt zuerst eine Zunahme der Aussteuerungen mit steigendem Alter und ab 50 Jahren sinken die Aussteuerungen wieder (vgl. [Grafik 10](#) und [Grafik 11](#) im Anhang). Mit zunehmender Nähe zum Pensionsalter verstärkt sich die Abnahme der Aussteuerungen. Dies erklärt sich teilweise durch den längeren Anspruch auf Taggelder der über 55-Jährigen.<sup>4</sup>

## Charakterisierung der Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmenden

**Bei konjunkturellen Schwankungen reagiert die Arbeitslosenquote der Älteren weniger empfindlich als jene der Jüngeren.** Bei Wirtschaftseinbrüchen steigt ihre Arbeitslosenquote weniger stark an, sie verringert sich jedoch im Aufschwung wiederum ebenfalls langsamer als bei jüngeren Alterskategorien. Der Grund liegt darin, dass ältere Arbeitnehmende sich seltener in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden als jüngere. Die Gefahr, bei einem Stellenabbau freigestellt zu werden, ist entsprechend geringer.<sup>5</sup> Dies wird dadurch unterstützt, dass die Beendigung einer Arbeitsbeziehung nach 20 Jahren oder länger, bei Arbeitnehmern über 50 Jahre, mit einer Abfindung zu entschädigen ist.<sup>6</sup> Wobei Stellenabbaumassnahmen auch durch vorzeitige Pensionierungen abgefedert werden können. In Aufschwungsphasen kommt zum Tragen, dass ältere Arbeitslose im Durchschnitt mehr Mühe beim Wiedereinstieg haben..

Ein Nachteil für ältere Arbeitssuchende wurde wiederholt in der altersabhängigen **Staffelung der beruflichen Vorsorge** vermutet. Die Altersgutschriften belaufen sich bei 25- bis 34-jährigen auf 7 % des Lohnes, ab 35 Jahren sind es 10 %, ab 45 Jahren 15 % und ab 55 Jahren 18 % des Lohnes.<sup>7</sup> Aufgrund der Ablehnung der Reform Altersvorsorge 2020 durch das Stimmvolk sind die Bemühungen zu einer Anpassung dieser Staffelung gescheitert und werden nun vom Parlament neu verhandelt. Da die Beiträge an die 2. Säule i.d.R. zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen werden, fallen die Lohnkosten älterer Personen höher aus als bei Jüngeren mit dem gleichen Lohn. Diese Tatsache verleitet zur Annahme, dass dadurch die Beschäftigungschancen älterer Stellensuchende sinken. Es konnte jedoch bislang kein empirischer Nachweis für diese Annahme erbracht werden.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Als Langzeitarbeitslose gelten Personen, die seit über einem Jahr arbeitslos sind.

<sup>4</sup> Vgl. [Tabelle 3](#) im Anhang

<sup>5</sup> In Zeiten schwacher Konjunktur verfahren die Unternehmen oft nach dem Prinzip «last in - first out», d.h. es wird zuerst denjenigen gekündigt, die zuletzt eingestellt wurden. Dadurch bleibt das Know-how im Unternehmen.

<sup>6</sup> Vgl. Art. 339b des Obligationenrechts, [Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches \(Fünfter Teil: Obligationenrecht\)](#)

<sup>7</sup> Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen [2. Säule | Die Beiträge](#)

<sup>8</sup> In der aktuellsten Untersuchung (Sheldon/ Cueni 2011) wurden Daten von über einer Million Stellensuchenden in der Schweiz anhand zwei unterschiedlicher ökonomischer Ansätze ausgewertet, um eine Wirkung der BVG-

Ein weiterer Grund, der zu einer Benachteiligung ältere Arbeitssuchende gegenüber jüngeren führen kann, sind **Bildungs- und Weiterbildungsdefizite**. Die Ausbildungsabschlüsse der über 50-Jährigen liegen häufig schon mehrere Jahre zurück. Selbst wenn die Betroffenen lange bei der gleichen Firma angestellt waren und sich durch Praxiserfahrung und Weiterbildung zusätzliche Fähigkeiten angeeignet haben, sind diese meist sehr firmenspezifisch. Bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle ist firmenspezifisches Wissen weniger von Bedeutung. Firmenspezifisches Wissen wächst mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und kommt daher bei älteren Arbeitnehmenden häufiger vor als bei jüngeren Stellensuchenden. Der rasante **technologische Umbruch** der letzten Dekaden hat betreffend Ausbildung und Anwen-derkenntnissen die Ausgangslage am Arbeitsmarkt für ältere Arbeitslose mit langer Betriebszugehörigkeit erschwert.

Der Aufbau des firmenspezifischen Wissens geht ferner mit einer zunehmenden Berufsidentifikation einher, wodurch die **berufliche Mobilitätsbereitschaft** gehemmt wird. Älteren Stellensuchenden bietet sich daher ein weniger breites Spektrum an Stellenangeboten, da die Tendenz besteht, eine Stelle im gewohnten Tätigkeitsfeld zu suchen. Nebst der beruflichen, verringert sich vielfach auch die **örtliche Mobilitätsbereitschaft** mit zunehmendem Alter. Je nach familiärer Situation, sozialen Netzwerken und Grundbesitz sind Ältere stark an ihrem Wohnort verwurzelt.

Ein weiteres Hindernis für ältere Stellensuchenden können auch zu hohe **Lohnvorstellungen** sein. Bei Neuanstellungen von älteren Arbeitnehmenden kann die persönliche Berufserfahrung mit der betrieblichen Lohnstruktur in Konflikt geraten. Die Erfahrung zeigt, dass Stellensuchende mit längerer Berufserfahrung häufiger eine meist vorübergehende Lohneinbusse akzeptieren müssen, um den Wiedereinstieg zu schaffen. Wobei das Lohnwachstum nach einer langen Arbeitslosigkeitsphase geringer ist als bei einer kurzfristigen Arbeitslosigkeit.

Divergenzen zwischen Jobqualifikation und -anforderung werden ferner nebst dem technologischen, durch den **strukturellen Wandel** verursacht. Auf der einen Seite findet eine Verlagerung von den gewerblich/industriellen Tätigkeiten hin zu Dienstleistungsberufen. Auf der anderen Seite ist eine wachsende **Internationalisierung** der Arbeitsteilung zu beobachten. Immer mehr und vorwiegend einfachere Tätigkeiten werden ins Ausland verlagert. Folglich steigen die Anforderungen bezüglich beruflicher Bildung und Weiterbildung, während der Anteil von einfacheren Arbeitstätigkeiten abnimmt. Die Arbeitsmarktchancen für Geringerqualifizierte jeder Altersklasse verschlechtern sich dadurch.

## Massnahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV)

Neben den Leistungen zur Existenzsicherung bei einem Erwerbsausfall (Arbeitslosenentschädigung/Taggelder), werden arbeitslose Personen bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) bei der Stellensuche unterstützt und bezüglich Bewerbungsverhalten oder -strategien beraten. Die ALV unterstützt zudem die (Wieder-)Eingliederung mit spezifischen arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM). Die Beschaffung und Durchführung solcher Massnahmen liegt in der Kompetenz der kantonalen Arbeitsmarktbehörden.

---

Altersschwellen auf die Beschäftigungschancen festzustellen. Beide Methoden konnten weder an den gesetzlichen Schwellen selbst Beschäftigungseffekte nachweisen, noch wurden mögliche vorlaufende Effekte gefunden. Vgl. Sheldon, G. et Cueni, D. (2011) „[Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer](#)“

## Häufig beanspruchte AMM bei 50+ Stellensuchenden<sup>9</sup>

### ***Einarbeitungszuschüsse (EAZ)***<sup>10</sup>

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 EAZ unterstützt, wenn die versicherte Person nach der Einarbeitung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen angestellt wird. Während der Einarbeitungszeit werden die Löhne der über 50-jährigen Versicherten in der ersten Hälfte mit 60 % und in der zweiten Hälfte mit 40 % von der zuständigen Arbeitslosenkasse unterstützt. Die Laufzeit dieser AMM kann für Versicherte über 50 Jahre bis zu 12 Monate angesetzt werden. Jüngere Stellensuchende erhalten maximal während 6 Monaten im Durchschnitt 40 % des Lohnes als EAZ.<sup>11</sup>

### ***Pendler- und Wochenaufenthaltsbeiträge (PEWO)***<sup>12</sup>

Die Massnahme soll die geographische Mobilität von Versicherten fördern, die in ihrer Wohnregion keine zumutbare Arbeit gefunden und sich bereit erklärt haben, zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ausserhalb dieser Region zu arbeiten.

Die Pendlerkostenbeiträge decken die nachgewiesenen Reisekosten, welche durch das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort verursacht werden.

Liegt hingegen der Arbeitsort zu weit vom Wohnort entfernt, so dass ein tägliches Pendeln nicht mehr angemessen erscheint, können Wochenaufenthaltsbeiträge entrichtet werden. Die Arbeitslosenkasse finanziert in solchen Fällen die effektiven Reise- und Verpflegungskosten sowie die Unterkunftskosten am Arbeitsort mit.

### ***Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)***<sup>13</sup>

Die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung werden eingesetzt, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden aufrecht zu erhalten bzw. zu verbessern und ihnen eine Tagesstruktur zu geben. In der Regel dauern die Programme 6 Monate und werden in verschiedenen Sektoren organisiert (Verwaltung, Sozialeinsätze, Natur und Umwelt, Recycling). Die Teilnehmenden erhalten während des Programms Taggelder.

### ***Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE)***<sup>14</sup>

Mit der AMM «Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit» unterstützt die ALV unternehmerisch denkende Stellensuchende bei der Gründung eines Kleinunternehmens. Sie erhalten in der Planungsphase ihres Projekts während max. 90 Tagen besondere Taggelder und werden von der Pflicht der Stellensuche befreit. Darüber hinaus werden Kurse für Unternehmensführung angeboten, in denen juristische und administrative Aspekte einer Unternehmensgründung sowie die buchhalterische Abwicklung unterrichtet werden. In diesen Kursen wird zudem ein Businessplan erarbeitet und bei Bedarf ein individuelles Coaching angeboten. 80 % der so entstandenen Unternehmen hatten bisher Erfolg. Diese Massnahme wirkt sich somit positiv auf den Stellenmarkt aus, da neue Arbeitsplätze entstehen.

---

<sup>9</sup> Vgl. [Grafik 12](#) im Anhang. Detaillierte Angaben über die Nutzung von AMM in den einzelnen Kantonen siehe auch Bericht (2019): «[Bestandesaufnahme aller arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige in den Kantonen](#)»

<sup>10</sup> Vgl. Art. 65 AVIG, [Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung \(Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG\)](#)

<sup>11</sup> Vgl. Art. 66 AVIG

<sup>12</sup> Vgl. Art. 68 – 70 AVIG

<sup>13</sup> Vgl. Art. 64 AVIG

<sup>14</sup> Vgl. Art. 71 AVIG

Es ist anzumerken, dass für die selbstständige Erwerbstätigkeit die Option besteht, Vorsorgegelder vorzeitig zu beziehen, um das nötige Startkapital aufzubringen. Bei einem Scheitern der Selbstständigkeit ist dieses Altersguthaben allerdings verloren. Dieses Risiko wiegt insbesondere für ältere Stellensuchende schwer, da bei Ihnen die Gefahr höher ist, dass sie sich aufgrund einer resignativen Stimmung für eine auf Vorsorgegeld gegründete Selbstständigkeit entscheiden. Solche Resignationsentscheidungen haben einige Kantone dazu veranlasst, das Angebot dieser AMM für ältere Stellensuchende restriktiver zu handhaben.

### **Kurse<sup>15</sup>**

Bei den RAV werden mehrere Kurse in verschiedenen Bereichen und von unterschiedlicher Dauer angeboten. Ziel ist es, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen nach individuellen Bedürfnissen und Fachbereichen (z.B.: Computerkenntnisse) gezielt zu unterstützen, insbesondere in denjenigen Bereichen, wo Potenzial zur Weiterentwicklung vorhanden ist und wo auf dem Arbeitsmarkt eine Nachfrage besteht.

### **Rechtliche Grundlagen**

Arbeitslose Personen über 50 Jahren sind nicht die Zielgruppe einer spezifischen Wiedereingliederungsstrategie. Diese Alterskategorie ist jedoch einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt, daher wurde für sie ein spezielles Entschädigungs-/ Taggeldsystem gesetzlich verankert. Über 55-Jährige erhalten bei einer Beitragszeit von mindestens 22 Monaten Anspruch auf maximal 520 Taggelder. Unter bestimmten Bedingungen<sup>16</sup> erhalten sie sogar Anspruch auf zusätzliche Taggelder, die bis zum ordentlichen AHV-Rentenbezug fortbestehen können.

Seit der 4. Teilrevision des AVIG (1. April 2011), können Versicherte, die älter als 50 Jahre sind, auch nach einer Aussteuerung für eine gewisse Zeit<sup>17</sup> an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen.

Im Übrigen gelten für ältere Personen die gleichen gesetzlichen Grundlagen aus dem Bundesgesetz und der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung (AVIG/ AVIV) wie bei den anderen Altersklassen.

### **Internationaler Vergleich**

Die Schweiz nimmt **im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz** ein (vgl. [Grafik 2](#) im Anhang). Die Erwerbsbeteiligung (Erwerbsquote) der älteren Arbeitnehmenden liegt weit über dem europäischen Durchschnitt und wird lediglich von Schweden und Island übertroffen. Dies erklärt sich unter anderem durch das zunehmende Qualifikationsniveau älterer Arbeitnehmender in der Schweiz. Über 83 % der 55- bis 64-Jährigen verfügten 2018 über einen Abschluss auf Sekundarstufe II und 33 % davon verfügten über einen Abschluss auf Tertiärstufe.<sup>18</sup>

Der Ländervergleich der Erwerbstätigenquote und der Erwerbslosenquote belegen ebenso die international hervorragende Situation der älteren Erwerbsbevölkerung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquote der über 50-Jährigen lag 2018 bei 77.8 %. Auch dieser Wert wird lediglich von Schweden und Island übertroffen. Die Erwerbslosenquote zeigt in der internationalen Gegenüberstellung ein ähnliches Bild. In Anbetracht der sehr hohen Erwerbsbeteiligung liegt die Erwerbslosenquote lediglich bei 4 % (vgl. [Grafik 13](#) im Anhang). Diese Zahlen zeigen, dass für Personen über 50 Jahre insgesamt ein **guter Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt** gewährleistet ist.

---

<sup>15</sup> Vgl. Art. 60 AVIG

<sup>16</sup> Vgl. Fussnote von Tabelle 3 im Anhang

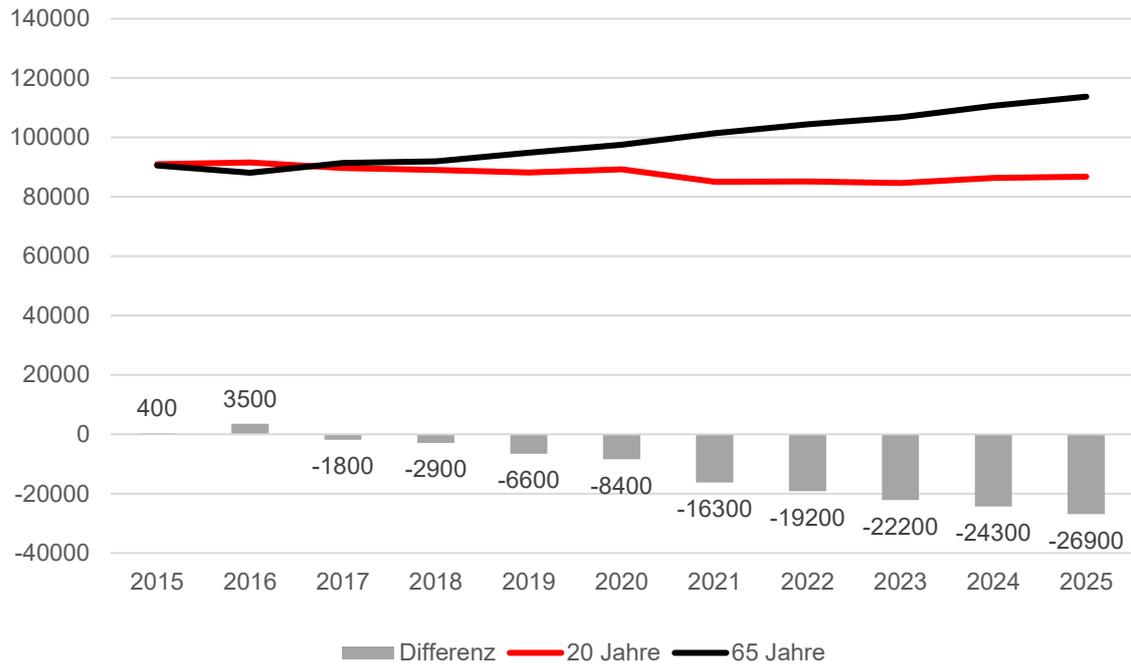
<sup>17</sup> Vgl. Art.59 AVIG

<sup>18</sup> Sekundarstufe: Maturität- oder Berufsbildungsabschluss; Tertiärstufe: Hochschulabschluss.



## Anhang I: Tabellen und Grafiken

**Grafik 1: Ein- und Austrittskohorten im Arbeitsmarkt (2015-2025)**



Quelle: BFS/Demografieszenarien

**Tabelle 2: Zusätzliche Eigenschaften der registrierten Arbeitslosen nach Altersgruppe in % (2018)**

	50+	25-49 Jahre
<b>Geschlecht</b>		
Frauen	41.0	46.4
Männer	59.0	53.6
<b>Nationalität</b>		
Schweizer	62.8	47.2
Ausländer	37.2	52.8
<b>Qualifikation</b>		
Obligatorische Schule nicht abgeschlossen	1.7	1.1
Obligatorische Schule	21.5	20.3
Sekundarstufe	46.8	45.6
Tertiärstufe	24.6	28.1
Unbekannt	5.4	4.9
<b>Sektoren</b>		
Sektor 1 (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei)	0.9	0.9
Sektor 2 (Industrie)	27.3	22.7
Sektor 3 (Dienstleistungen)	68.9	72.2
Keine Angaben, übrige	3.0	4.2

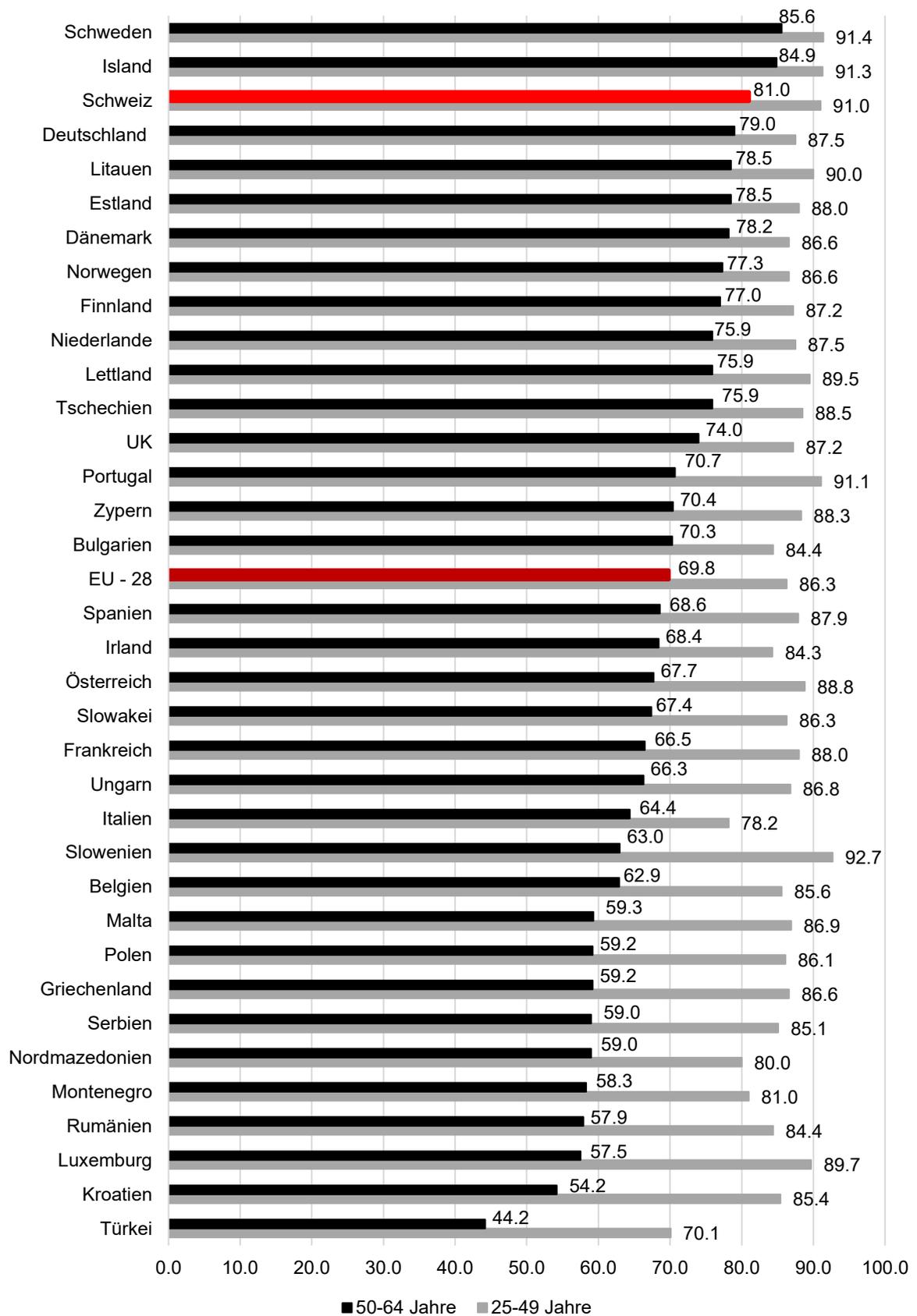
Quelle: SECO

**Tabelle 3: Höchstzahl an Taggelder nach Art. 27 AVIG**

<b>Beitragszeit (in Monaten)</b>	<b>Alter/ Unterhalts- pflicht</b>	<b>Bedingung</b>	<b>Taggelder</b>
<b>12 bis 24</b>	Bis 25 ohne Unterhalts- pflicht		200
<b>12 bis &lt; 18</b>	Ab 25		260 <sup>1</sup>
<b>12 bis &lt; 18</b>	Unterhaltspflicht		260 <sup>1</sup>
<b>18 bis 24</b>	Ab 25		400 <sup>1</sup>
<b>18 bis 24</b>	Unterhaltspflicht		400 <sup>1</sup>
<b>22 bis 24</b>	Ab 55		520 <sup>1</sup>
<b>22 bis 24</b>	Ab 25	Bezug einer IV-Rente, die einem IV-Grad von mind. 40% entspricht	520 <sup>1</sup>
<b>22 bis 24</b>	Mit Unterhaltspflicht	Bezug einer IV-Rente, die einem IV-Grad von mind. 40% entspricht	520 <sup>1</sup>
<b>Beitragsbefreit</b>			90

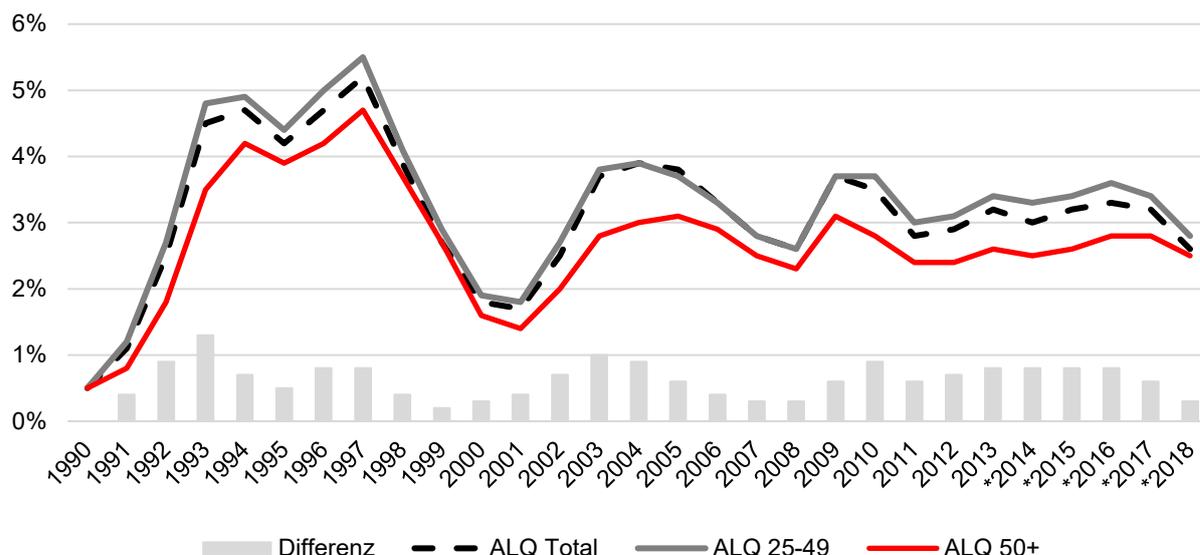
<sup>1</sup> In diesen Versichertenkategorien kann der Anspruch auf zusätzliche 120 Taggelder erhöht werden, wenn die versicherte Person 4 Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden ist und die Vermittlung allgemein oder aus Gründen des Arbeitsmarktes unmöglich oder stark erschwert ist.

**Grafik 2: Erwerbsquote der 50 bis 64-Jährigen (2018)**



Quelle: Eurostat

**Grafik 3: Zeitreihe Arbeitslosenquote nach Altersgruppe**



\* Erwerbspersonenzahlen gemäss Pooling 2012-2014. Quelle: SECO

Erläuterung zu Grafik 2: Die Arbeitslosenquote wurde bis 2010 anhand der Eidgenössischen Volkszählung (VZ) errechnet, welche nur alle 10 Jahre durchgeführt wurde. Innerhalb von 10 Jahren wirkt sich die demographische Alterung auf die Bevölkerungsstruktur aus. Dies ist auch in den Arbeitslosenquoten zu erkennen. Zu Beginn der 1990er-Jahre überschritten die ersten Jahrgänge der Babyboom-Generation die Altersschwelle von 50 Jahren. Gegen Ende der 90er begann diese Generation entsprechend ins Gewicht zu fallen, da bei der Berechnung der Arbeitslosenquote der Zähler (registrierte Arbeitslose) gewachsen ist und der Nenner (Erwerbspersonen aus der VZ) konstant blieb. Dadurch hat sich die Quote der Älteren der Gesamtarbeitslosenquote angenähert (1999). Diese Konvergenz der Quoten ist alle 10 Jahre zu beobachten und ist hauptsächlich auf die Datengrundlage zurückzuführen. Die erste Welle der «Babyboomer» ist dabei am stärksten ausgeprägt, aufgrund der plötzlichen Zunahme erwerbstätiger Personen über 50 Jahre. Seit 2014 erfolgt die Berechnung der ALQ nicht mehr auf der Grundlage der VZ sondern eines 3-Jahres-Datenpools (2012-2014). Ab 2019 wird dieser gemäss Pooling 2015-2017 aktualisiert.

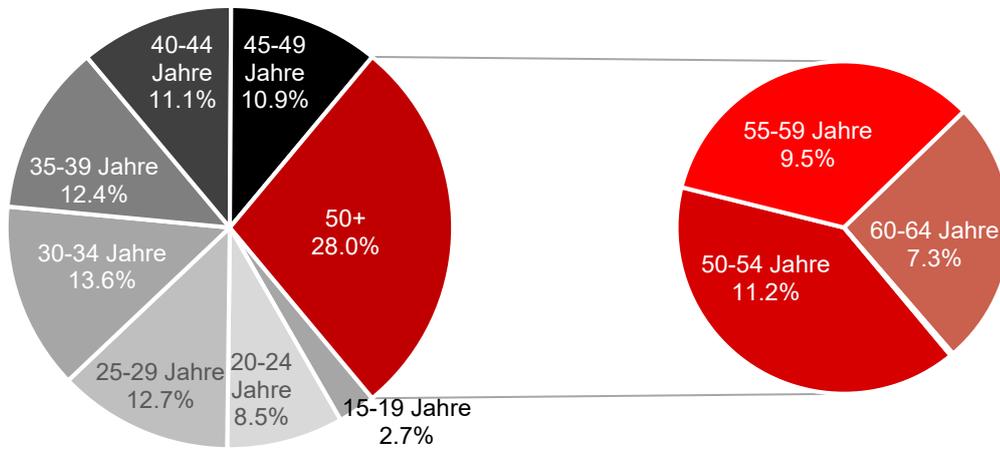
Die Differenz (Balken) bildet den Unterschied ab zwischen der ALQ der 25-49-Jährigen und der ALQ der über 50-Jährigen.

**Tabelle 4: Arbeitslosenquote nach Altersgruppe in %**

	ALQ Total	ALQ 15-24	ALQ 25-49	ALQ 50+
1998	3.9	3.3	4.1	3.7
1999	2.7	2.2	2.9	2.7
2000	1.8	1.8	1.9	1.6
2001	1.7	1.8	1.8	1.4
2002	2.5	3.0	2.7	2.0
2003	3.7	4.7	3.8	2.8
2004	3.9	5.1	3.9	3.0
2005	3.8	5.1	3.7	3.1
2006	3.3	4.3	3.3	2.9
2007	2.8	3.3	2.8	2.5
2008	2.6	3.0	2.6	2.3
2009	3.7	4.6	3.7	3.1
2010	3.5	4.3	3.7	2.8
2011	2.8	3.2	3.0	2.4
2012	2.9	3.2	3.1	2.4
2013	3.2	3.4	3.4	2.6
2014	3.0	3.3	3.3	2.5
2015	3.2	3.4	3.4	2.6
2016	3.3	3.4	3.6	2.8
2017	3.2	3.1	3.4	2.8
2018	2.6	2.4	2.8	2.5

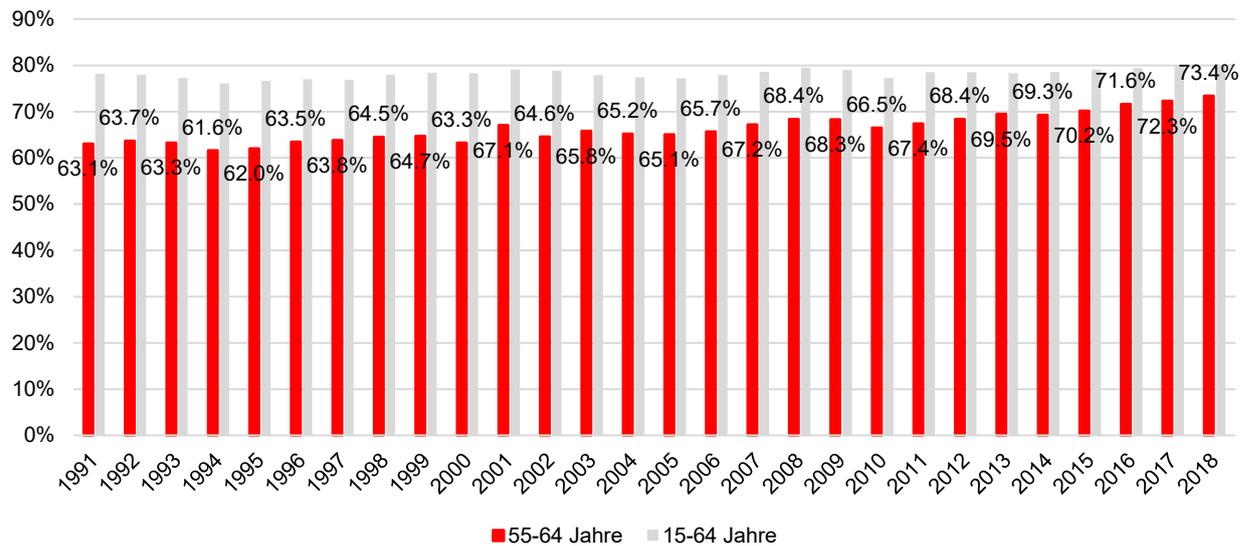
VZ 1990: 1990 -1999; VZ 2000: 2000 - 2009; VZ 2010: 2010 – 2013; Pooling: 2014 – 2018. Quelle: SECO

**Grafik 4: Anteil der über 50-Jährigen an der Gesamtarbeitslosenzahl (2018)**



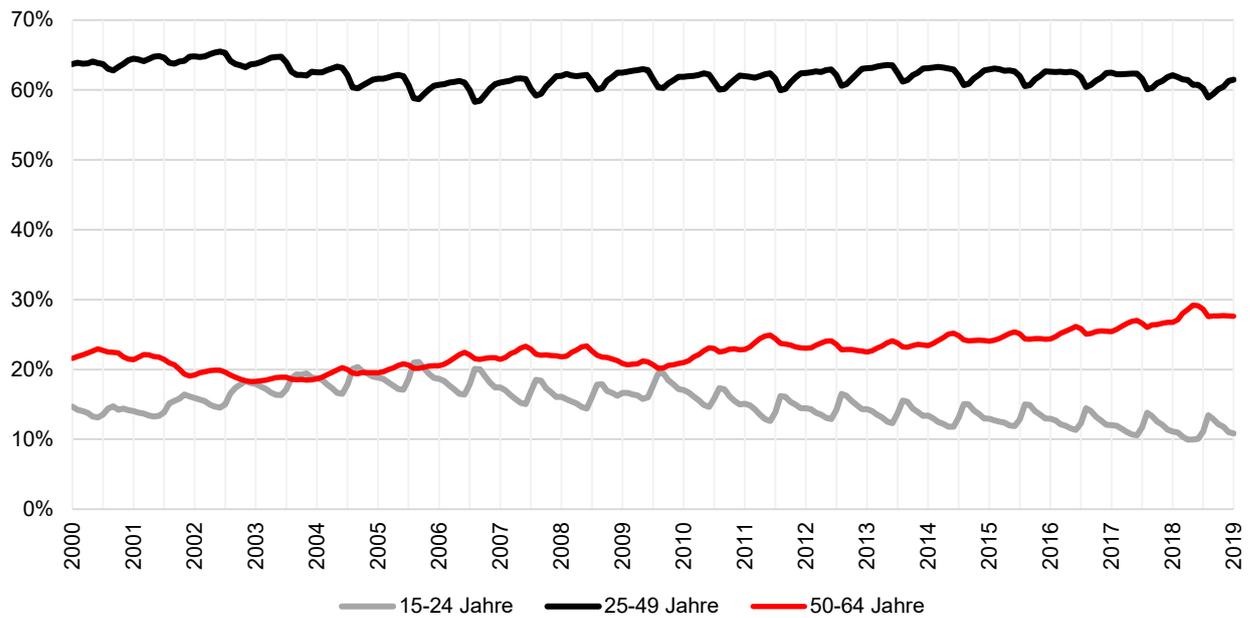
Quelle: SECO

**Grafik 5: Entwicklung der Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen**



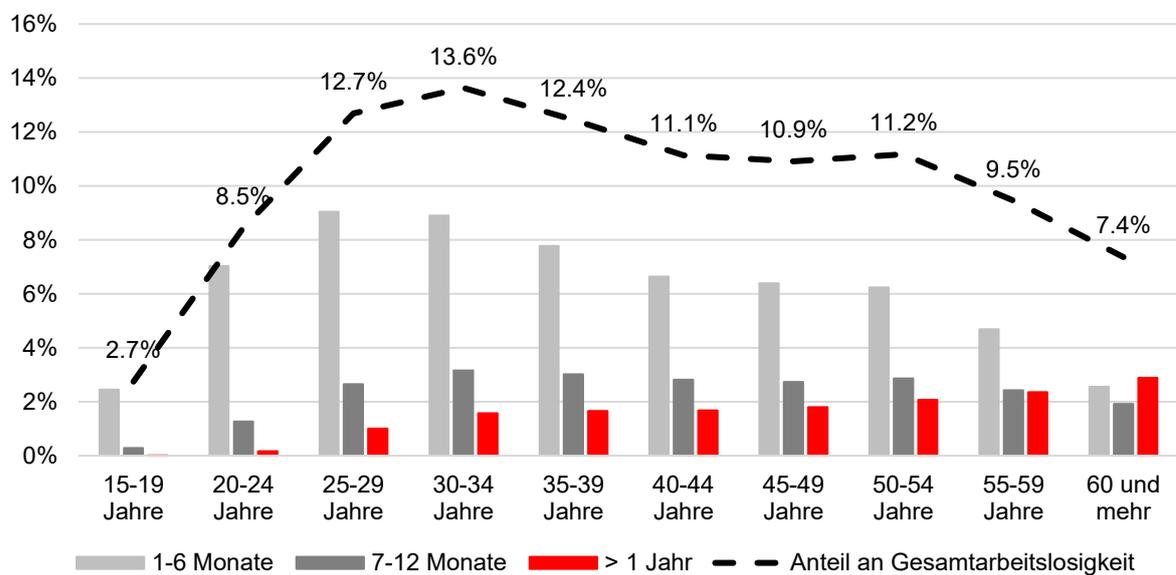
Quelle: SAKE (Schnittwerte 2. Quartal)

**Grafik 6: Anteil der Arbeitslosen nach Altersgruppe am Total der Arbeitslosen**



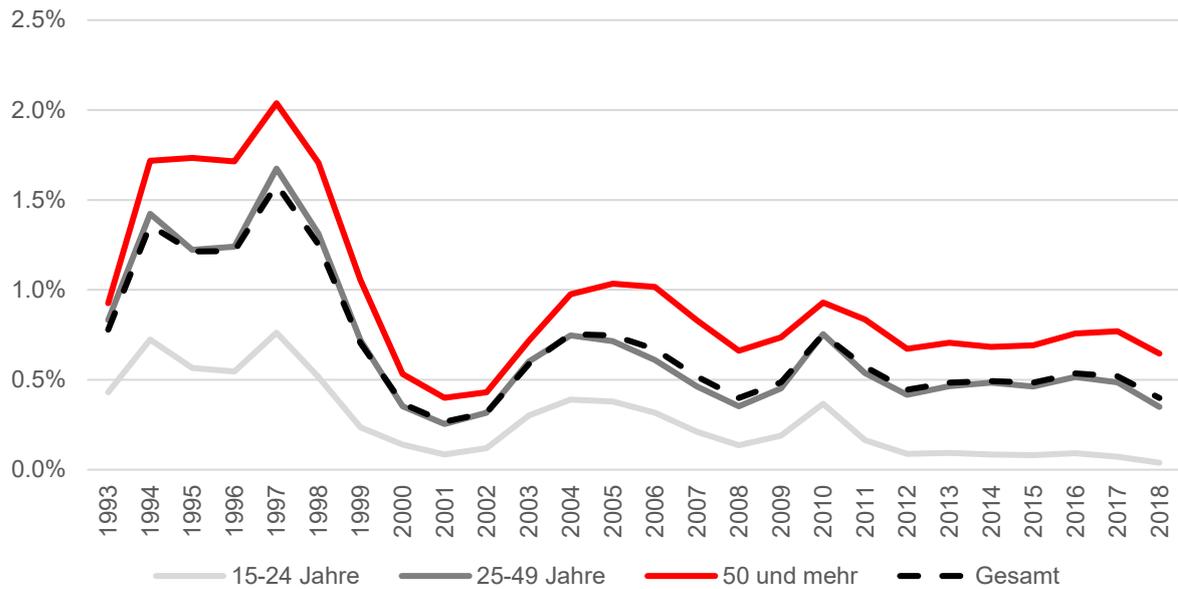
Quelle: SECO

**Grafik 7: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersklasse (2018)**



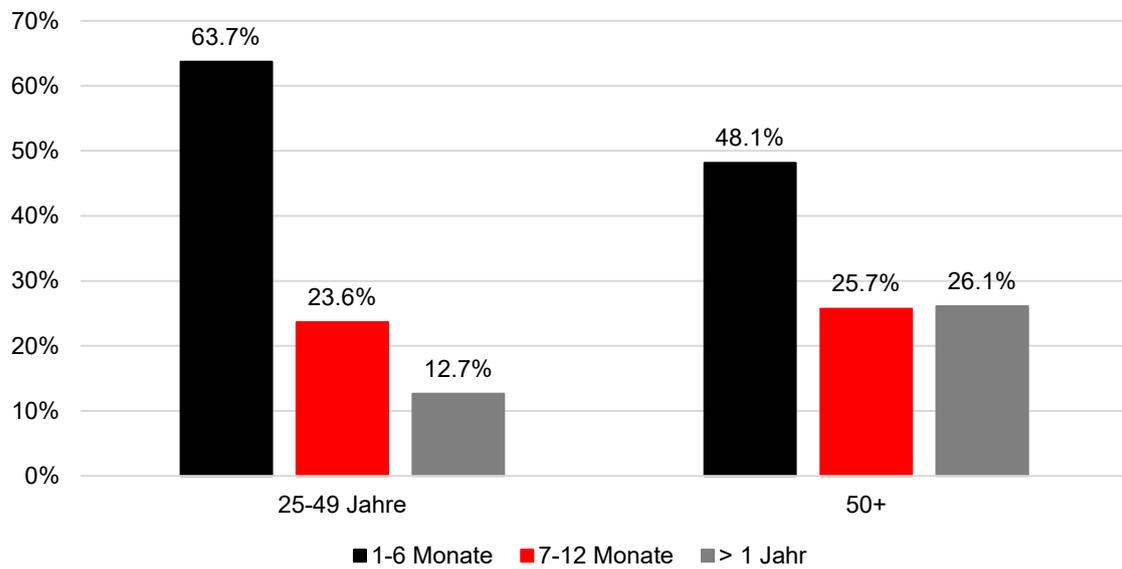
Quelle: SECO

**Grafik 8: Zeitreihe Langzeitarbeitslosenquote nach Altersgruppe (2018)**



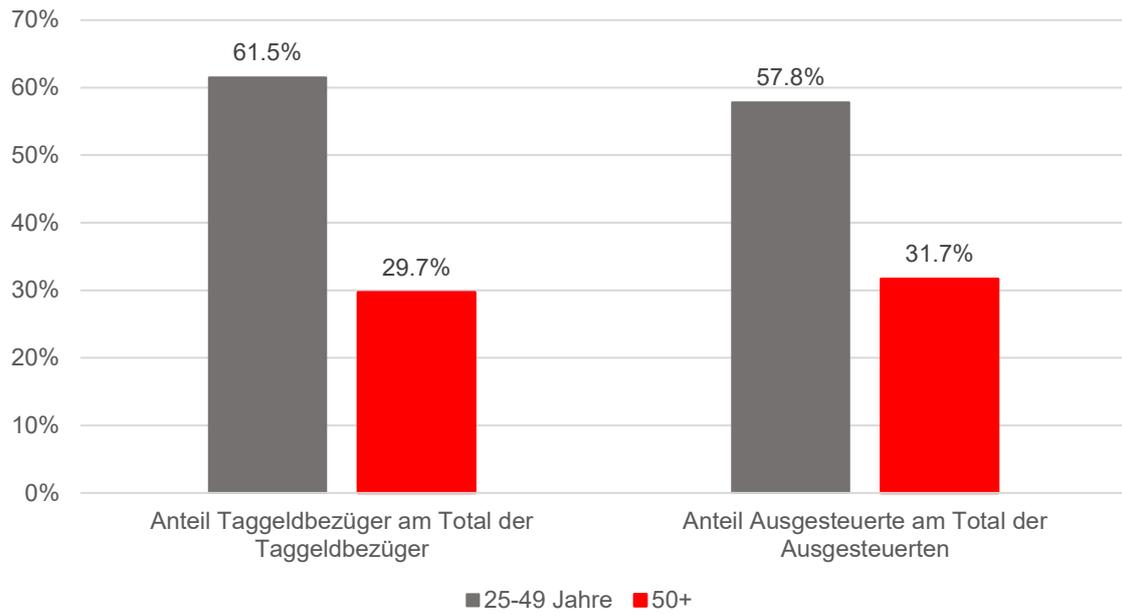
Quelle: SECO

**Grafik 9: Arbeitslosenanteil nach Dauer innerhalb der Altersgruppen (2018)**



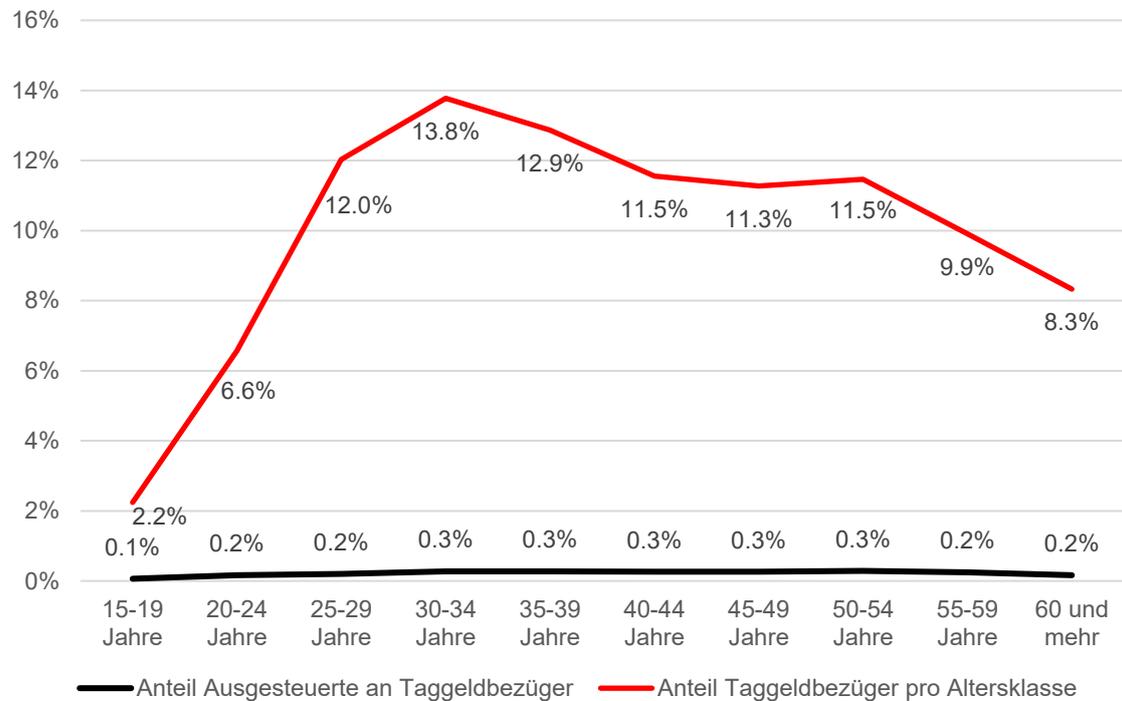
Quelle: SECO

**Grafik 10: Taggeldbezüger und Ausgesteuerte nach Altersgruppe (2018)**



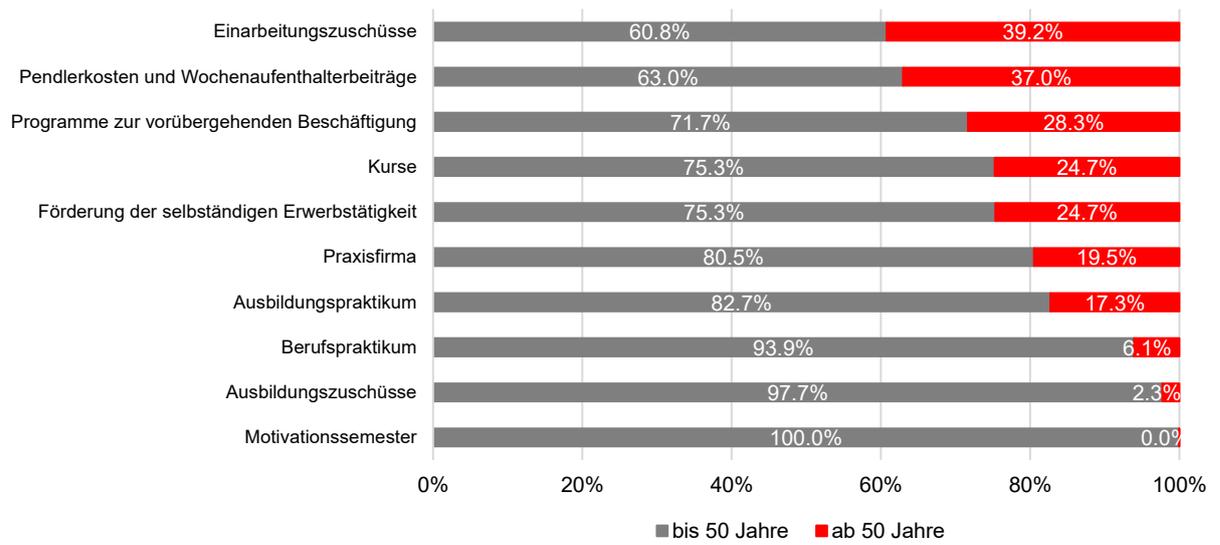
Quelle: SECO

**Grafik 11: Anteil Taggeldbezüger und Anteil Ausgesteuerte an Taggeldbezüger nach Altersklassen (2018)**



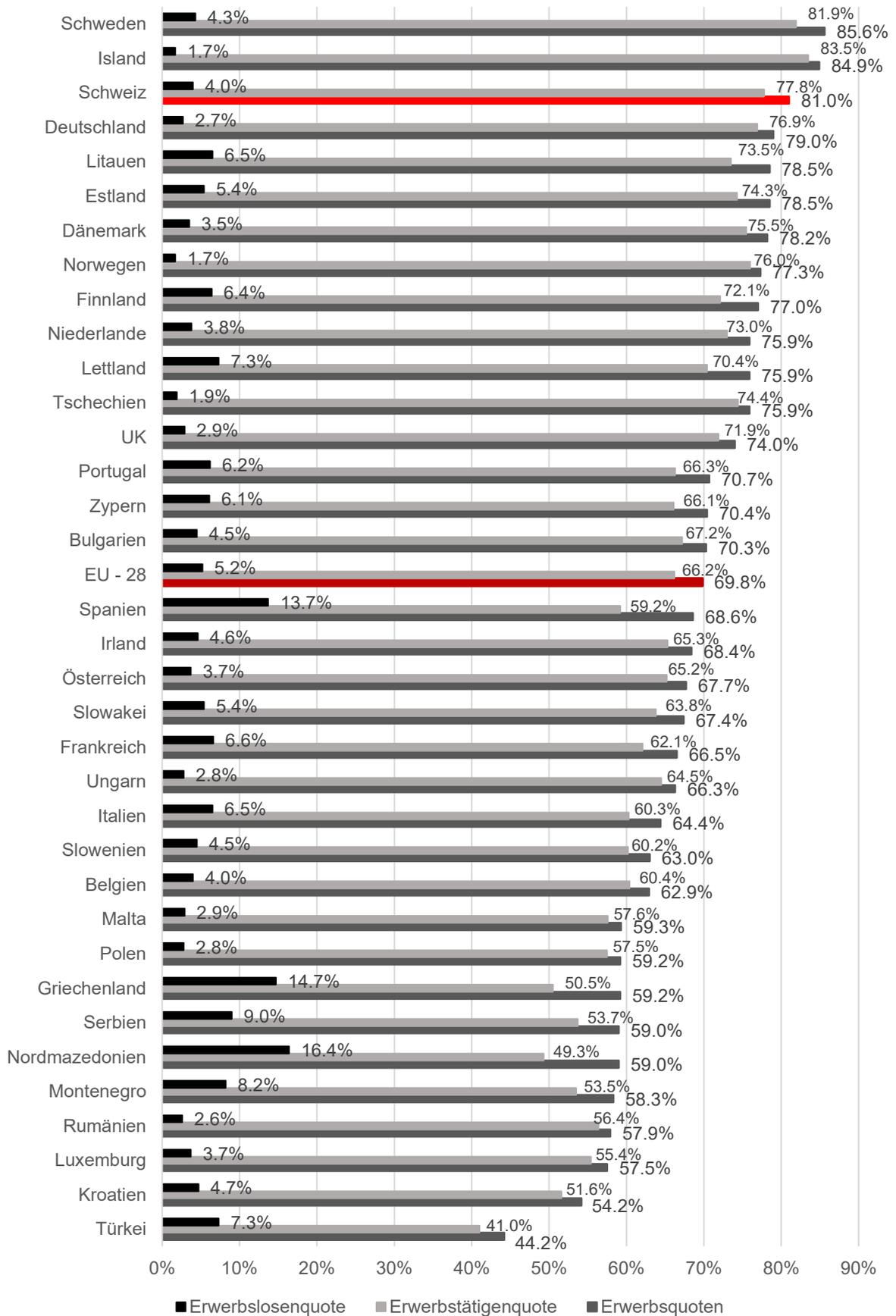
Quelle: SECO

**Grafik 12: Anteil der Besuche von AMM nach Altersgruppe (2018)**



Quelle: SECO

**Grafik 13: Arbeitsmarktindikatoren für die Altersklasse der 50 bis 64-Jährigen (2018)**



Quelle: Eurostat



## Anhang II: Frequently Asked Questions (FAQ)

1. *Worin liegt der Unterschied zwischen den Arbeitslosenzahlen des SECO und den Erwerbslosenzahlen des BFS gemäss ILO (Internationale Arbeitsorganisation)?..* 19
2. *Sind neue Massnahmen für über 50-jährige Arbeitslose vorgesehen? Sollte angesichts der demografischen Entwicklung und ihrer Auswirkung auf den Arbeitsmarkt eine Beschäftigungsoffensive für Arbeitslose über 50 Jahren ergriffen werden?* ..... 19
3. *Mit welchen Anreizen können die Arbeitgeber motiviert werden, ihre offenen Stellen mit älteren Arbeitnehmenden zu besetzen? Wie kann die Privatwirtschaft in die Pflicht genommen werden?* ..... 20
4. *Wäre es nicht sinnvoll einen Anreiz für die Unternehmen zu schaffen, in dem die Beiträge der beruflichen Vorsorge (2. Säule) für Personen über 50 Jahre reduziert werden?* ..... 21
5. *Wieso gibt es keinen besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende? ....* 21
6. *Wie ist die Erhöhung des Rentenalters mit den Schwierigkeiten der 50+ bei der Stellensuche zu vereinbaren?* ..... 22

1. *Worin liegt der Unterschied zwischen den Arbeitslosenzahlen des SECO und den Erwerbslosenzahlen des BFS gemäss ILO (Internationale Arbeitsorganisation)?*

Die Arbeitslosenstatistik des SECO und die Erwerbslosenstatistik des BFS zeigen sich ergänzende Aspekte der Erwerbslosigkeit und erfüllen verschiedene Funktionen auf der Basis unterschiedlicher Rechtsgrundlagen.

Die monatlich publizierten Arbeitslosenzahlen des SECO beruhen auf eine Vollerhebung der beim RAV registrierten Arbeitslosen. Diese eignen sich für die frühzeitige Konjunktur- und die regionale Arbeitsmarktbeobachtung. Sie erlauben detaillierte Auswertungen zum Beispiel nach Branchen, Berufen oder Gemeinden. So ist beispielsweise die Darstellung der Arbeitslosenquoten nach Berufsarten, welche für die Umsetzung der Stellenmeldepflicht relevant sind, nur mit der Arbeitslosenstatistik des SECO möglich.

Die Erwerbslosenstatistik des BFS gemäss ILO ist umfassender definiert, da sie auch die Erwerbslosigkeit ausserhalb der Arbeitslosenversicherung abbildet. Sie beruht auf telefonische Befragung und eignet sich besonders für internationale Vergleiche, da sie nach international harmonisierten Standards erhoben wird. Da die Erwerbslosenzahlen aufgrund einer Stichprobe ermittelt werden (30'000 Personen pro Quartal), sind detaillierte Auswertungen nach bestimmten Merkmalen nur eingeschränkt möglich.

Beide Statistiken ergänzen sich in ihrer Aussage und ergeben gemeinsam ein umfassendes Bild der Arbeitsmarktsituation in der Schweiz.

2. *Sind neue Massnahmen für über 50-jährige Arbeitslose vorgesehen? Sollte angesichts der demografischen Entwicklung und ihrer Auswirkung auf den Arbeitsmarkt eine Beschäftigungsoffensive für Arbeitslose über 50 Jahren ergriffen werden?*

Die Förderung der Erwerbsintegration älterer Arbeitnehmender liegt auch im Fokus der Fachkräftepolitik. Demografisch bedingt nimmt der Anteil der älteren Arbeitnehmenden an der Erwerbsbevölkerung zu und ihr Qualifikationsniveau steigt stetig an, was ihre Relevanz zur Deckung der hohen Fachkräftenachfrage zusätzlich erhöht. Im Kontext der Fachkräftepolitik verfolgt der Bundesrat daher das Ziel, für die richtigen Rahmenbedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus zu sorgen und dadurch die im Inland verfügbaren Fachkräftepotenziale weitestgehend zu erschliessen.

Da es für ältere Stellensuchende oft schwierig ist, eine neue Stelle zu finden hat der Bundesrat am 15. Mai 2019 beschlossen mit gezielten Massnahmen im Bereich der Vermittlung sowie der Aus- und Weiterbildung die Konkurrenzfähigkeit dieser Personen im Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Wiedereingliederung zu erleichtern. Der Bundesrat ist auch der Meinung, dass ausgesteuerte Personen über 60 Jahre, die keine Stelle mehr finden, eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten sollten.

#### Zusätzliche Massnahmen

Berufsbildung:

- *Berufsabschluss für Erwachsenen – Anrechnung von Bildungsleistungen:* Der Bund hat 2018 einen neuen Leitfaden zur Berufsbildung veröffentlicht. Kantone und Organisationen der Arbeitswelt verfügen damit über gemeinsame Richtlinien für eine schweizweite Umsetzung der Anrechnungen. In einem auf 5 Jahre angelegten Projekt unterstützt der Bund mit 3,2 Mio. CHF den Aufbau der notwendigen Strukturen in den Kantonen.

- *Kostenlose Standortbestimmungen, Potenzialanalysen und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40:* finanzielle Unterstützung seitens Bund für Kantone im Umfang von insgesamt 36,9 Mio. CHF, um 2020 - 2021 Pilotprojekte durchzuführen und anschliessend Programme zu entwickeln, die 2024 in den Kantonen umgesetzt werden.

Arbeitslosenversicherung:

- *Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende:* mit einem 3-jährigen Impulsprogramm (2020-2022) unterstützt der Bund mit insgesamt 187.5 Mio. CHF den Auf- und Ausbau der Kompetenzen und Angebote der Vollzugsorgane in den Kantonen für schwer vermittelbare Stellensuchende, insbesondere ältere Personen.
- *Erleichterter Zugang für ältere ausgesteuerte Personen zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen:* im Rahmen eines Pilotversuchs wird eine Anpassung des AVIG geprüft, so dass ältere ausgesteuerte Personen auch nach der Aussteuerung an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen der ALV teilnehmen können. Heute gilt für alle Ausgesteuerten nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug eine 2-jährige Wartefrist für die Teilnahme an AMM unter Mitfinanzierung der ALV.

Soziale Absicherung nach Aussteuerung:

*Überbrückungsleistungen für ausgesteuerte Arbeitslose über 60:* Ein ungewollter frühzeitiger Altersrücktritt kann die wirtschaftliche Situation erheblich verschlechtern, schmälert die Rente und erhöht damit auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Betroffenen später zusätzlich zur AHV-Rente auf Ergänzungsleistungen angewiesen sind. Um einem sozialen Abstieg von Personen, die ab dem 60. Altersjahr in der ALV ausgesteuert werden, entgegenzuwirken und einen Sozialhilfebezug zu verhindern, sollen für die ausgesteuerten Personen ab dem 60. Altersjahr Überbrückungsleistungen eingeführt werden. Diese sollen sicherstellen, dass der Existenzbedarf in der Zeit zwischen Aussteuerung und Pensionierung ohne Rückgriff auf die Sozialhilfe gewährleistet ist. Die Überbrückungsleistungen sind Bedarfsleistungen, die sich sehr eng an die Ergänzungsleistungen anlehnen. Die Gesetzesgrundlage ist in Bearbeitung..<sup>19</sup>

3. *Mit welchen Anreizen können die Arbeitgeber motiviert werden, ihre offenen Stellen mit älteren Arbeitnehmenden zu besetzen? Wie kann die Privatwirtschaft in die Pflicht genommen werden?*

Bevor Anreize gesetzt werden können, müssen die Unternehmen sowie die gesamte Bevölkerung sensibilisiert werden. Das Ausmass der demografischen Alterung sowie die daraus folgenden Konsequenzen für den Schweizer Arbeitsmarkt sind noch nicht allen bewusst. Ältere Arbeitskräfte leisten einen wichtigen Beitrag zur Deckung der wachsenden Fachkräftenachfrage in der Schweiz. Die Privatwirtschaft ist auf sie angewiesen zumal unsere Nachbarländer eine ähnliche demografische Entwicklung aufweisen und auf die eigenen verfügbaren Arbeitskräfte angewiesen sind. Nichtsdestotrotz bestehen ungerechtfertigte Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmenden und insbesondere Arbeitslose in Bezug auf Gesundheit, Flexibilität, Produktivität, Lernfähigkeit oder Motivation. Diese gilt es mittels angemessener Sensibilisierung zu widerlegen und bestehende Vorurteile abzubauen, damit Stellensuchende einen raschen Wiedereinstig schaffen.

---

<sup>19</sup> vgl. Gemeinsame Schlussklärung und weitere Dokumente auf [www.fachkraefte-schweiz.ch](http://www.fachkraefte-schweiz.ch) > 50+ > Beispiele > [Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende](#)

Die Sensibilisierung in Bezug auf das Potenzial älterer Arbeitnehmender ist daher auch ein Bestandteil der Fachkräftepolitik und der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmenden. In den jeweiligen Begleitgruppen sind die Sozialpartner inkl. Gewerbe- und Arbeitgeberverband vertreten und werden entsprechend mit der Thematik auf breiter Ebene sensibilisiert

4. *Wäre es nicht sinnvoll einen Anreiz für die Unternehmen zu schaffen, in dem die Beiträge der beruflichen Vorsorge (2. Säule) für Personen über 50 Jahre reduziert werden?*

Die Staffelung der Altersgutschriften ist vor allem «historisch» begründet. Sie wurde eingeführt, damit ältere Versicherte bei Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) im Jahr 1985 rascher ein Altersguthaben aufbauen können – diese Überlegung spielte bei der Ausformulierung des BVG eine zentrale Rolle. Je länger das BVG in Kraft ist, desto mehr rückt dieses Argument nun aber in den Hintergrund. Dagegen treten die mit dem System der gestaffelten Lohnabgaben verbundenen negativen Anreize immer mehr in den Vordergrund. Um diesen negativen Anreizen entgegenzutreten, sah der Bundesrat in der Botschaft zur Reform der Altersvorsorge 2020 vor, die Beitragserhöhung ab 55 abzuschaffen. Damit wären die Mehrkosten ab dem Alter von 55 Jahren weggefallen und der Kostenunterschied der beruflichen Vorsorge zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten kleiner geworden. In den parlamentarischen Beratungen zur Reform der Altersvorsorge 2020 wurde dieser Vorschlag jedoch verworfen.

Die Reform der Altersvorsorge 2020 wurde letztendlich am 24. September 2017 vom Volk abgelehnt. In der Folge erteilte Bundespräsident Alain Berset (2018) den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner den Auftrag, eine Lösung für die drängendsten Probleme der zweiten Säule zu erarbeiten. Nach intensiven Verhandlungen unterbreiten der Schweizerische Arbeitgeberverband, Travail.Suisse und der Schweizerische Gewerkschaftsbund Bundesrat Berset am 2. Juli 2019 ihren Kompromissvorschlag zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG). Darin vorgesehen ist auch eine Anpassung Altersgutschriften (Lohnbeiträge) für die zweite Säule. So soll künftig für die Altersspanne 25-44 Jahren eine Altersgutschrift von 9% und ab dem Alter 45 von 14% gelten. Damit könnten die Altersgutschriften gerade der älteren Arbeitskräfte spürbar gesenkt werden. Die drei Dachverbände haben den Bundesrat gebeten, eine entsprechende Vorlage zu erarbeiten und den Gesetzgebungsprozess zu initiieren, sodass der Sozialpartnerkompromiss per 2021, spätestens per 2022, in Kraft gesetzt werden kann.

5. *Wieso gibt es keinen besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende?*

Das Risiko, bei einem Stellenabbau freigestellt zu werden, ist für ältere Arbeitnehmende gegenüber jüngeren nicht erhöht. In diesem Sinne wäre eine gesetzlich verankerte Andersbehandlung älterer Arbeitnehmenden gegenüber den übrigen Altersgruppen ungerechtfertigt.

Darüber hinaus würde sich ein verstärkter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende mit grosser Wahrscheinlichkeit negativ auf deren Arbeitsmarktchancen auswirken, zumal falsche Anreize gesetzt werden. So bestünde das Risiko, dass Arbeitnehmenden kurz vor Erreichung eines gesetzlich festgelegten Kündigungsschutzalters bewusst entlassen werden, damit die unternehmerische Handlungsfreiheit erhalten bleibt. Aus demselben Grund hätten Stellensuchende, die kurz vor diesem Alter stehen oder es schon überschritten haben, zusätzliche Mühe eine Stelle zu finden. Daher erachtet es der Bundesrat nicht als sinnvoll, Kündigungsschutzbestimmungen für ältere Arbeitnehmende zu verschärfen.

6. *Wie ist die Erhöhung des Rentenalters mit den Schwierigkeiten der 50+ bei der Stellensuche zu vereinbaren?*

Die Erhaltung oder Verbesserung von Arbeitsmöglichkeiten für ältere Personen ist das erklärte Ziel des Bundesrates. Aus diesen Gründen spricht er sich gegen eine Erhöhung des Rentenalters über 65 Jahre hinaus aus. Verschiedene Massnahmen zur Flexibilisierung des Altersrücktritts sollen aber helfen, dass der Übertritt vom Berufsleben in die Pensionierung flexibel gestaltet werden kann. Es wird Aufgabe aller Akteure (Staat, Sozialpartner) sein, den Arbeitsmarkt mittelfristig noch aufnahmefähiger für ältere Personen zu machen.

## Links

arbeit.swiss

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/fuer-die-stellensuche/50-plus.html>

SECO

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere-arbeitnehmende.html>

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/aeltere-arbeitnehmende.html>

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Aeltere-Arbeitnehmende.html>

Fachkräfte Schweiz – 50plus

<https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/50plus/>

<https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/50plus/beispiele/>

ALV | Die Voraussetzungen und Leistungen

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/informationen-fuer/kmu.html>

AVIG

<http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html>

5. Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2019.msg-id-74911.html>