



Bern, November 2014

## **Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende**

Bruno Weber-Gobet  
Leiter Bildungspolitik  
[weber@travailsuisse.ch](mailto:weber@travailsuisse.ch)

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
[info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch)  
[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Management Summary</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Ausgangspunkt und Hintergrund</b> .....	<b>4</b>
2.1 Die älteren Arbeitnehmenden im Fokus der Diskussion .....	4
2.2 Die älteren Arbeitnehmenden in der nationalen Politik.....	5
2.2.1 Bildungsgesetzgebung.....	5
2.2.2 Parlamentarische Vorstösse .....	6
2.2.3 Fachkräfteinitiative des Bundes .....	7
2.2.4 Der OECD-Bericht „Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014“ .....	7
2.3 Bildungspolitisches Defizit der aktuellen politischen Diskussion .....	8
<b>3. Bildungspolitische Herausforderungen in Bezug auf die älteren Arbeitnehmenden</b> .....	<b>8</b>
3.1 Das Risiko der Dequalifizierung .....	8
3.2 Entwertung von beruflichen Qualifikationen.....	9
3.2.1 Verlust von beruflichen Qualifikationen.....	9
3.2.2 Verhinderung der Aneignung von neuen Qualifikationen .....	10
3.2.3 Gesundheitliche Beeinträchtigungen .....	10
3.2.4 Der Mangel an altersgerechten Bildungsangeboten.....	10
3.3 Die Frage nach der Rolle der älteren Arbeitnehmenden .....	11
<b>4. Forderungen an die nationale Bildungspolitik</b> .....	<b>11</b>
4.1 Laufbahnberatung für Erwachsene in der Lebensmitte intensivieren.....	12
4.2 Eine Weiterbildungspolitik für ältere Arbeitnehmende entwickeln .....	13
4.3 Berufsabschlüsse für ältere Arbeitnehmende fördern .....	16
4.4 Wiedereinstieg optimieren durch ein übergeordnetes Konzept.....	18

# 1. Management Summary

Die Schweiz verfügt über ein effizientes und - aufs Ganze gesehen - über ein gut funktionierendes Bildungssystem. Es steht allerdings vor neuen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel verlangt, dass das Potential von inländischen Arbeitskräften besser ausgenutzt wird, auch das der älteren Arbeitnehmenden. Bisher hat diese Zielgruppe in den bildungspolitischen Diskussionen und Projekten keine oder kaum eine Rolle gespielt. Das muss sich ändern. Sollen die älteren Arbeitnehmenden vermehrt und wenn möglich bis zum Pensionierungsalter im Arbeitsmarkt bleiben und eine gewichtigere Rolle spielen, so ist alles zu unternehmen, damit sie ihre Beschäftigungsfähigkeit behalten und ausbauen können. Dies bedingt erstens, dass sie nicht mit zunehmendem Alter aufgrund von Dequalifizierung in berufliche Sackgassen geraten und trotz freien Stellen nicht angestellt werden. Zweitens müssen sie sich neue und notwendige Kompetenzen frühzeitig aneignen und sich so als wichtige Leistungsträger ausweisen und bewähren können.

Bildungspolitische Massnahmen zugunsten der älteren Arbeitnehmenden dürfen aber nicht erst bei den 50 oder 55-Jährigen ansetzen. Eine Bildungspolitik zugunsten der älteren Arbeitnehmenden darf nicht nur die Arbeitnehmenden 50+ einschliessen, sondern muss spätestens in der Mitte des Arbeitslebens beginnen, das heisst um das 40. Lebensjahr herum.

Ein wichtiges Element zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden besteht darin, die Laufbahnberatung für Erwachsene in der Lebensmitte zu intensivieren. Ein solcher Zwischenhalt schafft Überblick über die beruflichen Chancen, Risiken, Lücken und Wünsche und ermöglicht eine Bildungsplanung für die zweite Hälfte des Arbeitslebens zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit bis zum Pensionierungsalter.

Eine Weiterbildungspolitik für ältere Arbeitnehmende soll dafür besorgt sein, dass die Weiterbildung zielgruppenspezifisch erfolgt, das heisst, die Bedürfnisse und besonderen Anliegen älter werdender Arbeitnehmender müssen ernst genommen werden.

Für älter werdende Personen mit einem Qualifizierungsbedarf (Wiedereinsteiger/innen, erwachsene Berufseinsteiger/innen und Berufswechsler/innen) sind übergeordnete Konzepte zu entwickeln, die Auskunft geben über die Ziele, die umzusetzenden Massnahmen, die Finanzierung, die Organisation, die Verantwortlichkeiten und das Monitoring. Dabei muss klar rüberkommen: Erstens: Auch älter werdende Arbeitnehmende sind nicht zu alt für gezielte Bildungsmassnahmen. Und zweitens: Es lohnt sich für die Personen selber wie auch für die Wirtschaft und Gesellschaft, wenn im vorgerückten Alter noch berufliche Korrekturen vorgenommen werden.

## 2. Ausgangspunkt und Hintergrund

### 2.1 Die älteren Arbeitnehmenden im Fokus der Diskussion

Die Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden für den Arbeitsmarkt ist zu einem wichtigen Thema in der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Diskussion geworden. Dafür gibt es verschiedene Gründe:

- Im Rahmen der Diskussion um den **Fachkräftemangel** wird die Frage nach den vorhandenen freien Potentialen gestellt. Zu den Gruppen, welche mithelfen können, den Fachkräftemangel zu entschärfen, gehören auch die älteren Arbeitnehmenden. Der Bundesrat schätzt das Potential, das durch die älteren Arbeitnehmenden gegeben ist, auf rund 93'000 Vollzeitstellen<sup>1</sup>.
- In der **Migrationsdebatte** wird betont: Wenn das Arbeitskräftepotential der älteren Arbeitnehmenden voll ausgeschöpft wird, braucht es weniger Einwanderung. Das bedingt allerdings, dass die älteren Arbeitnehmenden auch jene Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) anzubieten haben, die vom Arbeitsmarkt verlangt werden.
- Angesichts der **demografischen Entwicklung** und der Erhöhung der Lebenserwartung wird darauf hingewiesen, dass die älteren Arbeitnehmenden durch einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der **Sozialversicherungen** leisten könnten. Das setzt jedoch voraus, dass die Betriebe ihre älteren Mitarbeitenden länger beschäftigen wollen.

Trotz dieser offensichtlichen Notwendigkeit, die älteren Arbeitnehmenden vermehrt im Arbeitsprozess zu halten, haben diese auf dem Arbeitsmarkt einen schweren Stand. Der grüne Nationalrat Ueli Leuenberger beschreibt dies in seiner Interpellation (14.3327) eindrücklich:

*„In der letzten Zeit häufen sich die alarmierenden Zeichen, die die Lage der über 50-jährigen, von der Arbeitswelt ausgeschlossenen Personen betreffen. Immer häufiger äussern sich Betroffene. Oft sind sie von den unzähligen erfolglosen Bewerbungen zermürbt. Mehrere Zehntausend Personen sehen sich in dieser Situation. Und es besteht die Gefahr, dass sich die Lage in den kommenden Jahren weiter verschlechtern wird. Ab 50 kann die Stellensuche sehr schwierig werden und besonders anforderungsreich sein. Das Näherrücken des Pensionsalters, höhere Lohnkosten und Vorurteile verhindern die Anstellung der Betroffenen. Auf der Internet-Seite "50+" beispielsweise kann man ergreifende Aussagen lesen. Diese Seite wurde von Menschen geschaffen, die von der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wegen ihres Alters betroffen sind, für Menschen, die dieses Los teilen.“*

Aktuell (September 2014) sind 31'386 Personen im Alter von 50 und mehr bei der Arbeitslosenkasse gemeldet. Davon zählen 9021 Personen zu den Langzeitarbeitslosen. Das sind 41,6% aller Langzeitarbeitslosen. Das ist im Vergleich zu den anderen Alterskategorien überdurchschnittlich viel. Auch bei den Ausgesteuerten sind sie übervertreten<sup>2</sup>. Diese Benachteiligung von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt wird von der Gesellschaft als **Ungerechtigkeit** und Diskriminierung empfunden, und zwar gegenüber Personen, die ein Leben lang ihre Pflichten erfüllt haben.

---

<sup>1</sup> Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht, 2013, S. 3/20.

<sup>2</sup> Ausgesteuerte als Unbekannte, Ältere Arbeitnehmende und ihre Mühen am Arbeitsmarkt, NZZ, 09.08.2014, S. 27.

Die oben aufgeführten Punkte weisen darauf hin, dass eine vermehrte und längere Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden zwar erwünscht ist, dass aber die Voraussetzungen dazu nicht erfüllt sind. Damit dies verändert werden kann, müssen die älteren Arbeitnehmenden auch erwerbstätig sein können und wollen. Dabei spielen mehrere Faktoren eine wichtige Rolle:

- **Gesundheit:** Nach wie vor erfolgt der grösste Teil der vorzeitigen Pensionierungen aus gesundheitlichen Gründen. Eine stärkere und längere Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden ist nur zu erreichen, wenn deren Gesundheit dank betrieblichem Gesundheitsmanagement und angemessener Erholung besser geschützt wird.
- **Motivation:** Gerade gut ausgebildete Arbeitnehmende verfügen heute oft über die Möglichkeit, sich vorzeitig pensionieren zu lassen, sei es über grosszügige Lösungen in der beruflichen Vorsorge oder mit privaten Mitteln. Diese Arbeitnehmenden können nur im Arbeitsprozess gehalten werden, wenn die Motivation stimmt.
- **Qualifikationen:** Nur wenn die Arbeitnehmenden dank Bildung und Weiterbildung über die notwendigen und vom Arbeitsmarkt aktuell verlangten Kompetenzen verfügen, sind sie in den Unternehmen gefragt und können damit länger als heute erwerbstätig bleiben.

Damit die älteren Arbeitnehmenden zukünftig auf dem Arbeitsmarkt jene wichtige Rolle übernehmen, die sich aufgrund von Demografie, Fachkräftemangel, Finanzierung der Sozialwerke und Migration ergibt, müssen in allen diesen Bereichen Fortschritte erzielt werden.

## 2.2 Die älteren Arbeitnehmenden in der nationalen Politik

### 2.2.1 Bildungsgesetzgebung

In der nationalen Bildungsgesetzgebung spielen die älteren Arbeitnehmenden bisher direkt keine Rolle. Weder im Berufsbildungsgesetz (BBG) noch im kürzlich verabschiedeten Weiterbildungsgesetz (WeBiG) werden sie erwähnt. Sie kommen als spezielle Zielgruppe von Bildung und Weiterbildung in der Gesetzgebung nicht vor. Entsprechend fehlen heute auch Bildungsprojekte, welche die Zielgruppe „ältere Arbeitnehmende“ im Fokus haben. Die älteren Arbeitnehmenden werden allenfalls im Begriff „lebenslanges Lernen“ mitgedacht oder in der Weiterbildungsbotschaft in wenigen Sätzen unter dem Begriff „ältere Menschen“ angesprochen<sup>3</sup> <sup>4</sup>. Dabei werden diese älteren Menschen in einem Atemzug mit Behinderten, gering qualifizierten Personen und Migrantinnen und Migranten genannt, und als ihr grösstes Problem werden die Grundkenntnisse in Informations- und Kommunikationstechnologien erwähnt. Aufgrund solcher Sätze merkt man, dass im Weiterbildungsgesetz eine ernsthafte Auseinandersetzung mit der Zielgruppe „ältere Arbeitnehmende“ fehlt.

---

<sup>3</sup> 13.038 Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung WeBiG vom 15. Mai 2013, 3740:

Integration: Eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung und die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderungen, von gering qualifizierten Personen, von Migrantinnen und Migranten, aber auch von älteren Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt setzt Weiterbildungsanstrengungen auf verschiedenen Ebenen voraus. Im Migrationsbereich stehen der Erwerb von Sprachkenntnissen und beruflicher Qualifikation, aber auch die Anrechnung bereits erworbener Bildungsleistungen und Berufserfahrungen im Vordergrund. Ebenso ist Menschen mit Behinderungen der Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen. Für die ältere Generation hat insbesondere der Erwerb von Grundkenntnissen in Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eine wichtige Bedeutung, damit sie möglichst lange im Arbeitsmarkt bleiben und später selbstständig am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann.

<sup>4</sup> Ebd. 3741: Ältere Menschen: Bis zum Alter von 54 Jahren bleiben die Teilnahmequoten relativ stabil. Danach nehmen sie ab.

## 2.2.2 Parlamentarische Vorstösse

Auch das Parlament hat sich aus bildungspolitischer Sicht bisher wenig mit den älteren Arbeitnehmenden auseinandergesetzt. Erste Vorstösse diesbezüglich wurden einerseits von SP-Nationalrätin Bea Heim<sup>5</sup> und andererseits vom CVP-Nationalrat Martin Candinas 2013 eingereicht<sup>6</sup>. Candinas forderte den Bundesrat auf, „zu prüfen, was aus bildungspolitischer Sicht unternommen werden muss, damit das Risiko von Dequalifizierungen von älteren Arbeitnehmenden minimiert wird und Weiterbildungsangebote geschaffen werden, die den Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmenden entsprechen“. Übrigens: Sowohl der Bundesrat wie auch der Nationalrat haben dieses Postulat angenommen. Man darf also gespannt sein, welche Massnahmen der Bundesrat vorschlagen wird. Frühere parlamentarische Vorstösse, die sich mit älteren Arbeitnehmenden beschäftigten, betrafen fast alle das Problem der Sozialversicherungen<sup>7 8</sup> und des Arbeitsmarktes<sup>9 10</sup>.

Und auch die neuesten Vorstösse legen das Gewicht

- auf **Probleme** wie höhere Lohnkosten und höhere Pensionskassenbeiträge<sup>11</sup> für ältere Arbeitnehmende, Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden und Diskriminierungen<sup>12</sup> bei Stellenausschreibungen
- und sehen **Lösungen** in einem besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende<sup>13</sup>, in Anreizen für Arbeitgeber, die älteren Arbeitnehmenden länger im Arbeitsprozess zu halten<sup>14</sup>, in altersunabhängigen Pensionskassenbeiträgen<sup>15</sup> und im Verbot von Diskriminierungen bei Stellenausschreibungen<sup>16</sup>.

All diese Vorschläge sind sinnvoll und können auch einen Beitrag zu einer besseren Integration von älteren Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt leisten. Trotzdem darf etwas nicht vergessen werden: Eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Integration älterer Arbeitnehmender in den Arbeitsmarkt ist und bleibt ihre Beschäftigungsfähigkeit. Diesem Thema ist daher in der ganzen Diskussion um die älteren Arbeitnehmenden vermehrt Beachtung zu schenken und Raum zu geben.

---

<sup>5</sup> 13.5223 – Fragestunde.

Herausforderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Die Schweiz braucht eine Weiterbildungspolitik, die sich der Zielgruppe "ältere Arbeitnehmende" widmet und deren Arbeitsmarktfähigkeit stärkt.

Ist der Bundesrat bereit:

1. das Berufsbildungsgesetz so zu ändern, dass Massnahmen zur Förderung der berufsorientierten Weiterbildung älterer Arbeitnehmender in Zukunft möglich sind?

2. Artikel 32 des Berufsbildungsgesetzes dahingehend zu ergänzen, dass der Bund Massnahmen unterstützt, die die Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitskräfte erhalten und verbessern?

<sup>6</sup> 13.3639 – Postulat: Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sicherstellen.

<sup>7</sup> 07.489 – Parlamentarische Initiative.

Zweite Säule. Ältere Arbeitnehmende nicht mehr benachteiligen.

<sup>8</sup> 07.425 – Parlamentarische Initiative

Berufliche Vorsorge. Lineare Altersgutschriften während der gesamten Berufstätigkeit.

<sup>9</sup> 07.3201 – Motion: Die Anstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen.

<sup>10</sup> 09.4310 – Postulat: Altersteilzeit statt Entlassungen.

<sup>11</sup> 14.3644 – Motion: Einheitssatz der Altersgutschriften im BVG.

<sup>12</sup> 14.3472 – Interpellation: Beschäftigungsoffensive statt Arbeitsmarktdiskriminierung für Menschen von mehr als 50 Jahren.

<sup>13</sup> 14.3235 – Postulat: Ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt: Chancen und Perspektiven

<sup>14</sup> 14.3227 – Interpellation: Ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt. Situation und Massnahmen nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative.

<sup>15</sup> 13.3382 – Postulat: Potenzial inländischer Arbeitskräfte besser ausschöpfen.

<sup>16</sup> 14.3472 – Interpellation: Beschäftigungsoffensive statt Arbeitsmarktdiskriminierung für Menschen von mehr als 50 Jahren.

### 2.2.3 Fachkräfteinitiative des Bundes

Gemäss dem Bericht „Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht“<sup>17</sup> besteht bei den 55- 64-jährigen Personen ein Potential von rund 93'000 zusätzlichen Fachkräften. Um dieses Potential aktivieren zu können, sieht der Bericht unter dem Titel *„Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus“* auch Massnahmen in Bezug auf die älteren Arbeitnehmenden vor. Diese drehen sich einerseits – wie nicht anders zu erwarten war - um *„Anreize zur Erwerbstätigkeit in den Systemen der Altersvorsorge“* und andererseits um die *„Förderung der Arbeitsfähigkeit und –motivation von älteren Arbeitnehmenden“*. Konkret werden in Bezug auf den zweiten Punkt Bund und Kantone aufgefordert, beispielhaft altersgerechte Arbeitsbedingungen zu fördern, die Anstrengungen zur *„Wiedereingliederung von älteren und behinderten Stellensuchenden im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und weiterer Institutionen der sozialen Sicherheit (u.a. Sozialhilfe)“* weiterzuführen wie auch zu prüfen *„wie sie die Unternehmen zum Thema Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen sensibilisieren können, und wie der Austausch von guten Praktiken gefördert werden kann“*. Obwohl der Untertitel aussagt, dass es auch um die Arbeitsfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden geht, werden diesbezüglich keine konkreten Massnahmen unterbreitet. Auch der Bericht zur Fachkräfteinitiative belegt damit deutlich, dass in Bezug auf die Frage und die Diskussion der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden in der Schweizer Politik ein Manko, oder – wie es Bundesrat Schneider-Ammann auf eine Frage von NR Bea Heim sagt – ein „Nachholbedarf“ besteht.

### 2.2.4 Der OECD-Bericht „Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014“

Im Oktober 2014 hat die die OECD in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und dem Bundesamt für Sozialversicherungen BSV einen Bericht zur *„Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz – Bessere Arbeit im Alter“*<sup>18</sup> herausgegeben. Der Bericht hält zum einen fest, dass sich die Schweiz „im Hinblick auf die durchschnittliche Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Spitzengruppe der OECD-Länder“<sup>19</sup> befindet. Bei *„den 60-64-Jährigen, den Frauen und Personen ohne Hochschulabschluss ist die Schweiz“* aber *„schon nicht mehr bei den Besten“*<sup>20</sup>. Es sei deshalb eine *„Gesamtstrategie“* erforderlich, *„um allen Arbeitnehmenden bessere Angebote und Anreize zur Weiterarbeit zu bieten“*<sup>21</sup>. Der 203-seitige Bericht kommt dabei auf wenigen Seiten<sup>22</sup> auch auf die Bildung zu reden. Dabei stellt er fest, dass niedrigqualifizierte ältere Personen kaum Zugang zur Bildung haben, wobei die Frauen noch schlechter dastehen als die Männer. Diese Feststellung führt nun allerdings nicht zur Entwicklung einer Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende, sondern allein zur Aussage, dass in Bezug auf die Finanzierung der Bildung *„auf lange Sicht ein neuer Weg für eine Verteilung des Risikos dieser Investition zwischen Einzelpersonen, Unternehmen und Staat gefunden werden muss“*<sup>23</sup>.

<sup>17</sup> Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, Fachkräfteinitiative – Situations-analyse und Massnahmenbericht, 2013, S.17.

<sup>18</sup> <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/37006.pdf>

<sup>19</sup> Ebd. S.13

<sup>20</sup> Ebd.

<sup>21</sup> Ebd.

<sup>22</sup> Ebd. S.162-168.

<sup>23</sup> Ebd. S.168.

### **2.3 Bildungspolitisches Defizit der aktuellen politischen Diskussion**

Wir sehen, dass sich die Politik bereits in vielfältiger Weise mit verschiedenen Faktoren auseinandersetzt, die für die längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmenden relevant sind. Eine Dimension wird aber unseres Erachtens zu wenig diskutiert. Denn auch wenn alle möglichen Erschwernisse für die älteren Arbeitnehmenden abgebaut sind, eine Stelle behält oder erhält ein älterer Arbeitnehmender nur, wenn er oder sie über die notwendigen und vom Arbeitsmarkt verlangten Kompetenzen verfügt. Was dies bedeutet, wird in der Politik kaum diskutiert, geschweige denn konkretisiert. Wir stellen also fest, dass die aktuelle politische Diskussion bildungspolitisch defizitär ist. Deshalb beschäftigen sich die folgenden Überlegungen mit der Frage, was die nationale Bildungspolitik zur vermehrten und längeren Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden beitragen kann.

Das Ziel lässt sich daher folgendermassen formulieren:

- Die folgenden Überlegungen zeigen generell, was die nationale Bildungspolitik zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden beitragen kann.
- Im Speziellen weisen sie auf das Risiko der Dequalifizierungen hin und formulieren Massnahmen gegen Dequalifizierungen und benennt Strategien der Neuqualifizierung im Verlaufe des Arbeitslebens.
- Dabei werden aktuelle Instrumente der gegenwärtigen Bildungspolitik bewertet und neue Instrumente vorgeschlagen.
- Es geht dabei weniger um kurzfristige Massnahmen zur Lösung einer aktuellen Problemlage, sondern um die Entwicklung einer mittel- und langfristigen nationalen Bildungspolitik, welche die älteren Arbeitnehmenden von Anfang an ins bildungspolitische Denken miteinschliesst.

## **3. Bildungspolitische Herausforderungen in Bezug auf die älteren Arbeitnehmenden**

Aus bildungspolitischer Sicht lassen sich drei Herausforderungen in Bezug auf die älteren Arbeitnehmenden benennen. Das Risiko der Dequalifizierung (Punkt 3.1) wiegt dabei am schwersten. Aber auch den beiden anderen Themen ist Beachtung zu schenken, der Frage nach den altersgerechten Bildungsangeboten (Punkt 3.2) wie auch der Frage nach der neuen Rolle der älteren Arbeitnehmenden (Punkt 3.3).

### **3.1 Das Risiko der Dequalifizierung**

Unter Dequalifizierungen<sup>24</sup> verstehen wir Prozesse,

- a. durch die berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmenden entwertet werden (vgl. 3.1.1) oder
- b. durch welche Arbeitnehmende berufliche Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) verlieren (vgl. 3.1.2) oder
- c. durch welche Arbeitnehmende daran gehindert werden, sich notwendige Kompetenzen anzueignen (vgl. 3.1.3) oder

---

<sup>24</sup> Vgl. dazu François Höpflinger, Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, 2013, S. 22.

- d. durch welche Arbeitnehmende ihre Leistungen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht mehr in genügendem Masse erbringen können (vgl. 3.1.4).<sup>25</sup>

### 3.2 Entwertung von beruflichen Qualifikationen

Für Arbeitnehmende besteht das Risiko, dass ihre beruflichen Qualifikationen im Verlaufe des Berufslebens entwertet werden können. Das kann dadurch geschehen,

- dass ein erlernter Beruf wegfällt,
- die bisher ausgeführten Tätigkeiten von Maschinen oder Automaten übernommen oder ins Ausland verlegt werden,
- ein Beruf sich so tiefgreifend verändert, dass zu seiner Ausübung die alten Kompetenzen nicht mehr gebraucht werden, sondern neue nötig sind oder
- das Produktionskonzept oder die Organisationsstrukturen in einem Betrieb so verändert werden, dass es bestimmte Qualifikationen nicht mehr braucht.

In all diesen Fällen bedeutet es für die Arbeitnehmenden, dass sie ihren erlernten und ausgeübten Beruf nicht mehr verrichten können, weil ihre vorhandenen Qualifikationen nicht mehr nachgefragt und gebraucht werden. Für ältere Arbeitnehmende ist dies doppelt schwer, da Umschulungen sich ab einem bestimmten Alter in einem Betrieb nicht mehr gleich rechnen wie bei jüngeren. So kann es dann bald in einem Betrieb einmal heissen: „Wir planen unsere Zukunft nicht mehr mit Ihnen.“ Und bei Neubewerbungen steht man mit den alten, entwerteten Qualifikationen auch hinten an.

#### 3.2.1 Verlust von beruflichen Qualifikationen

Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) gehen schnell verloren, wenn sie nicht regelmässig gebraucht werden. Mit diesem Schicksal haben einmal Personen zu kämpfen, welche für einige Zeit aus dem Berufsleben ausscheiden und Entwicklungen verpassen. Für sie stellt sich die Frage, ob und wie es ihnen wieder gelingt, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Ferner betrifft der Verlust von beruflichen Qualifikationen auch Personen, welche den eigenen erlernten Beruf verlassen und in ein neues Berufsfeld einsteigen. Eine Rückkehr in den eigenen Beruf wird mit jedem Jahr schwieriger. Schliesslich betrifft der Verlust von Qualifikationen auch Berufsleute, die eine stark eingeschränkte oder sehr spezialisierte Arbeitstätigkeit ausführen. Sie sind dann vielleicht in ihrem Bereich stark und geschätzt, tragen aber das Risiko, dass sie nicht mehr breit einsetzbar und versetzbar sind.

Bei wenig qualifizierten Personen besteht durch stark eingeschränkte Tätigkeiten sogar die Gefahr, dass sie Einbrüche bei den Grundkompetenzen erleiden, dass sie zum Beispiel immer schlechter lesen und rechnen können und den Zugang zu den neuen Grundkompetenzen (ICT) nicht finden. Bei gut qualifizierten Personen mit einem starken Zug zu sehr spezialisierten Tätigkeiten liegt die Gefahrenlage anders. Vor allem wenn ihre Spezialisierung betriebsspezifisch ist, bestehen für sie Gefahren bei betrieblichen Veränderungen. Hochproblematisch wird es dann, wenn als Folge der

---

<sup>25</sup> Auf eine fünfte Form der Dequalifizierung gehen wir hier nicht ein. Es betrifft die Nicht-Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, die zum Teil dazu führen, dass gut- und hochqualifizierte ausländische Arbeitnehmende in der Schweiz ihren Beruf nicht ausüben können. Bsp. Augenoptiker.

Spezialisierung bestimmte Kompetenzbereiche aus dem Kompetenzbogen (Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen, Selbstkompetenzen, Methodenkompetenzen) verkümmern. Dann kann man unbe­merkt in eine Sackgasse geraten, aus der man sich als älterer Arbeitnehmender kaum mehr heraus­arbeiten kann.

### **3.2.2 Verhinderung der Aneignung von neuen Qualifikationen**

Dequalifizierungen können auch passieren, wenn einem – aus welchen Gründen auch immer – der Zugang zur Aneignung von neuen Qualifikationen verwehrt bleibt. Man bleibt damit stehen und ver­liert den Anschluss an jene, welche sich durch die Aneignung neuer Qualifikationen weiterentwickeln und vorwärtsbewegen. Diesbezüglich in Gefahr stehen vor allem gering qualifizierte Personen. Ihnen stehen vielfach weniger finanzielle, zeitliche, organisatorische und persönliche Ressourcen zur Verfügung, um den Zugang zu neuen Qualifikationen zu finden. Oftmals ist ihr Arbeitsplatz auch weniger dazu geeignet, über den informellen Weg sich neue Qualifikationen anzueignen. Schliess­lich erhalten sie auch durch ihr berufliches Umfeld weniger Unterstützung und Förderung. Vom letz­ten Punkt betroffen sind auch die älteren Arbeitnehmenden, wobei „in nicht wenigen Unterneh­men..., beginnend mit der Altersgruppe von 40-45 Jahren, die Möglichkeiten für betriebliche Weiter­bildung stark eingeschränkt“ werden<sup>26</sup> und auch in verschiedenen Kantonen die Unterstützung mit Ausbildungsbeiträgen an eine Alterslimite von 35 Jahren geknüpft ist.

Dequalifizierungen können auch die Folge davon sein, wenn die Qualität der Bildung mangelhaft ist. Man hat dann zwar an einem Bildungsprozess teilgenommen, das Ergebnis ist aber ungenügend. Man verfügt dann trotz Ausbildung nicht über die notwendigen und möglichen Qualifikationen. Ver­hindert wurde dann zwar nicht der Zugang zur Bildung, aber der Zugang zu den notwendigen und möglichen Qualifikationen. Das kann sich dann sehr schnell am Arbeitsplatz rächen.

### **3.2.3 Gesundheitliche Beeinträchtigungen**

Dequalifizierungen können auch durch gesundheitliche Beeinträchtigungen eintreten. Diese können körperlich oder psychisch bedingt sein und durch eine Überbelastung (Abnützung, Überbeanspru­chung oder Überforderung) ausgelöst werden. Je länger eine Überbelastung besteht, umso mehr steigt das Risiko, durch gesundheitliche Probleme die geforderten Leistungen nicht mehr voll erbrin­gen und damit den erlernten oder ausgeübten Beruf nicht mehr verrichten zu können.

### **3.2.4 Der Mangel an altersgerechten Bildungsangeboten**

Arbeitnehmende in der zweiten Hälfte ihres Arbeitslebens nehmen nicht mit den gleichen Vorausset­zungen an Bildungsveranstaltungen teil wie die jüngeren Arbeitnehmenden. Sie bringen mehr beruf­liche Erfahrungen in die Bildung mit. Diese müssen berücksichtigt werden. Oftmals müssen sie nicht wie die Jüngeren Neues dazulernen, sondern sie müssen oft umlernen, Altes überlernen. Auch die Motivation ändert sich mit dem zunehmenden Alter. Nicht mehr die vertikale Karriere steht unbedingt

---

<sup>26</sup> Bruch Heike, Kunze Florian, Böhm Stephan, Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Ma­nagement des demografischen Wandels, Wiesbaden 2010, S. 61.

im Vordergrund, sondern eher eine zweite Karriere, die man zwar auch mit beruflichen Herausforderungen verbindet, die aber besser mit den persönlichen Bedürfnissen vereinbart werden können. All dies bedeutet, dass in Bezug auf Bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmende nach 40, 50 oder 60 eine andere Didaktik und Methodik angewendet werden muss, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Wie sieht aber eine solche Didaktik und Methodik aus?

### **3.3 Die Frage nach der Rolle der älteren Arbeitnehmenden**

Die älteren Arbeitnehmenden bekommen aufgrund der demografischen Entwicklung eine grössere Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt. Im Verhältnis zu allen Arbeitnehmenden gibt es immer mehr ältere Arbeitnehmende, die dadurch auch einen wachsenden Anteil am Bruttosozialprodukt erarbeiten. Das aktuelle Verständnis der älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt braucht deshalb eine Korrektur. Heute wird vor allem darauf gesetzt, dass Innovationen über die Anstellung von jüngeren Arbeitnehmenden bewältigt werden können. In Zukunft wird die Wirtschaft sich überlegen müssen, wie mit und dank den älteren Arbeitnehmenden Innovationen möglich werden. Sparen bei den Bildungsinvestitionen in Bezug auf die Arbeitnehmenden ab 40 ist nicht mehr der vielversprechende Weg. Und von Betrieben unterstützte Frühpensionierungen, die vor allem in Grossbetrieben gang und gäbe sind, liegen aus Sicht der demografischen Entwicklung je länger je mehr schräg in der Landschaft. Was hat nun die nationale Bildungspolitik zu tun, um die angesprochenen Herausforderungen bewältigen zu können?

## **4. Forderungen an die nationale Bildungspolitik**

Die älteren Arbeitnehmenden werden wichtiger. Ihr Potential muss besser ausgenützt werden. Dazu gibt es drei Stossrichtungen: Um das Potential der älteren Arbeitnehmenden besser ausschöpfen zu können, muss die Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden grundsätzlich erhöht werden. Zudem sollten die älteren Arbeitnehmenden nicht frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, durch Krankheit oder Invalidität, durch Aussteuerung oder Frühpensionierung. Schliesslich sollten sie ihre neue Rolle besser wahrnehmen können. Für alle drei Stossrichtungen ist die Bildung bedeutsam, das heisst ein Teil der Problemlösung. Die Bildung schafft eine der wichtigen Voraussetzungen für die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden. Grundsätzlich sollte die Bildungspolitik mithelfen, Dequalifizierungen vorzubeugen, Neuqualifizierungen zu ermöglichen und eine Methodik und Didaktik zu entwickeln, welche die älter werdenden Arbeitnehmenden in ihrer besonderen Situation ernstnimmt.

Ganz allgemein kann gesagt werden: Dem Risiko der Dequalifizierungen sind Arbeitnehmende weniger ausgesetzt,

- wenn sie über eine berufliche Erstausbildung verfügen<sup>27</sup>;

---

<sup>27</sup> Personen ohne beruflichen Erstabschluss unterliegen stärker der Gefahr der Dequalifizierung. Das hängt damit zusammen, dass Personen

- ohne beruflichen Erstabschluss vielfach von Weiterbildungen ausgeschlossen sind, weil diese oft als Voraussetzung eine berufliche Erstausbildung verlangen;
- mit einer beruflichem Erstabschluss eher berufliche Tätigkeiten ausführen können, die ihnen auch erlauben, am Arbeitsplatz informell zu lernen;
- mit einem beruflichen Erstabschluss im Durchschnitt mehr verdienen, so dass man sich eine Weiterbildung auch eher leisten kann.

- wenn sie sich die Lernfähigkeit erhalten und fähig bleiben umzulernen;
- wenn sie die Entwicklungen im eigenen Berufsfeld verstehen und regelmässig Qualifikationsanpassungen vornehmen und bei einem Wechsel des Berufsfeldes sogar eine Zweitausbildung machen;
- wenn sie die Qualifikationen in allen Dimensionen (Kompetenzbogen) pflegen, das heisst sich nicht einseitig spezialisieren. Wenn der Arbeitsplatz nicht alles ermöglicht, so können die im Beruf vernachlässigten Qualifikationen auch in der Sozialzeit gepflegt werden;
- wenn sie gesundheitsbewusst leben und arbeiten;
- wenn sie Neuqualifikationen anstreben. Das heisst nicht nur die eigenen Qualifikationen durch Anpassungen zu erhalten suchen, sondern sich auch neue Qualifikationen aneignen, welche ihnen vertikale oder horizontale Karrieren ermöglichen.

Angesichts dieser dargelegten Sachverhalte fordert Travail.Suisse die nationale Politik auf, folgende Massnahmen zu ergreifen:

#### **4.1 Laufbahnberatung für Erwachsene in der Lebensmitte intensivieren**

Die Berufswahl lässt sich immer weniger nur auf die Zeit des Schulabschlusses beschränken. Die Arbeitswelt und der Arbeitsmarkt, die eigene Situation wie auch die eigenen Wünsche und Bedürfnisse verändern sich im Laufe des Berufslebens. Damit Arbeitnehmende nicht durch die verschiedenen Formen der Dequalifizierungen mit zunehmendem Alter in eine Sackgasse gedrängt werden, lohnt es sich, in der Mitte des Arbeitslebens die Frage des Berufes noch einmal zu stellen: Wo stehe ich? Was möchte ich? Wo zeigen sich mir Chancen und Möglichkeiten? Wo habe ich Lücken und stecke in Prozessen der Dequalifizierung?

Nach Berufsbildungsgesetz haben die Kantone nicht nur für eine Berufs- und Studienberatung, sondern auch für eine Laufbahnberatung für Erwachsene zu sorgen (BBG Art. 51.1). Sie unterstützt die Arbeitnehmenden bei Standortbestimmungen und einer Potentialanalysen, berät sie in Sachen Weiterbildungsplanung, dem Nachholen eines Berufsabschlusses, bei einem Wiedereinstieg, bei einer Neuorientierung oder einem Berufswechsel oder beim Wunsch, sich selbständig zu machen.

In der Schweiz ist die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gut etabliert. Sie ist sich auch der aktuellen Probleme bewusst, wie zum Beispiel ein Arbeitsbuch zur Laufbahnplanung ab der Lebensmitte zeigt<sup>28</sup>. Problem ist vielmehr, dass die Laufbahnberatung in der Lebensmitte eher die Ausnahme als die Regel ist. Es gibt in der Arbeitswelt sowohl auf der Seite der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer kein allgemeines Bewusstsein, dass sich eine Laufbahnberatung in der Mitte des Arbeitslebens aufdrängt. Es gehört nicht zu unserer Arbeitskultur. Dabei gäbe es gute Gründe dafür. Angesichts der verschiedenen Risiken von Dequalifizierungen drängt sich ein Zwischenhalt zwischen dem 40. und 45 Lebensjahr auf, um schon eingetretene Dequalifizierungen aufzudecken und ihnen entgegenzutreten oder sich abzeichnenden Dequalifizierungen vorzubeugen. Zudem muss in dieser Phase auch eine mögliche zweite Karriere vorbereitet werden, die noch einmal neu Antwort gibt auf die vielfältigen eigenen und fremden Erwartungen. Diese können die eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Stärken betreffen, die sich im Verlaufe des Lebens herausgebildet haben. Sie können

---

<sup>28</sup> Regula Zellweger, Beruflich nochmals durchstarten, ask! 2014.

aber auch einen Zusammenhang haben mit der eignen Gesundheit und der physischen und psychischen Verfassung. Oder mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und den Erwartungen der Betriebe und der Branche.

Personen, die einen solchen Zwischenhalt eingeschaltet haben, sind besser vorbereitet auf die Mitarbeitergespräche. Sie können ihre Vorstellungen einbringen, sinnvolle Vorschläge machen und hilfreiche Forderungen präsentieren. Sie können anfangen, ihre Weiterbildung, Nachholbildung oder Umschulung zu planen. So können sie sich für die zweite Hälfte des Arbeitslebens neu positionieren und auch nach 50 oder 55 noch voll arbeitsmarktfähig sein.

Bildungspolitisch ist daran zu arbeiten, dass die Laufbahnberatung in der Mitte des Arbeitslebens zu einem neuen Standard wird. Die Kantone müssen Strukturen aufbauen, die mehr Beratungsgespräche für Erwachsene ermöglichen. Die Organisationen der Arbeitswelt sollen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu motivieren, diese Dienstleistungen mehr in Anspruch zu nehmen. Und der Bund solle diesbezügliche Projekte finanziell unterstützen und zugleich klar und deutlich darauf hinweisen, dass der Fachkräftemangel nur bewältigt werden kann, wenn den Arbeitnehmenden in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens mehr Interesse von den Arbeitgebern entgegengebracht wird, indem man ihnen zum Beispiel eine Laufbahnberatung ermöglicht und mithilft, das Ergebnis zielführend für die Person wie auch für den Betrieb umzusetzen. Das Weiterbildungsgesetz fordert ja die öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ zu begünstigen (WeBiG Art. 5.2). Ihnen in der Mitte des Lebens eine Laufbahnberatung zu finanzieren, wäre ein erster Beitrag, diese Gesetzesnorm im Betrieb zu konkretisieren.

#### **Forderung an die nationale Bildungspolitik**

Der Bund sorgt dafür, dass die Laufbahnberatung in der Lebensmitte (ca. Alter 40) zu einem neuen Standard wird, von dem alle Arbeitnehmenden profitieren können. Er unterstützt Massnahmen von Kantonen und Branchen, welche mithelfen, dieses Ziel zu erreichen. Falls notwendig führt er in der Weiterbildungsverordnung die Laufbahnberatung in der Lebensmitte als Kriterium für die Umsetzung von WeBiG Art. 5.2 (Begünstigung der Weiterbildung der MitarbeiterInnen) ein.

#### **4.2 Eine Weiterbildungspolitik für ältere Arbeitnehmende entwickeln**

Am 20. Juni 2014 hat das Parlament das erste eidgenössische Weiterbildungsgesetz (WeBiG) angenommen. Es soll die Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens im Bildungsraum Schweiz stärken (Art. 1.1). Weiterbildung wird dabei als nichtformale Bildung definiert und von formaler und informeller Bildung unterschieden (vgl. Art. 3). Konkret wird Weiterbildung als strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung verstanden, welche namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung vermittelt wird.

Ein zentrales Ziel, welches der Bund und die Kantone nach dem WeBiG in der Weiterbildung verfolgen soll, ist, die Voraussetzungen zu schaffen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen (vgl. Art. 4b). Gemäss Untersuchungen nehmen rund 63.1% der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an Weiterbildung teil, wobei es allerdings zwischen den Bildungsniveaus riesige Unterschiede gibt.

Obligatorische Schule	30.7%
Sekundarstufe II – Berufliche Grundbildung	59.7%
Sekundarstufe II - Allgemeinbildung	67.9%
Tertiärstufe – Höhere Berufsbildung	79.3%
Tertiärstufe - Hochschule	79.4%

Quelle: BFS, *Lebenslanges Lernen in der Schweiz – Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011*, S. 43.

Angesichts der Situation, wie sie in der Statistik zum Ausdruck kommt, hat das Parlament richtig entschieden und einen wichtigen Schwerpunkt der Tätigkeit von Bund und Kantonen im Bereich der Weiterbildung bei den geringqualifizierten Personen angesetzt. Ihre Weiterbildungsbeteiligung liegt ja tief unter derjenigen der anderen Bildungsniveaus.<sup>29</sup>

Durch Weiterbildung soll dabei ihre Arbeitsmarktfähigkeit verbessert werden (vgl. Art. 3c). Dazu sind oftmals erst die Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung und am lebenslangen Lernen zu schaffen, das heisst die Grundkompetenzen (Kenntnisse, Fähigkeiten) wie „a. Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache; b. Grundkenntnisse der Mathematik; c. Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien“ (Art. 13.1) zu vermitteln. Dieser Logik entsprechend ist auch der „Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener“ Teil des Weiterbildungsgesetzes geworden. (vgl. Art. 13 -16). In diesen Kapiteln verpflichten sich Bund und Kantone, sich dafür einzusetzen, Erwachsenen den Erwerb und den Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen (vgl. Art. 14.1).

Das WeBiG ist erst kürzlich verabschiedet worden. Es dauert also noch einige Zeit, bis die in diesem Gesetz definierten Normen ihre erhoffte Wirkung erzielen können. Trotzdem ist Travail.Suisse froh, dass endlich nach langen Jahren des politischen Drucks die Schweiz über ein Weiterbildungsgesetz verfügt, das eine koordinierte und zielgerichtete Weiterbildungspolitik ermöglicht, ohne allerdings die wichtigen Freiräume im Weiterbildungsbereich gross einzuschränken.

Bewertet man dieses Gesetz aus der Perspektive der „älteren Arbeitnehmenden“, so ist folgendes zu bemerken:

Das Gesetz selber erwähnt die älteren Arbeitnehmenden nicht als spezielle Zielgruppe. Sie schliesst sie allerdings auch nicht – zum Beispiel durch eine Altersbeschränkung – aus. Zudem ist sich das Gesetz bewusst, dass bei den Arbeitnehmenden Dequalifizierungen bei den Grundkompetenzen geschehen können und fördert daher nicht nur den Erwerb, sondern auch den *Erhalt* von Grundkompetenzen. In dieser Hinsicht kann das Weiterbildungsgesetz mithelfen, Dequalifizierungen im Bereich der Grundkompetenzen vorzubeugen und die Berufsbefähigung der älteren Arbeitnehmenden erhalten.

Allerdings ist es angesichts anderer Dequalifizierungsgefahren angebracht, wenn die älteren Arbeitnehmenden eine bewusste Zielgruppe der nationalen Weiterbildungspolitik werden. In einem 2014 veröffentlichten Bericht zum Thema „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen der Schweiz“<sup>30</sup> wird erwähnt, dass „praktisch alle Unternehmen (99%), welche berufliche Weiterbildungsangebote unterstützen“ angeben, „ungeachtet ihrer Grösse ..., ihr Weiterbildungsangebot eingeschränkt zu haben.“

<sup>29</sup> Vgl. auch OECD, *Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz – Bessere Arbeit im Alter*, 2014, S. 163f.

<sup>30</sup> BFS 2014, S. 30.

*In allen Wirtschaftsabschnitten liegt der Anteil der Unternehmen, die ihr Weiterbildungsangebot eingeschränkt haben gut über 90% (G2.3.1). 48% der weiterbildungsaktiven Unternehmen geben als Alternativstrategie zur Erhaltung des Humankapitals über Weiterbildung an, Personal mit den benötigten Qualifikationen einzustellen“.*

Aufgrund des befürchteten Fachkräftemangels ist diese Strategie natürlich verheerend. Sie besagt letztlich, dass die eigenen Mitarbeitenden bildungsmässig vernachlässigt und Innovationen über Neuanstellungen bewältigt werden. Mittel- und längerfristig werden damit langgediente, vielfach ältere Mitarbeitende dequalifiziert und damit überflüssig, weil sie nicht mehr genügend kompetent sind. Gerade dieser Prozess zeigt, dass das Problem der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt nicht nur von zu hohen Pensionskassenbeiträgen, Diskriminierungen und Vorurteilen abhängt, sondern von Entscheidungen in Bezug auf die Bildung und deshalb auch von der Bildung her bewältigt werden muss.

*Übrigens, die SVP, die ihre Masseneinwanderungsinitiative gerade auch mit den Stimmen älterer Arbeitnehmenden durchgebracht hat, hat mit 90% das Weiterbildungsgesetz abgelehnt. Sie hat damit gezeigt, dass ihr die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden in der Schweiz kein Anliegen ist.*

Was hat die Bildungspolitik konkret zu tun?

(Erstens) Die Bildungspolitik hat die älteren Arbeitnehmenden bewusst zu einer Zielgruppe der Weiterbildungspolitik zu machen. Dazu drängt sich eine Gesetzesänderung auf. Travail.Suisse schlägt vor, dass im Berufsbildungsgesetz unter dem Titel „Berufsorientierte Weiterbildung“ der Artikel 32 BBG (Massnahmen des Bundes) durch den Abschnitt 2c ergänzt wird:

Art. 32 Massnahmen des Bundes

1 Der Bund fördert die berufsorientierte Weiterbildung.

2 Er unterstützt insbesondere Angebote und **Massnahmen**, die darauf ausgerichtet sind:

a. Personen bei Strukturveränderungen in der Berufswelt den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen;

b. Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen,

**c. (neu) die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden zu erhalten und zu verbessern.**

Eine solche Gesetzesänderung ist nötig. Sie zeigt auf, dass diese Zielgruppe in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnt und schafft die gesetzlichen Voraussetzungen für Bildungsinitiativen bei den verschiedenen Akteuren. Dass in bildungspolitischer Hinsicht in Bezug auf diese Frage nichts gemacht wurde, hängt auch damit zusammen, dass in Gesetzestexten die älteren Arbeitnehmenden schlicht und einfach fehlen.

(Zweitens) Die Bildungspolitik hat die Erforschung und Vermittlung von Best-Practice-Modellen für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden über 40 anzustossen. Diese Best-Practice-Modelle sollen beispielsweise zeigen, wie die älteren Arbeitnehmenden ihre neue Rolle besser wahrnehmen können, wie zum Beispiel ihre langjährigen beruflichen Erfahrungen nicht zum Hindernis von Innovationen, sondern gerade zur Basis von Innovationen werden können. Ebenso müssen sie aufzeigen,

wie Weiterbildung bei Arbeitnehmenden ab 40, 50 oder 60 „funktioniert“, das heisst wie eine die Didaktik und Methodik für dieses Zielpublikum aussehen soll (vgl. 4.2).

(Drittens) Der Bund hat die Möglichkeit, Leading Houses für bestimmte Berufsbildungsthemen auszuscheiden und zu finanzieren. Grundsätzlich dienen die Leading Houses *„der nachhaltigen Entwicklung der Berufsbildungsforschung in der Schweiz. Jedes Leading House ist als Kompetenznetzwerk mit einem oder mehreren Lehrstühlen an Schweizer Hochschulen verbunden und in einer Leistungsvereinbarung mit dem SBFJ definiert.“*<sup>31</sup> Die gegenwärtige Diskussion legt es nahe, ein Leading House im Zusammenhang mit dem Thema „Berufsbildung und Weiterbildung für Erwachsene“ aufzubauen, wobei ein wichtiges Unterthema die älter werdenden Arbeitnehmenden sein sollen.

#### **Forderung an die nationale Bildungspolitik**

Die nationale Bildungspolitik entwickelt eine Weiterbildungspolitik für ältere Arbeitnehmende. Dazu schafft sie sich die notwendige gesetzliche Finanzierungsgrundlage, fördert und vermittelt Best-Practice-Modelle und baut ein Leading House zum Thema „Berufsbildung und Weiterbildung für Erwachsene“ auf, das sich auch mit den älteren Arbeitnehmenden beschäftigt.

### **4.3 Berufsabschlüsse für ältere Arbeitnehmende fördern**

„Erwachsene ohne Abschluss werden auf dem Arbeitsmarkt vermehrt zu einer Risikogruppe.“<sup>32</sup> Diese Aussage gilt für alle Arbeitnehmenden, auch für die älteren<sup>33</sup>. Die schweizerische Bildungspolitik hat in den letzten Jahren zwei Projekte zum Thema „Berufsabschlüsse“ gestartet.

Das eine Projekt hat als Zielgruppe die Jugendlichen bis zu 25 Jahren. Bund, Kantone und die Spitzenverbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervverbände haben sich 2006 in einem Commitment zusammengeschlossen und sich darauf geeinigt, bis ins Jahr 2015 die Abschlussquote der unter 25-jährigen Personen auf Sekundarstufe II von 90 auf 95 Prozent zu erhöhen<sup>34</sup>. Dazu haben sie unter Leitung der EDK ein Projekt ins Leben gerufen, das mit Geldern der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 des Berufsbildungsgesetzes BBG mitfinanziert wurde<sup>35</sup>. 2015 soll es ausgewertet und das Ziel auch weiterhin verfolgt werden<sup>36</sup>.

Eine zweite Initiative wurde an der Lehrstellenkonferenz 2012 gestartet. Es geht um das Thema „Berufseinstieg und Berufswechsel für Erwachsene“. Zielpublikum sind hier Erwachsene ab 25 Jahren. Gegenwärtig liegt ein Bericht<sup>37</sup> des Eidgenössischen Departments für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF vor, der bestehende Angebote beschreibt und Empfehlungen für die Weiterentwicklung gibt. Verpflichtungen sind mit diesem Bericht allerdings nicht verbunden<sup>38</sup>.

<sup>31</sup> <http://www.sbfj.admin.ch/berufsbildung/01528/01529/index.html?lang=de>

<sup>32</sup> EDK, Leitlinien zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II, 2006. <http://edudoc.ch/record/24718/files/nst6B13.pdf?ln=deversion=1>

<sup>33</sup> Von den 35'564 erwerbslosen Person 50+ verfügen rund ein Drittel (11'594) über keinen Sek-II-Abschluss oder Tertiärababschluss (Zahlen Januar 2014).

<sup>34</sup> EDK, Leitlinien zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II, 2006. <http://edudoc.ch/record/24718/files/nst6B13.pdf?ln=deversion=1>

<sup>35</sup> Schlussbericht

<sup>36</sup> [http://edudoc.ch/record/96061/files/erklaerung\\_30052011\\_d.pdf](http://edudoc.ch/record/96061/files/erklaerung_30052011_d.pdf)

<sup>37</sup> Eidgenössischen Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene – Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung, Juni 2014. [http://www.sbfj.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de&download=NHZLp-Zeg7t.Inp6i0NTU042i2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCEdn18fGym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbfj.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de&download=NHZLp-Zeg7t.Inp6i0NTU042i2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCEdn18fGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--)

<sup>38</sup> Ebd. S. 39

Der Bericht hält zurecht fest, dass die gesetzlichen Grundlagen für eine Nachqualifizierung Erwachsener an sich bestehen, dass aber das vorhandene Potential zu wenig ausgenützt wird. Vier hauptsächliche Wege stehen Erwachsenen für eine berufliche Nachqualifizierung auf der Sekundarstufe II offen: eine reguläre berufliche Grundbildung, eine verkürzte berufliche Grundbildung, eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren und eine Validierung der Bildungsleistungen. Zudem existiert in der Uhrenindustrie noch eine modulare Ausbildung, bei der es keine Abschlussprüfung mehr gibt, sondern die Addition bestandener Modulprüfungen zum EFZ führt<sup>39</sup>.

Warum diese Wege insgesamt aber zu wenig ausgenützt werden, hängt insbesondere auch mit einem Informationsmanko der Zielgruppe zusammen. Aber auch die Finanzierungsprobleme sind nicht gelöst. So bestehen in vielen Kantonen zum Beispiel noch Alterslimiten bei den Ausbildungsbeiträgen. Das zeigt, dass der Gedanke des lebenslangen Lernens noch nicht überall angekommen ist. Wer eine Alterslimite von 35 Jahren festlegt, schliesst die über 35-jährigen, die eine Nachqualifizierung anstreben, von Stipendienleistungen aus.

Beide Projekte wurden von Travail.Suisse begrüsst und auch durch unsere Mitarbeit unterstützt. Was das zweite Projekt betrifft, so ist die Bewertung durch Travail.Suisse in den Bericht selber eingeflossen. Unsere Hauptkritik bezieht sich darauf, dass die Initiative „Berufseinstieg und Berufswechsel für Erwachsene“ (gegenwärtig) nicht vorsieht, die Berufsabschlüsse der Erwachsenen aktiv zu fördern. Aus Sicht von Travail.Suisse wäre es aber zielführend, wenn - wie beim ersten Projekt - ein Commitment unter den Verbundpartnern verabschiedet würde, welches Auskunft gibt über die „gemeinsamen Ziele, die umzusetzenden Massnahmen, die Finanzierung, die Organisation, die Verantwortlichkeiten und das Monitoring“ .

Unter der Perspektive der älteren Arbeitnehmenden ist zum Thema „Abschlüsse fördern“ folgendes zu ergänzen:

Wenn man wirklich – wie die Fachkräfteinitiative vorsieht – mehr ältere Arbeitnehmende länger im Arbeitsmarkt halten möchte, so müssen die Berufsabschlüsse Erwachsener wirklich gefördert werden, und zwar nicht nur der 25 bis 40-Jährigen, sondern auch und gerade bei der Altersgruppe 40+. Da braucht es aber ein grosses Umdenken, weil gerade diese Altersgruppe in der bildungspolitischen Diskussion weitgehend ausgeblendet wird. Diese Altersgruppe spielt bei der Bewältigung des Fachkräftemangels aber in naher Zukunft eine zentrale Rolle. In wenigen Jahren bilden sie jene Altersgruppe, welche den Fachkräftemangel zu einem wichtigen Teil stemmen muss. Dazu sollten die Arbeitnehmenden ab 40, 50 oder 60 auch die notwendigen Kompetenzen haben und diese auch auf dem Arbeitsmarkt mit einem anerkannten Berufsabschluss dokumentieren können.

Die Gründe für das Nachholen eines Berufsabschlusses können unterschiedlich sein. Personen ohne beruflichen Erstabschluss schaffen sich für die zweite Hälfte ihres Arbeitslebens eine bessere Position auf dem Arbeitsmarkt. Diejenigen, welche im Verlaufe ihres Berufslebens das Berufsfeld geändert haben, ergänzen und dokumentieren mit einem neuerlichen Berufsabschluss ihre Kompetenzen im neuen Beruf(sfeld). Personen, die in ihrem Beruf durch wirtschaftliche oder persönliche Gründe in eine Sackgasse geraten sind, orientieren sich neu und schulen sich um.

---

<sup>39</sup> Bericht S. 55.

#### **Forderung an die nationale Bildungspolitik**

Die Verbundpartner der Berufsbildung erarbeiten unter dem Lead des Bundes ein Commitment zur Berufsbildung für Erwachsene mit Schwerpunkt 40+. Das Commitment gibt Auskunft über die gemeinsamen Ziele, die umzusetzenden Massnahmen, deren Finanzierung (inkl. Stipendien) sowie die Organisation, die Verantwortlichkeiten und das Monitoring. Der Bund stellt für die Förderung der Berufsabschlüsse von Erwachsenen jährlich 80 Mio. zur Verfügung (siehe Positionspapier Travail.Suisse zu Berufsabschlüssen von Erwachsenen).

#### **4.4 Wiedereinstieg optimieren durch ein übergeordnetes Konzept**

Personen, die zum Beispiel aus familiären Gründen für einige Zeit aus dem Arbeitsleben ausscheiden, gelangen in einen Prozess der Dequalifizierung (vgl. 3.1.2). Berufliche Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten gehen ja schnell verloren, wenn sie nicht regelmässig gebraucht werden. Bei einem geplanten Wiedereinstieg kann man daher nicht einfach dort weitermachen, wo man aufgehört hat. Oder man gestaltet den Wiedereinstieg so, dass das Verlorene aufgearbeitet wird.

Travail.Suisse arbeitet seit Jahren am Thema „Wiedereinstieg“. Obwohl das Berufsbildungsgesetz klar ausformuliert, dass der Bund Angebote unterstützt, die darauf „ausgerichtet sind, ... Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen“ (BBG Art. 32.2b), hat bisher der Bund jegliche Unterstützung verweigert. Jetzt ist es Zeit, dass hier eine Veränderung geschieht, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Ausnützung des Potentials an Frauen für den Arbeitsmarkt im Allgemeinen, sondern im Hinblick darauf, dass Personen, denen der Wiedereinstieg auf einem höheren Niveau gelingt, auch über eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Alter verfügen. Ständerat Konrad Graber CVP<sup>40</sup> betont zurecht, dass der Bund in Bezug auf den Wiedereinstieg ein übergeordnetes Konzept braucht<sup>41</sup>, indem die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen wie auch die verschiedenen Akteure in eine Gesamtsicht integriert werden. Das Postulat wurde am 23.09.2014 vom Ständerat angenommen.

Travail.Suisse hat in einer Studie wichtige Elemente zu einer solchen Gesamtsicht zusammengetragen<sup>42</sup> und Massnahmen auch für den Bildungsbereich beschrieben, die in den Bundesratsbericht einfließen können. Wichtige Elemente dabei betreffen die Ausgestaltung der Kurse<sup>43</sup>, Stipendiengesetzgebung<sup>44</sup>, die Schaffung von Praktika<sup>45</sup> und die Finanzierung über Bildungsgutscheine<sup>46</sup>.

#### **Forderung an die nationale Bildungspolitik**

Der Bund schafft ein übergeordnetes Konzept zum Thema „Wiedereinstieg“, das die notwendigen Bildungsmassnahmen und deren Umsetzung zusammen mit den Verbundpartnern der Berufsbildung, den Akteuren der Weiterbildung und der Sozialpolitik beschreibt.

<sup>40</sup> 14.3451 – Postulat: Konzept zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen.

<sup>41</sup> <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Das-ungenutzte-Potenzial-der-Muetter/story/16492484>

<sup>42</sup> Travail.Suisse, Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden, Bern Februar 2013.

<sup>43</sup> Ebd. S. 15.

<sup>44</sup> Ebd. S. 21.

<sup>45</sup> Ebd. S. 22.

<sup>46</sup> Ebd. S. 24.