Besserer Kündigungsschutz für ältere MitarbeiterInnen

Wenn man als 50plus seinen Job verliert, wird es schwierig auf dem Arbeitsmarkt. Viele ältere Arbeitnehmer finden trotz intensiver Suche und guter Qualifikation oft keine neue Anstellung.

Die Lage der älteren Arbeitnehmenden hat sich in der Schweiz verschlechtert. Sie haben grössere Schwierigkeiten nach einem Arbeitsplatzverlust wieder eine Stelle zu finden. Teilweise mit fadenscheinigen Begründungen. Wer zusätzlich noch gesundheitliche Probleme oder gewisse Defizite in der Ausbildung hat, braucht ziemlich viel Glück, um eine neue Stelle zu finden. Gleichzeitig ist es heutzutage wesentlich schwieriger, sich über eine Frühpensionierung oder eine IV-Rente aus dieser misslichen Lage zu retten.

Die wichtigsten Ursachen sind die Vorurteile gegenüber älteren Berufstätigen sowie die geringere Zurückhaltung in gewissen Firmen, älteren MitarbeiterInnen zu kündigen. Dazu kommen Leistungsverlechterungen in den Pensionskassen (höhere Rentenalter und weniger Geld für Frühpensionierungen) und eine restriktiveren Rentenpraxis bei der IV. Für die Arbeitnehmenden ist es schwieriger geworden, diese „Notausgänge“ bei Problemen im Job zu nutzen. Die Zahl der frühpensionierten Männer beispielsweise ging in den letzten Jahren spürbar zurück. Derweil die Erwerbslosenquote stieg. Die Folge sind viel höhere Langzeitarbeitslosigkeit. Finden sie keine neue Stelle landen die Betroffenen immer häufiger in der Sozialhilfe.

Die Lage der älteren Arbeitnehmenden muss besser werden. Der SGB fordert deshalb:

- Langjährige Mitarbeitende über 50 Jahre müssen im Obligationenrecht besonders gegen Kündigungen geschützt werden. Der Erfahrungen mit analogen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen sind positiv. Dieser Kündigungsschutz gibt auch den Arbeitgebern einen Anreiz, besser zum Personal zu schauen (Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz).
- Es braucht mehr Branchenlösungen mit Frühpensionierungen wie im Baugewerbe.
- Ältere Arbeitslose müssen bessere Chancen haben, wieder eine Stelle zu finden. Die RAV müssen die eingeführte Stellenmeldepflicht besser zur Vermittlung nutzen.
- Arbeitnehmende (und Arbeitslose) sollen das Recht auf eine berufliche Standortbestimmung bzw. Laufbahnberatung erhalten (z.B. ab 45 Jahren). In Bezug auf Aus- und Weiterbildung sollen sie auf mehr Unterstützung zählen können, z.B. über zusätzliche Angebote und Informationsmassnahmen in den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen GAV. Bund und Kantone müssen den Zugang zu EFZ erleichtern („Validation des aquis“).
- Besserer Schutz gegen Diskriminierungen, z.B. in Form eines Diskriminierungsverbots wie es von der OECD vorgeschlagen wurde.
- Ältere Arbeitnehmende brauchen eine bessere soziale Absicherung bei Erwerbslosigkeit. Für Ausgesteuerte soll der Bund eine Überbrückungsrente einführen. Die Erfahrungen mit der Rentepont im Kt. VD sind sehr positiv. (SGB).

VPOD Schweiz, 3.5.2019.

VPOD Schweiz > Kündigungsschutz. VPOD Schweiz, 2019-05-03