



**Interpellation der SP-Fraktion
betreffend Arbeitslos und 50 Plus**

(Vorlage Nr. 2538.1 – 14990)

Antwort des Regierungsrats
vom 12. Januar 2016

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die SP-Fraktion reichte am 20. Juli 2015 eine Interpellation «betreffend Arbeitslos und 50 Plus» ein. Diese wurde am 27. August 2015 vom Kantonsrat dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

Der Regierungsrat beantwortet die gestellten Fragen wie folgt:

1. Beantwortung der Fragen

1. Wie schätzt die Zuger Regierung die Situation und ihre Auswirkungen ein?

Vorab gilt es zu verdeutlichen, dass sich die einführenden Bemerkungen der Interpellant in schwergewichtig um die Thematik der Personen, die älter als 45 Jahre sind und deren Sozialhilfeabhängigkeit drehen. Diese Fakten, nämlich dass die Zahl der Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger in der Alterskategorie von 46–64 Jahre am stärksten zugenommen habe und, wer bei der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert sei, bei der Sozialhilfe lande und länger von der Sozialhilfe abhängig sei, werden auch durch die neuste Sozialhilfestatistik 2014¹ des Bundesamts für Statistik im Grundsatz bestätigt. Diese Entwicklungen gilt es ernst zu nehmen und im Auge zu behalten.

Da die Fragen der Interpellation sich auf die Erwerbslosigkeit und mögliche Massnahmen zu deren Vermeidung fokussieren, seien hier noch einige Daten zur Arbeitslosigkeit älterer Personen (50 plus) im Kanton Zug dargestellt (Quelle: SECO Arbeitslosenstatistik):

Anzahl Stellensuchende (STES) Kanton Zug

Alter STES	Okt 00	Okt 05	Okt 10	Okt 11	Okt 12	Okt 13	Okt 14	Okt 15
Total aller STES	977	2'627	2'380	1'951	2'169	2'366	2'403	2'551
50-65 Jahre	326	659	674	554	627	735	773	811
Anteil 50+ in %	33,4%	25,1%	28,3%	28,4%	28,9%	31,1%	32,2%	31,8%

¹ Schweizerische Sozialhilfestatistik 2014: Nationale Resultate, publiziert am 21.12.2015;
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/00/new/nip_detail.html?gnplD=2015-206

Anzahl Arbeitslose (AL) Kanton Zug

Alter AL	Okt 00	Okt 05	Okt 10	Okt 11	Okt 12	Okt 13	Okt 14	Okt 15
Total aller AL	551	1'709	1'374	1'151	1'222	1'384	1'368	1'498
50-65 Jahre	169	402	336	308	318	403	412	424
Anteil 50+ in %	30,7%	23,5%	24,5%	26,8%	26,0%	29,1%	30,1%	28,3%

Anzahl Langzeitarbeitslose (L-AL) Kanton Zug

Alter L-AL	Okt 00	Okt 05	Okt 10	Okt 11	Okt 12	Okt 13	Okt 14	Okt 15
Total aller L-AL	98	361	281	173	126	175	174	181
50-65 Jahre	49	142	122	83	55	80	95	86
Anteil 50+ in %	50,0%	39,3%	43,4%	48,0%	43,7%	45,7%	54,6%	47,5%

Anzahl ausgesteuerte Personen / Personen über 50 Jahre Kanton Zug

Anzahl Aussteuerungen	Nov 14	Dez 14	Jan 15	Feb 15	Mrz 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15
Total	26	46	33	26	35	38	34	46	47	34	33	43	24
50-65 Jahre	7	17	12	9	12	18	12	17	19	8	7	15	12
Anteil 50+ in %	26,9%	37,0%	36,4%	34,6%	34,3%	47,4%	35,3%	37,0%	40,4%	23,5%	21,2%	34,9%	50,0%

Die Situation älterer arbeitsloser Personen und die Auswirkungen deren Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit (über ein Jahr), muss aufmerksam verfolgt werden. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist ein soziales Risiko, welches durch das Sozialversicherungssystem nur bis zur Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung abgedeckt ist. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für ältere Personen, im Vergleich zu anderen Arbeitsgruppen, leicht unterdurchschnittlich. Hingegen steigt die Wahrscheinlichkeit einer Langzeitarbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter deutlich an.² Allerdings müssen nicht alle Personen, die ausgesteuert werden, auch Sozialhilfe beziehen, da ein Teil von ihnen nach der Aussteuerung wieder eine Stelle findet. Wie eine Auswertung des Bundesamtes für Statistik im Zeitraum von 2005-2013 zeigt, war ein Drittel der ausgesteuerten Personen ein Jahr nach der Aussteuerung immer noch erwerbslos. Drei Jahre nach der Aussteuerung von der Arbeitslosenversicherung waren noch 21 Prozent erwerbslos. Dieser Anteil ist bei den jüngeren Personen tiefer.

Gemäss der schweizerischen Sozialhilfestatistik (vgl. Fussnote 1) steigt das Risiko, nach der Aussteuerung auf Sozialhilfe angewiesen zu sein, für ältere Personen (46–55 und 56–64 Jahre) stärker, liegt aber immer noch am tiefsten im Vergleich aller Alterskategorien. Ein weiterer Grund für die Zunahme von älteren Sozialhilfebeziehenden liegt in der demografischen Entwicklung. Weil der Anteil älterer Personen in der Bevölkerung steigt, nimmt er auch in der Sozialhilfe zu. Im interkantonalen Vergleich weist der Kanton Zug bezüglich Sozialhilfequote die siebtiefste Quote aller Kantone aus. Laut einer Analyse des Bundesamtes für Statistik liegt das jährliche Einkommen von Haushalten mit einer ausgesteuerten Person für alle Haushalts-

² Die vom Bund finanzierte Stelle «Arbeitsmarktbeobachtung der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich», kurz AMOSA, publizierte eine Studie «Langzeitarbeitslosigkeit» 2007 (<http://www.amosa.net/projekte/langzeitarbeitslosigkeit.html>). Die wesentlichen Daten dieser Studie wurden per 2015 aktualisiert (http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/updates/05_Langzeitarbeitslosigkeit_xZQ8.pdf).

typen trotz Unterstützungsleistungen meist in den unteren Einkommensklassen. Zum finanziellen Abstieg kommen vermehrt soziale und gesundheitliche Probleme hinzu.

Für Politik und Gesellschaft besteht daher ein hohes Interesse, Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Dabei gilt es auch, Diskriminierungstendenzen gegenüber älteren Arbeitnehmenden zu bekämpfen. Im OECD-Bericht «Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz», der im Jahr 2014 erschienen ist, wird festgestellt, dass die Einstellungsrate bei den über 55-Jährigen in der Schweiz tiefer ist als im Durchschnitt der Länder des OECD-Raums. Als möglicher Grund wird die altersbedingte Diskriminierung bei der Einstellung genannt. Es existieren verschiedene, zum Teil ungerechtfertigte Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden, wie z.B. geringere Leistung und höhere Zahl Ausfalltage aus gesundheitlichen Gründen. Ältere Arbeitnehmende sind aber nicht generell weniger leistungsfähig als jüngere.

Da in den kommenden Jahren viele Arbeitnehmende der geburtenstarken Jahrgänge pensioniert werden, droht in der Schweiz ein Mangel an Arbeitskräften. Auch die immer stärker verbreitete Teilzeitarbeit und neue Regelungen aufgrund der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative könnten es den Unternehmen erschweren, genügend geeignetes Personal zu finden. Die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials ist deshalb prioritär. Auch für die Wirtschaft wäre es demnach wichtig, länger dauernde Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. vermehrt auch ältere Personen zu beschäftigen und in ihre Weiterbildung zu investieren. Damit das geschieht, müssen stereotype Vorstellungen über ältere Arbeitnehmende durch eine differenzierte Betrachtung ersetzt werden.

2. *Wie sehen die bisherigen Massnahmen aus, die die Regierung betreffend der drängenden Probleme rund um den Themenkreis «Arbeitslos mit 50 Plus» bereits veranlasst hat?*

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) kennt unter dem Titel «Spezielle Massnahmen» in Art. 65 ff. Unterstützungsmaßnahmen für Stellensuchende, welche bezugsberechtigt sind und eine erschwerte Vermittlung ausweisen. Diese werden vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), welches im Kanton Zug vom Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) geführt wird, individuell beantragt und vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) bewilligt:

- Einarbeitungszuschüsse EAZ (Art. 65 und 66 AVIG, Art. 90 AVIV) dienen namentlich und insbesondere der Arbeitsintegration von älteren Personen. Damit wird ein Anteil der Lohnkosten während maximal eines Jahres degressiv finanziert. Voraussetzung ist ein Arbeitsverhältnis, welches über ein Jahr hinaus andauert.
- Ausbildungszuschüsse AZ (Art. 66a-c AVIG, Art. 90a AVIV) können Personen an eine höchstens dreijährige Ausbildung zugesprochen werden, wenn diese mindestens 30 Jahre alt sind und über keine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen resp. im erlernten Beruf erhebliche Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden.
- Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (Art. 71a-d AVIG, Art. 95a-e AVIV) ist eine Massnahme, um administrativen Freiraum für die Planungsphase eines Projekts zur Aufnahme einer wirtschaftlich tragfähigen und dauerhaften selbstständigen Erwerbstätigkeit während einer maximalen Bezugsdauer von 90 Taggeldern zu erhalten. Darüber hinaus wird in Zug ein mehrtägiger, von der Arbeitslosenversicherung finanzierter Kurs mit Ausbildungsmodulen und Coachingmöglichkeiten durch einen professionellen Anbieter (SIGMAL AG) zur Verfügung gestellt. Diese Massnahme wird grösstenteils von Personen über 40 Jahre benutzt. Sog. private «Fachgötti» unterstützen ehrenamtlich die künftigen Selbstständigen.

gerwerbenden beim Eintritt in die Selbstständigkeit. Im Schnitt wagen 50 bis 60 Prozent der Teilnehmenden den Schritt in die Selbstständigkeit.

Gestützt auf Art. 59-64 AVIG können arbeitsmarktliche Massnahmen wie Bildungsmassnahmen (individuelle und kollektive Kurse) und Beschäftigungsmassnahmen angeboten werden. Diese werden ebenfalls von der Arbeitslosenversicherung finanziert. Im Kanton Zug sind namentlich folgende Angebote für ältere Stellensuchende zu erwähnen:

- Energy 45+: Dieses dreiwöchige Seminar mit Coachingmodulen richtet sich an über 45-jährige Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind und mindestens eine abgeschlossene Berufslehre ausweisen können. Das Zuger Angebot des VAM, durchgeführt von der Erni Associates AG, steht auch den übrigen Zentralschweizer Kantonen zur Verfügung. Gemäss SECO-Studie, durchgeführt von der Unternehmung BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG mit Basis April 2012 bis März 2013, erhöht sich für die Teilnehmenden die Wahrscheinlichkeit, zu einem Anstellungsgespräch eingeladen zu werden, um 43 Prozent.
- InnoPark Schweiz AG bietet für Hochqualifizierte und erfahrene Stellensuchende die Chance, ihr Fachwissen zur Verfügung zu stellen, ihr Know-how anzuwenden und in konkreten Projekten zu vertiefen. Eine breite Palette an betriebswirtschaftlichen und persönlichkeitsbildenden Kursen sowie ein individuelles Coaching runden das Angebot ab. InnoPark arbeitet direkt mit dem Verein für Arbeitsmarktmassnahmen VAM in Zug zusammen. Die Niederlassung in Zug bedient die ganze Zentralschweiz. 40 Prozent der Teilnehmenden treten während resp. unmittelbar nach Abschluss des Programms eine Arbeitsstelle an.
- Erstmassnahme für Kader («Kick-off Kaderseminar») ist ein zweiwöchiger Kurs über Arbeitsmarkt und Selbstreflexion, der ab Januar 2016 neu von der Interpersona GmbH für den Kanton Zug durchgeführt wird. Dieses Seminar mit Coachingmodulen steht auch den Stellensuchenden der übrigen Zentralschweizer Kantone offen. Entsprechend der Fokussierung auf die Kaderstufe sind vorwiegend erfahrene resp. ältere Personen eingeschrieben. Schon das Vorgängerprogramm wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt (> 80 Prozent Zufriedenheitsgrad). Eine unmittelbare Wirkungsmessung ist schwierig, da das Seminar ganz am Anfang der Arbeitslosigkeit stattfindet und folglich weitere Faktoren einen schnellen Stellenantritt begünstigen.
- Massentlassungen gemäss Art. 335d–g OR verlangen eine Konsultationsphase, wo sich auch das AWA per Gesetz einbringen kann. Nebst den prioritären Diskussionen um Massnahmen, eine Massentlassung verhindern zu können, stehen auch die Bemühungen und Leistungen des Unternehmens zur Abfederung der sozialen Folgen im Vordergrund. Dabei legt das AWA höchste Priorität darauf, dass das Unternehmen Dienstleistungen zur Verfügung stellt, welche eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt ermöglichen, wie frühzeitige Freistellung für einen Stellenantritt, professionelle Vermittlung, Outplacement, firmeninternes Vermittlungszentrum etc. Dies kommt insbesondere älteren Arbeitnehmenden zugute.
- Die meisten übrigen Beschäftigungsprogramme bzw. Projekte des VAM sind altersunabhängig. So befinden sich z.B. zurzeit rund 45 Prozent Personen über 50 im Stellennetz in der Halle44 des VAM für schwachqualifizierte Personen. Aufgrund der Ausgangslage ist die Quote eines Stellenantritts der Programmteilnehmenden im ersten Arbeitsmarkt von 20 bis 25 Prozent während resp. unmittelbar anschliessend an diese Programme als gut zu bezeichnen.

- Spezialberatung für ältere und schwachqualifizierte stellenlose Personen im RAV, die seit 2014 angeboten und pro Jahr von rund 40 Personen über 50 Jahren genutzt wird.

3. *Welche Massnahmen werden neu erwogen? Gibt es allenfalls innovative und griffige Ideen, die bereits diskutiert worden sind?*

Eines der regierungsrätlichen Legislaturziele lautet «Nutzung Potenzial der älteren Bevölkerung» (L 25). Eine direktionsübergreifende Projektgruppe hat ein Konzept für eine Kampagne «Alter hat Potenzial» mit dem Ziel, stereotype und negative Bilder über ältere Menschen aufzubrechen und deren Potenziale in den Vordergrund zu rücken, entwickelt. Der Regierungsrat hat diesem Konzept bereits zugestimmt. Die Kampagne wird sich einerseits an Arbeitgebende und andererseits auch an die breite Bevölkerung richten.

Der Kanton Zug bezweckt mit dieser Kampagne die Sensibilisierung der Arbeitgeberschaft, der Arbeitnehmenden sowie der Bevölkerung für die Potenziale der älteren Menschen. Die Kampagne soll über zwei Jahre, beginnend im Frühjahr 2016, dauern. Die Kampagne wird durch eine Gruppe, in welcher vier Direktionen (DBK, VD, DI, GD) mit Vertreterinnen und Vertretern von privaten Organisationen und Wirtschaftsverbänden vertreten sind, konzeptionell vertieft. Verteilt über die ganze Dauer sollen vier Foren für die breite Öffentlichkeit, Round Tables für die Stakeholders und drei Wellen mit Strassenplakaten organisiert werden. Parallel dazu wird die Neue Zuger Zeitung als Medienpartner der Kampagne regelmässig Berichte, Interviews, Artikel etc. veröffentlichen. Mit diesen gezielten Informationen sollen der Wissensstand verbessert, eine öffentliche Debatte angestossen und damit das Bewusstsein geschärft werden, dass ältere Menschen über vielfältige Fähigkeiten verfügen, die teilweise noch viel zu wenig genutzt werden resp. durch Zerrbilder verborgen bleiben. Die Kampagne wird zu Dreiviertel vom Lotteriefonds und zu einem Viertel von der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Auf Bundesebene forciert der Bundesrat die Fachkräfteinitiative, welche u.a. die Erwerbsquote der Frauen erhöhen und das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden besser ausschöpfen möchte. Auf Basis dieser Fachkräfteinitiative hat die Metropolitankonferenz Zürich, wo der Kanton Zug und alle Zuger Gemeinden Mitglied sind, ein Projekt zur besseren Umsetzung gestartet. Dieses listete rund 70 Best-Practice-Beispiele aus dem Grossraum Zürich auf, darunter auch Projekte für die bessere Integration von älteren Arbeitnehmenden. Dieses Projekt soll nun durch ein Folgeprojekt vertieft werden.

4. *Worin unterscheiden sich die Massnahmen in Zug von andern Regionen?*

Bezüglich der bereits bestehenden Massnahmen ist der Kanton Zug im schweizerischen Vergleich gut aufgestellt, da er neben dem bundesrechtlichen Massnahmen diverse eigene Massnahmen anbietet, die auch rege genutzt werden.

Bezüglich den neuen geplanten Massnahmen orientiert sich der Kanton Zug mit der oben erwähnten Kampagne an der zweijährigen Kampagne des Kantons Aargau für Stellensuchende 50plus, die im Oktober 2013 startete und von der Öffentlichkeit stark beachtet wurde. Im Gegensatz dazu will der Kanton Zug aber die ganze Bandbreite der Thematik - von der Stellensuche zur Bogenkarriere, Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit, Freiwilligenarbeit, bis hin zur gegenseitigen Unterstützung im Alter - bearbeiten. Die Verantwortlichen versprechen sich dadurch eine höhere Betroffenheit aller Gesellschaftsschichten und folglich eine höhere Wirkung, verbunden mit der Wahrscheinlichkeit, die erwähnten Zerrbilder aufzulösen.

In anderen Regionen sind ebenfalls sozialpolitische Massnahmen ergriffen worden. So richtet zum Beispiel der Kanton Waadt ausgesteuerten Arbeitslosen, die über 58 Jahre alt sind, eine Überbrückungsrente aus. Im Kanton Neuenburg übernimmt die öffentliche Hand bei der Neuanstellung einer über 50-jährigen Person den Arbeitgeberbeitrag für die berufliche Vorsorge während 12 bis 24 Monaten. Der Regierungsrat beurteilt solche ordnungspolitische Massnahmen als heikel, zumal Fehlanreize sogar zulasten der älteren Stellensuchenden nicht auszuschliessen sind. So könnten beispielsweise Entlassungen zwecks Einforderung solcher staatlicher Beihilfen provoziert werden. Zudem könnten ungleiche Spiesse zwischen konkurrierenden Unternehmen geschaffen werden.

5. *Wie gedenkt die Regierung den tendenziell steigenden Arbeitslosenzahlen der über 50-Jährigen Einhalt zu gebieten?*

Der demografisch bedingte Anstieg des prozentualen Anteils der über 50-Jährigen an den Langzeitarbeitslosen ist ein statistischer Effekt, den es zur Kenntnis zu nehmen gilt. Die übrigen Ursachen des Anstiegs sind aber im Auge zu behalten. Die unter Frage 2 und 3 beschriebenen Massnahmen decken im Wesentlichen die Bedürfnisse von älteren Stellensuchenden ab. Der Regierungsrat verspricht sich von der unter Frage 3 erwähnten Kampagne weiterführende Ideen und Erkenntnisse aller Beteiligten, um dem frühzeitigen altersbedingten Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt resp. den strukturbedingten Ursachen der erhöhten Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Stellensuchenden entgegenwirken zu können. Nebst der demografischen Entwicklung und der Ziele der Masseneinwanderungsinitiative, welche mittelfristig zu einer Verknappung der Arbeitskräfte in der Schweiz führen wird, darf der wichtigste Faktor des Arbeitsmarktes nicht vergessen werden, nämlich die nationale und internationale Konjunktur. Insofern gilt es, den Effort auf die Verbesserung resp. Stabilisierung der allgemeinen Rahmenbedingungen, wie Unternehmenssteuern, Arbeitsmarktregulierung, Arbeitsmarktzugang zu legen, was insbesondere auf nationaler Ebene erfolgskritisch ist.

6. *Auf welchen Stufen werden welche Massnahmen ergriffen oder geplant (Gemeinden, Kanton)?*

Die oben erwähnte kantonale Kampagne «Alter hat Potenzial» umfasst u.a. Foren und Roundtable-Anlässe, aus welchen eventuell Vorschläge für neue Massnahmen resultieren. Solche Massnahmen können theoretisch auf allen Staatsebenen angesiedelt sein. Die übrigen, oben erwähnten bisherigen Massnahmen werden auf kantonaler Ebene umgesetzt und durch die Arbeitslosenversicherung finanziert. Bei jenem Teil der ausgesteuerten Personen, welche zusätzlich Sozialhilfeempfänger werden, liegt die Zuständigkeit bei den gemeindlichen Behörden. So haben mehrere Gemeinden unter anderem mit der Gemeinnützigen Gesellschaft des Kantons Zug (GGZ) Vereinbarungen für Beschäftigungsprogramme abgeschlossen.

7. *Welche Handlungsmöglichkeiten sieht die Regierung von verschiedenen Akteur/-innen, um gegen die «doppelte Diskriminierung» von älteren, ausländischen Arbeitnehmenden vorzugehen?*

Gesellschaft und Wirtschaft stehen in der Pflicht, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern und zu bekämpfen. Zu den Aufgaben des Staates gehört der Schutz vor Diskriminierung. Um gegen Diskriminierungen aufgrund von Herkunft oder Nationalität anzugehen, hat der Kanton Zug vor Kurzem Massnahmen im Rahmen des vom Bund mitfinanzierten, kantonalen Integrationsprogramms zur spezifischen Integrationsförderung von Migrantinnen und Migranten (KIP) realisiert. So wurde im Rahmen des Diskriminierungsschutzes Zentralschweiz die Fachstelle Integration der Direktion des Innern als kantonale Anlaufstelle für Fragen des Schutzes vor

Diskriminierung festgelegt. Betroffene wie auch Verwaltungsstellen können sich an diese Anlaufstelle wenden. Ein entsprechender Leitfaden «Diskriminierungsfreie Kommunikation» kann dort bezogen werden.

Diskriminierungsschutz bedeutet auch, Chancengleichheit zu ermöglichen. Dies gilt im vorliegenden Fall auch für die arbeitsmarktliche Integration. Die oben erwähnte Kampagne wird diesbezügliche Hürden mit Bestimmtheit zur Diskussion bringen, wie beispielsweise der mit dem Alter steigende Beitrag für die berufliche Vorsorge, die nachlassende Arbeitsmarktfähigkeit aufgrund fehlender, dauernder Weiterbildung am Arbeitsplatz etc. Die Handlungsmöglichkeiten von Arbeitgebenden beziehen sich vor allem auf die Personalrekrutierung. Wie die Forschung zeigt, ist der Umgang mit älteren Mitarbeitenden oft von stereotypen Vorstellungen eines defizitorientierten Altersbildes geprägt. Die Themen «Diversity-Management» bzw. «Age-Management» gewinnen deshalb berechtigterweise stark an Bedeutung.

Ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von älteren und/oder ausländischen Arbeitnehmenden wäre die sog. Validierung von Bildungsleistungen und Kompetenzen. Konkret sollen die bisherige Aus-, Weiter- und Nachholbildung, die Erfahrungen aus beruflicher und freiwilliger Tätigkeit erfasst, sowie die Handlungskompetenzen dargestellt und bewertet werden. Dieser Ansatz soll auch die Basis für das zu erarbeitende Konzept zugunsten der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen sein.

Die Fachstelle Migration des Vereins für ausländische Arbeitnehmende führte am 16. Januar 2016 mit Unterstützung des Kantons erstmals eine Informationsveranstaltung für Ehepartnerinnen und -partner von ausländischen Arbeitskräften in Englisch durch. Ziel ist es, diese im Rahmen eines Familiennachzugs in die Schweiz gekommenen Personen so zu informieren, dass sie den Weg zur Arbeitsmarktintegration möglichst selbstbestimmt resp. innerhalb der Regelstrukturen finden. Je nach Nachfrage soll diese Veranstaltung, welche sich selbst finanziert, erweitert und regelmässig organisiert werden.

8. *Womit könnte die Regierung für Arbeitgebende allenfalls auch Anreize durch den Staat schaffen,*
- 8.1 *um zu verhindern, dass ältere Arbeitnehmende stellenlos werden?*
- 8.2 *um bewusst auch ältere Stellensuchende einstellen zu können?*

Wie unter Frage 4 angedeutet, bergen staatlich lenkende Eingriffe die grosse Gefahr von Fehlansätzen und Wettbewerbsverzerrungen. In der Schweiz bekannte Massnahmen wie:

- Ein Solidaritätsfonds mit Beitragspflicht für Unternehmen mit unterdurchschnittlich vielen älteren Mitarbeitenden zwecks Finanzierung von Weiterbildung oder der Etablierung altersgerechter Arbeitsplätze resp. -modelle etc. oder
- steuerliche Anreize für Unternehmen, die nachweislich auch ältere Personen einstellen sowie
- die Finanzierung des Arbeitgeberbeitrag der beruflichen Vorsorge bei Einstellung einer älteren Person (Beispiel Kanton Neuenburg)

können einerseits ein Anreiz für die Arbeitgeber sein, ältere Personen einzustellen. Andererseits können solche Systeme auch dazu führen, ältere Mitarbeitende ohne Anlass auszugrenzen resp. zu entlassen, um eben solche staatliche Beihilfen erhalten zu können. Letztlich ver-

zerren einzelbetriebliche, staatliche Zuschüsse immer den Wettbewerb und schaffen ungleich lange Spiesse. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass solche Massnahmen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und letztlich den ersten Arbeitsmarkt als Ganzes schwächen. Sollte sich die Situation wesentlich verschlechtern, wären andere staatliche Anreize im Rahmen der genannten Kampagne zu diskutieren und nach Abschluss der Kampagne zu prüfen. Solche Anreize wären dann als Ergänzung zu den bestehenden Massnahmen im RAV zu konzipieren. Genannt seien beispielsweise: Standortbestimmung, fokussierte Berufsberatung, Job-Coaching, Validierung der Bildungsleistungen, Unterstützung des Age-Managements und des Gesundheitsmanagements in Betrieben, Best-Practice-Plattform als Multiplikator.

2. Antrag

Kenntnisnahme.

Zug, 12. Januar 2016

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Heinz Tännler

Die stv. Landschreiberin: Renée Spillmann Siegwart