

Altersdiskriminierung

Die Älteren bleiben auf der Strecke

An Appellen für die Integration von älteren Arbeitnehmern mangelt es nicht. Wer jedoch Best-Practice-Beispiele für die Beschäftigung von über 50-Jährigen sucht, wird kaum fündig.

Von Heidi Joos

Wer in der Schweiz im Alter den Job verliert, hat erschwerte Chancen auf einen Wiedereinstieg. Anders als früher trifft es heute auch vermehrt Gutqualifizierte, die über Jahre mit ihrer Leistung der Schweizer Wirtschaft gedient haben. Allein in den letzten drei Jahren ist die Anzahl der beim Seco gemeldeten Stellensuchenden über 45 Jahre um 10 800 auf 81 900 angestiegen – trotz dem vielzitierten Fachkräftemangel.

Mit der Personenfreizügigkeit hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt verschärft. Die Frankenstärke zeigt ebenfalls Auswirkungen. Den einen Unternehmen dient sie als Deckmantel für bereits zuvor geplante Jobauslagerungen. Andere wiederum nutzen die Gelegenheit, um den Druck auf die Löhne zu erhöhen. Oder sie stellen Ältere auf die Strasse, um sie mit temporären Arbeitnehmern aus dem Ausland zu ersetzen. Pietro Tomasi, 50-jähriger Migrant aus Italien, hat seinem Unternehmen 20 Jahre als Lagerist gedient. Nach kurzer Krankheit – einem Rückenleiden – erhielt er die Kündigung und wurde durch eine jüngere Arbeitskraft aus Afrika ersetzt.

Der Druck nimmt zu

In Bereichen wie Lager und Logistik haben Unternehmen bei der Rekrutierung die Qual der Wahl: «Wenn wir ein Inserat schalten für einen Logistiker, so sind wir innerhalb von zwei Tagen mit 200 Bewerbungen eingedeckt», sagt Nicole Steiger, Personalchefin der Familienunternehmung Lenzlinger Söhne. Da liegt es nahe, dass sich die meisten Firmen für die günstigste Lösung entscheiden. Der ehemalige Schweizer Unternehmer Thomas Schmidheiny hat bereits vor zehn Jahren gesagt: «Warum soll ich für einen Schweizer Ingenieur 140 000 Franken bezahlen, wenn ich einen aus Indien für 40 000 Franken bekommen kann?» Steht diese



Auf dem Abstellgleis – ältere Arbeitnehmer haben auf dem Arbeitsmarkt einen schweren Stand.

Aussage exemplarisch für die Mentalität einer Mehrheit der Unternehmen in der Schweiz?

Einer, der es wissen muss, ist der langjährige Unternehmensberater und HSG-Dozent Klaus J. Stöhlker. In seinem kürzlich erschienenen Buch «Die Schweiz im Herbst» schreibt Stöhlker: «Das Bauernland Schweiz mit seinen starken Industriefirmen und Finanzdienstleistern ist seit dem Fall der Berliner Mauer zum Land der globalen Konzerne mutiert.» Schweizer

Unternehmer hätten ihre Aktien verkauft und beim Verkauf an ausländische Aktionäre Bestpreise erzielt. Stöhlker zitiert Altbundesrat Villiger, wonach die hundert grössten Schweizer Firmen bereits unter ausländischer Kontrolle seien. Dies gelte auch für kleinere Firmen: «Wo Schweiz draufsteht, ist immer weniger Schweiz drin.» Der Unternehmensberater sieht schwarz für den Schweizer Arbeitsmarkt: «Der Druck auf die Arbeitnehmenden wird weiter zunehmen. Die Gewerkschaften sind viel zu schwach. Zudem



verdienen sie an der Zuwanderung durch vermehrte Abgaben.»

Freiwilligkeit fruchtet nicht

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung lancierte der Arbeitgeberverband vor rund drei Jahren das Projekt «Perspektive 45plus». Damit sollen Arbeitgeber für Age-Management-Strategien sowie für vermehrte Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt ins Boot geholt werden – bisher mit wenig Erfolg. Kein Wunder, denn wie sollen Unternehmen, die offenbar wenig Bereitschaft zeigten, sich von ihren Verbänden im Umgang mit älteren Mitarbeitenden anleiten zu lassen, nun plötzlich in Eigeninitiative einen Kulturwandel vornehmen? Hinsichtlich der Integration von Älteren hat der Arbeitgeberverband denn auch kaum Best-Practice-Beispiele vorzuweisen.

Seit 2011 ist Bundesrat Schneider-Amann mit seinem Fachkräfte-Bericht unterwegs und setzt vergeblich auf das alte liberale Rezept der Freiwilligkeit. Ende 2014 kritisierten OECD-Fachleute gegenüber der Bundesbehörde, dass es in der Schweiz weitverbreitet sei, Ältere bei der Einstellung zu diskriminieren. Daraufhin liess Boris Zürcher, Chef der Arbeitsmarktbehörde, postwendend verlauten: «Ein Antidiskriminierungsgesetz, wie es die andern OECD-Länder kennen, kommt für mich nicht infrage.» Dies ungeachtet dessen, dass der Grundsatz bereits in der Verfassung verankert ist.

An der Medienkonferenz vom Juni 2015 gab Wirtschaftsminister Schneider-Amann erstmals kleinlaut zu: «Ich habe gehofft, dass sich bei den Unternehmen im

Hinblick auf den Umgang mit der Alterung der Belegschaft mehr bewegt.» Tatsächlich ist die Altersdiskriminierung in vielen Branchen gang und gäbe. In der Ende 2015 erschienenen Studie über die Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich wird kleinlaut eingeräumt: «Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass gewisse Unternehmen implizite oder explizite Filter verwenden, die Personen über 45 Jahre im Durchschnitt schlechtere Chancen für ein Vorstellungsgespräch einräumen.»

Wo keine Schweiz mehr drin ist, hat die liberale Rezeptur der Freiwilligkeit definitiv ausgedient. Unter dem Druck der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative haben selbst die Bundesratskollegen des Wirtschaftsministers dessen abwartende Haltung kritisiert. Ohne politischen Leadership durch den Bundesrat und entsprechende Gesetze lassen sich die anstehenden Herausforderungen im Umgang mit der alternden Gesellschaft nicht lösen.

Voraussichtlich steht im Herbst 2016 im Rahmen der Beratung der Altersreform 2020 die Altersstaffelung des BVG im Nationalrat zur Diskussion. Bleibt zu hoffen, dass die bürgerlichen Parteien CVP und FDP, die in den höheren BVG-Abgaben für Ältere schon seit Jahren einen Stolperstein bei deren Integration ausgemacht haben, ihre Verantwortung wahrnehmen. Auch die NZZ zielt in einem Beitrag vom 8. Januar 2016 in die gleiche Richtung: «Fehlreize bei den Sozialversicherungen, welche die Anstellung älterer Arbeitskräfte unattraktiv machen, oder auch die steuerliche Bestrafung des Zweiteinkommens sind Anachronismen, die sich die Schweiz nicht leisten kann.»

Quereinsteigermodelle als Lösung?

Gute Beispiele für die Integration von älteren Arbeitnehmern bleiben die Ausnahme. Mittlerweile konnte der Fachkräftemangel jedoch einige wenige Organisationen dazu bewegen, mit gutem Beispiel voranzugehen. Gerade Pflegeeinrichtungen stehen bezüglich Personalrekrutierung vor grossen Herausforderungen, so auch die Stiftung für Schwerbehinderte des Kantons Luzern (SSBL). Vor diesem Hintergrund entwickelte sie ein Quereinsteigerprojekt, vorerst für 16 neue Stellen. Sie bietet in Festanstellungen zum vollen Lohn während eines Jahres eine Ausbildung on the job.

«Wir haben mit Menschen, die mit Festigkeit im Leben stehen, bereits in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen mit Quereinsteigern gemacht», sagt Direktor Rolf Mägli. Das Projekt kommt dem Wunsch vieler Arbeitnehmender und Erwerbsloser im Alter ab 45 Jahren entgegen. Sie möchten sich in der zweiten Lebenshälfte beruflich neu orientieren, können es sich aber nicht leisten, eine Ausbildung auf eigene Kosten anzugehen. Bleibt zu hoffen, dass Quereinsteigermodelle mit Festanstellungen zum vollen Lohn für ältere Schweizer Arbeitnehmer auch in andern Branchen Schule machen.



Autorin

Heidi Joos ist Business-Coach BSO und Geschäftsführerin des Vereins 50plus outIn work Schweiz.

Keine Lust auf stressige Event-Organisation?



- Automatisiertes Anmeldemanagement
- Event-Kommunikation mit Teilnehmern
- Mobile Event-Page
- Check-in App
- Live-Foto- & Networking-Tools
- Echtzeit Medienpublikation

intuitiv

&

modular

Lernen Sie uns unter www.evenito.com/ps kennen und sichern Sie sich Ihren personalSCHWEIZ-Rabatt auf Ihren ersten Event!