

Schweiz

Arbeitsmarkt

Alte unerwünscht

Die OECD stellt in der Schweiz eine zunehmende Arbeitslosigkeit bei Menschen über 55 Jahren fest. Ein Grund dafür sei die Altersdiskriminierung.

Michael Soukup
Bern

Wenn es um ältere Arbeitnehmer geht, lehnt sich die offizielle Schweiz entspannt zurück. Auf die Frage des TA, wie es um die Altersarbeitslosigkeit stehen würde, antwortete das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) im Mai: «Im internationalen Vergleich steht die Schweiz gut da. Die Arbeitsmarktbeteiligung ist deutlich höher und die Arbeitslosenquote deutlich tiefer als im OECD-Durchschnitt.» Zudem sei man der Ansicht, dass in der Schweiz relativ gute Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von älteren Personen bestehen würden. Immerhin: «Es gibt aber sicherlich auch noch Verbesserungspotenzial.»

Tatsächlich ist der gestern veröffentlichte OECD-Bericht zur Situation der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz auf den ersten Blick voller Lob: «Die Schweiz befindet sich im Hinblick auf die durchschnittliche Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Spitzengruppe der OECD-Länder.» 2012 lag unser Land mit einer Erwerbsquote von 70,5 Prozent der 55- bis 64-Jährigen fast 17 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt von 54 Prozent. Damit schnitten nur noch Island, Neuseeland, Schweden und Norwegen besser ab als die Schweiz.

Auf den zweiten Blick relativiert sich die heile Welt: Zu den Ersten würde die Schweiz nur bei den Männern unter 60 Jahren und bei Hochschulabsolventen zählen. «Bei den 60- bis 64-Jährigen, den Frauen und Personen ohne Hochschulabschluss ist die Schweiz schon nicht mehr bei den Besten», so die OECD. «Es könnte also mehr getan werden, um allen Arbeitnehmenden bessere Angebote und Anreize zur Weiterarbeit zu bieten.»

Mehr Langzeitarbeitslose

Besonders aufgefallen ist der OECD die Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 55-jährigen Erwerbslosen: «Mehr als die Hälfte (58,6 Prozent) der über 55-jährigen arbeitslosen Schweizerinnen und Schweizer ist 2012 länger als ein Jahr ohne Arbeit geblieben, was über dem Durchschnitt des OECD-Raums von 47,2 Prozent liegt.» In diesem letzten Jahrzehnt habe sich die Situation in der Schweiz also verschlechtert, denn 2002 lag die Häufigkeit von Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 55-Jährigen noch bei 40 Prozent. Einen möglichen Grund dafür sieht die OECD in der altersbedingten Diskriminierung bei der Einstellung, «eine Praxis, die in der Schweiz gesetzlich nicht verboten und nach wie vor verbreitet ist». Dies im Unterschied zu fast allen OECD-Ländern, die Rechtsvorschriften dagegen verabschiedet hätten. «Die Schweiz ist den Empfehlungen des OECD-Berichts von 2003 dieser Hinsicht nicht gefolgt», stellt die Organisation fest. Tatsächlich hat der Nationalrat 2009 eine parlamentarische Initiative zur Einführung eines entsprechenden Gesetzes abgelehnt. Als weitere Massnahmen zur Bekämpfung der Altersar-

Noch besteht Nachholbedarf

Empfehlungen der OECD für die Schweiz von 2003, Stand 2012

- keine geeigneten Massnahmen durchgeführt
- Massnahmen durchgeführt, aber es könnte mehr getan werden
- es wurden entscheidende Massnahmen durchgeführt

Stärkung der Anreize zur Weiterarbeit	■
Abbau der Anreize für eine Frührentierung	■
Arbeitslosigkeit sowie Sozialleistungen sollen nicht in Frührentierung führen	■
Keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Einstellung	■
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	■
Lohnbemessung nach Alter oder Dienstjahren neu überdenken	■
Einführung einer Internetseite über zweckmässige Praktiken in Unternehmen	■
Aktivierung der Arbeitslosenentschädigung für ältere Langzeitarbeitslose	■
Sensibilisierung der Arbeitsvermittlungszentren für die Schwierigkeiten älterer Arbeitslosen	■
Förderung der beruflichen Ausbildung	■
Systeme zur Anerkennung, Zertifizierung und zur Anrechnung der Berufserfahrung	■

TA-Grafik / Quelle: OECD, Seco, BSV



In den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind häufig ältere Personen anzutreffen. Foto: Gaëtan Bally (Keystone)

beitslosigkeit schlagen die OECD-Ökonomen eine Lohnflexibilität im Alter vor. Um die Möglichkeit der beruflichen Mobilität gegen Ende des Erwerbslebens zu verbessern, müssten die Lohnraster, die Lohnhöhungen zum Teil automatisch an das Alter binden, von Arbeitgebern und Gewerkschaften geändert werden. Doch auch in diesem Bereich ist die OECD unzufrieden mit der Situation in der Schweiz: «Im Verlauf der letzten zehn Jahren hat es bei der Lohnbemessung kaum Entwicklungen gegeben.»

Aber nicht nur hier hat die Schweiz ihre Hausaufgaben nicht gemacht. Die OECD empfahl der Schweiz und 21 weiteren Ländern elf Massnahmen, um älteren Arbeitnehmenden Anreize zur Weiterarbeit zu bieten. Zufriedenstellend umgesetzt hat die Schweiz aber bloss zwei Empfehlungen. Darauf angesprochen sagt Boris Zürcher, Leiter Direktion für Arbeit beim Seco: «Wir standen schon vor zehn Jahren gut da, deshalb sind Verbesserungen auf diesem Gebiet schwierig zu erreichen.» Ausserdem sei man nicht zu 100 Prozent mit den Empfehlungen der OECD einverstanden. «Insbesondere bei der Altersdiskriminierung legt die Schweiz den Fokus auf Sensibilisierungsmassnahmen und nicht auf Gesetze.»

Unzufrieden ist die OECD auch hinsichtlich des Umgangs der Schweizer Unternehmen mit der Alterungsproblematik und kritisiert dabei namentlich den Schweizerischen Arbeitgeberverband. Dessen im vergangenen November an-

gekündigte Initiative «Arbeitsmarkt 45 plus» soll Anreize schaffen, um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern - und so den Fachkräftemangel zu entschärfen. Doch bis heute liegen keine konkreten Massnahmen vor. So mahnt die OECD denn auch: Mit zunehmender Alterung der Bevölkerung und mit dem Rückgang der Zuwanderung (namentlich infolge der Masseneinwanderungsinitiative) müsse die Verwendung bislang ungenutzter Arbeitskräftepotenziale gefördert werden. Daniella Lützeltschwab, Mitglied der Geschäftsleitung beim Arbeitgeberverband, weist die Kritik zurück und betont, dass die Arbeiten der Arbeitgeber im Rahmen der Initiative «Arbeitsmarkt 45 plus» intensiv am Laufen seien. Lob gibt es von der OECD für

das im vergangenen November vom Bundesrat verabschiedete Massnahmenpaket zur Fachkräfteinitiative. Damit soll der Fachkräftemangel dank der Förderung des inländischen Potenzials bis 2020 gelindert werden. Ob dies auch die wachsende Altersarbeitslosigkeit lindern wird, bleibt offen. «Es stellt sich die Frage, ob eine Zustimmung zur Ecopop-Initiative einziges Instrument bleibt, um Parteien und Unternehmen indirekt in die Pflicht zu nehmen, sich den demografischen Herausforderungen einer immer älter werdenden Gesellschaft zu stellen», sagt Heidi Joos von 50plus Out in Work. Der Zentralschweizer Verein engagiert sich für die Interessen der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt. *Kommentar Seite 2*

Alternativen

Als Berater sind Ältere gefragt

Einige Grossfirmen bieten spezielle Arbeitsmodelle für über 50-Jährige an.

Markus Brotschi
Bern

Anders als andere Länder hat in der Schweiz die Politik bisher keine Fördermassnahmen für ältere Arbeitnehmende ergriffen. Altersforscher François Höpflinger führt dies auf die liberale Arbeitsmarktpolitik zurück, aber auch auf die vergleichsweise tiefe Arbeitslosigkeit unter den Älteren. In der Schweiz hängt es vom Engagement einzelner Firmen ab, wie auf die Bedürfnisse der über 50-Jährigen Rücksicht genommen wird. Ein Beispiel ist die AXA-Winterthur. Sie ermöglicht Arbeitnehmern ab 58, ihr Pensum um 20 Prozent zu reduzieren, ohne dass sie dadurch eine Einbusse bei der Pensionskasse erleiden. Der Mitarbeiter kann also von 100 auf 80 Prozent reduzieren, ist aber weiterhin zum vollen Lohn versichert.

Laut Höpflinger kümmern sich bislang vor allem Grossfirmen spezifisch um ältere Mitarbeiter. So führen die SBB flexible Pensionierungsmodelle ein. Diese sollen es einerseits Mitarbeitern mit belastender körperlicher Arbeit ermöglichen, sich frühzeitig pensionieren zu lassen. Andererseits wird für andere

«Braucht es einen 30-Jährigen?»

Stellenvermittler José M. San José sagt, warum ältere Bewerber im Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Mit José M. San José sprach Claudia Blumer

Werden ältere Arbeitnehmer in der Schweiz diskriminiert?

Diskriminierung ist ein zu starker Ausdruck. Aber es ist eine Tatsache, dass über 50-Jährige eher Mühe haben, eine Stelle zu finden. Die Zahlen sind deutlich. 27 Prozent der Ausgesteuerten sind über 50, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen unter den Langzeitarbeitslosen ist überproportional.

Weshalb haben Firmen Vorbehalte gegenüber älteren Bewerbern?

Es kursieren viele klischeehafte oder falsche Vorstellungen bezüglich Lohnforderungen, Gesundheit oder Leistungsfähigkeit. Ältere gelten auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise als weniger leistungsbereit und gesundheitlich anfälliger. Oft ist das Gegenteil der Fall.

Tatsächlich?

Über 50-Jährige sind im Schnitt seltener krank, sie sind produktiver und loyaler gegenüber dem Arbeitgeber. Im letzten Abschnitt ihres Berufslebens sind sie oft überdurchschnittlich engagiert.

Weil sie vor der Pensionierung noch etwas erreichen wollen?

Das vielleicht auch. Vor allem aber haben die meisten in diesem Alter schon genug Bestätigung erhalten und nicht mehr den Drang, sich übermässig beweisen zu müssen. Sie können sich auf die Arbeit konzentrieren.

Ganz unrichtig sind die Klischees aber trotzdem nicht, oder?

Ältere Bewerber müssen sich bewusst sein, dass man sich heute nicht mehr über Jahre hinweg auf den Status quo einstellen kann. Viele Ältere, gerade gut qualifizierte, hochspezialisierte, sind bei Veränderungen verloren. Es fehlt ihnen an Offenheit und Bereitschaft zur Weiterentwicklung.

Wo besteht mehr Handlungsbedarf, bei den Arbeitgebern oder bei den Arbeitnehmern?

Bei den Arbeitgebern ist die Sensibilisierung wichtiger, denn die Rekrutierungsverfahren laufen oft sehr statisch ab. Man erstellt ein Profil mit Kriterien und Altersgrenze. Den Menschen lässt man dabei erst einmal weg. Wir fragen uns manchmal bei der Personalsuche: Braucht es da wirklich einen 30-Jährigen? Und wir erlauben uns, einen oder zwei ältere Kandidaten vorzuschlagen. Sobald der Mensch ins Spiel kommt und man sich kennen lernt, sieht es anders aus. Die Arbeitnehmer müssen flexibler werden. Es kann doch nicht befriedigend sein, zur Beibehaltung des bisherigen Lohnniveaus stempeln zu gehen, statt zu einem tieferen Lohn zu arbeiten.

Der OECD-Bericht rügt unter anderem die altersabhängige Lohnbemessung. Ist sie ein Problem?

Der Lohn ist ein wichtiger Faktor. Ab 50 sind die Arbeitnehmer meistens in einer Lohnstufe, in der sie unter Umständen eine Lohnbusse in Kauf nehmen müssen. Arbeitnehmer sollten flexibler sein und vermehrt Hand bieten zu kleinen Anpassungen. Vor allem bei Stellenwechseln, bei Neuorientierung oder Reintegration darf man nicht den Anspruch haben, unbedingt auf dem bisherigen Niveau zu bleiben.



José M. San José
Der 52-jährige Marketingplaner und Verkaufsleiter ist seit 2006 als Chief Marketing Officer in der Geschäftsleitung der Stellenvermittlungsfirma Adecco Switzerland.