

Erwerbslose über 50 lassen nicht locker

Wem mit über 50 Jahren gekündigt wird, der hat es oft schwer, eine neue Stelle zu finden. Doch der 50-Plus-Talk verspricht Abhilfe.

Christian Tschümperlin

Die Pensionierung ist noch Jahre entfernt. Aber der Arbeitsmarkt will sie auch nicht mehr. Wer mit über 50 Jahren die Stelle verliert, tappt oft in eine Falle, auch im Kanton Uri: «50 Plus» sind im Schnitt sechsmal häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als andere Altersgruppen, wie eine Nachfrage beim kantonalen Amt für Arbeit und Migration zeigt. Viele von ihnen werden ausgesteuert, landen auf dem Sozialamt oder hangeln sich mit Gelegenheitsjobs durch. Wo liegen die Gründe? Sind über 50-Jährige zu teuer? Haben sie zu hohe Ansprüche? Oder sind die Firmen regelrecht vom Jugendwahn befallen? Und vor allem: Wo finden Betroffene Hilfe?

Seit September 2018 betreibt der Interessenverband Avenir 50 Plus im Kanton Uri den 50-Plus-Talk, eine Gesprächsrunde für Erwerbslose, unter der Leitung des Job-Coachs Myrtha Bucher. «Der Talk 50 Plus ist gut gestartet. Wir haben regelmässig fünf bis sieben Teilnehmer», sagt sie und macht aber auch darauf aufmerksam, dass die Zahl der Arbeitslosen im Kanton Uri bei weitem höher sei. «Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und die Sozialämter weisen auf das Angebot hin, doch viele Leute scheuen sich zu kommen, weil die Schwellenangst zu gross ist, sich als arbeitslos zu outen.» Dabei wäre der Talk eine Gelegenheit, sich wieder unter die Leute zu mischen und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. «In den Gesprächen geht es nicht in erster Linie darum, den anderen sein Herz auszuschütten. Die Teilnehmer sollen einfach ihre Erfahrungen einbringen, sich untereinander austauschen und sich gegenseitig Tipps geben.» Drei der Gäste sind F.B., U.B. und B.K. Sie wollen nicht namentlich genannt werden.

1000 Bewerbungen verschickt und nur Absagen erhalten

F.B. ist ausgebildete Detailhandelsfachfrau, arbeitete als Abteilungsleiterin bei der Migros, wäre Filialleiterin



Trotz Arbeitslosigkeit den Schwung nicht verloren: Die Teilnehmer des Talks 50 Plus bleiben motiviert.

Bild: Christian Tschümperlin (Altford)

bei Coop. Der Job wurde ihr aus strukturellen Gründen gekündigt. Sie war über 50 und verschickte an die 1000 Bewerbungen und erhielt nur Absagen. Der häufigste Absagegrund: «Ich sei überqualifiziert», sagt sie. F.B. zweifelt an der Aufrichtigkeit dieser Auffassung. Denn: Auf ihr Angebot, auch für weniger Geld zu arbeiten, gingen die Arbeitgeber nie ein, wie sie sagt.

Myrtha Bucher vom Interessenverband Avenir 50 Plus stellt klar: «Dass über 50-Jährige zu teuer sind, ist eine faule Ausrede.» Ältere Arbeitnehmer brächten viel Erfahrung mit und seien noch immer sehr leistungsfähig. Häufig würden sie aber gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein Grund sei, dass sie durch einen Algorithmus bei den Onlinebewerbungen

automatisch aussortiert würden. Die 61-jährige F.B. schlägt sich aber trotzdem durch. «Seit drei Jahren habe ich einen Hundesalon, mit dem ich mich über Wasser halten kann», sagt sie. Zudem hat sie eine Weiterbildung zur Tierbetreuerin absolviert. Eine Ausbildung, die sie dem Interessenverband Avenir 50 Plus zu verdanken hat.

Temporärmarkt ist übersättigt

Der zweite Fall: U.B. (59) war einer der Ersten, der bei einem Temporärbüro anheuerte und so sein Auskommen bestritt. «Das ging über viele Jahre gut, das ganze Temporärwesen befand sich damals im Aufbau.» Der Lohn sei kein schlechter gewesen: Im Frühling, Sommer und Herbst fand er Arbeit und

sparte genügend Reserven an, um im Winter über die Runden zu kommen. Doch zusehends strömten konkurrierende Temporärbüros auf den Markt. Plötzlich erhielt er bereits ab August keine Aufträge mehr. «Heute ist der Markt übersättigt», bedauert U.B. Die Folge: Es gibt vielfach keine Temporärjobs mehr für über 50-Jährige.

In der Runde sitzt auch B.K. (61). Auch sie hat schon rund 1000 Bewerbungen verschickt. Viele Stellen entsprachen genau ihrem Profil. Eingeladen wurde sie zu zwei Vorstellungsgesprächen. «In einem Fall wurde mir direkt gesagt, dass sie jemand Jüngereres suchen.» Der langjährigen Bankangestellten wurde mit über 50 gekündigt – wegen Umstrukturierungen. 2016 wurde sie ausgesteuert. «Es hiess: Vogel

friss oder stirb.» Acht Monate lang sei sie auf dem Sozialamt gewesen. «Doch ich konnte das nicht mehr mit mir vereinbaren.» Mit 59 löste sie die dritte Säule auf, das Freizügigkeitskonto folgte dieses Jahr. B.K. versucht so, die Zeit bis zur Pensionierung zu überbrücken. Alle drei bleiben aber aktiv, nehmen regelmässig am sozialen Leben und dem 50-Plus-Talk teil und lassen sich nicht unterkriegen.

Hinweis

Der Verband für Menschen ohne Arbeit Avenir 50 Plus wurde 2012 von Betroffenen und für Betroffene gegründet. Er setzt sich für Erwerbslose und Ausgesteuerte ein, besonders wenn diese von Altersdiskriminierung betroffen sind. Mehr dazu unter www.avenir50plus.ch

Nachgefragt

«Beim Alter fehlt bis anhin eine machtvolle Lobby»

Heidi Joos ist Mitbegründerin des Verbandes Avenir 50 Plus und Geschäftsführerin. Sie arbeitete einst bei einer Arbeitsmarktbekanntmachung in einer Führungsposition. Sie ist auch Mitgründerin einer breiten Allianz gegen Altersdiskriminierung.

Welche Instrumente stehen Betroffenen heute in der Schweiz zur Verfügung, wenn sie von Altersdiskriminierung betroffen sind?

Heidi Joos: Der mit Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung gewährte Diskriminierungsschutz ist nur auf das öffentliche Recht anwendbar, nicht aber auf das private. Sollte die Bundesverwaltung eine Person wegen ihres zu hohen oder zu jungen Alters nicht einstellen, lässt sich gestützt auf die Bundesverfassung Artikel 8 Absatz 2 klagen. Nicht so im Recht zwischen Privaten. Gegen einen privaten Arbeitgeber oder gegen eine Zusatzkrankenversicherung zu klagen, die Personen ab 50 nicht mehr aufnimmt, würde eine gesetzliche Grundlage erfordern. Für die Bereiche

Gleichstellung und Behinderung wurde der gesetzliche Schutz bereits erstritten, beim Alter fehlte bis anhin eine machtvolle Lobby.

Wie steht die Schweiz im internationalen Vergleich bezüglich «Schutz vor Altersdiskriminierung»? da?

In den USA wurde der gesetzliche Altersdiskriminierungsschutz bereits im Zuge der 1968er-Jahre umgesetzt. Die EU hat für ihre Länder im Jahre 2000 eine Richtlinie herausgegeben, die diese zur Schaffung eines gesetzlichen Diskriminierungsschutzes anleitet. Gegen heftigen Widerstand der Wirtschaft trat in Deutschland 2006 das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Acht Monate nach Einführung zeigte sich, dass der Tatbestand des Alters zu den häufigsten Klagen führte, gefolgt von Behinderung und Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Daran lässt sich ablesen, wie wichtig ein wirksamer Altersdiskriminierungsschutz auch für die Schweiz wäre.

Wie ist der Stand der Diskussion in der Schweiz?

Trotz mehrerer Aufforderungen der OECD im Rahmen von Studien zum Arbeitsmarkt der Älteren, endlich den gesetzlichen Altersdiskriminierungsschutz umzusetzen, geht nichts. Der Bundesrat gestand in seinem Bericht zur Diskriminierung im Jahre 2016 lediglich ein, dass der Schutz Lächer aufweise, aber er zeigte sich nicht bereit, dem aufgezeigten Handlungsbedarf

Folge zu leisten. Solange er diese Hausaufgabe nicht löst, wird er auf zusätzlichen Widerstand stossen, wenn es um die Erhöhung des Rentenalters geht. Weil sich ohne Lobby in der Politik nichts bewegt, formierte sich vor einem Jahr eine breite Allianz gegen Altersdiskriminierung, die im Frühjahr die Volksinitiative «Wirksamer Schutz vor Altersdiskriminierung» lancieren wird. Wünschbarer jedoch wäre, das neue Parlament in Bern würde gestützt auf Artikel 35 Absatz 3, der die Behörden auffordert, die Grundrechte auch unter Privaten wirksam durchzusetzen, aus eigenem Antrieb handeln.

Welche Forderungen haben Sie an die Politik nebst einem gesetzlichen Schutz?

Eine der Haupthürden, warum Arbeitgeber Jüngere den Älteren vorziehen, hängt mit der Altersstaffelung der Pensionskassenbeiträge zusammen. Darin liegt ein Anreiz, jüngere Arbeitnehmende aus dem Ausland zu rekrutieren. Wir hoffen sehr, dass die bevorstehende

Revision des Pensionskassengesetzes diese Altersdiskriminierung endlich ausmerzt. Ursachen für Diskriminierung liegen aber auch bei veralteten Bildern oder Unwissen über das Alter und seine Eigenheiten.

Worin besteht dieses Unwissen?

Ältere sind in der Regel motivierter als Jüngere, aber sie benötigen eine andere Lern- und Arbeitskultur als Jüngere. Vor allem nördliche Länder investierten in der Vergangenheit mehr in Konzepte des Generationenmanagements. Falls die Schweiz nicht endlich nachzieht, wird sich das längerfristig in sinkender Produktivität manifestieren, so das Fazit einer aktuellen Studie der Hochschule Luzern. Die Überbrückungsgrenze, wie sie kürzlich im Ständerat diskutiert wurde, ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung. Doch die soziale Abfederung müsste bereits mit 55 Jahren greifen und flankiert werden von einem gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung, damit kein Bumerangeffekt eintritt. (cts)



Heidi Joos ist Geschäftsführerin von «Avenir 50 Plus». Bild: PD