

Ältere Bewerber krass im Nachteil

Eine Swiss-Life-Studie zeigt: Mehr als jedes vierte Unternehmen diskriminiert über 55-jährige Stellensuchende.

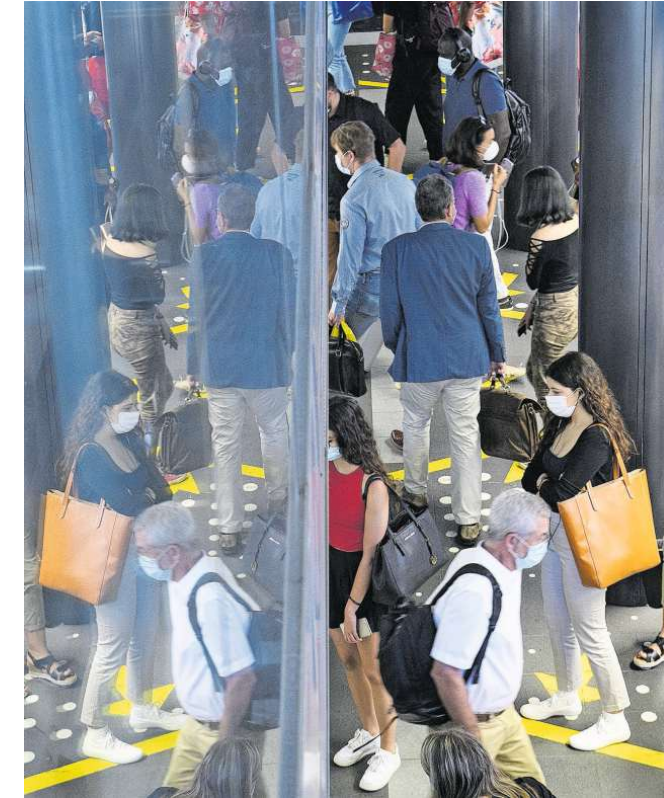
Daniel Zulauf

Mehr als jedes vierte Unternehmen in der Schweiz diskriminiert Stellensuchende im Alter von über 55 Jahren. Das ist der erschreckende Befund einer Studie, welche die Swiss Life in eigener Regie durchgeführt und am Montag den Medien präsentiert hat.

Studienautor Andreas Christen konfrontierte Geschäftsführerinnen, Geschäftsleitungsmitglieder, Personalchefs und andere Mitarbeitende, welche Personalentscheide treffen können, von insgesamt 740 Firmen unter anderem mit der Frage, ob diese grundsätzlich bereit wären über 55-jährige Bewerber einzustellen. 5 Prozent gaben ein kategorisches «Nein» und 23 Prozent ein «eher nicht» zur Antwort. Christen selbst zeigte sich in einer Telefonkonferenz mit Medienschaffenden überrascht von dieser hohen Zurückweisungsrate auf die vom Autor selbst als «theoretisch» beschriebene Fragestellung.

Unterentwickeltes Problembewusstsein

Zwar ist die Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund des Alters im Schweizer Arbeitsgesetz nicht ausdrücklich verboten. Doch kaum ein Unternehmen würde es wagen, eine solche Ungleichbehandlung öffentlich einzugehen. Die Antworten zeugten von einem unterentwickelten Problembewusstsein, vermutet Christen und verweist auf den viel beschworenen Fachkräftemangel, der die Wirtschaft auch im Urteil der Spitzenverbände in den kommenden Jahren erheblich bremsen könnte. Jedenfalls



Wie lange soll oder darf der Gang zu Arbeit den Alltag prägen?

Bild: Laurent Gilliéron/Keystone

ist die Bereitschaft, ältere Leute einzustellen, nicht sehr gross.

Trotz einer eklatanten Bevorzugung jüngerer Bewerberinnen und Bewerber sind 63 Prozent der befragten Unter-

nehmen gleichzeitig der Auffassung, dass die Arbeitnehmenden grundsätzlich gut in der Lage wären, ein bis zwei Jahre über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten.

Ein erster, eher oberflächlicher Blick in die Befunde der Swiss-Life-Studie vermittelt den Eindruck, als habe sich die Lage der über 55-Jährigen im Schweizer Arbeitsmarkt verbessert. In der

Altersgruppe 55 bis 64 sind derzeit 73 Prozent erwerbstätig – und damit immerhin rund zehn Prozent mehr als noch 2010. Viele Ältere fühlen sich gemäss Swiss-Life-Befragung wertgeschätzt und sind zufrieden. Das Risiko einer Entlassung nimmt im Alter sogar ab.

Doch jene, die den Job verlieren, bekunden mehr Probleme, den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Das gilt in hohem Mass für Arbeitnehmende mit geringen beruflichen Qualifikationen, aber auch für Menschen mit einem Lehrabschluss, und sogar Absolventinnen und Absolventen einer höheren Ausbildung sind zunehmend von Arbeitslosigkeit im Vorrentenalter betroffen.

Probleme für eine Reform der Altersvorsorge

Vor diesem Hintergrund haben es Vorschläge zur Reform der Altersvorsorge schwer. Nach dem Scheitern der Vorsorgereform 2020 arbeitet das Parlament nun an zwei unabhängigen Revisionen zur AHV und zur beruflichen Vorsorge. In beiden hätte das Rentenalter für alle auf 65 erhöht werden sollen. Die Stimmen von Seiten der SVP, FDP und GLP, die vor nicht allzu langer Zeit für eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 geworben haben, sind leiser geworden.

Nur die Jungfreisinnigen wagen den Kampf: Mit ihrer Volksinitiative wollen sie zuerst das Rentenalter schrittweise für alle auf 66 Jahre erhöhen und dann an die Lebenserwartung knüpfen. Steigt diese, würde auch das Rentenalter angehoben. Dann muss nur noch die Bereitschaft steigen, ältere Arbeitnehmende auch einstellen zu wollen.

«Die Entlassung Älterer wird enttabuisiert»

Thomas Bauer, Leiter Sozialpolitik bei Travailssuisse, sieht in der Enthemmung ein «verheerendes Signal».

Thomas Bauer war vor seinem Wechsel zu Travailssuisse stellvertretender Leiter Volkswirtschaft im Amt für Arbeit des Kantons Zürich. Dort sorgte er mit einer Studie für Aufsehen, welche eine markante Diskriminierung älterer Arbeitnehmender in der Finanzbranche nachgewiesen hatte.

73 Prozent der Firmen sind bereit, Menschen im Alter von über 55 Jahren einzustellen. Ist das ein gute oder eine schlechte Nachricht?

Thomas Bauer: Das ist eine schlechte Nachricht, denn sie heisst vor allem auch, dass mehr als ein Viertel der Unternehmen offen dazu stehen, dass sie nicht bereit sind, Arbeitnehmende über 55 Jahren anzustellen. Das ist ein klares Zeichen einer Diskriminierung älterer Arbeitnehmender bei der Einstellung. Dieses Signal ist verheerend.

Sie hatten dieses Verhalten 2016 schon der Finanzbran-

che diagnostiziert – damals noch im Auftrag der Zürcher Regierung, Den Banken und Versicherungsfirmen dürfte das kaum gefallen haben.

Wir hatten die Frage der Diskriminierung sehr zurückhaltend formuliert. Trotzdem gab es eine harsche Reaktion. Gleichzeitig wurde die Aussage in sehr vielen Gesprächen aber bestätigt. Die Überraschung über unsere Erkenntnisse hielt sich darum letztlich in Grenzen. Wir haben statistisch gezeigt, was in der Branche bereits vielen bekannt war.

Wie sehen Sie die Branche jetzt?

Auch heute ist das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt in der Finanzbranche mit Abstand am tiefsten, was sich bei weitem nicht nur mit einem Wohlfandeffekt erklären lässt.

Wie schätzen Sie die aktuelle Situation der älteren Arbeit-



Thomas Bauer, Chef Sozialpolitik bei Travailssuisse. Bild: ZVG

nnehmenden im Arbeitsmarkt generell ein?

Wenn wir die Erwerbsbeteiligung anschauen, dann sehen wir, dass diese bei den 55- bis 64-Jährigen sehr viel tiefer liegt als bei Personen im mittleren Alter. Während etwa bei Arbeitnehmenden mit einem Lehrabschluss im Alter von 40 bis

54 Jahren noch 86 Prozent der Leute erwerbstätig sind, so sind es bei den 55- bis 64-Jährigen noch gerade 71 Prozent. Wir haben somit einen starken Rückgang der Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter. Somit haben wir ein Problem.

Worin besteht das Problem?

Im Gegensatz zu früher verlieren Arbeitnehmende heute öfter die Stelle. Die Entlassung von älteren Arbeitnehmenden wird enttabuisiert. Sie finden gleichzeitig häufig nur schwer wieder eine neue Stelle. Dies zeigen Zahlen zu den Aussteuerungen, welche bei älteren Stellensuchenden höher sind als bei den Jungen. Wenn sie eine neue Stelle finden, dann ist diese zudem häufig schlechter als die vorhergehenden.

Was ist zu tun?

Es braucht weitere Massnahmen, welche einerseits im Bereich der Weiterbildungen ansetzen, andererseits aber auch

beim Kündigungsschutz und der Diskriminierung.

Ist die Altersvorsorge unter den gegebenen Bedingungen überhaupt reformierbar?

Ja. Die Frage ist, wie und ob die verschiedenen Kräfte bereit sind, aufeinander zuzugehen. Wir haben in der beruflichen Vorsorge mit dem Sozialpartnerkompromiss zusammen mit dem Arbeitgeberverband und dem Gewerkschaftsbund einen grossen Schritt vorwärts gemacht. Nun ist es am Parlament, diese Türe nicht wieder zu verschliessen. Bei der AHV werden wir uns für eine Beibehaltung der heutigen Leistungen einsetzen. Rentenerhöhungen treffen Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Einkommen stark. Sie können aufgrund der berufsbedingten Belastungen nicht länger arbeiten, sich gleichzeitig aber auch keine Frührenten leisten.

Interview Daniel Zulauf

Mehr Leute, mehr Gewinn, mehr Freiheiten

Softwarebranche Einmal pro Jahr misst sich die hiesige Softwarebranche den Puls. Ihr Befund: Es geht ihr gut. Alle Indikatoren zeigen nach oben: Die Zahl der Mitarbeitenden ist um knapp 13 Prozent gestiegen, der Umsatz, der zu 90 Prozent auf dem Heimmarkt erwirtschaftet wird, um gut 11 Prozent. Die Profitabilität stieg um gut 8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit fällt das Wachstum bei allen abgefragten Indikatoren grösser aus als in den Vorjahren – und das trotz Pandemie. Das alles geht aus dem neusten Swiss Software Industry Survey hervor, den der Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche Swico am Montag vorgestellt hat. Befragt wurden 510 Unternehmen in 23 Kantonen.

Erstmals wurden bei der Branchenumfrage nebst quantitativen auch qualitative Merkmale erhoben – etwa nach der eigenen Resilienz: So erachten sich die Schweizer Softwarefirmen nach eigenen Angaben als «höchst widerstandsfähig», eine Einschätzung, die sich sowohl auf die Zeit vor und in der Pandemie bezieht. Ebenfalls abgefragt wurde die Funktionsweise der Unternehmen, also etwa ob sie bei der Führung ihrer Angestellten eher auf Eigenverantwortung und Befähigung der Mitarbeitenden setzen oder mit formellen Kontrollmechanismen arbeiten. «Interessant ist, dass Firmen, welche die Eigenverantwortung höher gewichten, sich generell als resilienter einschätzen und auch besser gewirtschaftet haben», sagt Swico-Chefin Judith Bellaiche, die für die Grünliberalen im Nationalrat sitzt. Der Trend sei eindeutig: In der Softwarebranche gewinne die selbstbestimmte Arbeit zunehmend an Bedeutung. Trotz mehr Eigenverantwortung und trotz mehr Homeoffice: Die Softwarebranche denkt nicht daran, ihre Büro-räumlichkeiten einzudampfen. Auch das zeigt die neuste Branchenumfrage. (vi)

Rezepte für Verbesserungen

Öffentlicher Verkehr Nur gerade 28 Prozent der täglich zurückgelegten Distanzen werden in der Schweiz mit Bahn, Bus, Tram oder Postauto gefahren. Damit stagniert der Anteil des öffentlichen Verkehrs (ÖV) am Gesamtverkehrsaufkommen seit Jahren. Das soll sich laut dem Verband öffentlicher Verkehr (VÖV) nun ändern: Eine vom ihm in Auftrag gegebene und gestern an einer Tagung publizierten Studie nennt mehrere Massnahmen, um diesen Anteil zu steigern. Sie betreffen das Verkehrsangebot, die Nachfrage, die räumliche Entwicklung und die Zeitaspekte des Mobilitätsverhaltens. Die ebenfalls anwesende Verkehrsministerin Simonetta Sommaruga strich das Potenzial des ÖV hervor, übte aber auch Kritik, etwa an dem «Tarifdschungel». (abi)