

Abo Schicksal eines Arbeitnehmers

Mit 61 abgeworben, mit 63 in Rente geschickt: Die traurige Geschichte des Informatikers B.

Der Bundesrat will, dass die Bevölkerung länger arbeitet. Viele Menschen wollen das auch – aber Arbeitgeber wie der Energieversorger EWB machen es ihnen schwer.



Simon Schmid

Publiziert: 01.06.2025, 12:05





Jetzt abonnieren und von der Vorlesefunktion profitieren.

Abo abschliessen

Login

BotTalk

Als ich das erste Mal mit B. spreche, ist er guten Mutes. «Ich bin ein Stehaufmensch», sagt er, als wir uns in einem Videocall gegenüber sitzen. «Ich will den Hals aus der Schlinge ziehen.»

B., der aus Vorsichtsgründen nicht mit richtigem Namen in der Zeitung stehen will, ist zu dem Zeitpunkt 62 Jahre alt. Er hat mich kontaktiert, weil er meinen Artikel gelesen hatte: «Wer über die Pension hinaus arbeiten will, muss erst durch die Todeszone.» Damit verbunden war ein Aufruf: Ältere Erwerbstätige sollten ihre Erfahrungen am Arbeitsmarkt schildern.

B.s Nachricht erreicht mich Monate später. Seine Geschichte sticht heraus, weil sie in ihrer Verkettung unglücklicher Umstände aussergewöhnlich ist. Und weil sie in aller Härte zeigt, was es mit Menschen macht, wenn sie sich um einen Verbleib im Erwerbsleben bemühen – so, wie es politisch erwünscht ist –, aber zum Ende der Karriere hin etwas nicht nach Plan läuft.

Ein zu gutes Angebot

Die Geschichte beginnt in Deutschland. B macht dort in den 1980er-Jahren sein Studium in Betriebswirtschaftslehre. Später zieht er in die Schweiz, gründet eine Familie, kauft ein Haus, lässt sich einbürgern. 25 Jahre arbeitet er in IT-Abteilungen namhafter Firmen, koordiniert Prozesse und leitet Projekte. Es ist eine Laufbahn nach Mass, könnte man meinen.

Doch im Herbst 2023 nimmt sie eine fatale Wendung. Ein Headhunter bietet B. eine Stelle an: bei Energie Wasser Bern oder kurz EWB, dem Strom-, Wasser- und Gasversorger der Stadt Bern. Die Firma will eine neue Rolle schaffen, die auf B. zugeschnitten ist. Er soll als Koordinator die Bedürfnisse der Fachbereiche aufnehmen und die IT-Entwicklung darauf abstimmen.

Zunächst zögert B. Eigentlich ist er glücklich in seinem Job. Die Arbeit, der Lohn, das Team – alles stimmt. Nur etwas stört ihn: dass er nur einen Tag Homeoffice machen kann. Viermal pro Woche muss er nach Basel pendeln. Sein neues Büro wäre weniger weit entfernt. Zudem ist das Angebot attraktiv. EWB offeriert 5000 Franken mehr Lohn, als er verlangt.

Der kritische Punkt aber ist das Pensionsalter. EWB schickt Angestellte mit 63 Jahren in Rente. Das ist sonderbar. Nur 5 Prozent der Pensionskassen, denen Firmen in der Schweiz angeschlossen sind, haben ein Rücktrittsalter unterhalb von 65 Jahren. Grund für die Ausnahme ist, dass EWB ein öffentlich-rechtliches Unternehmen in Besitz der Stadt Bern ist. **Das dortige Volk hat vor zwei Jahren per Abstimmung bekräftigt, dass in der Verwaltung und den dazugehörigen Betrieben weiterhin das Rentenalter 63 gelten soll.**

B. spricht die Sache bei der Bewerbung an. Er würde gern mindestens bis 65 arbeiten, sagt er dem künftigen Chef. Die Vertreterin der Personalabteilung, die ebenfalls zugegen ist, zeigt sich offen und erzählt, dass viele Angestellte bei EWB länger arbeiten. Das Unternehmen biete diese Option unter bestimmten Voraussetzungen. Eine Garantie dafür gebe es aber nicht.

Soll sich B. darauf einlassen? Den Ausschlag gibt schliesslich ein Kollege, mit dem er bereits gearbeitet hat, der ihn für die Rolle empfahl und mit dem er nun erneut zusammenarbeiten würde. Er hat vor einer Weile ebenfalls zu EWB gewechselt und berichtet von einer positiven Unternehmenskultur. «Das hat mir die Zuversicht gegeben, dass es schon klappen würde», sagt B.

Mangelnde Agilität im Alter

Im neuen Job läuft zunächst alles gut. B. übersteht die Probezeit, erhält gute Feedbacks, führt alle zwei Wochen ein Gespräch mit dem Chef. Rund ein Jahr verbleibt zu diesem Zeitpunkt bis zu seinem 63. Geburtstag. Doch ihm wird nie signalisiert, dass einer Weiterbeschäftigung etwas im Wege stünde.

B. reicht den dazugehörigen Antrag ein und reist in die Sommerferien. Als er zurückkommt, liegt eine Termineinladung in seinen Mails: Er soll sich mit seinem Chef und einer Betreuerin aus der Personalabteilung treffen.

Was die beiden ihm an diesem Gespräch eröffnen, trifft B. «wie der Blitz». Sein Arbeitgeber möchte ihn bald ordnungsgemäss in Rente schicken. Ende April 2025 wäre dann Schluss für ihn – wenn er 63 Jahre alt geworden ist.

Die Begründung dafür liefert EWB schriftlich nach. In der Informatik werde zunehmend «auf agile Methoden» gesetzt. B.s Rolle decke nicht mehr die «technischen und agilen Anforderungen» der Zukunft ab. Die Abteilung habe eine neue Ausrichtung beschlossen, und diese erfordere «eine stärkere Fokussierung auf die agile Steuerung der Analytics-Entwicklungen».

Mangelnde «Agilität» ist ein Vorurteil, das ältere Personen häufig trifft. In der IT steckt noch mehr dahinter: Agiles Arbeiten ist eine Organisationsmethode, bei der Projekte flexibel geplant und in kleine Zyklen aufgebrochen werden, die Teams in schnellem Takt durchlaufen. Dazu gehören spezifische Software, das Einstudieren bestimmter Abläufe und ein eigener Jargon.

B. ist jetzt auf einer Mission: Er muss seine Karriere retten.

«Diese Methode ist keine Hexerei», sagt B., der die Begründung von EWB für fadenscheinig hält. «Man kann sie in einem zweitägigen Kurs lernen.» Auch bei seiner vorherigen Stelle habe er schon mit agilen Teams gearbeitet.

B. hat den Eindruck, dass man ihn über den Weg der Pensionierung bequem habe loswerden wollen – aus atmosphärischen Gründen, weil er ein Typ sei, der Probleme anspreche und dabei

auch Leuten «ins Gärtchen tritt», aber auch, weil er als älterer Mitarbeiter schlicht mehr koste als jemand Junges.

Das Unternehmen will sich aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht zu dem Fall äussern. Dieser sei «im Rahmen der geltenden gesetzlichen und internen Vorgaben behandelt» und dabei seien «relevante arbeitsrechtliche sowie unternehmensinterne Bestimmungen eingehalten» worden.

Weil B. nicht mit 63 Jahren in die Zwangspensionierung gehen will, lehnt er sich gegen den Entscheid auf. In dieser Phase erreicht mich auch sein erstes Mail. Ich antworte ihm, und von da an berichtet er laufend, wie es ihm geht.

B. ist jetzt auf einer Mission: Er muss seine Karriere retten.

Keine Kandidaten über 57

Anfangs landet er dabei ein paar Erfolge. B. wendet sich an die Ombudsstelle der Stadt Bern und erwirkt, dass er sich mit der Firmenchefin treffen kann. Cornelia Mellenberger, die bei EWB siebenhundert Mitarbeitende unter sich hat, hört sich seine Argumente an. B. schlägt ihr vor, dass er in anderer Funktion im Betrieb tätig sein könnte – etwa in der Regulierung und Compliance, ein Thema, mit dem er seit Studienzeiten vertraut ist.

Doch Mellenberger will sich nicht in Entscheide ihrer Abteilungschefs einmischen. Sie lehnt ab und sagt B., er solle sich «extern umschaun».

Das tut B. in der Folge. Er aktiviert sein Netzwerk, reicht Bewerbungen ein, macht Kurse, bringt seine Profile bei Xing und LinkedIn à jour – was man halt so macht, wenn man eine Stelle sucht. Bald wird ihm aber bewusst, wie schwer es 62-Jährige auf dem offenen Arbeitsmarkt in der Schweiz haben.

Einmal bewirbt sich B. bei der Stadt Bern. «Von den Anforderungen und von meinem Können her hätte das genau gepasst», sagt

er. Auch dort gilt allerdings das Rentenalter 63: Wer 62 ist und trotzdem anklopft, wird mit dem expliziten Hinweis auf das fortgeschrittene Alter abgewiesen, fand letztes Jahr der «Blick» heraus . B. erhält von der Stadt eine Absage.

Ein anderes Mal schreibt ihn ein Headhunter über LinkedIn an, mit dem ich später ebenfalls sprechen kann. «B. ist ein cooler Typ. Er wirkt eher wie 50 – man merkt ihm das Alter nicht an», erzählt mir dieser Mann, der aus Reputationsgründen ebenfalls nicht namentlich genannt werden will.

Der Headhunter ist anfänglich von B.s Qualifikationen überzeugt. Aber als er erfährt, wie alt dieser ist, endet der Anwerbungsversuch abrupt. Den Grund dafür legt der Headhunter B. gegenüber offen: Sein Kunde habe ihm die Vorgabe gemacht, dass er keine Kandidaten über 57 Jahre bringen dürfe.

Angst vor Altersarmut

Eines Tages bemerkt B., dass seine bisherige Stelle mit minimalen Änderungen neu ausgeschrieben wurde. Er entdeckt im internen System, dass die Firma jemand Neues sucht. «Grund der Vakanz: Ersatz von B.» Die Personalabteilung händigt B. derweil eine Liste mit Temporärfirmen aus – in der Meinung, er könne als Externer womöglich wieder für EWB arbeiten. «Schau doch mal, ob du mit ihnen in Kontakt kommen kannst!»

Irgendwann setzen ihm diese Tiefschläge zu. Nachts kann B. bis 2 Uhr nicht einschlafen. Zukunftsängste plagen ihn. Das Problem ist, dass er als Zugewanderter nicht das ganze Berufsleben lang in die Schweizer Vorsorge eingezahlt hat. Insgesamt kommt er mit der Rente aus der ersten und der zweiten Säule nur auf 3000 Franken pro Monat. Das liegt deutlich unter den 60 Prozent des letzten Lohnes, die der Bund als erstrebenswert erachtet.

Als Ausgleich für die Frühpensionierung erhält B. von EWB 150 Franken im Monat. Das ist zu wenig für ihn. «Ich würde gern

einige Jahre weiter arbeiten, damit ich die spätere Rente um 500 Franken aufbessern kann.»

Im Winter sucht B. einen Arzt auf. Sein psychischer Zustand ist belastet, er wird krankgeschrieben. Um für die Zeit nach seinem 63. Geburtstag abgesichert zu sein, meldet er sich bei der regionalen Arbeitsvermittlung. Die dortigen Zuständigen stellen viele Fragen. Korrespondenz fliesst zwischen Arbeitgeber, Arbeitsamt und Krankentaggeldversicherung. B. muss aufpassen, dass nichts falsch läuft: Einmal gibt EWB dem Amt an, er sei befristet angestellt gewesen. Dabei war B. dort in einer Festanstellung.

In diese Zeit fällt ein weiterer Videocall, den B. und ich führen. Er rechne sich kaum noch Chancen auf eine Festanstellung aus, sagt er und wirkt dabei etwas resigniert. «Man muss aufpassen, dass man sich nicht verrückt machen lässt. Sonst kann man gleich aufgeben.»

Seit dem 30. April ist B. bei Energie Wasser Bern aus Altersgründen offiziell ausgeschieden. Trotzdem bewirbt er sich weiter auf Jobs. Und sucht nach Lösungen, wie seine Frau und er im Alter über die Runden kommen.

Eine Option ist, dass die beiden ihr Haus verkaufen und auswandern. Lieber würde er aber in der Schweiz bleiben und zusätzliches Geld verdienen.

Länger leben, länger arbeiten

Kürzlich hat der Bundesrat dargelegt, wie er die Altersvorsorge sichern will. Das Referenzalter bleibt unangetastet. Aber die Landesregierung zählt darauf, dass vermehrt Menschen über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten.

Studien stellen infrage, ob das realistisch ist. Gemäss einer Swiss-life-Umfrage von 2024  verspüren Arbeitnehmende wenig Interesse seitens der Firmen, die Beschäftigung übers Pensionsalter

hinaus zu verlängern. Eine weitere Umfrage ergab, dass nur drei von zehn Unternehmen dies aktiv fördern.

Heidi Joos, Geschäftsführerin des Verbands Avenir50plus, sagt, dass gefühlte 99 Prozent aller Arbeitslosen im Alter weiter arbeiten wollen, oft auch aus finanziellen Gründen. «Aber die Wirtschaft will sie in den seltensten Fällen.»

EWB gibt auf Anfrage an, dass die Weiterbeschäftigung über das 63. Altersjahr hinaus grundsätzlich begrüsst werde. «Wir bieten dafür verschiedene, flexible Modelle an.» Mitarbeitende über 63 hat das Unternehmen in den letzten fünf Jahren aber nicht angestellt.

Dass ich in diesem Spannungsfeld über sein Schicksal berichten soll, diesen Wunsch hat B. von Beginn an geäussert. «Ich würde mich freuen, wenn Politik und Öffentlichkeit von einem solchen Fall erfahren würden.»

Inzwischen will er die Angelegenheit nur noch abhaken. «Die Situation deprimiert mich mehr und mehr», schreibt er in einem der letzten Mails. «EWB hat durch ihr Verhalten einen kranken Menschen aus mir gemacht.»

NEWSLETTER

Wirtschaft heute

Erhalten Sie die wichtigsten News aus der Wirtschaft sowie die besten Hintergründe und Analysen.

[Weitere Newsletter](#)

[Einloggen](#)

Simon Schmid ist Redaktor im Ressort Wirtschaft. Er hat Soziologie und Ökonomie studiert und unterrichtet Datenjournalismus am MAZ Luzern und an der FHNW. [Mehr Infos](#)

[@schmid_simon](#)

Fehler gefunden? [Jetzt melden.](#)