

Vertagte Lösung

Herr und Frau Schweizer werden immer älter, das Rentenalter kommt unter Druck. Gleichzeitig sind über 50-jährige auf dem Stellenmarkt nur bedingt gefragt. Zählt man Eins und Eins zusammen, wird ein strukturelles Problem sichtbar. Bei der Debatte zur Rentenreform war es kein Thema.

Bei einer Frage sind sich Thomas De Martin (Präsident der Arbeitgebervereinigung Südthurgau), Alfred Tobler (Handels- und Industrievereinigung Flawil) sowie Markus Fust (frisch gewählter Präsident der Arbeitgebervereinigung Region Wil) einig: Rentenalter 67 Ja, mindestens längerfristig. Gleichzeitig hinterfragen Thomas De Martin und Alfred Tobler mindestens ob die Fragestellung nicht überzeichnet sei. Christof Oswald, Präsident der Arbeitgebervereinigung Uzwil, war telefonisch nicht erreichbar.

Gute Erfahrung mit routinierten Mitarbeitern

Unabhängig vom Ausmass ist allen drei klar, es gibt ein Problem. Gleichzeitig betont der Vertreter der Flawiler Arbeitgeber: „Wir (SFS intec AG) stellen immer wieder Personal im Alter zwischen 50 und 55 Jahren ein und machen damit gute Erfahrungen.“ Die Qualität der Bewerbung sei entscheidend. Der Wiler Vertreter legt Wert auf den Unterschied zwischen regional verankerten KMU und Grosskonzernen. „Wir leiden unter deren schlechtem Image mit.“ Die Mitglieder des AGV Region Wil würden sich anders verhalten, „so lange die Leistung stimmt“. „Mitglieder die krampfhaft Fachleute suchen, werden einen Bewerber nicht ablehnen, nur weil er über 50 Jahre alt ist.“ Auch der südthurgauer Vertreter lässt keine Zweifel offen: „Wir suchen dringend Fachkräfte und stellen niemand wegen des Alters auf die Strasse, um ihn durch einen jüngeren Mitarbeiter zu ersetzen.“

Lohn und Sozialleistungen

Um eine Lösung zu finden, drängt sich als Grundlage die Frage nach den Ursachen auf. Markus Fust nennt höhere BVG-Kosten sowie mehr Ferien. Und vom Frankenschok seien Exportwirtschaft sowie Produktionsfirmen betroffen. Das Lohnniveau bezeichnet er vor diesem Hintergrund als zu hoch, es drohe eine Deindustrialisierung. Alfred Tobler sieht einen Zusammenhang mit den Bewerberqualifikationen. „Echte Cracks finden immer eine Stelle.“ Thomas De Martin spricht die Lohnentwicklung in den letzten Jahrzehnten an. Er sei für ältere Angestellte stets gestiegen. So gebe es Situationen, in denen sich Arbeitgeber überlegen, einen jüngeren Mitarbeiter einzustellen und ihn auszubilden.

Arbeitsplätze erhalten, Junge ausbilden

Die Frage nach der sozialen Verantwortung von Arbeitgebern beantwortet der Präsident des AGV Südthurgau kurz und bündig mit einer Gegenfrage: „Sind die Arbeitnehmer bereit, sich den Bedürfnissen der Arbeitgeber anzupassen?“ Auch der Flawiler Vertreter antwortet mit einer Gegenfrage: „Warum wird immer die Wirtschaft in die Pflicht genommen?“ Für ihn ist klar, die zentrale, soziale Verantwortung ist es Arbeitsplätze zu erhalten und den Jungen einen Ausbildungsplatz anzubieten, um sie später weiter zu beschäftigen. Der Präsident des AGV Region Wil sagt, dass diese Verantwortung der Wirtschaft gegenüber der Gesellschaft unbestritten gross sei, aber die finanzielle Verantwortung habe Priorität. „Wir müssen Arbeitsplätze sichern, denn auch unsere Mitarbeiter werden älter.“

Schweizer Kompromiss

Um das Problem mit den älteren Arbeitnehmern zu lösen, appelliert Thomas De Martin an den Schweizer Kompromiss, zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Politik. Doch diese Bereitschaft fehle auf allen Seiten. Gleichzeitig gibt ihm zu denken, dass Unterstützungsprogramme von RAV und Gemeinden „nicht zum fliegen kommen“. Alfred Tobler sieht einen Ansatz im schrittweisen

Abbau des Pensums. Gleichzeitig würde er die lineare Anpassung der Lohnabzüge begrüßen. Aber das sei Sache der Politiker. Martin Fust erinnert daran, dass eine gute Durchmischung wichtig ist und Firmen könnten die Pflichtenhefte so gestalten wie es den Fähigkeiten routinierter Angestellter entspricht.

Anonyme Bewerbung meist abgelehnt

Eine Möglichkeit älteren Stellensuchenden Chancengleichheit zu garantieren, wäre die anonyme Bewerbung. Sie war bereits mehrfach ein Thema, zum Beispiel als es um Frauenförderung ging. Sie stösst jedoch bei den Vertretern der Arbeitgeber eher auf Skepsis. Für Martin Fust ist das nur ein theoretischer Ansatz, der praktisch nicht funktioniert. Für Alfred Tobler ist das auch kein gangbarer Weg. „Das Alter gehört ins Gesamtbild einer Bewerbung, denn die Zusammensetzung der Abteilung ist wichtig.“ Einzig Thomas De Martin ist für diese Möglichkeit offen, auch wenn er noch keine Erfahrung damit hat. „Ich wäre bereit mitzumachen.“

Zwei Infoveranstaltungen denkbar

Den Fragen stellten sich Martin Fust, Thomas De Martin und Alfred Tobler als Präsidenten ihrer Arbeitgebervereinigungen. Wie die einzelnen Mitglieder mit dem sozial heiklen Thema umgehen sollen, entscheiden sie deswegen aber noch lange nicht. Das betonten alle drei Befragten. Der Vertreter des AGV Südthurgau könnte sich aber eine Veranstaltung vorstellen, um die Mitglieder zu sensibilisieren, wenn der Markt Perspektiven bietet. Auch Alfred Tobler ist für eine solche Möglichkeit offen. Martin Fust überlässt das jedem Mitglied einzeln, denn viele Faktoren seien branchenabhängig und damit individuell.

Unterstützung ohne Breitenwirkung

Aus der Statistik der Ämter für Wirtschaft und Arbeit der Kantone St. Gallen und Thurgau geht hervor, dass Stellensuchende über 50 Jahre prozentual nicht übervertreten sind. Im Thurgau bewegt sich die Quote seit 2012 knapp unter 30 Prozent. Das sind ähnliche Zahlen wie im Kanton St. Gallen. Bei den Ausgesteuerten beträgt der Anteil jedoch klar 30 Prozent und das in beiden Kantonen. In welche Richtung es geht, wird noch klarer wenn man bedenkt, dass der Bezug von Taggeldern bei der Arbeitslosenversicherung von über 55-jährigen von 400 auf 520 verlängert und Unterstützungsprogramme ins Leben gerufen wurden. Das belegt die Statistik des St. Galler Amtes für Wirtschaft und Arbeit, wonach über 50-jährige im Durchschnitt trotzdem deutlich länger Arbeit suchen. 2016 waren es 337 Stempeltage. Das ist ein Drittel länger als der Wert bei den 25- bis 49-jährigen und zwei Drittel länger als bei den 15- bis 24-jährigen. Die Massnahmen haben insgesamt nicht gegriffen.

Problem gemeinsam lösen

Mit der Frage wie es Stellensuchenden über 50 Jahre ergeht, befasst sich Walter Aberhalden (Hauptabteilungsleiter Arbeitslosenversicherung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit im Kanton St. Gallen) täglich. Er stellt fest: Von der momentanen Erholung der Arbeitslosenzahlen profitieren vor allem jüngere Personen. Als Gründe warum sich ältere Arbeitnehmer schwerer tun nennt er strukturelle Rahmenbedingungen, also höhere Löhne und höhere BVG-Kosten, sowie Vorurteile, dass diese vermindert leistungsfähig und weniger flexibel seien. Daniel Wessner ist Chef des Thurgauer Amtes für Wirtschaft und Arbeit. Die Lösung sieht er in einer Partnerschaft aller Beteiligten, also Politik, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch er erwähnt die höheren BVG-Beiträge und spricht offen an, dass der Lohn ab einem gewissen Alter wieder sinken wird. „Damit müssen sich die Betroffenen in Zukunft auseinandersetzen.“

Aus den Medien...

Mit dem Thema Arbeitsmarkt und ältere Teilnehmer haben sich verschiedene Medien befasst, unter anderem Blick, Facts, NZZ am Sonntag und der Tages-Anzeiger. Der Blick titelte „Trotz Aufschwung nimmt die Arbeitslosigkeit bei über 55-jährigen zu.“ Fact stellte fest, dass der Anteil von Sozialhilfebezüglern (ausgesteuert) trotz Erhöhung der Bezugsdauer von Taggeldern gestiegen ist. Die NZZ am Sonntag kommt zum Schluss, dass Arbeitskräfte – die über 50 Jahre alt sind – häufiger entlassen werden als früher und die Tenzenz bei den Ausgesteuerten steigt. Der Tages-Anzeiger stellte fest, dass gut 50-jährige einen hohen Anteil bei den Langzeigarbeitslosen stellen und davon auch viele, gut qualifizierte Personen betroffen sind.