

Point de Presse zur 3. Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 25. April 2017

Es gilt das gesprochene Wort

«Ältere Arbeitnehmende sind geschätzte und wachsende Mitarbeitergruppe»

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Bedeutung von älteren Arbeitskräften für die Schweizer Wirtschaft ist gross. Ihre Erfahrungen sind für den Wissens- und Werkplatz Schweiz von hohem Wert. Und ihre Bedeutung wird zunehmen. Ältere Arbeitnehmende werden künftig noch vermehrt helfen, die Lücke auf dem Arbeitsmarkt auszufüllen, die sich aus der Pensionierungswelle der Babyboomer ergeben wird. Alle Strategien auch dieser Konferenz laufen deshalb darauf hinaus, ältere Erwerbstätige als eine der wenigen Quellen für zusätzliches Arbeitskräftepotenzial zu gewinnen.

Dabei gilt es nicht aus dem Blick zu verlieren, dass die Situation der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt bereits gut bis sehr gut ist – gerade auch im internationalen Vergleich. Ihre Erwerbsbeteiligung ist hoch, das Risiko einer Arbeitslosigkeit gering. Zu benennen sind jedoch zwei Problemkreise: Objektiv feststellbar ist, dass ältere Arbeitslose deutlich länger brauchen, bis sie wieder eine Stelle finden; nicht objektiv fassbar ist hingegen das Gefühl der Benachteiligung, wie es immer wieder artikuliert wird.

Dem erschwerten Wiedereinstieg von älteren Arbeitslosen ist aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands mit vier Hebeln zu begegnen: An erster Stelle steht die Personalpolitik der Unternehmen. Es scheint uns wichtig, in Personalgesprächen im Sinne einer Standortbestimmung offen über Zukunftspläne, Entwicklungspotenzial, gegenseitige Bedürfnisse und Erwartungen zu sprechen. Dazu braucht es selbstredend das Engagement von Arbeitgebern, aber auch Arbeitnehmenden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt, zweitens, verschiedene Massnahmen zur Reintegration älterer Stellenloser in den Arbeitsmarkt. Wir setzen vor allem auf altersspezifische, individuelle Coachings durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren sowie ein feingliedrigeres Matching zwischen Stellenprofil und Stellensuchenden. Das ist ein langfristig zu bearbeitendes Thema, dessen Potenzial nach unserer Einschätzung derzeit noch nicht vollständig ausgeschöpft ist. Drittens muss das Bewusstsein geschaffen werden, dass im gegenwärtigen dynamischen wirtschaftlichen Umfeld lineare Karriereverläufe nicht mehr den Regelfall darstellen. Zu oft sind Arbeitgeber noch mit unrealistischen Vorstellungen von älteren Wiedereinsteigern konfrontiert. Bogenkarrieren mit abnehmender Verantwortung und damit verbundenem tieferem Lohn zum Ende eines Berufslebens dürfen nicht tabuisiert und müssen als mögliche Karrieremodelle erkannt werden. Zu erwähnen ist viertens, dass zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative eine Stellenmeldepflicht eingeführt wird. Die Wiedereingliederung inländischer Arbeitskräfte soll damit in Bereichen mit erhöhter Arbeitslosigkeit gestärkt werden. Voraussetzung ist, diese Massnahme für Arbeitgeber unbürokratisch und wirksam auszugestalten.

Mit Blick auf das immer wieder artikulierte Gefühl der «Benachteiligung» ist zunächst festzuhalten, dass der Schweizerische Arbeitgeberverband alle Formen rechtswidriger Benachteiligungen ablehnt – auch solche rein aufgrund des Alters. Wie jedoch auch die Zahlen bestätigen, ist keine systematische Schlechterstellung von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz gegeben. Vor neuen regulatorischen Eingriffen in den flexiblen Arbeitsmarkt ist denn auch zu warnen. Ein ausgebauter Kündigungsschutz etwa wird zu einem regelrechten Bumerang, denn er wirkt sich genau für jene Gruppe von Arbeitnehmenden nachteilig aus, die er zu schützen vorgibt. Hingegen gilt es, Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden auf Arbeitgeberseite abzubauen, wo sie dennoch vorhanden sind. Dies tun wir als Verband und auch die heutige Konferenz hat wieder einen Beitrag dazu geleistet.