

Wer älter als 55 Jahre ist, wird auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert

# Ältere werden zu schnell aussortiert



**Kooperation.** Gemischte Teams, in denen Jüngere und Ältere zusammenarbeiten, ergänzen sich und sind produktiver. Foto Colourbox

**SYLVIA FREY WERLEN, BRUNO S. FREY\***

Wir haben grosse Fortschritte hinsichtlich der Diskriminierung von Frauen gemacht. Wer heute noch eine Frau nur wegen ihres Geschlechtes schlechter behandelt und weniger gut bezahlt, hat nicht nur ein schlechtes Gewissen, sondern muss auch gerichtliche Folgen erwarten.

Seltsam ist jedoch: Eine Diskriminierung von Personen ausschliesslich wegen ihres Alters wird überall praktiziert. Das Problem wird auch nicht ernsthaft diskutiert, sondern vielfach einfach weggewischt. Die Schlechterstellung älterer Personen auf dem Arbeitsmarkt wird vor allem in zweierlei Hinsicht betrieben:

Männer werden mit 65 Jahren und Frauen mit 64 Jahren pensioniert. Zweifelloos ist dies für manche Arbeitnehmer willkommen. Es ist ein beachtlicher sozialer Fortschritt, dass Leute, die nicht mehr weiter arbeiten wollen oder können, im Alter finanziell abgesichert sind. Für viele ist jedoch das Pensionsalter ein Zwang. Sie müssen aus ihrem bisherigen Beruf ausscheiden, auch wenn sie noch voll leistungsfähig und engagiert sind. Die Diskriminierung älterer Personen gilt insbesondere im öffentlichen Dienst, wo das Pensionsalter von 64 oder 65 Jahren die Betroffenen zwingt, Rentner zu werden. In manchen Bereichen, wie etwa bei den Banken, werden Angestellte sogar noch früher in die Pension geschickt. Eine Zwangspensionierung ist nicht nur ungerecht, sondern auch unklug. Damit wird ein beachtliches Bildungskapital vergeudet. Ältere Personen verfügen

häufig über eine grosse Erfahrung, ein hohes Engagement und eine ausgeprägte Loyalität zu ihrer Firma. Oft wird dagegen argumentiert, die Alten müssten zum Gehen gezwungen werden, weil sie ansonsten den Jungen die Arbeitsplätze wegnehmen. Dieses Argument ist angesichts der bestehenden Alterspyramide unhaltbar: Unsere Gesellschaft ist auf eine längere Arbeitsdauer der Berufstätigen dringend angewiesen, weil sonst die Belastung für die jüngeren Generationen allzu hoch wird. Gerade Manager argumentieren häufig, sie könnten wenig produktive Ältere mithilfe der allgemein geltenden Zwangspensionierung am leichtesten loswerden. Allerdings gehört es zu den Aufgaben von gut entlohnten Managern, diese Aufgabe vernünftig zu lösen. Sie müssen die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer berücksichtigen, sie den Betroffenen kommunizieren und ihnen vor allem neue Arbeitsgebiete anbieten, in denen sie ihre Stärken einsetzen können. Gemischte Teams, in denen Jüngere und Ältere zusammenarbeiten, ergänzen sich und sind produktiver.

Am weitesten geht der Vorschlag, die Pensionierung völlig zu flexibilisieren. Wer länger arbeiten möchte und dazu fähig ist, darf nicht entlassen werden. Eine solche Regelung wird oft als utopisch abgetan. Kürzlich hat jedoch die britische Regierung den Pensionszwang völlig gestrichen. Ebenso darf in den Vereinigten Staaten niemand nur aus Altersgründen entlassen werden. Eine solche Regelung ist somit durchaus möglich. Welche Partei nimmt diesen Vorschlag für die Schweiz auf?

persönlichen Kontakt zu geben. Das wäre gerade bei Älteren wichtig, weil sie ihre Kompetenzen so direkt ins Spiel bringen können. Das führt zu einer Situation, bei der beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf längere Sicht Verlierer sind.

**FREUNDSCHAFTEN PFLEGEN.** Was lässt sich tun? Es ist für alle wichtig, Freundschaften und Bekanntschaften zu pflegen. Diese Netzwerke sind bei der Suche nach einer neuen Stelle entscheidend. Untersuchungen belegen: Ein erheblicher Anteil aller erfolgreichen Bewerbungen wurde auf diese Weise vermittelt. Dies gilt auch bei Älteren. Frauen kommen mit einer Entlassung oder Pensionierung besser als Männer

Auch die Idee des Tandems 50+ aus St. Gallen ist weiterzudenken, bei dem jemand einen älteren Stellenlosen mit seiner Erfahrung und seinen Kontakten begleitet. Wichtig ist, dass solche Hilfen ausgebaut und von den Betroffenen rasch genutzt werden. Die Fähigkeit zu einer geregelten Tätigkeit sollte nicht verloren gehen. Ältere Arbeitnehmer sollten sich des Weiteren zwei Varianten überlegen: Ob sie sich – mithilfe ihres Netzwerkes – weiter nach der gewünschten Stelle auf die Suche machen, oder ob es auch Sinn machen kann, eine Teilzeitstelle anzunehmen. Daneben kann schrittweise etwas Eigenes entwickelt werden. So liegen die eigenen Fähigkeiten nicht zu lange brach. Es lässt sich etwas schaffen, was über das Pensionsalter hinausführt. Einer unserer Bekannten ist zum Beispiel ein erfahrener Wanderer mit Geschick im Umgang mit Menschen. Nun bietet er gegen ein kleines Entgelt Vorbereitungstreffen und Begleitungen für Personen an, die nicht alleine auf Wanderungen unterwegs sein wollen. Für beide Seiten ist dies ein gutes Arrangement.

## Entscheidend ist nicht, was man weiss und welche Diplome man hat. Vielmehr zählt, was man kann.

zurecht, weil sie mit Tätigkeiten für die Familie die Leere einer Entlassung besser überbrücken können. Hier erweist sich für einmal die Doppelbelastung als Vorteil! Dazu kommt, dass Frauen geübter sind, zum Freundes- und Nachbarkreis Sorge zu geben. Der Glücksforschung folgend erleiden bei einer Entlassung Frauen und Männer einen grossen Glücksverlust. Die Männer bleiben jedoch unglücklich, während Frauen eher wieder ihr früheres Glücksniveau erreichen. In der Romandie ist ein neues Angebot, die Kompetenzenbilanz, entstanden, das nun auch in der Deutschschweiz (zum Beispiel in Zürich) weiterentwickelt wird. Hier können auch ältere Stellenlose wichtige Hilfen finden. Entscheidend ist dabei nicht, was man weiss und welche Diplome man erworben hat. Da sind Ältere oft im Hintertreffen. Vielmehr zählt, was man kann, also die Handlungskompetenz. Und die lernt man zu erfassen und zu benennen. Wo nötig, kann ein Validierungsverfahren eingeleitet werden ([www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)).

**FINANZIELLE BELASTUNGEN.** Diese zweite Variante setzt einen guten Überblick über die eigenen Finanzen und Möglichkeiten voraus. Wenn die Kinder schon ausgeflogen sind, werden die finanziellen Belastungen bei vielen mit zunehmendem Alter geringer. Überdies kann überlegt werden, wo die Grundkosten gesenkt werden können: ein Auto mit anderen Personen teilen oder die Mietbelastung durch die Aufnahme von jungen Untermietern reduzieren? Beides kann Kontakte geben, die wieder zu neuen Anregungen und Lösungen führen. In diesem Bereich sind heute weitere Ideen und ihre konkrete Umsetzung von Arbeitgebern, den Behörden und auch den selbst Betroffenen dringend gefragt.

\* Sylvia Frey Werlen, lic. phil. I, arbeitet an der Fachhochschule Nordwestschweiz und ist Laufbahnberaterin mit Schwerpunkt ältere Frauen und Männer; Bruno S. Frey ist Professor für Wirtschaftswissenschaft an der Universität Zürich.

ANZEIGE



**Blaues Kreuz**

**Ich höre auf zu trinken!**

Mit dem Programm ambulanter Alkoholentzug.

Telefon BL 061 901 77 66  
Telefon BS 061 261 56 13  
[www.blaueskreuzbasel.ch](http://www.blaueskreuzbasel.ch)