

Point de presse vom 21. April 2016

Es gilt das gesprochene Wort

«Längere Kündigungsfristen für Ältere sind ein Bumerang»

***Gian-Luca Lardi, Mitglied im Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes,
Präsident des Schweizerischen Baumeisterverbandes***

Viel wird derzeit gesprochen und geschrieben über die Schwierigkeiten von Personen ab 50 auf dem Arbeitsmarkt. Ja, es gibt diese Fälle, wie sie in einschlägigen Medien gerne breitgetreten werden: Fälle älterer Menschen, die ihre Stelle verlieren beziehungsweise aufgeben und beim Jobwechsel Mühe bekunden. Klar ist aber ebenso – und das zeigen einmal mehr die aktuellen Zahlen des Bundes: Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist die Erwerbstätigkeit der 55- bis 64-jährigen Schweizer Bevölkerung weiter gestiegen, und dies seit dem Jahr 2010 sogar am stärksten über alle Altersgruppen. Gleichzeitig sind Personen ab 55 Jahren nach wie vor weniger häufig arbeitslos als jüngere. Interessant ist zudem eine Aufschlüsselung der Zunahme der Erwerbspersonen über die letzten sechs Jahre (2010 – 2015) des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Demnach sind umgerechnet auf ein 100%-Pensum 40'000 zusätzliche Vollzeitstellen auf eine höhere Erwerbsbeteiligung der Personen ab 55 Jahren zurückzuführen. Überdies darf nicht unterschlagen werden, dass lediglich zwei Prozent der Nicht-Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren für sich keine Chance auf dem Arbeitsmarkt mehr sehen. Schliesslich werden auch bei der Personalsuche deutlich weniger Altersgrenzen gesetzt. Gemäss einem Monitoring zuhanden des Seco lag der Anteil an Inseraten mit Altersgrenzen im Jahr 2015 noch bei rund 6 Prozent, während er 2006 mit über 16 Prozent deutlich höher war.

Die Wirtschaft nutzt also das Potenzial der älteren Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt immer besser und kann sich mit den Besten der Welt messen. Dennoch hat der Schweizerische Arbeitgeberverband selber den Puls fühlen und im Dialog – sei es in persönlichen Gesprächen oder an Veranstaltungen – nachvollziehen wollen, wie die Arbeitgeber mit ihren älteren Mitarbeitenden umgehen. Dazu hat er im vergangenen Jahr rund 30 Interviews vorwiegend mit Vertretern von KMU und Familienunternehmen geführt. Diese Erfahrungsberichte erlauben zwar keine repräsentativen Schlüsse, zeigen aber doch eine klare Tendenz auf.

Generell hat die grosse Mehrheit der befragten Unternehmer ein unproblematisches Verhältnis zu ihren älteren Mitarbeitenden. Sie sind ein fester und geschätzter Bestandteil der Belegschaft, und es steht grundsätzlich ausser Frage, dass sie bis zur Pensionierung oder allenfalls sogar länger beschäftigt werden. Wenn im konkreten Fall altersbedingte Anpassungen nötig werden, finden die Arbeitgeber entsprechende Lösungen individuell und situativ. Besonders kleine Unternehmen verfügen typischerweise nicht über institutionalisierte Strukturen in der Personalpolitik. Ein eher unsystematisches Vorgehen muss indes keineswegs schlechter sein.

Wie sich aus den Gesprächen ebenfalls ableiten lässt, haben allfällige Probleme mit älteren Beschäftigten ihren Ursprung häufig in der Führung durch die Vorgesetzten oder im Verhalten der Mitarbeitenden. Zwar werden meist regelmässig standardisierte Mitarbeitergespräche durchgeführt, doch fehlt es dabei zuweilen an einer ehrlichen und realistischen Beurteilung beiderseits. So werden Leistungsdefizite nicht offen angesprochen und deshalb keine korrigierenden Massnahmen eingeleitet, beispielsweise auch in Form von Weiterbildungen. Solche Versäumnisse können sich über die Jahre hinweg akkumulieren, bis irgendwann – im schlimmsten Fall wenige Jahre vor der Pensionierung – der Mitarbeitende für den Betrieb nicht länger haltbar ist.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Realität, wie sie sich in den Unternehmen präsentiert, in der politischen Diskussion noch zu wenig erkannt wird. Es ist nicht gerechtfertigt, einseitig die Arbeitgeber an den Pranger zu stellen. Diese Haltung liegt auch dem Engagement des SAV im Rahmen der zweiten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende zugrunde. Der SAV verpflichtet sich, die

anlässlich der ersten Austragung definierten und auch von den Arbeitgebern unterstützten Massnahmen zu konsolidieren und wo nötig Verbesserungen anzustossen. Zu diesen Massnahmen gehören etwa regelmässige Standortgespräche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, der Verzicht auf das Alterskriterium in Stelleninseraten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist, oder die altersunabhängige Förderung der Weiterbildung, unter der Voraussetzung, dass ein Bedarf besteht und seitens des Arbeitnehmers die Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterbildung vorhanden sind. Nicht mehr länger tabuisiert werden dürfen schliesslich Fragen zur Senioritätsentlohnung: Bogenkarrieren mit abnehmender Verantwortung und entsprechend sinkendem Lohn zum Ende eines Berufslebens müssen als realistische und nachhaltige Karrieremodelle erkannt werden.

Ein Optimierungsbedarf besteht ausserdem, wenn es darum geht, ältere Arbeitnehmende aus der Arbeitslosigkeit wieder ins Erwerbsleben zurückzuführen. Dem höheren Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit dieser Altersgruppe trägt zwar die Arbeitslosenversicherung mit einer höheren Taggeldbezugsdauer Rechnung. Allerdings braucht es zusätzlich spezifische Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) sowie ein altersspezifisches, individuelles Coaching durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Dadurch und über ein feingliedrigeres Matching zwischen Stellenprofil und -suchenden versprechen sich die Arbeitgeber eine wirksamere Wiedereingliederung von stellenlosen älteren Arbeitskräften.

Neue Massnahmen, darunter ein ausgebauter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende, lehnen die Arbeitgeber hingegen entschieden ab. Bei einzelnen Branchen, in denen der Kündigungsschutz auf Ebene von Gesamtarbeitsverträgen bereits vor einigen Jahren eingeführt wurde, beobachten wir einen unerwünschten und kontraproduktiven Effekt: Arbeitnehmer, welche am Arbeitsplatz unterdurchschnittliche Leistungen erbringen – aus welchen Gründen auch immer – werden vor Erreichen des Alters, ab welchem eine längere Kündigungsfrist vorgesehen ist, besonders beobachtet. Sie laufen dadurch Gefahr, noch früher aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Solche Eingriffe werden zu einem regelrechten Bumerang, denn sie wirken sich genau für jene Gruppe von Arbeitnehmenden nachteilig aus, die sie zu schützen vorgeben. Wir Arbeitgeber sind zutiefst überzeugt, dass in solchen Fällen ein offener und transparenter, wenn auch oft unangenehmer Dialog mit dem Arbeitnehmenden eine zielführende Massnahme ist, um bei Notwendigkeit – und nur dann – korrigierend eingreifen zu können.

Damit ist dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber geholfen: Wir erreichen eine echte win-win-Situation.