

Point de Presse zur 4. Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 26. April 2018

Es gilt das gesprochene Wort

«Beschäftigungsfähigkeit stärken – Stereotypen abbauen»

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Vertreter der Konferenz, sehr geehrte Damen und Herren

Lassen Sie mich mit einem Zitat beginnen. «Je höher der Anteil der Menschen ist, die in einem Land Erwerbsarbeit leisten, desto grösser ist auch der Kuchen, aus dem Nettolöhne, Steuern und Sozialabgaben finanziert werden können. Ein Land, das weniger Menschen beschäftigt, z. B. weil es viele Rentner hat, weil es junge Leute erst spät aus der Ausbildung entlässt oder weil es sich viele nicht erwerbstätige Frauen leistet, verliert an Lebensstandard, wenn es die verbliebenen Beschäftigten nicht schaffen, den Beschäftigungsrückgang durch eine höhere Arbeitsproduktivität auszugleichen.» Diese Textstelle aus dem Standardwerk «Altern in Deutschland» bringt auf den Punkt, welche Aufgabe eine alternde Gesellschaft zu lösen hat. Den Weg weisen uns die Wissenschaftler auch für die Schweiz, wo die Herausforderungen dieselben sind.

Vor diesem Hintergrund ist für eine funktionierende Gemeinschaft noch mehr als früher wesentlich, dass möglichst viele Menschen in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Für unseren künftigen Wohlstand ist darüber hinaus essenziell, dass diese Menschen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten vollständig und möglichst lange im wirtschaftlichen Produktionsprozess einbringen können.

Im Rahmen der 4. Nationalen Konferenz zu den Älteren Arbeitnehmenden dürfen wir zwei Feststellungen machen:

- Die Faktenlage ist glasklar. Die Arbeitsmarktsituation von älteren Arbeitnehmern ist nicht nur im internationalen Vergleich hervorragend. Auch innerhalb der Schweiz stehen ältere Arbeitskräfte gegenüber ihren jüngeren Altersgenossen sehr gut da. Das belegen die hohe Erwerbstätigkeit von 55-64-Jährigen sowie die tiefe Arbeitslosigkeit und die unterdurchschnittliche Sozialhilfequote dieser Arbeitsgruppe. Unstrittig ist allerdings auch, dass ältere Arbeitslose im Durchschnitt deutlich länger brauchen, bis sie wieder eine Stelle finden.
- Die Debatte ist stark emotional aufgeladen. Das ist verständlich, denn besonders ältere Arbeitnehmende können Brüche in ihrer Erwerbsbiographie als gravierende Einschnitte empfinden, die weit über das berufliche Leben hinaus schmerzen. Jeder von uns wäre zunächst wohl masslos enttäuscht, wenn er nach jahrelangem Engagement im Arbeitsleben das Gefühl hätte, nicht mehr gebraucht zu werden. Diese persönliche Betroffenheit müssen wir ansprechen. Hilfe versprechen dabei ein unvoreingenommener Arbeitgeber, ein veränderungsbereiter Arbeitnehmer und ein funktionierendes privates Auffangnetz. Letztlich dürfen aber Einzelschicksale nicht die Richtschnur für verantwortungsvolle, weitsichtige Politik sein.

Welche Massnahmen lassen sich aus einer Gesamtschau – unter Berücksichtigung von Fakten und Wahrnehmung – für die älteren Arbeitnehmenden ableiten?

- Zuallererst ist vor neuen regulatorischen Eingriffen in den flexiblen Arbeitsmarkt klar zu warnen, denn subjektive Verunsicherungen lassen sich mit Gesetzen nicht bekämpfen. Mit Nachdruck lehnt der Schweizerische Arbeitgeberverband einen ausgebauten Kündigungsschutz oder wie

auch immer geartete staatliche Regulierungen spezifisch für ältere Arbeitnehmende ab. Wir wissen es von anderen Ländern: Wenn ein Unternehmen nicht mehr entlassen darf, stellt es auch kaum mehr ein. Ausserdem ist der Schutz lediglich vorgegaukelt. Bei Branchen, in denen der Kündigungsschutz in Gesamtarbeitsverträgen bereits vor einigen Jahren eingeführt wurde, nimmt der Druck auf Leistungsüberprüfungen teilweise zu.

- Zweitens kann es durchaus sinnvoll sein, aktiv gegen stereotype Altersbilder und entsprechende Mythen über das Alter vorzugehen, die fest in unserer Gesellschaft verankert sind.

So ist das Klischee, dass ältere Beschäftigte weniger produktiv seien, schlicht falsch ist. Ältere Beschäftigte mögen körperlich weniger kräftig und weniger reaktionsschnell sein. Dafür haben sie im Allgemeinen mehr Erfahrung, soziale Fertigkeiten und Alltagskompetenzen. Jüngere und Ältere unterscheiden sich auch nicht darin, wie häufig sie Verbesserungen und Innovationen im Betrieb vorschlagen. Das ist übrigens im eingangs zitierten Werk «Altern in Deutschland» treffend nachzulesen.

Ein zweiter Mythos lautet, dass «Alte Menschen nichts Neues mehr lernen». Dieses Vorurteil ist längst entkräftet. Richtig ist jedoch, dass Lernen und Veränderungsbereitschaft auch von den Ressourcen und den Anreizen abhängen, die einer Person zur Verfügung stehen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst, wenn es der Konferenz mit der gemeinsamen Schlusserklärung heute gelingt, in der Gesellschaft verankerte stereotype Altersbilder abzubauen und damit das Funktionieren des Arbeitsmarktes für ältere Arbeitnehmer weiter zu verbessern.

Erfreulicherweise dürfen die Arbeitgeber feststellen, dass in der Bildungspolitik das lebenslange Lernen nicht nur propagiert, sondern auch unterstützt wird. Zu nennen sind etwa die subjektorientierte Förderung der eidgenössischen Prüfungen durch den Bund ab diesem Jahr, die Förderung von Grundkompetenzen von Erwachsenen, die Optimierung im Bereich von Berufsabschlüssen für Erwachsenen oder die ganzen Bestrebungen im Rahmen von Berufsbildung 2030.

Beim Erhalt sowie der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden ist – neben der Verantwortung und Eigeninitiative der Einzelnen – zweifellos auch eine vorausschauende Personalpolitik der Unternehmen gefragt. Ich darf selber feststellen, dass sich immer mehr Arbeitgeber mit Altersstrategien befassen und das Thema in ihrer Personalpolitik aus eigenem Antrieb anpacken.

Meine Damen und Herren

Ältere Arbeitnehmer sind eine geschätzte und wachsende Mitarbeitergruppe in unseren Unternehmen. Wo es um den Abbau von defizitären Altersbildern und Stereotypen geht, wirkt der Schweizerische Arbeitgeberverband im Rahmen dieser Konferenz gerne mit. Vor negativen oder unerwünschten Folgen von Arbeitsmarktregulierungen sei hier aber nochmals eindringlich gewarnt. Unser Hauptaugenmerk muss auf der jetzigen und künftigen Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen liegen. Ausschlaggebend sind dabei die Kombination aus Eigeninitiative und Verantwortung der Mitarbeitenden, einer vorausschauenden Personalpolitik der Unternehmen sowie einem guten Bildungssystem, das mit Beratungsangeboten (etwa der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) ergänzt ist. Wo ein Bedarf besteht und die Sozialpartnerschaft konstruktiv gelebt wird, finden sich immer Ansatzpunkte für Verbesserungen.