

# Fenster zur Wirtschaft

## Arbeitnehmer über 50 – Chance für die Unternehmen

Liestal | Damit das Potenzial älterer Stellensuchender nicht brachliegt

### «Es braucht noch Aufklärungsarbeit»

Seit über drei Jahren setzt sich «Tandem 50 plus» in Liestal für ältere Stellensuchende ein. Das Konzept ist erfolgreich. Doch die Unternehmen erkennen das Potenzial älterer Arbeitnehmer noch viel zu wenig, findet Programmleiter Claude Lachat.

Yvonne Zollinger

In den nächsten zehn Jahren gehen die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in Pension. Gleichzeitig lassen sich immer mehr Arbeitnehmer in der Schweiz frühpensionieren. Die entstehenden Lücken in den Unternehmen werden wohl nur ungenügend mit jungen Fachkräften aus der Schweiz und dem Ausland gefüllt werden können, sagt Claude Lachat, Programmleiter von «Tandem 50 plus» in Liestal. Trotzdem hätten es Arbeitslose bereits ab 45 Jahren schwer, eine neue Stelle zu finden.

■ **Wenn man hört, wie schwierig es für ältere Arbeitnehmende ist, eine Stelle zu finden, dann hat man nicht das Gefühl, dass sich die Unternehmen mit der zukünftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen. Gibt es bereits ein Umdenken?**

**Claude Lachat:** In den Medien wird vor allem aus der Sicht älterer Arbeitsloser berichtet. Unternehmen, die mitteilen, was sie gegen Altersarbeitslosigkeit tun, sind selten. Die Frage, wie weit sich Arbeitgeber mit dem Thema beschäftigen und ob es überhaupt im Unternehmen angekommen ist, ist daher berechtigt.

■ **Spüren Sie noch keine Veränderung im Verhalten der Firmen gegenüber älteren Stellensuchenden?**

Es gibt wenige Firmen, die explizit auf das Wissen und die Erfahrung älterer Mitarbeiter setzen.

■ **Was bedeutet es für Arbeitnehmende fünf oder zehn Jahre vor der Pension, keine Stelle mehr zu finden?**

Sie werden sozusagen fünf Meter vor der Zielinie von der Wirtschaft ausgebremst. 30 oder 40 Jahre haben sie gearbeitet und in die Sozialwerke einbezahlt. Und kurz vor dem Rentenalter nimmt man ihnen alles weg, was sie sich erarbeitet haben. Bei längerer Arbeitslosigkeit sind nicht nur die Ersparnisse schnell aufgebraucht. Als Überbrückung bis zur AHV



Claude Lachat von «Tandem 50 plus» im Gespräch mit Ursula Schneller, Stellensuchende seit eineinhalb Jahren.

Bild Yvonne Zollinger

muss oft auch das Eigenheim oder das Pensionskassenguthaben herhalten.

■ **Das soll nun durch die vom Bundesrat vorgeschlagene Überbrückungsrente für Ausgesteuerte über 60 Jahren verhindert werden. Was halten Sie davon?**

#### Ein Konzept mit Erfolg

«Tandem 50 plus» ist ein Mentoringprogramm für Stellensuchende zwischen 50 und 60 Jahren von «benevol» Baselland und vom Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Kiga Baselland). Die Mentoren, in der Regel berufserfahrene und wirtschaftlich gut vernetzte Persönlichkeiten, stellen ihr Know-how, ihre Kompetenz und ihr Kontaktnetz zur Verfügung. Mentoren und Stellensuchende bilden ein Tandem und erarbeiten Grundlagen für ein neues berufliches Engagement. Das Ziel des Tandems ist die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt. Hierfür treffen sich die stellensuchende Person und die Mentorin oder der Mentor regelmässig. Sie planen und strukturieren ihre Aktivitäten gemeinsam. Die Zusammenarbeit im Tandem kann vielfältig sein – vom gemeinsamen Sichten und Analysieren von Stelleninseraten über das Optimieren von Bewerbungsunterlagen, dem persönlichen Auftritt bis hin zum Mutmachen, Zuhören oder Querdenken. Ganz wichtig ist das Networking. Die Programmleitung von «Tandem 50 plus» begleitet das Tandem und steht als Ansprechpartnerin unterstützend zur Seite.

Gezielt eingesetzt kann eine plafonierte Überbrückungsrente durchaus Sinn haben, sofern sie nicht politisch instrumentalisiert wird. Sollte man damit allerdings negative Anreize für Unternehmen setzen, wäre das fatal. Vielmehr sollten Unternehmen begleitend auf die Vorzüge des inländischen Arbeitskräftepotenzials aufmerksam gemacht werden, damit die Verantwortung für eine soziale Sicherheit nicht nur dem Staat, sondern auch der Wirtschaft übertragen werden kann.

■ **Wie gut sind Unternehmen darüber informiert, was es bedeutet, einen älteren Mitarbeiter einzustellen?**

Ich denke, dass es da noch einiges an Aufklärungsarbeit braucht. Unternehmen wissen oft nur ungenügend Bescheid. Es herrscht zum Beispiel Unkenntnis über die Kostenfolge. Ich behaupte, die Kosten können nicht der Hauptgrund sein, einen über 50-Jährigen nicht einzustellen.

■ **Wie steht es mit der digitalen Kompetenz der älteren Arbeitnehmer?**

Wenn man älteren Arbeitnehmern unterstellt, dass sie digital nicht auf der Höhe sind, dann ist die Frage erlaubt, wo sie denn bisher gearbeitet haben. War das ein Betrieb, in dem man noch nach Fred-Feuerstein-Methode mit Hammer und Meissel geschrieben hat? Welches Unternehmen arbeitet heute nicht mit Computern? Warum also soll ein Arbeitnehmer, der in einem dieser Unternehmen tätig war, keine

digitalen Kompetenzen besitzen? Mit wenigen Ausnahmen sind die Leute, die zu uns kommen, digital fit. Sie können mit PC und neuen Medien umgehen und bewegen sich in den sozialen Netzwerken.

■ **Ab welchem Alter wird es schwierig für Stellensuchende?**

Das beginnt schon früh. Bereits ab 45 Jahren hat man erheblich mehr Mühe, wieder eine Stelle zu finden. Das ist für mich völlig unverständlich. Da liegen ja noch 20 Arbeitsjahre vor einem. Gleichzeitig spricht man davon, das Rentenalter hinaufzusetzen. Ich wünsche mir, die Unternehmen würden weniger nach dem Alter der Leute fragen, und mehr danach, was sie können.

■ **Rund 70 Prozent der Stellensuchenden, die sich bei «Tandem 50 plus» melden, finden wieder einen Job. Was ist das Geheimnis des Erfolgs?**

Der liegt zum einen an der Kompetenz der Mentorinnen und Mentoren und zum anderen an der Motivation der Stellensuchenden. Sie haben sich freiwillig bei uns gemeldet und sind deshalb vielleicht auch besonders engagiert. Wenn es beiden als Tandem gelingt, die Schwachstellen ausfindig zu machen, dann funktioniert es. Und dann spielt bei der Bewerbung das Alter auch nicht mehr die Hauptrolle.