

Die Probleme älterer Personen auf dem Arbeitsmarkt

Die Vorurteile gegen ältere Arbeitnehmer

Arbeitgeber sollten Personen über fünfzig nicht prinzipiell schlechter einstufen als Jüngere

Sind ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig, öfter abwesend, weniger motiviert und weniger zufrieden als die Jüngeren? Nein, zeigen Untersuchungen.

HANSUELI SCHÖCHLI

Nur wenige äussern sich so extrem wie der auf Temporärstellen spezialisierte Personalvermittler Manpower Schweiz, der vergangenes Jahr erklärte, praktisch keine Stellensuchenden über 50 vermitteln zu können. Aber auch andere Personalvermittler melden, dass die Stellensuche für Personen über 50 schwieriger sei als für Jüngere (vgl. Interview unten und NZZ vom 21. 4. 17). Es gibt aber auch jene Zürcher Stellenvermittlerin, die betont, bisher noch für alle ihrer Kunden über 50 innert nützlicher Frist eine Lösung gefunden zu haben. Und der Schweizer Ableger der Personalberatungsfirma Lee Hecht Harrison meldete diesen Monat, dass im vergangenen Jahr 87 Prozent von 2300 Teilnehmern in ihren Outplacement-Programmen bis Ende Jahr wieder eine Stelle gefunden hatten; die Suche bei den über 50-Jährigen habe länger gedauert als bei den Jüngeren, doch nach durchschnittlich 240 Tagen hätten auch die Älteren wieder eine Stelle gefunden.

Die Gründe für die oft länger dauernde Suche der Älteren sind vielfältig; auch Vorurteile der Arbeitgeber können dabei eine Rolle spielen, wie sogar der Arbeitgeberverband einräumt.

Leistungsfähig, loyal, aber . . .

Gemessen an der Leistungsfähigkeit gibt es keinen Grund für Arbeitgeber, Ältere prinzipiell schlechter einzustufen als Jüngere. Die internationale Forschungsliteratur zum Zusammenhang zwischen Alter und Leistungsfähigkeit ist nicht einheitlich, lässt aber grob gesagt den Schluss zu, dass 55-Jährige nicht a priori weniger leisten als 30-Jährige. Die Älteren haben in der Tendenz gewisse Nachteile (wie bei körperlichen Belastungen und beim Lernen von neuem) ebenso wie Vorteile (Erfahrungswissen, vernetztes Denken, Beziehungen), und je nach Funktion können die Vor- oder die Nachteile stärker ins Gewicht fallen. Nicht schlecht trifft es der Spruch eines Personalvermittlers: «Die Jungen können schneller rennen, aber die Älteren kennen mehr Abkürzungen.»

Einige bemerkenswerte Erkenntnisse lieferte die Studie einer Berner Beratungsfirma und der Universität Bern von 2007 im Auftrag des Bundes. Laut dieser haben Jüngere öfter Abwesenheiten vom Arbeitsplatz und häufiger Arbeitsunfälle als Ältere, während die Abwesenheiten der Älteren dafür länger dauern. Gut

schneiden in der besagten Untersuchung die Älteren bei der Zufriedenheit ab: «Je älter die Mitarbeitenden sind, desto zufriedener sind sie mit der Arbeit.» Damit mag ein weiterer Punkt zusammenhängen, der für die Älteren spricht: ihre grössere Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Die durchschnittliche Verweildauer betrug laut der besagten Erhebung bei den 25- bis 39-Jährigen sieben bis acht Jahre, bei den über 50-Jährigen lag der Wert etwa doppelt so hoch.

Auch in Sachen Motivation schnitten die Älteren in der Berner Studie gut ab. So hätten sie im Vergleich zu den Jüngeren in der Tendenz mehr betrieblichen «Bürgersinn» – eine grössere Bereitschaft zum Mithelfen jenseits der für die eigene Funktion definierten Aufgaben.

Erhärtet wird in der Berner Studie das Klischee in Sachen Flexibilität. Aussagen wie «Ich habe keine Mühe, mit Veränderungen umzugehen» und «In ein neues Team gliedere ich mich schnell ein» bezeichneten Befragte über 50 im Vergleich zu den Jüngeren weniger oft als «sehr zutreffend».

Der Saldo ist unbestimmt. Die genannten Erkenntnisse sind überdies nur statistische Tendenzangaben und können in vielen Fällen danebenliegen. Personalberater betonen, dass es zum Beispiel in Sachen Motivation und Flexibilität bei den über 50-jährigen Arbeitskräften ebenso wie bei den Jüngeren enorme Unterschiede gebe. Das Alter

als Kriterium für eine Stellenbesetzung erscheint auch deshalb jenseits der «Moral» oft nicht als sachgerecht.

Inländervorrang als Chance?

Als Folge des Volks-Ja von 2014 zur Einwanderungsinitiative hat das Parlament beschlossen, dass bei «Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen» mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit offene Stellen der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden sind und der Arbeitgeber nach Erhalt von Dossiers der Arbeitsvermittlung «geeignete» Kandidaten für ein Bewerbungsgespräch bzw. eine Eignungsabklärung einzuladen hat. Teilnehmer des runden Tisches vom Dienstag zur Lage der älteren Arbeitskräfte (vgl. Seite 1) werteten dies als Chance auch für ältere Stellensuchende. Das Gesetz lässt allerdings viele Fragen offen, welche zum Teil die kommende Verordnung des Bundesrats noch klären mag. Offen ist zum Beispiel, wer definiert, was «geeignete» Kandidaten sind. In einer liberalen Wirtschaftsordnung ist dies im Prinzip Sache des Arbeitgebers. Laut einem Behördenvertreter mag es am Ende darauf hinauslaufen, dass Arbeitgeber, die Dossiers von Bewerbern über 50 konsequent ohne ersichtlichen sachlichen Grund ignorieren, den Behörden früher oder später Erklärungen liefern müssten.

«Mit sechzig ist es einfach vorbei»

Der Headhunter Helmut Zimmerli-Menzi empfiehlt älteren Stellensuchenden die Senkung ihrer Lohnansprüche

Herr Zimmerli, wann haben Sie zuletzt einen Kandidaten über 50 rekrutiert? Das war letzte Woche. Bei uns passiert das relativ häufig, denn wir rekrutieren Kaderkräfte, also in der Regel Leute, die Berufserfahrung haben. Von unseren Kunden, die Stellen zu besetzen haben, höre ich aber häufig: Wir suchen jemanden zwischen 38 und 45. Dann erwidere ich: Das ist schön und gut, aber volkswirtschaftlich schwierig. Wir haben auch unter 38-Jährige und über 45-Jährige auf dem Markt. Es ist unsinnig, dass wir in der Politik über die Erhöhung des Rentenalters diskutieren und gleichzeitig Bewerber über 50 vom Arbeitsmarkt ausschliessen wollen.

Wie überzeugen Sie Ihren Kunden von einem Kandidaten über 50?

Ich kehre die Frage um und frage ihn, wie lange die gesuchte Person die vakante Stelle besetzen sollte. Die meisten Firmen wünschen sich eine Verweildauer von mindestens 5 bis 10 Jahren. Wenn wir das vom Rentenalter abziehen, sind wir auf einem Maximalalter von 55 bis 60. An diesem Punkt erkennen viele Personalverantwortliche, dass es mehr Sinn ergeben kann, eine 57-jährige Frau einzustellen. Denn die Wahrscheinlichkeit, dass sie den Job tatsächlich so lange macht, liegt deutlich höher, als wenn ich eine 32-Jährige rekrutiere.

Wenn Sie mit Firmen Stellenprofile besprechen: Wie wichtig ist das Alter?

Das Alter ist ein Kriterium bei jedem unserer Mandate, neben der Ausbildung, der Erfahrung, dem Fachwissen, Sprachkenntnissen und der Persönlichkeit. Firmen können und sollen ein Zielalter definieren. Das Problem ist aber, dass der Jahrgang oft als Grund für eine Absage verstanden wird, obwohl er gar nicht entscheidend war. Wenn ein 55-jähriger Kandidat zwischen 30 und 50 die Stelle gewechselt hat wie Mick Jag-

ger seine Frauen, dann fehlt dem Arbeitgeber einfach die Aussicht auf eine nachhaltige Stellenbesetzung. Selbstverständlich passiert es auch, dass Arbeitgeber Kandidaten wegen ihres Alters ablehnen, ohne dies so offen zu sagen.

Ist es unehrlich, wenn Altersgrenzen aus den Stellenanzeigen verschwinden?

Ja, das ist falsch verstandene Political Correctness. Wenn ein Arbeitgeber mir sagt, dass er sowieso nur einen Mann, und bitte einen unter 50, sucht, dann ist es doch unsinnig, wenn ich eine 57-jäh-



«Zu wenige ältere Bewerber sind offen für neue Modelle.»

Helmut Zimmerli
Geschäftsführer
MPB Recruitment
Group

rige Frau zum Interview einlade. Ich glaube, wir wären alle besser bedient, wenn wir gegenüber den Kandidaten ehrlicher sagen würden, was Sache ist.

Spielt das Alter des Personalverantwortlichen bei der Rekrutierung eine Rolle?

Ich denke schon. Dass wir so viele Kandidaten über 50 rekrutieren, hat wohl auch damit zu tun, dass ich selbst 58 bin. Wenn ich gemeinsam mit einem jungen Kollegen einen Bewerber interviewe, merke ich, dass wir oft eine andere Wahrnehmung haben. Ich weiss, wie leistungsfähig ich mit 58 bin – kein bisschen weniger, als ich das mit 45 war. Mein junger Kollege nimmt aber vielleicht an, dass der 58-jährige Kandidat nicht mehr gleich viel leisten kann wie in jungen Jahren. Wenn ich ihn dann mit meinem Alter konfrontiere, merkt er, dass er in einem Vorurteil verhaftet ist.

Welche anderen Vorurteile haben Arbeitgeber gegenüber Kandidaten über 50? Dass sie weniger flexibel seien, zum Beispiel. Was insofern unsinnig ist, als ein 55-Jähriger zeitlich je nachdem flexibler ist als der zwanzig Jahre jüngere Kandidat. Die Kinder sind ausgeflogen, und er muss nicht mehr pünktlich um 18 Uhr am Familientisch zum Abendessen erscheinen. Auch der höhere Lohn von älteren Arbeitnehmern schreckt Firmen ab. Das ist zum Teil auch gerechtfertigt.

Warum? Wer über 50 ist, hat viel Erfahrung. Also soll er auch mehr verdienen.

Ältere Arbeitnehmer machen einen Fehler, wenn sie davon ausgehen, der Lohn sei eine Einbahnstrasse mit nur einer Richtung, nämlich nach oben. Sie täten gut daran zu sagen: Ich habe meine investitionsintensive Phase jetzt hinter mir; die Ausbildung der Kinder ist finanziert und die Hypothek amortisiert. Also kann ich doch mit dem Lohn wieder etwas herunterfahren. Jeder Bewerber weiss: Wenn er die Wahl hat zwischen zwei Produkten, welche die gleiche Leistung erbringen, aber unterschiedlich teuer sind, dann entscheidet er sich für das günstigere. Genau gleich verhält es sich auf dem Arbeitsmarkt. Um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu bewahren – und dazu gehört auch das Preisschild –, muss der 55-Jährige seinen Preis senken. Die Erfahrung allein macht den Unterschied oft nicht wett.

Erleben Sie, dass Kandidaten bewusst solche Lohninbussen hinnehmen?

Es gibt welche, ja, aber zu wenige. Und es gibt zu wenige ältere Bewerber, die offen sind für Modelle, die nicht dem 100-Prozent-Job mit festem Monatsgehalt entsprechen. Schauen Sie, mit 60 ist es einfach vorbei. Da müssen Sie vergessen, dass Sie je wieder eine klassische neue Stelle finden. Ich empfehle jedem 60-jährigen Arbeitslosen eine Patch-

work-Lösung. Fang an, Stellen zu sammeln, rate ich ihm, 20 Prozent in der einen Firma, 30 Prozent in der anderen, hier ein Projekt und dort eine Stellvertretung. Da hat man schnell ein 80-Prozent-Pensum zusammen. Dieses Modell hat Zukunft, aber es braucht dazu auch den Arbeitnehmer, der solche Chancen ergreift, die Firma auf so eine Möglichkeit anspricht und nicht einfach darauf wartet, mit 62 ausgesteuert zu werden.

Bevorzugen Firmen Junge auch deswegen, weil sie keinen Mittfünfziger entlassen müssen, wenn es nicht passt?

Es ist sicher so, dass ein Unternehmen beim 56-Jährigen mehr Skrupel hat, ihn wieder zu entlassen. Auch hier hilft das Patchwork-Modell. Zum Beispiel kann der ältere Bewerber im Einstellungsgespräch vorschlagen: Wenn Sie mich heute nicht fest auf die Lohnliste nehmen wollen, probieren wir doch eine halbjährige Zusammenarbeit aus. Wenn wir merken, dass wir zusammenpassen, unterschreiben wir einen Arbeitsvertrag.

Ist Alter auch ein Wert?

Ja, klar. Vor allem bei den Soft Skills sind viele ältere Kandidaten den jungen überlegen. Sie verhandeln geschickt, haben ein gutes Gespür für Menschen und für Situationen, die sich in der Arbeitswelt ergeben. Wer ein Problem schon viele Male erlebt hat, geht bei aller Seriosität mit einer gewissen Gelassenheit ans Werk. Letztlich ist auch das Führen eine Übungsfrage. Und ein nicht zu unterschätzender Wert, der erst mit dem Alter kommt, ist das Netzwerk.

Spielen ältere Bewerber ihre Trümpfe schlecht aus?

Häufig schon. Junge Kandidaten verstehen oft besser, dass sie sich auf einem Markt bewegen und etwas zu bieten haben. Sie treten selbstbewusster auf.

Interview: Angelika Hardegger

Der 60-jährige Stefan Isler hat seit dem 1. April

«Plötzlich waren Ältere Arbeitslose wie Stefan Isler

ERICH ASCHWANDEN

Fester Händedruck, klarer Blick, bestimmtes Auftreten – wer Stefan Isler gegenübersteht, merkt sofort: Hier begegnet man einem Menschen mit grosser Lebenserfahrung, der in seinem Berufsleben schon manchen Sturm überstanden hat. Auf diese jahrelange Erfahrung und seine unbestrittenen Qualifikationen als Kaderangestellter setzte der damals 56-Jährige, als er sich vor vier Jahren «selber wegrationalisierte», wie er sich ausdrückt.

Nachdem er als Supply-Chain-Manager einer Baustoffproduzentin den Neubau eines Logistikgebäudes erfolgreich

«Niemand in der Wirtschaft denkt über einen Zeithorizont von fünf Jahren hinaus.»

abgeschlossen hatte, kündigte er von sich aus. Schneller, als ihm lieb war, fand sich der Logistikfachmann auf dem Boden der Realität wieder. «Niemand hat auf mich gewartet. Die Qualitäten, die ich mir während meiner langen Karriere erarbeitet hatte, waren plötzlich nichts mehr wert», wurde Isler bewusst.

Über 150 Absagen

Doch abzuwarten und einfach die Hände in den Schoss zu legen, ist nicht die Sache von Stefan Isler. Mit Unterstützung des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) feilt er an seinem Dossier und bewirbt sich aktiv um jede Stelle, «für die ich mich nicht unter Wert verkaufen musste». Dabei versucht er



wieder eine Stelle. Als Leiter Logistik will er noch einmal durchstarten.

ANNICK RAMP / NZZ

«meine Qualitäten nichts mehr wert»

werden kaum zu Vorstellungsgesprächen eingeladen – der wahre Grund dafür wird nicht erwähnt

möglichst exakt auf die Anforderungen einzugehen, wie sie in den jeweiligen Stelleninseraten aufgeführt sind.

Mal für Mal wird er enttäuscht. Über 150 Absagen landen in den nächsten Jahren auf seinem Pult. Er habe sich zunehmend unter Druck gefühlt, weil ihm alle Türen verschlossen geblieben seien. «Es ist bitter, wenn man keine Chance erhält. Ich war enttäuscht, dass man sich in vielen Unternehmen gar nicht mit meiner Bewerbung auseinandergesetzt hat und die Personalverantwortlichen mein Motivationsschreiben wohl meist gar nicht gelesen haben», sagt er, auf diese harte Zeit zurückblickend.

In den meisten Fällen wird er von den Arbeitgebern mit Standardfloskeln abgespeist. Diese lauten etwa: Sie sind überqualifiziert für die ausgeschriebene Position, wir haben besser geeignete Kandidaten gefunden, oder: Ihr Wohnort liegt zu weit entfernt vom künftigen Arbeitsort. «Das Letztgenannte wurde mir beschieden, ohne dass ich gefragt wurde, ob ich bereit wäre, für den neuen Job umzuziehen», erinnert sich Isler, der in Koblenz im Kanton Aargau wohnt.

Botschafter für Kampagne

Einen Grund, warum er nicht einmal eine Einladung für ein Vorstellungsgespräch erhält, bekommt er allerdings nie zu hören: Sie sind zu alt für uns. Das sei offenbar ein Tabu. «Man braucht offenbar Ausreden, weil man den älteren Stellensuchenden den wahren Grund nicht zu nennen wagt», konstatiert Isler. Das eigentliche Problem sei die Arbeitswelt, wo Qualitäten wie Erfahrung und Sachkenntnisse nichts mehr zählen. «Niemand scheint über einen Zeithorizont von fünf Jahren hinauszudenken. So ist es anscheinend normal, dass Software-Verantwortliche in diesem Rhythmus ausgewechselt werden», wundert er sich.

Doch Isler wich nie von seiner Überzeugung ab, dass er dank seinem Alter Potenzial habe und wieder eine Stelle finden werde, die seiner Qualifikation entspreche. So traf es sich ausgezeichnet, dass sein Wohnkanton Aargau das Projekt «Potenzial 50 plus. Die Qualifikation zählt, nicht das Alter» startete. Er stellte sich als Botschafter für die Kampagne zur Verfügung. Während mehrerer Wochen hingen überall im Kanton Plakate mit seinem Konterfei und der Textzeile «Stefan, 35». Mit 35 sind die Jahre an Berufserfahrung gemeint, die er sich erarbeitet hat. Die Reaktionen auf dieses «Outing» seien durchweg positiv gewesen. «Es hat mich beflügelt,

«Man braucht Ausreden, um ältere Stellensuchende abzuwimmeln.»

auf diese Weise aktiv zu werden und gewissermassen das Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen», erklärt Isler.

Generell lobt er die Zusammenarbeit mit den Beratern des RAV, die ihn sehr gut betreut und gefördert hätten. Schade findet es Isler jedoch, dass bei der Betreuung zu starkes Gewicht auf die Gestaltung des persönlichen Dossiers gelegt wird. Wie man sich als Arbeitssuchender präsentiere, sei zwar wichtig, dürfe aber nicht wichtiger werden als die eigentlichen Inhalte, also die Berufserfahrung und die Qualität der bisherigen Leistungen.

Nachdem es mit einer im September 2014 angetretenen Stelle nicht wie erhofft geklappt hatte, hat Stefan Isler am 1. April wieder einen Job angetreten, der ihn mit Begeisterung erfüllt. Als Lei-

ter Logistik der Firma Cruspi AG im zürcherischen Dällikon will er noch einmal durchstarten: «Es ist eine riesige Motivation, noch einmal zu zeigen, was man kann, wenn man mit fast 60 Jahren noch einmal eine solche Chance erhält. Manchmal muss ich mich fast bremsen», ist er sich bewusst. Schon heute ist für ihn klar, dass bei der Suche nach seinem Nachfolger auch ältere, gut qualifizierte Bewerber eine Chance haben sollen. «Doch so weit ist es noch nicht. Es liegt in den Genen unserer Familie, eher länger zu arbeiten», meint Isler lachend.

Der erfahrene Berufsmann findet es positiv, dass die Situation von älteren Arbeitnehmern stärker zum Thema wird, unter anderem durch den von Bundesrat Johann Schneider-Ammann organisierten runden Tisch. Doch Isler warnt davor, sich zu stark auf diesen Aspekt zu konzentrieren. Daneben dürfe auch die Jugendarbeitslosigkeit nicht vergessen werden. Sorgen bereiten ihm die Entwicklungen im Bildungswesen: «Die Generation, die gegenwärtig zur Schule geht, hat meines Erachtens die schlechteren Voraussetzungen als wir, sich in der Arbeitswelt gute Erfahrungen zu verschaffen. Wir müssen aufpassen, dass sich ihre Startbedingungen nicht weiter verschlechtern.»

Islers Wunsch an die Politiker

Die Chancen von qualifizierten Arbeitnehmern über 50 könnten letztlich nur die Unternehmen selber verbessern, ist Isler überzeugt. Indem sie sich von der herrschenden Schnelllebigkeit verabschieden und älteren Stellensuchenden die Chance bieten, sich persönlich vorzustellen. An die Politik hat Isler nur einen Wunsch: «Viele Politiker sind Verbandsvertreter und sitzen im Verwaltungsrat von Unternehmen. Hier können sie sich ganz gezielt dafür einsetzen, dass Ältere nicht diskriminiert werden.»

Bankgeheimnis soll nur im Gesetz geschützt sein

Ständeratskommission gegen «Matter-Initiative»

Bei der Bankgeheimnis-Initiative zeichnet sich ein Seilziehen zwischen den beiden Parlamentskammern ab. Anders als der Nationalrat will die Ständeratskommission keinen neuen Verfassungsartikel. Sie lehnt auch den Gegenentwurf ab.

maa. · Ist das Schweizer Bankgeheimnis auf Gesetzesstufe oder zusätzlich auch in der Bundesverfassung zu regeln? Um diese Frage geht es im Wesentlichen bei der Volksinitiative «Ja zum Schutz der Privatsphäre», die 2014 von einem Komitee um den Banker und Zürcher SVP-Nationalrat Thomas Matter eingereicht worden ist. Im Bundeshaus hat die Initiative seither zu einigen Wendungen geführt. Von der nationalrätlichen Wirtschaftskommission zunächst simpel abgelehnt, ist diese später auf die Angelegenheit zurückgekommen und hat einen Gegenentwurf angefertigt, der ein paar der unschönen Kanten der Initiative eliminiert. Der Gesamtrat aber hat dann letzten Dezember nicht nur diesen Gegenentwurf, sondern gleich auch die Initiative selber gutgeheissen.

Gegen präventives Verhindern

Und jetzt sieht es danach aus, als ob es bald zu einem Seilziehen zwischen den beiden Parlamentskammern kommen könnte. Denn bei den Ständeräten scheint das Anliegen der Bankgeheimnis-Initianten klar weniger Rückhalt zu geniessen: Die vorberatende Wirtschaftskommission hat am Dienstag knapp, mit 7 zu 6 Stimmen, Nichteintreten auf den Gegenentwurf beschlossen

und deutlich, mit 11 zu 2 Stimmen, die Initiative zur Ablehnung empfohlen.

Das Bankgeheimnis sei auf Gesetzesstufe genügend geschützt, glaubt eine Mehrheit der Kommission, wie die Parlamentsdienste mitteilen. Die Vorlage könnte Steuerhinterziehung bagatellisieren, heisst es, und künftige Revisionen der Verrechnungssteuer und des Steuerstrafrechts blockieren. Zudem wolle die Mehrheit rein schon aus formalen Gründen keine präventive Verhinderung von Gesetzesreformen unterstützen – schliesslich könne das Parlament souverän jede Reform jederzeit ablehnen oder ändern.

Vertrauen in die Bürger

Die Kommissionsminderheit glaubt dagegen, eine Verankerung des Bankgeheimnisses in der Verfassung würde Vertrauen in die Bürgerinnen und Bürger signalisieren. Sie verweist ebenfalls auf die vom Bundesrat angedachte Steuerstrafrechtsrevision, mit der die Steuerbehörden auch bei Verdacht auf Steuerhinterziehung (statt lediglich Steuerbetrug) Einblick in Bankdokumente erhalten könnten. Die in der Vernehmlassung harsch kritisierte und später von der Regierung abgeschwächte Reform liegt derzeit auf Eis.

Der Bundesrat seinerseits ist nicht nur gegen die Initiative, sondern auch gegen den Gegenentwurf. Dies geht aus einer vor drei Wochen verabschiedeten Stellungnahme hervor, welche die Ständeratskommission bestellt hatte. Was mit dem Volksbegehren geschieht, ist offen: Die Initianten hatten zu verstehen gegeben, dass sie bei einem Erfolg des Gegenentwurfs im Parlament die Initiative zurückziehen könnten.

Heikle Job-Vergaben

Finanzkontrolle kritisiert Aussendepartement

(sda) · Top-Kaderstellen im Aussendepartement (EDA) gehen oft an Personen, die sich nicht regulär beworben haben. Zu diesem Schluss kommt die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) in einem Bericht. Sie empfiehlt mehr Transparenz.

Im EDA sind rund 1200 Mitarbeitende versetzbar. Sie müssen die Arbeitsstelle und den Arbeitsort regelmässig wechseln, in der Regel alle vier Jahre. Pro Jahr müssen damit rund 300 Stellen neu besetzt werden. Die Finanzkontrolle hat diese Stellenbesetzungen unter die Lupe genommen und fest-

gestellt, dass Kaderstellen oft ausserhalb des Ausschreibungsverfahrens vergeben wurden, insbesondere Schlüsselpositionen. In sieben von elf untersuchten Fällen im Topkader haben sich die Mitarbeitenden nicht im regulären Verfahren für die Stelle beworben, wie die EFK schreibt. Sie wurden direkt von den oberen Hierarchiestufen des Departements aufgefordert, sich für eine Stelle zu bewerben, die sie nicht in Betracht gezogen hatten, oder eine Stelle zu übernehmen, ohne sich dafür beworben zu haben. Das habe sich in den Interviews gezeigt, schreibt die EFK.

Autofahrer aufgepasst!

Das neue Energiegesetz fordert praktisch eine Halbierung des Energieverbrauchs. Dies wird nur mit staatlicher Umerziehung, Lenkungsmaßnahmen, teureren Energiepreisen und neuen Vorschriften möglich sein.

Haben wir bald...

...über 3 Franken pro Liter Benzin oder Diesel?

...weitere Geschwindigkeitsreduktionen auf Autobahnen?

...einen Zwang zum Umsteigen auf kleinere Fahrzeuge?

...ein Klimaanlagenverbot im Auto?

...strengere Vorschriften für Allradfahrzeuge?

Abstimmung vom 21. Mai 2017

www.energiegesetz-nein.ch

Energiegesetz **NEIN**

Überparteiliches Komitee gegen das Energiegesetz, Postfach, 3001 Bern
Danke für Ihre Spende für dieses Inserat: PC 31-604614-3