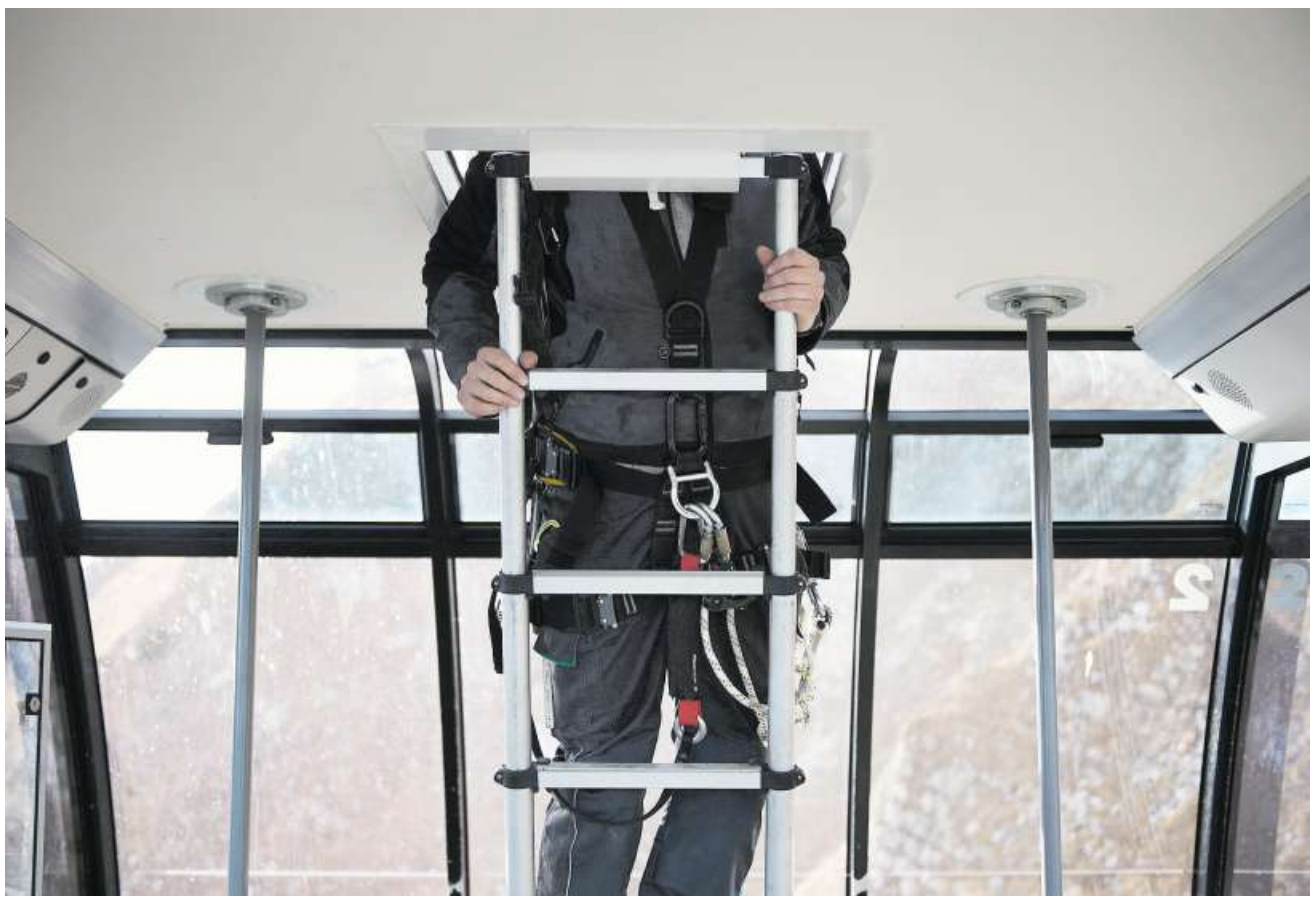
Der neue CS-100-Jet ist extra für die Swiss erfunden worden und mausert sich zum Liebling der Piloten SEITE 27

Die DDR hat Selbständige schikaniert, Günter Lichtenstein war einer von denen, die durchgehalten haben SEITE 30

«Über 50-Jährige sind kaum vermittelbar»

Gewerkschaftlich fixierte Löhne erweisen sich als Bumerang



Der automatische Aufstieg auf der Lohnleiter kann sich für ältere Arbeitnehmer nachteilig auswirken. GORAN BASIC / NZZ

Der rasche Wandel der Arbeitswelt, mangelnde Weiterbildung, Vorurteile und höhere Arbeitskosten erschweren älteren Personen die Stellensuche. Auch die Personenfreizügigkeit spielt hierbei eine Rolle.

NICOLE RÜTTI

«Über 50-Jährige vermitteln wir praktisch nicht», erklärte Sandra Peiti, Mitglied der Geschäftsleitung von Manpower Schweiz, vor ein paar Tagen in ihrem Referat am Europa-Forum in Luzern. Die Aussage lässt aufhorchen, weil sie immerhin von einer Exponentin eines Arbeitsvermittlers stammt, der in der Schweiz zu den Branchenführern zählt. Peiti hält auf Nachfrage fest, dass Manpower natürlich sehr gerne «unsere über 50-jährigen Kandidaten» erfolgreich vermitteln würde. Allerdings entschieden sich die Unternehmen (noch) mehrheitlich gegen ältere Mitarbeiter.

Manpower ist kein Einzelfall

Manpower mag zwar als Vermittler von Temporärstellen, der sich traditionell auf junge Arbeitskräfte fokussiert, nicht ganz repräsentativ sein. Die Fakten untermauern aber, dass ältere Arbeitslose mehr Mühe haben, eine Stelle zu finden, als jüngere Personen. Mehr als 40% der hiesigen Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, gehören der Altersgruppe 50+ an.

In der Informatikbranche sind die Angestellten bereits ab 45 Jahren einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt – trotz Fachkräftemangel, den Vertreter der Informations- und Kommunikationstechnologie lauthals beklagen. Statistisch erhärtet ist auch, dass jeder dritte altersbedingte Ausstieg aus dem Erwerbsleben eine Frühpensionierung ist. Vor allem Grosskonzerne scheinen kein grosses Interesse daran zu haben, ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten. Aufgrund von grosszügigen Pensionsplänen waren Frühpensionierungen in der jüngsten Vergangenheit hier die Regel.

Natürlich müssen solche Zahlen relativiert werden, weil sie nur einen Teil der Wirklichkeit spiegeln. Tatsache ist nämlich auch, dass der Anteil der älteren Erwerbstätigen in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist: In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen kletterte er von 57% (2005) auf 63% (2015) – nicht zuletzt dank der gestiegenen Beteiligung von Frauen und der Erhöhung ihres Rentenalters. Das Risiko für ältere Arbeitnehmer, die Stelle zu verlieren, ist ausserdem tiefer als bei den übrigen Altersgruppen. So liegt die Erwerbslosenquote (inkl. Ausgesteuerten, falls sie sich weiterhin um einen Job bemühen) bei den 50- bis 64-Jährigen (3,8%) deutlich unter dem schweizweiten Durchschnitt (4,8%). Für ältere Arbeitnehmer, die längere Zeit auf Stellensuche sind, ist dies allerdings kein grosser Trost.

Dass der Fall Manpower tatsächlich keine Ausnahme ist, bestätigt Michael Weiss, der als Inhaber der Firma Neuorientierung50Plus ältere Arbeitskräfte im beruflichen Veränderungsprozess sowie bei der Stellensuche unterstützt. «Unternehmen wollen heute topausgebildete, junge und flexible Mitarbeiter», erklärt der erfahrene Coach. Bei vielen Firmen fielen bereits über 45-Jährige aus diesem Rekrutierungs-Raster. «Wenn Stellenvermittler diesen Unternehmen ältere Kandidaten präsentieren, sind ihre Dienstleistungen schnell einmal nicht mehr gefragt», ist Weiss überzeugt.

Weiterbildung unumgänglich

Die fehlende Bereitschaft der Unternehmen, über 50-Jährige einzustellen, hängt seiner Ansicht nach mit der zunehmenden Spezialisierung des Arbeitsmarktes und dem erhöhten Wettbewerbsdruck auf die Firmen zusammen. Spürbar sei diese Entwicklung vor allem in jenen Branchen, die einem raschen strukturellen oder technologischen Wandel ausgesetzt seien, wie die Maschinenindustrie, die Informatik- oder die Medienbranche – aber auch administrative Berufe. Langjährige Erfahrungen seien im Gegensatz zu früher kaum mehr gefragt, erklärt Weiss. Eingesetzt hat dieser Wandel seiner Ansicht nach in der grossen Finanz- und Wirtschaftskrise und der anschliessenden Frankenhausse, die viele Betriebe zu einschneidenden Restrukturierungen veranlasst hätten. Vor allem Grossbetriebe hätten die Gelegenheit genutzt, um Tabula rasa zu machen.

Die Ursachen dafür, dass ältere Arbeitnehmer schnell einmal ins Abseits geraten, sind vielfältig. Wer 15 oder 20 Jahre lang im selben Unternehmen gearbeitet hat, bekundet teilweise Mühe, wenn plötzlich grössere Änderungen anstehen. Arbeitnehmer müssen sich ausserdem vermehrt bewusst sein, dass ihr Wissen rasch veraltet, und abklären, wie sie sich kontinuierlich weiterbilden können.

Eine Hürde stellen auch die mit dem Alter zunehmenden Pensionskassen-Beiträge dar. Eine Nivellierung wäre hier angebracht. Allerdings bleibt vorderhand unklar, wie ein solches System aussehen müsste, damit jüngere Arbeitnehmer nicht übermässig belastet würden und bei den Rentenleistungen der älteren Arbeitnehmer keine grösseren finanziellen Einbussen entstünden.

Noch problematischer sind allerdings die in vielen Branchen gewerkschaftlich fixierten Löhne, die mit zunehmender Berufserfahrung und dem Alter automatisch steigen. So sind im Kanton Zürich für viele Berufe die in Gesamtarbeitsverträgen, in Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes oder im Lohnbuch fixierten Mitarbeiter-Vergütungen ausschlaggebend. Darauf stützt sich auch die Tripartite Kommission bei ihren Lohnkontrollen. Laut Lohnbuch stehen einer 50-jährigen Verkäuferin, die eine dreijährige Lehre absolviert hat und eine entsprechende Berufserfahrung vorweisen kann, monatlich rund 7000 Fr. zu. Eine 25-Jährige mit derselben Berufsbildung verdient hingegen 5000 Fr. Es braucht nicht viel Phantasie, um sich vorzustellen, was geschieht, wenn sich ein Arbeitgeber zwischen den beiden Bewerberinnen zu entscheiden hat – auch wenn der höhere Lohn der älteren Mitarbeiterin aufgrund ihres grösseren Erfahrungsschatzes möglicherweise durchaus gerechtfertigt ist.

Weckruf der SVP-Initiative

Die Personenfreizügigkeit dürfte die Situation für ältere Stellensuchende zusätzlich erschwert haben. Sie eröffnet den Unternehmen nämlich ein zusätzliches Reservoir an kostengünstigen, jüngeren Arbeitskräften im Ausland, auf das sie in den vergangenen Jahren fleissig zugegriffen haben. Dass dies gesellschaftlich nicht unproblematisch ist, zeigt die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative.

Für die verbesserte Ausschöpfung des Inländerpotenzials, wie desjenigen älterer Arbeitnehmer, gibt es triftige volkswirtschaftliche Gründe. Ohne Berücksichtigung der Zuwanderung haben im vergangenen Jahr in der Schweiz erstmals mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen, als nachgerückt sind. Auf ältere, erfahrene Arbeitskräfte zu verzichten, wird sich die Wirtschaft allein schon aufgrund der demografischen Entwicklung je länger, je weniger leisten können. Denn wie die Expertin von Manpower in ihrem Referat in Luzern betonte, sind Fachkräfte der alles entscheidende Wirtschaftsfaktor in der Ära des «Human Age».

Yellen warnt vor haushaltspolitischem Abenteuer

Die US-Wirtschaft steuert auf eine Leitzinserhöhung im Dezember zu

MARTIN LANZ, WASHINGTON

Mindestens in einer wirtschaftspolitischen Hinsicht herrscht seit Donnerstag wieder etwas Sicherheit: Janet Yellen, die Chefin der US-Notenbank, will vorläufig im Amt bleiben. Sie sei vom Senat bis Anfang Februar 2018 gewählt und habe die Absicht, die Amtszeit abzuleisten. Abgesehen von dieser Personalie machte aber Yellens Auftritt vor dem gemischten Wirtschaftsausschuss des Kongresses deutlich, wie unübersichtlich derzeit die Lage in den USA ist.

2017 ist nicht 2009

Immerhin scheine sich die Wirtschaft derzeit so gut zu entwickeln, dass eine baldige Leitzinserhöhung angemessen sein könnte, bestätigte Yellen. Ob und wie sich von der künftigen US-Regierung ergriffene wirtschaftspolitische Massnahmen auf den geldpolitischen Kurs des Fed auswirkten, werde sich erst in den kommenden Monaten und Jahren zeigen, sagte sie.

Die Verunsicherung in Washington ist derzeit gross; entsprechend baten die Politiker um Rat. Die Fed-Vorsitzende bemerkte in gewohnt zurückhaltender Manier, haushaltspolitische Kosten-Nutzen-Überlegungen seien Sache des Kongresses. Yellen gab aber zu bedenken, dass die Ausgangslage heute eine völlig andere sei als 2009, als der Kongress letztmals ein umfangreiches Stimulierungspaket beschloss.

Im Gegensatz zu damals sei die US-Wirtschaft heute gut unterwegs, während die längerfristigen haushaltspolitischen Herausforderungen wegen der demografischen Entwicklung weiter zugenommen hätten. Die chronische Defizitlage sei zu berücksichtigen, wie man sich auch bewusst sein müsse, dass angesichts der Schuldenquote von rund 77% des Bruttoinlandprodukts schon jetzt kaum Spielraum bestünde, falls die Regierung auf eine neuerliche Krise reagieren müsste. Schliesslich riet Yellen den Gesetzgebern, in der Budgetpolitik ein Auge auf das schwache Produktivitätswachstum der jüngeren Vergangenheit zu haben. Fiskalpolitische Massnahmen sollten wenn immer möglich das langfristige Wachstum und die Produktivitätsentwicklung fördern, sagte sie.

Vorschau auf Grabenkämpfe

Volksvertreter aus dem «Rostgürtel» erkundigten sich zudem nach Massnahmen, um strukturschwachen Regionen zu helfen. Yellen sagte, dass das schwache – wenn auch jüngst wieder etwas anziehende – Lohnwachstum nicht erst seit der Finanzkrise oder der Jahrtausendwende ein Problem sei und dass der technologische Fortschritt und die Globalisierung dabei eine wichtige Rolle spielten. Sie verstehe die Frustration, die mit dieser Entwicklung einhergehe. Nicht die Geldpolitik sei aber gefragt, um Gegensteuer zu geben, sondern Investitionen in das Schul-, Aus- und Weiterbildungswesen, sagte Yellen. Patentrezepte gebe es jedoch keine.

Noch in einem frühen Stadium sind die Grabenkämpfe um institutionelle Veränderungen in der Geldpolitik, welche die Regierung Trump und der republikanische Kongress anstreben könnten. Die an der Anhörung von Yellen teilnehmenden Demokraten traten geschlossen auf und verurteilten die Angriffe auf die Unabhängigkeit der Zentralbank, die im Wahlkampf erfolgt waren. Die anwesenden Republikaner thematisierten dagegen regulatorische Erleichterungen für den Finanzsektor, welche das Fed ins Auge zu fassen habe.

ANZEIGE

Nennen Sie es eine Bereicherung für den Zürcher Bankenplatz

Luzerner Kantonalbank AG
Claridenstrasse 22, 8002 Zürich
Telefon 044 206 99 00

Meine Bank

Luzerner Kantonalbank
Private Banking