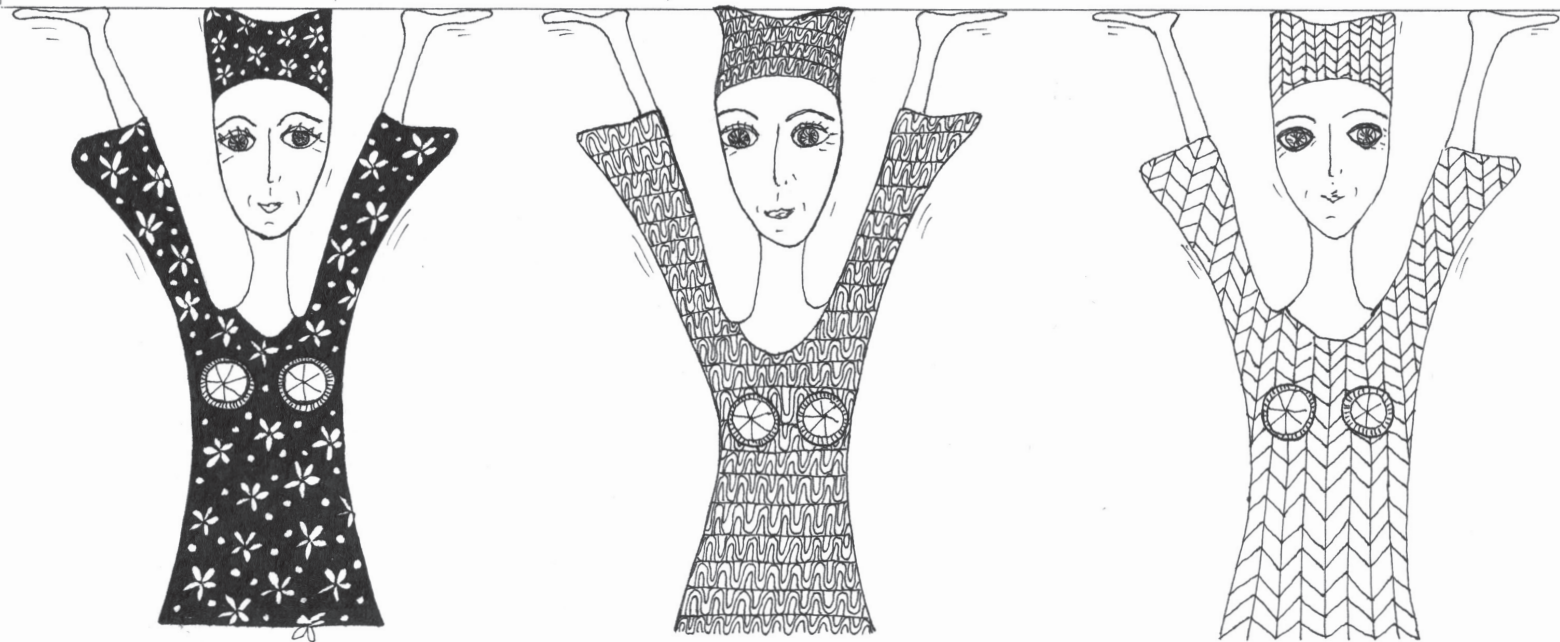


format

ERFAHRUNG, ENGAGEMENT, VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN,
LEISTUNGSFÄHIGKEIT, GELASSENHEIT, NETZWERK,
MOTIVATION, FACHWISSEN, SOZIALKOMPETENZ, VITALITÄT



Im besten Alter

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

«Nicht das Alter ist das Problem, sondern unsere Einstellung dazu.» Cicero (106-45 v.Chr.)

Welche Einstellung haben Sie zum Alter? Als Kind konnte ich kaum erwarten, endlich älter zu werden. Als Tochter waren meine Grenzen enger gesetzt als wenn ich ein Sohn gewesen wäre. Das «älter werden» verhiess mir grössere Freiheiten und mehr Privilegien. Ich wurde erzogen, ältere Menschen ungeachtet ihrer Persönlichkeit und Handlungen allein deshalb zu respektieren, weil sie älter waren als ich. Noch für meine Mutter hiess dieses «Respektieren», ihre eigenen Eltern zu siezen. Meine Vorliebe für Märchen und Sagen prägte zudem meine Vorstellung, dass alte Menschen auch weise Menschen sind. Grössere Freiheiten, eine Zunahme an Privilegien, respektiert werden und weise sein: Was sollte daran nicht erstrebenswert sein?

Die Verbindung von älter werden und Privilegien war auch im Erwerbsleben manifest: mehr Ferien ab 50 Jahren, eine automatische jährliche Gehaltserhöhung, Dienstaltersgeschenke, welche die Treue zum Unternehmen belohnten. Es war nicht unüblich, von der Lehre bis zur Pensionierung im selben Unternehmen zu arbeiten. Eine Rücksichtnahme auf ältere Mitarbeitende war selbstverständlich und gesellschaftlich verankert. Das Alter wurde respektiert, was sich beispielsweise darin spiegelte, dass es selbstverständlich war, in den öffentlichen Verkehrsmitteln älteren Menschen den Platz anzubieten.

Gerade am letzten Beispiel lässt sich ablesen, dass einiges in Bewegung geraten ist und sich verändert hat. Die bisherigen «Privilegien» des Alters werden sukzessive in Frage gestellt. Junge Menschen fragen sich, weshalb gerade sie auf den begehrten Sitzplatz verzichten müssen. Alter allein begründet kaum mehr per se Privilegien. Der Anspruch muss gut begründet werden. Der Respekt will verdient sein und auch die Weisheiten will niemand mehr hören. Die gesellschaftliche Einstellung zum Alter verändert sich. Und sie findet ihren Niederschlag auch auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen. Beispiele dafür sind, dass die jährliche automatische Lohnhöhung sogar in der öffentlichen Verwaltung verschwindet, dass der lineare Lohnanstieg in Frage gestellt wird mit Bezug auf den Bedarf, (Mitarbeitende in der Famili-

enphase benötigen mehr Geld als vor oder nach der Familienphase), dass ein bisheriges Tabu, nämlich Mitarbeitenden kurz vor der Pensionierung zu kündigen, heute als «Kostenfaktor» in die Waagschale geworfen wird mit Berufung auf die Vertragsfreiheit. Wer allzu lange bei derselben Arbeitgeberin verbleibt, gerät in Verdacht, eine Stelle zu ersitzen und sich Neuem zu verschliessen. Ein Verdacht, der sich auf dem Arbeitsmarkt als Stolperstein manifestieren könnte.

Wir sind sowohl als Gesellschaft als auch als Individuen herausgefordert, unsere Einstellung zum Alter zu überdenken. Über 50jährige dürfen sich altersgemäss verhalten und dennoch von den Jüngeren lernen. Es gilt auch zu erkennen, welche Äusserungen in die Spalte «Vorurteil» oder «Mythos» gehören oder dass das Lernen keine Altersschranken kennt. Falls Ihnen schliesslich beim Durchlesen des vorliegenden Formats der Gedanke kommt, dass das Altern vielleicht sogar unerwartete Freiheiten und Privilegien für Sie bereit hält, sind Sie in Ihrem Alter angekommen.

Antonella Bizzini, Stellenleiterin

Bei uns zu Gast



Verena Wüthrich-Peter und Silvia Gysi trafen sich mit Edgar Sidamgrotzki, Chef des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau (AWA)

Herr Sidamgrotzki, trifft es zu, dass Menschen über 50 mehr betroffen sind von Arbeitslosigkeit als andere Altersgruppen? Dies trifft nicht zu. Unsere Arbeitslosenstatistik zeigt, dass über Fünfzigjährige nicht häufiger als andere Altersgruppen

von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Es ist eher das Gegenteil der Fall. Personen von 20 bis 40 Jahren sind viel stärker gefährdet, arbeitslos zu werden. Aus statistischer Sicht ist die Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmenden also kein mengenmässiges Problem. Für die Betroffenen ist es allerdings auf der individuellen Ebene ein sehr grosses Problem. Ältere Angestellte erleben durch den Stellenverlust häufig auch einen grossen Statusverlust. Sie verlieren nicht nur ihre Stelle sondern auch ihre Berufsrolle und das berufliche Ansehen. Ihre Betroffenheit ist deshalb viel höher als bei jüngeren Menschen. Zudem sind viele ältere Angestellte in grosse finanzielle Verpflichtungen eingebunden. Sie unterhalten eine Familie, Kinder in der Ausbildung und besitzen Wohneigentum, das regelmässig verzinst werden muss. Entsprechend gross sind die Emotionen, die durch die Arbeitslosigkeit ausgelöst werden. Manche Betroffene fallen dann zuerst in eine richtige Schockstarre und sehen sich als Opfer des Systems.

Was unternimmt das AWA zur Unterstützung von arbeitslosen Menschen über 50?

Die Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen dauert aus verschiedenen Gründen erfahrungsgemäss zeitlich länger als bei jüngeren. Dies insbesondere dann, wenn neben dem Alter noch weitere hindernde Faktoren vorhanden sind (z.B. Sprachkenntnisse, aktuelle Qualifikation, Verhalten usw.). Mit der Höhe des Alters erhöhen sich deshalb auch die Versichertenleistungen (Taggelder). Das AWA bietet zudem mit massgeschneiderten Lösungen individuelle Unterstützung und griffige Interventionen bei der Arbeitssuche als Qualifizierungsmassnahmen an (z.B. Sprachkurse, Coaching, Einarbeitungszuschüsse usw.).

Was sind aus Ihrer Sicht die Anforderungen an Menschen über 50 bei der Stellensuche?

In erster Linie ist es wichtig, sich am Lernverhalten und der Neugier der jungen Menschen zu orientieren, die aus ihrer Berufslaufbahn und sich selbst noch etwas machen wollen. Ich muss Neugier zeigen und mich für neue Unternehmensergebnisse und -ziele engagieren können. Die Persönlichkeit ist nach 50 erfahrener und «akzentuierter», d.h. geformt und geprägt. Die «ich bin wie ich bin»-Haltung

und gewisse damit verbundene, ja sogar fordernde Verhaltensweisen sind für die Stellensuche aber unangemessen und nicht förderlich.

Bei den Betroffenen geht zudem oft vergessen, dass sie sich in einem hart umkämpften Markt befinden. Als Folge der vernetzten und globalisierten Welt ist jeder mit jedem in Konkurrenz. Als Konsumenten können wir aus diesen Gründen häufig von attraktiven Preisen profitieren. Auf dem Arbeitsmarkt und bei der Stellensuche erscheinen dann allerdings die Schattenseiten des globalen Marktes. Auch junge Arbeitslose erleben diese Konkurrenz. Bei der Stellensuche gibt es also immer ganz viele Mitbewerber. Die 50+-Generation ist sich dessen möglicherweise zu wenig bewusst und orientiert sich am Arbeitsmarkt «wie er früher war». Man hat heute nirgends die Garantie, seinen Arbeitsplatz bis zur Pensionierung halten zu können. Versuchen Sie sich deshalb stets fit für den Arbeitsmarkt zu halten.

Für die Stellensuche gibt es keine Rezepte oder Generallösungen. Massgeblich ist die individuelle Vorgehensweise, es ist wie in der Medizin: kein Fall ist wie der andere.

Wir können beobachten, dass auch ältere Stellensuchende in der Regel wieder eine Arbeit finden. Am wichtigsten für die Stellenbesetzung ist das Matching. Matching ist die exakte Passung zwischen den Arbeitsplatzanforderungen und den fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Arbeitnehmerin. Zum Matching gehört auch ein Zusammenstimmen auf emotionaler Ebene, also eine gefühlsmässige Passung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Matching ist für das Finden einer Stelle bedeutungsvoller als das Alter. Und zu guter Letzt: muss man sich bewusst sein, dass Arbeitslosigkeit nur mit Arbeit zu bekämpfen ist.

Beispiele aus unserer Praxis

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit durchzieht das ganze Privatrecht und spielt auch im Arbeitsrecht eine wichtige Rolle. Vertragsfreiheit bedeutet ganz kurz, dass eine Partei frei ist, einen Vertrag abzuschliessen, mit wem und wann sie möchte. Sie ist ebenfalls frei, einen Vertrag aufzulösen, wann sie möchte.

Dieser Grundsatz der Vertragsfreiheit wird im Arbeitsrecht z.B. durch den Kündigungsschutz eingeschränkt. Es gibt den zeitlichen Kündigungsschutz und den sachlichen Kündigungsschutz. Der zeitliche Kündigungsschutz bedeutet, dass eine Kündigung in gewissen Situationen nicht ausgesprochen werden darf, weil eine Sperrfrist eintritt. Dies ist bspw. bei Krankheit und Unfall oder bei Schwangerschaft und Mutterschaft der Fall. Die Sperrfrist ist bei Krankheit und Unfall abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig. Das bedeutet, sie entfaltet keinerlei Wirkung.

Der sachliche Kündigungsschutz grenzt die Vertragsfreiheit im Hinblick auf den Grund der Kündigung ein: Wird eine Kündigung in gewissen Fällen ausgesprochen, kann sie als missbräuchlich angefochten werden. Art. 336 OR zählt auf, in welchen Fällen eine Kündigung missbräuchlich ist, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Die Kündigung ist also nicht ungültig, sondern sie muss angefochten werden. Die Kündigung bleibt zwar gültig und das Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt der Kündigung, doch kann beim Gericht eine Entschädigung in der Höhe von einem bis zu sechs Monatslöhnen geltend gemacht werden.

Fall 1

Frau K. berichtet: Nach fast 25-jähriger Tätigkeit bei einer namhaften Versicherungsgesellschaft wurde ich, 55-jährig, kurz vor Jahresende sozusagen von einer Stunde auf die andere freigestellt. Zwei Jahre zuvor gab es Chefwechsel – zwei junge und dynamische Herren! Von da an passte ich irgendwie plötzlich nicht mehr so richtig ins Team.

Bei der Verkündigung der Freistellung mit der Begründung «zu viele Pendenzen, nicht teamfähig, zu viele Absenzen infolge Krankheit usw.» wusste ich überhaupt nicht wie mir geschah. Ich stand unter Schock und habe die Arbeitsaufhebungsvereinbarung unterzeichnet. Was ich nicht hätte tun dürfen, wie sich im Nachhinein herausstellte. Denn somit hat sich die Firma von jeglichen Pflichten mir gegenüber befreit. Eine Zeit lang fühlte ich mich tief erniedrigt und getraute mich kaum mehr aus dem Hause. Das Selbstvertrauen war im Keller. Mit Malen, mit Gesprächen mit meinen Lieben und Unterstützung der Kinesiologin gewann ich wieder etwas Selbstvertrauen. Auch das RAV-Strategieseminar hat mir sehr gut getan. So kam ich wieder unter Leute und man hat uns dort neue Wege und Möglichkeiten aufgezeigt, wie man mit der Arbeitslosigkeit umgehen kann oder soll.

Was mich nochmals sehr viel Energie kostete und immer noch kostet ist das Arbeitszeugnis, mit dem ich mich nicht in allen Punkten einverstanden erklären kann. Nachdem ich zwei-

mal umsonst um ein angemessenes Zeugnis gebeten hatte, wandte ich mich an die Frauen der Infostelle Frau+Arbeit, die mich kompetent unterstützten. Ich werde nun durch meine Rechtsschutzversicherung vertreten, um endlich an ein faires und wertschätzendes Arbeitszeugnis zu gelangen.

Und ich hoffe, dass ich bald wieder eine neue, befriedigende Arbeitsstelle haben werde – trotz meines Alters! Um die Zeit bis dahin sinnvoll zu nutzen, mache ich eine Weiterbildung – die ich aus eigener Tasche bezahle.

Fall 2

Frau B. ist 52 Jahre alt. Sie arbeitet seit fünf Jahren in der Administration eines Unternehmens in einem Dreierteam. Ihre Vorgesetzte als auch ihre Kollegin sind einiges jünger als sie. Die Vorgesetzte und ihre Kollegin verstehen sich sehr gut, Frau B. ist eher reserviert und auf ihre Arbeit konzentriert. Die Vorgesetzte fühlt sich von Frau B. nicht ernst genommen. Das nimmt sie zum Anlass, ihr nach diversen Gesprächen eine Verwarnung auszustellen. Frau B. ist schockiert, denn sie hat in ihrem gesamten Berufsleben nie eine Verwarnung erhalten. Sie sucht die Infostelle Frau+Arbeit auf um sich zu erkundigen, ob und was sie unternehmen muss gegen diese Verwarnung. Frau B. wird geraten, eine Stellungnahme zu dieser Verwarnung zu schreiben, was sie auch tut. Kurz darauf erhält sie die Kündigung. Ihre Stelle wird zunächst intern an einen Herrn vergeben und es werden Restrukturierungen geltend gemacht. Später dann wird eine neue Stelle mit ihrem Profil ausgeschrieben, versehen mit der Bemerkung beim Alter: Unter 48.

Fall 3

Frau A. ist Anfang 60 und seit über zwanzig Jahren angestellt. Als sie einen neuen Vorgesetzten erhält, verändert sich die Situation von Frau A.. Sie wird angefragt, eine andere Tätigkeit auszuüben. Die neue Tätigkeit ist weniger prestigeträchtig und weniger herausfordernd. Sie vereinbart mit ihrem Vorgesetzten den Wechsel unter der Voraussetzung, dass ihr Lohn gleich bleibt. Nach einem Jahr teilt ihr der Vorgesetzte mit, dass die Geschäftsleitung alle Löhne überprüft habe und entschieden hat, ihren Lohn nach unten anzupassen. Frau A. fühlt sich hintergangen und sagt, dass sie mit dieser Lohnreduktion nicht einverstanden ist und sie bittet ihn, sich für sie einzusetzen, dass der Lohn gleich bleibt. Als sie nach einigen Wochen nachfragt, wie das nun sei, wird ihr gesagt, dass es schlecht aussehe. Sie bittet nochmals, den Entscheid zu überdenken. Schliesslich erhält sie anstelle des Entscheids die Kündigung. Frau A. akzeptiert die Kündigung nicht und beschreitet den Rechtsweg. Sie erachtet die Kündigung als missbräuchlich. Der Entscheid ist noch ausstehend.



Rechtsprechung zu Kündigungen im Zusammenhang mit dem Alter:

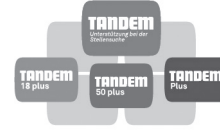
Das Bundesgericht hat in jüngeren Entscheiden zu «Alterskündigungen» Stellung genommen. Es hat präzisiert, dass bei langjährigen Arbeitsverhältnissen von älteren Mitarbeitenden die Arbeitgeberin bei einer Kündigung sorgfältig vorzugehen hat. So hat sie zu prüfen, ob nicht mildere Massnahmen getroffen werden können. In Konfliktsituationen ist sie verpflichtet zu versuchen, den Konflikt zu bereinigen, bevor sie eine Kündigung ausspricht. Die Rechtsprechung könnte so interpretiert werden, dass das Bundesgericht die Vertragsfreiheit einschränkt. Ich bin eher der Ansicht, dass das Bundesgericht seine Rechtsprechung zur missbräuchlichen Kündigung konkretisiert. Denn das Alter ist eine persönliche Eigenschaft und somit unter Art. 336 OR bereits als Missbrauchstatbestand aufgeführt. Eine Kündigung, die sich auf eine persönliche Eigenschaft bezieht, ist dann zulässig, wenn diese persönliche Eigenschaft im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich durch diese persönliche Eigenschaft beeinträchtigt wird. Entsprechend muss eine Arbeitgeberin begründen können, weshalb sie einer älteren Mitarbeiterin kurz vor der Pensionierung kündigt und sie muss darlegen, dass mildere Mittel nicht geeignet waren, um eine ungestörte Zusammenarbeit im Betrieb zu gewährleisten.

Diese Rechtsprechung des Bundesgerichts ist zu begrüssen, auch wenn sie von manchen als Einschränkung der Vertragsfreiheit betrachtet wird. Denn die Vertragsfreiheit läuft m.E. Hand in Hand mit anderen wesentlichen Grundsätzen, die aufgrund des Wandels des Arbeitsmarktes nicht mehr als selbstverständlich gesehen werden. Ein solcher wesentlicher «Partner-Grundsatz» der Vertragsfreiheit ist die soziale Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitenden und damit gegenüber der Gesellschaft. Pflichten und Freiheiten ergänzen sich. Es braucht beide, um das Gleichgewicht herzustellen. (ab)

Wir stellen vor

Das Programm Tandem St.Gallen wird rege genutzt

Seit 2006 unterstützt das Programm Tandem St.Gallen Stellensuchende auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Freiwillige Mentorinnen und Mentoren stellen ihre Erfahrung und ihre Zeit zur Verfügung. Dank des Erfolgs wurde das Angebot laufend ausgebaut und steht heute unterschiedlichen Zielgruppen zur Verfügung.



Insbesondere Tandem 50plus, welches 2008 lanciert wurde, wird rege genutzt. Bei der Integration von Menschen über fünfzig in den ersten Arbeitsmarkt gibt es dringenden Handlungsbedarf. Sie sind zwar nicht häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als jüngere, aber das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist deutlich höher und ihre Anstellungschancen sind geringer. Hier kann und will Tandem einen Beitrag leisten. Im Programm 50plus wurden bereits über 450 Tandems gebildet und begleitet. Davon haben 60 Prozent der teilnehmenden Mentees eine Anschlusslösung gefunden. Tandem 50plus wurde aufgrund der aktuellen Thematik auch von den Kantonen Schaffhausen, Aargau und Baselland übernommen.

Basis für eine erfolgreiche Fahrt auf dem Tandem

Wer mit einem Tandem erfolgreich vorankommen will, ist auf eine gute Zusammenarbeit und gegenseitige Rücksichtnahme angewiesen. Das gilt für eine Tandemfahrt durch die blühende Frühlingslandschaft ebenso wie für das gleichnamige Mentoringprogramm zur Unterstützung von Stellensuchenden im Kanton St.Gallen. Wichtig ist deshalb die erfolgreiche Vermittlung eines stellensuchenden Mentees mit der passenden Mentorin bzw. dem passenden Mentor. Diese erfolgt durch die Programmstelle nach einem offenen Aufnahmegespräch mit den Stellensuchenden.

Mutmacher und Kritiker zugleich

Auf Seiten der Mentoren können die Programmverantwortlichen aus einem Pool von über 100 Berufsfrauen und -männern auswählen, die sich insgesamt jährlich rund 2000 Stunden freiwillig für die ihnen anvertrauten Mentees engagieren. Sie sind Mutmacher, Kritiker, Zuhörer und Ratgeber in einem, so dass sie dem Stellensuchenden dank ihres beruflichen Hintergrundes und Netzwerks mögliche Wege aus der Arbeitslosigkeit aufzeigen können. Dies beinhaltet das Reflektieren der Bewerbungsunterlagen und des Auftretens an einem Gespräch, wie auch den Umgang mit Absagen. «Es ist nicht selbstverständlich, in der heutigen Zeit engagierte Menschen zu finden, die sich unentgeltlich für andere einsetzen», ist sich Programmleiter René Hüppi bewusst. Entsprechend gross wird in der Programmstelle die Wertschätzung und Dankbarkeit gegenüber den Mentorinnen und Mentoren geschrieben. René Hüppi und sein Team organisieren mehrere Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Arbeitsmarkt und sorgen mit regelmässigen Treffen für einen persönlichen Erfahrungsaustausch.

Vier Monate unterwegs

Die gemeinsame Reise auf dem Tandem ist auf vier Monate ausgerichtet. Bei einigen zeichnet sich durch die intensive Zusammenarbeit relativ schnell eine Anschlusslösung ab, bei anderen benötigt es etwas länger. Durch engagiertes Miteinander liegt die Erfolgsquote, über alle Programme, bei durchschnittlich 65 Prozent. «Das ist der grösste Ansporn für uns und unsere freiwilligen Mentorinnen und Mentoren. Wenn wir beim Abschluss eines Tandems in glückliche und zufriedene Gesichter schauen können, braucht es nicht mehr viele Worte», antwortet René Hüppi auf die Frage nach der Motivation. Grund genug, weitere Tandemfahrten ins Rollen zu bringen.

Mehr Infos unter: www.tandem-sg.ch



Bild zVg