

Von EVELINE RUTZ (Text) und IRENE MEIER (Illustration)



Sie haben Kinder aufgezogen und betreuen heute ihre Enkel. Sie haben ihr Leben lang gearbeitet. Und eigentlich würden sie gern weiter arbeiten. Aber Menschen über 55 Jahre haben nach einer Entlassung besonders Mühe, eine neue Stelle zu finden. Die aktuelle Krise verringert ihre Chancen zusätzlich.

Die Corona-Krise setzt Arbeitnehmenden zwischen 55 und 65 Jahren zu. Die Zahl der Neuzugänge in die Arbeitslosenversicherung sei besorgniserregend, sagt Reto Wyss, Zentralsekretär beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). In den Lockdown-Monaten März und April hat sie bei den Über-55-Jährigen um 49 Prozent zugenommen – verglichen mit der gleichen Periode im Vorjahr. «Das ist sehr viel, wenn man bedenkt, dass die älteren Arbeitnehmenden in früheren Krisen kurzfristig eher weniger getroffen wurden», sagt Wyss und erwähnt unter anderem, dass sie seltener über befristete Verträge verfügen. Der Gewerkschaftsvertreter weiss von zahlreichen Betroffenen, die in den letzten beiden Jahren nach längerer Suche endlich wieder eine Stelle gefunden haben. «Doch kaum brach die Corona-Krise aus, wurden sie entlassen.» Mit der steigenden Arbeitslosigkeit hätten sie nun kaum noch eine Chance, einen Job zu finden.

Dass das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Menschen besonders hoch ist, dokumentierten Zahlen des Bundes bereits vor der Pandemie (siehe Box Seite 24).

Zu teuer, zu langsam oder zu wenig flexibel: Diese Vorurteile kursieren auf manchen Chefetagen. «Sie treffen aber meist nicht zu», sagt Andreas Rudolph, Managing Director bei Lee Hecht Harrison, einer Tochterfirma des Stellenvermittlers Adecco. Er hat täglich mit Über-55-Jährigen zu tun, die sich nach einer Entlassung neu orientieren müssen. Sie machen etwa einen Viertel all seiner Klientinnen und Klienten aus. Angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise dürfte sich ihr Anteil erhöhen. «Wir stehen erst am Anfang», sagt Rudolph. Er rechnet mit weiteren Restrukturierungen im Herbst und Winter. Für zusätzliche Konkurrenz sorgen Selbstständigerwerbende, die ihre Tätigkeit krisenbedingt aufgeben mussten und sich nun ebenfalls um Festanstellungen bewerben. «Bei älteren Personen dauert es im Durchschnitt sechs bis acht Monate, bis sie eine Zusage erhalten», berichtet der erfahrene Coach. Jüngere seien in kürzerer Zeit erfolgreich. «Es ist eine Knochen-

arbeit», sagt Kurt Schoch, der nicht zum ersten Mal auf Jobsuche ist. Bis zum Lockdown hat der 54-Jährige als selbstständiger Finanz- und Versicherungsberater gearbeitet. Nun bewirbt er sich «querbeet» als Sachbearbeiter, Back-Office-Mitarbeiter sowie Personalberater. Er weiss, wie es ist, eine Absage nach der anderen zu erhalten. Sie sind meist höflich formuliert, aber wenig aussagekräftig. Fragt er nach, warum er nicht weitergekommen ist, weichen ihm die Verantwortlichen aus. «Die Wahrheit erfährt man nie.» Schoch ist überzeugt, dass sein Alter ein Nachteil ist. «Seniorität ist nicht gewünscht. Es geht ums Geld: Jüngere sind günstiger.» Der Ostschweizer spricht damit nicht nur den Lohn und den Ferienanspruch, sondern auch die Pensionskassenbeiträge an, welche für den Arbeitgeber anfallen. «Letztlich fehlt es überall an Menschlichkeit», klagt er.

Die Unterstützung durch die öffentliche Hand beurteilt er kritisch. Die Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) müssten zu viele Fälle bearbeiten, sagt er. Einige bemühten sich zwar, sie könnten den Einzelnen jedoch nicht so begleiten, wie es nötig wäre. «0815-Bewerbungskurse»

seien in seinem Fall nur vergeudete Zeit. «Viel wichtiger wäre es, jemandem wie mir Mut zu machen», sagt Kurt Schoch. Sein Selbstbewusstsein leidet. Es fällt ihm schwer, trotz der vielen Absagen motiviert zu bleiben. «Meine Gedanken kreisen, es ist verdammt hart.»

«Über 55-Jährige bringen aus ihrer Lebenserfahrung wertvolle Kompetenzen mit, die aus ihrem Lebenslauf nicht immer ersichtlich sind.»

ANNA HÖVELBORN, STECO AG

DER GLAUBE AN SICH SELBST IST ZENTRAL

Anna Hövelborn, Co-Geschäftsführerin der SteCo AG, weiss, wie entscheidend es ist, Stellensuchende in ihren Fähigkeiten zu stärken. «Der Selbstwert beeinflusst, wie jemand auftritt – wie er sich im Bewerbungsprozess vermarktet.» Im Auftrag von Gemeinden begleitet sie Langzeitarbeitslose. Sie schaut sich mit ihnen an, wo ihre Stärken und Interessen liegen, wie ihre berufliche Zukunft aussehen könnte und wie sie dorthin gelangen.

«Es lohnt sich, den Fächer noch einmal ganz zu öffnen», sagt sie. Gerade ältere Personen hätten gute ~



AUSDAUER IST GEFRAGT

Werden ältere Menschen entlassen, haben sie mehr Mühe als jüngere, eine neue Stelle zu finden.

Die 50- bis 64-Jährigen waren 2019 durchschnittlich 8,5 Monate arbeitslos, die 45- bis 49-Jährigen 6,5 Monate.

Alle Altersgruppen zusammengenommen, dauerte eine Erwerbslosigkeit im Durchschnitt 6,1 Monate. Die Gruppe der 50Plus machte

24 Prozent aller Langzeitarbeitslosen aus, jene der 55Plus 29 Prozent.

Grundsätzlich sind ältere Menschen allerdings nicht häufiger stellenlos als jüngere, wie Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) sowie des Bundesamts für Statistik zeigen. Der Anteil der über 50-Jährigen lag im letzten Jahr bei 28 Prozent, jener der über 55-Jährigen bei 17 Prozent. Die Bedeutung älterer Arbeitskräfte für den Schweizer Arbeitsmarkt hat demografiebedingt zugenommen. Die so genannten Babyboomer, welche den bevölkerungsstärksten Jahrgang bilden, sind 2014 50 Jahre alt geworden; sie zählen nach und nach zu den älteren Arbeitnehmenden. Kommt hinzu, dass sich Frauen stärker am Arbeitsmarkt beteiligen. Im internationalen Vergleich steht die Schweiz gut da: Sie gehört zu jenen Staaten in der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), die bei den **55- bis 64-Jährigen eine der höchsten Erwerbstätigenquoten aufweisen. Diese hat sich in den letzten zwanzig Jahren von 65 auf 73 Prozent erhöht.** Nicht nur die Zahl der älteren Arbeitskräfte ist gestiegen, sondern auch das Qualifikationsniveau. (eru)

Chancen, in Nischen oder als Quereinsteiger Fuss zu fassen. Leider gebe es solche Stellen jedoch immer weniger. «Über 55-Jährige bringen aus ihrer Lebenserfahrung wertvolle Kompetenzen mit, die aus ihrem Lebenslauf allerdings nicht immer ersichtlich sind», so Hövelborn. Es zahle sich daher aus, zu potenziellen Arbeitgebern direkt Kontakt aufzunehmen. Sei es telefonisch oder, je nach Branche, indem man persönlich vorbeigehe. «Dies erhöht die Chancen, überhaupt ins Gespräch zu kommen.»

Einige Personalverantwortliche reagierten auf solche Bemühungen genervt, erzählt Kurt Schoch. «Das ist frustrierend.» Dennoch erkundigt er sich immer wieder danach, ob ein Inserat noch aktuell ist und ältere Bewerber überhaupt gefragt sind. «Ich muss Negatives wegstecken und weitermachen.»

ERWARTUNGEN ÜBERDENKEN

Wer eine Stelle suche, müsse sich zunehmend flexibel zeigen, sagt Andreas Rudolph. Dies gelte nicht nur, was den Arbeitsort, sondern auch den Lohn und die Funktion betreffe. «Es geht darum, seine Situation realistisch einzuschätzen.» Der Vertreter von Lee Hecht Harrison appelliert daran, frühzeitig eine Standortbestimmung vorzunehmen – nicht erst, wenn eine Kündigung im Raum stehe (siehe Box Seite 24). Man solle sich überlegen, wie man für den Arbeitgeber attraktiv bleibe, und sich entsprechend weiterbilden. Erfahrung allein reiche nicht mehr. Im Lockdown habe sich gezeigt, wie wichtig etwa digitale Kompetenzen seien. «Man muss wissen, wie man sich in dieser veränderten Arbeitswelt bewegt.» Ältere Mitarbeitende könnten da mehr Eigeninitiative zeigen. Gemäss Untersuchungen nimmt die Bereitschaft, sich weiterzubilden, mit dem Alter nämlich ab. Rudolph rät, sich proaktiv mit Vorgesetzten auszutauschen. «In einem gewissen Alter hat man andere Erwartungen an seine Karriere, man muss keine Kinder mehr versorgen und möchte vielleicht weniger arbeiten.» Neue Arbeitsmodelle kommen solchen Bedürfnissen entgegen. Wie Rudolph ausführt, kommt es durchaus vor, dass eine ältere Person bevorzugt wird. Zum Bei-

spiel dann, wenn damit die Diversität einer Abteilung verbessert werden kann. Verschiedene Studien zeigen, dass sich das lohnen kann. So sind gemischte Teams produktiver als homogene. Sie sollten allerdings nicht nur bezüglich Alter, sondern auch bezüglich Geschlecht und kulturellem Hintergrund divers zusammengesetzt sein. «Es gibt glücklicherweise Firmen, die sich Sozialverantwortung leisten», sagt Anna Hövelborn. Über-55-Jährige sollten sich daher nicht entmutigen lassen. Grundsätzlich sei es entscheidend, nach einer Kündigung rasch aktiv zu werden und Hilfe anzunehmen. «Je länger jemand aus dem Berufsleben ausscheidet, desto schwieriger gestaltet sich die Jobsuche», so die Co-Geschäftsführerin der SteCo AG. Sie animiert Betroffene zudem dazu, ihr persönliches Netzwerk durchzugehen und breit zu streuen, dass sie Arbeit suchen.

Eine Teilnehmerin des Mentoring-Programms «Tandem 50 Plus», das 2008 in St. Gallen initiiert und später von anderen Kantonen übernommen wurde, hatte genau damit Erfolg. Als sie auf der Strasse einmal zufällig früheren Arbeitskollegen begegnete, fragte sie spontan: «Habt ihr nicht einen Bürojob

für mich?». Ihre Frage führte schliesslich zu einer Festanstellung.

«Wer eine positive Grundhaltung mitbringt, hat gute Chancen, wieder einen Job zu finden», sagt René Hüppi, der das von benevol getragene Programm leitet – dies im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen. «Tandem» stellt Erwerbslosen freiwillige Mentorinnen und Mentoren zur Seite, die idealerweise über Führungserfahrung verfügen und wissen, worauf potenzielle Arbeitgeber ach-

«Wer eine positive Grundhaltung mitbringt, hat gute Chancen, wieder einen Job zu finden»

RENÉ HÜPPI VON «TANDEM 50 PLUS»

ten. «Sie bringen eine Aussensicht ein», sagt Hüppi. «Sie geben eine ehrliche Rückmeldung und stellen die Stärken des Stellensuchenden ins Zentrum.» Die Erfolgsquote ist beachtlich. 2019 fanden 74 Prozent der Teilnehmenden eine Anschlusslösung.

Kurt Schoch gibt nicht auf. «Ich möchte wieder zur Arbeit gehen», sagt er am Telefon. Er habe gute Jobs gehabt und bringe reichlich Berufserfahrung mit. «Bekäme ich eine Chance, wäre es ein Selbstläufer.»●

Von FRANCOIS HÖPFLINGER (Text)

**STIFTUNG NEUSTARTER –
RICHTUNGSWECHSEL**

«Wir können den Wind
nicht ändern, aber wir
können die Segel richtig
setzen.» ARISTOTELES

Langjährige Erwerbstätige sind mit einer sich rasch wandelnden Arbeits- und Berufswelt konfrontiert. Sie haben sich auf neue Arbeitsformen und verändertes berufliches Wissen einzustellen. Persönlich stellt sich zudem die Frage nach beruflichen Perspektiven gegen Ende des Berufslebens: Ist das beruflich Erreichte festgelegt oder gibt es noch andere Optionen? Soll ich in der aktuellen beruflichen Stellung bis zum Ruhestand ausharren oder doch noch mal neu durchstarten?

Zahl und Anteil älterer Erwerbstätiger steigen demografisch bedingt rasch an, gleichzeitig sind Karrieremodelle und Vorstellungen zur zweiten Hälfte des Erwerbslebens noch sehr traditionell. Vor diesem Hintergrund entstand die Neustarter-Stiftung, die im Juli 2017 mit dem Portal neustarter.com auch Online aktiv wurde. Der Neustarter-Stiftung geht es einerseits darum, Menschen 49+ bei beruflichen Veränderungen und Neustarts (inklusive eventuelle Gründung einer eigenen Unternehmung) zu unterstützen. Wichtig sind weniger abstrakte Konzepte als konkrete Geschichten von Männern und Frauen, die im späteren Berufsleben etwas Neues wagten. Andererseits begleitet die Neustarter-Stiftung Unternehmen bei zukunftsorientierten Karriere- und Arbeitsformen für ältere Erwerbstätige. Konkret wird aktuell das Projekt «Praktikum 4.0» ausprobiert: Fach- und Berufspersonen 49+ sind für einige Wochen als Praktikanten bzw. Praktikantinnen bei einem schweizerischen Start-up-Unternehmen tätig, um sich mit neuen Geschäftsideen und Arbeitsweisen junger Generationen vertraut zu machen. Damit sollen berufliche Erstarrungen (vom Silo-Denken bis zu allgemeiner Innovationsmüdigkeit) aufgebrochen und intergenerationale Kontakte gefördert werden.

Persönliche Geschichten von beruflichen Neuentwicklungen belegen, dass auch in späteren Erwerbsphasen neue Chancen und Entwicklungen möglich sind. Nicht für alle, aber doch für mehr Frauen und Männer als bisher gedacht.

