

Sozial & Sicher

Wirtschaft fehlt der Druck, Ältere einzustellen

Über 50-jährige Arbeitslose finden nur schwer einen neuen Job. Selbst hoch Qualifizierte suchen oft länger als ein Jahr. Eine professionelle Beratung verbessert die Chancen älterer Stellensuchender auf dem Arbeitsmarkt.

Von **Andrea Fischer**

Die von diversen Medien letzte Woche verbreitete Nachricht von einem neuen Trend beim Personalabbau schreckte die Öffentlichkeit auf. Demnach sind bei den Restrukturierungen im letzten Jahr erstmals über 50-jährige Arbeitskräfte häufiger entlassen worden als früher. Die Meldung stützt sich auf die Angaben einer grossen Outplacement-Firma. Andere vom TA befragte Consulting-Unternehmen sowie der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften können einen solchen Trend zwar nicht bestätigen, aber auch nicht dementieren. In den Arbeitslosenzahlen der letzten Monate ist ebenfalls kein Anstieg bei den über 50-Jährigen festzustellen.

Unbestritten ist indes, dass über 50-Jährige grosse Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden. Sie stellen mit 41 Prozent auch die grösste Gruppe der Langzeitarbeitslosen. Selbst Gutqualifizierte haben oft grosse Schwierigkeiten bei der Stellensuche.

Doch viele sind sich dieser Probleme am Anfang nicht bewusst. So war es auch bei H. S. Der heute 55-Jährige hat sich in seiner beruflichen Karriere immer weitergebildet, war unter anderem als Marketingleiter bei grossen Firmen und als Wirtschaftsförderer seines Kantons tätig. Die Stelle zu wechseln, war nie ein Problem. «Ich musste jeweils nur den Finger in die Höhe strecken, schon hatte ich einen neuen Job.» Und so dachte H. S., dass er schnell wieder etwas finden würde, als er vor zwei Jahren seinen Job verlor. Doch es kam anders.

Gängige Klischeevorstellungen

Mehrere Hundert Bewerbungen hat H. S. geschrieben, gerade dreimal konnte er sich vorstellen gehen. Am schlimmsten seien die standardisierten Absagen gewesen, aus denen klar herauszulesen gewesen sei, dass man sein Dossier nicht einmal angeschaut hatte. Anfangs habe er sich auch auf Stellen in seinem bisherigen Beruf als Marketingleiter beworben. Doch schnell habe er gemerkt, dass er da keine Chance habe, weil die Arbeitgeber Jüngere mit entsprechender Ausbildung bevorzugten. Dass sein Alter bei der Stellensuche der Stolperstein gewesen sei, davon ist H. S. überzeugt, auch wenn einem das kaum je direkt, sondern nur verklausuliert mitgeteilt werde.

Skepsis gegenüber älteren Stellensuchenden seien insbesondere grosse Firmen, sagt Toni Nadig, Mitinhaber der gleichnamigen Consulting-Firma, die sich auf die Beratung von über 50-jährigen Arbeitskräften spezialisiert. Den Grund sieht Nadig in verbreiteten Klischees, wonach ältere Angestellte nicht flexibel, weniger leistungsfähig und häufiger krank seien. Das Bewusstsein, dass über 50-jährige allfällige Mängel durch eine grössere Erfahrung und eine bessere Vernetzung wettmachen könnten, sei bei den Arbeitgebern noch wenig vorhanden, stellt auch Martina Zölch,



Ein individuelles Coaching ist das A und O für eine erfolgreiche Stellensuche. Foto: Volkmar Schulz (Keystone)

Professorin für Personalmanagement und Organisation an der Fachhochschule Nordwestschweiz fest.

Trotz der schwierigen Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt ist es für die über 50-Jährigen aber nicht aussichtslos, einen neuen Job zu finden, so der Tenor bei den Fachleuten. Doch es dauere bei ihnen länger als bei jüngeren, und sie benötigten auch mehr Begleitung, sagt Susann Möhle-Hüppi, Geschäftsführerin von Fokus Arbeit Umfeld (FAU), einem Verein, der hoch qualifizierte Arbeitslose im Auftrag der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) betreut. Ein professionelles Coaching zielt darauf ab, sich besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten. Denn «ältere Arbeitskräfte haben vor dem Jobverlust oft längere Zeit an einer Stelle verbracht und kennen ihre Kompetenzen meist gar nicht», so Möhle-Hüppi.

Auch der arbeitslose Marketingleiter H. S. nahm nach mehreren Monaten erfolgloser Suche eine professionelle Beratung in Anspruch. Da habe er viel übers gezielte Bewerbungen gelernt und wie er sich besser positionieren könne. Schliesslich, nach fast zweijähriger Arbeitslosigkeit, kurz vor der Aussteuerung, ist H. S. fündig geworden: Heute, am 1. Juli, tritt er einen neuen Job an - als Manager in einem kleinen Verband.

Unterstützungsangebote für über 50-jährige Stellensuchende gibt es eine ganze Reihe. Zu ihnen gehört das Pro-

jekt «50plus» der Stiftung Speranza. Speranza arbeitet ebenfalls mit den RAV und mit öffentlichen Sozialdiensten zusammen, die ihnen Arbeitslose zuweisen. Dort werden sie einem Assessment unterzogen und erhalten dann eine Vermittlerin in ihrer Region zugeteilt, die Kontakte zu Arbeitgebern herstellt und auf diese Weise Jobs vermittelt. Nach Angaben von Speranza lag die Erfolgsquote im ersten Jahr bei 65 Prozent.

Kein Druck auf Arbeitgeber

Die Wirtschaft klagt seit Jahren über Mangel an Fachkräften. Doch bislang fehlte der Druck, vermehrt Ältere einzustellen. Einen Grund sehen Fachleute im offenen Arbeitsmarkt, wo Arbeitgeber ihren Bedarf mit jüngeren, gut ausgebildeten Ausländern decken können.

Die politische Akzeptanz für dieses Vorgehen stosse langsam an Grenzen, sagt der scheidende Direktor des Arbeitgeberverbandes Thomas Daum. «Wenn wir die Bevölkerung für die Fortsetzung der Personenfreizügigkeit gewinnen wollen, dann müssen wir sie davon überzeugen, dass wir alles tun, um die hiesigen Arbeitskräfte einzustellen und auch zu behalten.» FDP-Chef Philipp Müller forderte in der «NZZ am Sonntag», man müsse wegkommen von Pensionskasnenbeiträgen, die mit dem Alter ansteigend. Automatische Lohnsteigerungen seien ebenfalls ein Hindernis, ältere Arbeitssuchende einzustellen.

In jüngster Zeit sieht Thomas Daum jedoch erste Anzeichen dafür, dass die Unternehmen ihre älteren Mitarbeiter länger behalten: Der Trend zu vorzeitigen Pensionierungen habe nachgelassen. Das lässt sich unter anderem auch aus den letzte Woche veröffentlichten Zahlen des Bundesamtes für Statistik herauslesen. Demnach ist die Erwerbsbeteiligung gerade bei den über 55-Jährigen innerhalb eines Jahres überdurchschnittlich angestiegen.

Wenn Unternehmen vermehrt ältere Mitarbeiter behalten, heisst das indes noch nicht, dass sie auch mehr über 50-Jährige anstellen. Das zu verbessern, ist eines der Ziele von Firmennetzwerken wie dem Demographie Forum Schweiz. Dort sind mehrere grosse Unternehmen zusammengeschlossen, die sich regelmässig austauschen über mögliche Lösungen, wie dem demografischen Wandel in der Beschäftigungspolitik besser Rechnung zu tragen sei, sagt Günter Pfeiffer, zuständig für Reorganisationsprogramme im Energiekonzern Alpiq und Initiant des Forums.

In Branchen, wo der Kundenkontakt eine zentrale Rolle spielt, ist laut Pfeiffer bereits ein Wandel festzustellen. Da habe man realisiert, dass es für den Erfolg unerlässlich sei, die Profile der Angestellten auf jene der Kunden auszurichten. Oder konkret: Ältere Kunden sollen auch von älteren Mitarbeitenden beraten und betreut werden.

Jobsuche für über 50-Jährige

Die Stellen auch selber jagen

Einige Tipps von Fachleuten, die älteren Arbeitnehmenden die Stellensuche erleichtern können:

● **Ausdauer:** Stellen Sie sich gleich zu Beginn darauf ein, dass die Stellensuche länger dauert als bei jüngeren Arbeitslosen. Das hilft, das Selbstvertrauen nicht gleich zu verlieren.

● **Austausch pflegen:** Wer keinen Job hat, dem fehlt schnell das berufliche Netzwerk. Nutzen Sie deshalb das persönliche Netzwerk, insbesondere zu Personen, die in Firmen tätig sind, welche für Sie infrage kommen. Denn viele Jobs werden gar nicht ausgeschrieben, sondern über persönliche Kontakte vergeben.

● **Persönliches Coaching:** Eine individualisierte, professionelle Beratung und Begleitung ist das A und O für eine erfolgreiche Stellensuche, je früher, desto besser. Die Mitarbeitenden auf dem RAV verfügen meist nicht über die nötigen Ressourcen, um dieses Bedürfnis zu decken. Es besteht jedoch die Möglichkeit, übers RAV zu einem Coaching zu kommen. Oft geschieht dies nur auf Nachfrage. Scheuen Sie also sich nicht, sich frühzeitig nach entsprechenden Angeboten zu erkundigen.

Suchen Sie sich einen Coach, der sich auskennt im entsprechenden Arbeitsmarktgebiet. In einer persönlichen Beratung geht es zum einen darum, sich bewusst zu werden, was man eigentlich will. Zudem lernt man seine Stärken und Kompetenzen besser kennen und wie sich diese am erfolgreichsten kommunizieren lassen.

● **Firmen direkt angehen:** Weil viele Jobs erfahrungsgemäss gar nicht ausgeschrieben werden, muss man Stellen auch selber jagen und nicht nur warten, bis sie vorbeischwimmen, wie es ein erfahrener Berater ausdrückt. Suchen Sie gezielt nach Firmen mit Arbeitsplätzen, die Ihrem Anforderungsprofil entsprechen, und kontaktieren Sie diese direkt. Das hat auch den Vorteil, dass Sie nicht gleichzeitig mit vielen anderen, jüngeren Bewerbern in Konkurrenz treten müssen und dann aus Altersgründen gleich zu Beginn herausfallen.

● **Gezielte Bewerbung:** Obwohl die RAV oft eine bestimmte Zahl von Bewerbungen pro Monat verlangen, raten Fachleute davon ab, sich zu bewerben, wenn man «nur» 80 Prozent eines Stellenprofils erfüllt. Viele Firmen seien heute nicht mehr bereit jemanden einzustellen, der nicht zu 100 Prozent dem gesuchten Profil entspreche. Wer unnötige, demoralisierende Absagen verhindern will, tut deshalb gut daran, sich möglichst auf passende Stellen zu beschränken. (afi)

Leser fragen

Kindesunterhalt Ist meinem Sohn der eigene Unterhalt zuzumuten?

Sie haben unlängst auf eine Leserfrage geantwortet, Eltern von mündigen Kindern müssten nur dann weiter Unterhalt zahlen, wenn ihnen dies zuzumuten sei. Da ich vermögend bin, könnte ich mir den Unterhalt meines Sohnes zwar ohne Weiteres leisten, doch besitzt mein Sohn selber ein Vermögen von rund 200 000 Franken. Er studiert und macht voraussichtlich 2015 seinen Bachelor. Er wird dann 24 sein, und ich bin bereit, bis dahin für ihn aufzukommen. Kann ich verlangen, dass er die Fortsetzung seines Studiums bis zum Masterabschluss aus den eigenen Mitteln finanziert?

Ja. Auch wenn es zu dieser Frage kaum absolute Antworten gibt, ist dies angesichts der vorliegenden Verhältnisse angebracht.

Eltern sind zwar grundsätzlich unterhaltspflichtig, bis das Kind eine angemessene Erstausbildung abgeschlossen hat. Doch wie Sie zu Recht anmerken, gilt dies beim volljährigen Kind nur,

wenn den Eltern der Unterhalt finanziell zuzumuten ist. Auch sind laut Gesetz (ZGB) das Vermögen und das Einkommen des Kindes mitzubetrachten. Für ein mündiges Kind müssen Eltern also nur insoweit aufkommen, als das Kind seinen Unterhalt nicht selber bestreiten kann.

Da Ihr Sohn über ein ansehnliches eigenes Vermögen verfügt, dürfen Sie durchaus von ihm erwarten, dass er diese Mittel für seinen eigenen Unterhalt in der restlichen Studienzeit einsetzt. Erst recht, da Sie ihn ja bis zum Erreichen des Bachelors unterstützen und er dann bereits 24 Jahre alt sein wird.

Zusatzleistungen Sind die Erben zur Rückzahlung verpflichtet?

Unsere Mutter hat während Jahren Ergänzungsleistungen erhalten und ausserdem Zuschüsse von der Gemeinde. Nach ihrem Tod verlangt nun die Gemeinde von uns Kindern eine Rückzahlung von mehreren Tausend Franken, weil der Nachlass unserer Mutter grösser ist als 25 000 Franken. Bis jetzt bin ich davon ausgegangen,

Zusatzleistungen seien nicht zurückzahlen: Liege ich da etwa falsch?

Nein, Ihre Annahme ist grundsätzlich richtig. Sie gilt aber nur für die bundesrechtlichen Ergänzungsleistungen (EL). Diese sind nicht zurückzuzahlen, sofern sie rechtmässig bezogen wurden.

In einigen Kantonen gibt es zusätzli-

Andrea Fischer beantwortet Ihre Fragen zum Arbeitsrecht, Konsumrecht, Sozialversicherungsrecht und Familienrecht.



Senden Sie uns Ihre Fragen an sozial&sicher@tages-anzeiger.ch

che Leistungen, wenn die EL nicht ausreichen. Zu diesen gehören auch die von Ihrer Mutter bezogenen Gemeindegzuschüsse. Was für diese Zusatzleistungen gilt, legen die jeweiligen Kantone und Gemeinden selber fest; es sind also nicht zwingend die gleichen Regeln, die für die EL gelten. So heisst es etwa im Zürcher Gesetz über die Zusatzleistungen, dass die direkten Erben des EL-Bezügers

die kantonalen Leistungen und Gemeindegzuschüsse zurückerstatten müssen, wenn der Nachlass grösser ist als 25 000 Franken.

Tatsächlich wissen jedoch die wenigsten von dieser Bestimmung und werden auch nicht frühzeitig darüber informiert. Verwirrend ist zudem, dass der Vermögensfreibetrag für die EL bei 37 500 Franken pro Person liegt und nicht nur bei 25 000 Franken.

Krankentaggelder Welches Einkommen dient als Basis?

Bis vor ein paar Monaten war ich als Auslandschweizer für eine mittelamerikanische Non-Profit-Organisation tätig und bezog einen ortsüblichen Lohn. Dann kam ich in die Schweiz, um einen vierwöchigen WK zu absolvieren. Im Laufe dessen bin ich erkrankt und noch bis Ende Juli krankgeschrieben. Nun habe ich für diese Zeit Anspruch auf ein Krankentaggeld. Aber worauf basiert das Taggeld: auf meinem mittelamerikanischen Lohn, meinem Erwerbssersatz, oder gibt es da ein Minimum?

Nein, ein Minimum gibt es nicht. Das Taggeld basiert auch nicht auf dem Erwerbssersatz, welcher den Dienstleistenden zusteht, sondern auf dem Lohn.

Armedienstleistende sind während der Dauer ihres Einsatzes sowie auf dem Hin- und Rückweg bei Unfällen und Krankheit durch die Militärversicherung abgesichert. Die Versicherung kommt sowohl für die Kosten der Behandlung auf als auch für den Lohnausfall, wenn Dienstleistende arbeitsunfähig werden. Das Krankentaggeld entspricht 80 Prozent des Bruttolohns, womit jenes Einkommen gemeint ist, das ohne die Gesundheitsschädigung erzielt würde. In Ihrem Fall ist es also der Lohn, den Sie für Ihre Tätigkeit in Lateinamerika bezogen haben.

Ihr Taggeld wird damit eher tief ausfallen. Sollte Ihnen das nicht reichen, um den Aufenthalt in der Schweiz zu finanzieren, und sollten Sie auch nicht über andere, private Mittel verfügen, so können Sie sich an den Sozialdienst der Armee wenden.

Sozial und Sicher geht in die Sommerpause: Die nächste Ausgabe erscheint am Montag, 26. August.