

«Um den Job zu betteln, nützt nichts»

Wer mit über 50 Jahren den Job verliert, hat es nicht einfach bei der Stellensuche. Oft wird man bereits im Vorfeld aussortiert. Lars Oesch, 57, aus Zollikofen, weiss, was das bedeutet. Seines Erachtens müssten Arbeitgeber beim Thema mehr Mut zeigen.

Von Rinaldo Tibolla

Zollikofen. – Von insgesamt 127 000 Arbeitslosen in der Schweiz sind mehr als ein Viertel, rund 32 000, älter als 50 Jahre. Lars Oesch ist einer von ihnen. Gut qualifiziert, erfahren und auf seinem Gebiet spezialisiert. Eine Fachkraft eben, aber bereits 57 Jahre alt. Wie viele andere muss er Absage um Absage entgegennehmen, weil er als «zu teuer» gilt – so das Vorurteil. Doch Oesch sagt es auch selbst: «Die berufliche Vorsorge ist schon ein Klumpfuss für uns.» Seit März letzten Jahres ist er arbeitslos. Bis heute hat er 80 Bewerbungen geschrieben. Zweimal wurde er zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Ergeben hat sich nichts.

Lars Oesch ist in Bern geboren und in Zollikofen im Kanton Bern aufgewachsen. In Bern macht er eine Bankenlehre. Kurz danach lernt er seine Frau kennen. Um Französisch zu lernen, geht Oesch ins Berner Jura, hängt ein Auslandsjahr in den USA und Kanada fürs Englische an. Zurück in der Schweiz studiert er an der Fachhochschule Bern Marketing. Nach acht Jahren bei der Bank wechselt er nach deren Fusion mit der heutigen Credit Suisse zur Schweizerischen Post. Dort arbeitet er insgesamt 19 Jahre, beginnt im Marketing, kommt zur Betriebsmarktforschung, wird zum Teamleiter. Oesch bekommt neue Aufgabenbereiche zugeteilt – vier Jahre lang sei dies eine sehr produktive und spannende Zeit gewesen, erzählt er. Doch hätte er auch gerne die andere Seite gesehen – die Arbeit bei einem Marktforschungsinstitut selber.



Er gibt nicht auf: Lars Oesch ist bereit, weite Wege und Lohneinbussen auf sich zu nehmen.

Bild Emanuel Freudiger

nur sich und den Markt kaputt», sagt Oesch. Fast ein Jahr zieht er es so durch. Bei den zwei Bewerbungsgesprächen habe er sich stets gelassen gegeben: «Sich zu verkramplen und um den Job betteln, nützt nichts.»

Im Februar meldet ihn sein Berater beim Fokus Arbeit Umfeld (FAU) an. Das FAU ist in der Betreuung von qualifizierten Erwerbslosen tätig. Oesch kann eine Weiterbildung im Projektmanagement machen, erhält Coachings. Er ist einer unter vielen. «Vorher bin ich alleine gewesen. So fühle ich mich fast nicht mehr als Stellenloser», sagt er. Zwischen Projektwerkstatt und einem Berufspraktikum kann er wählen. Innerhalb weniger Wochen findet er eine Praktikumsstelle, beim Bund und in seiner «Disziplin». Bis zum 30. September dauert es.

«Ich will nicht der Gemeinde zur Last fallen»

Oesch ist zuversichtlich. Denn: «Es geht nicht, dass ich einfach meiner Gemeinde zur Last falle.» Seine Frau ist seit knapp zwei Jahren arbeitslos. Oesch ist bereit, Einbussen zu machen, sich beim Lohn mit einem Viertel weniger zufrieden zu geben. Doch die Stelle soll in seinem Themenfeld sein. Er will aber offen bleiben, den Fächer auf tun und sich regional auch nicht begrenzen. Er arbeitet an seinem Netzwerk, aktualisiert alte Kontakte. «Ich muss nicht ellbögeln wie die Jungen, meine Erfahrung, Gelassenheit und Loyalität sind mein Kapital», sagt er. In diesem Alter sei jeder sehr motiviert und würde alles für die Firma tun. Es sei schade, dass dieses Potenzial verkannt werde und sich die Denkweise in den Chefetagen diesbezüglich noch nicht geändert habe.

Dringend gesucht: Schweizer Fachkräfte

Der Schweiz gehen die Fachkräfte aus. Mit dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative hat sich dieses Problem verschärft. Wenn die Schweiz die Zuwanderung ernsthaft drosseln will, muss sie das inländische Potenzial an Arbeitskräften besser ausschöpfen. Die «Südostschweiz» beleuchtet diese Woche in einer fünfteiligen Serie die Herausforderungen, welche es im Kampf gegen den Fachkräftemangel zu überwinden gilt. (so)

Übermorgen Samstag erscheint der letzte Teil der Serie: Ein Erziehungsexperte erklärt, weshalb die Feminisierung des Lehrerberufes kein Nachteil ist.

Mangel an Fachkräften
Weitere Infos: www.suedostschweiz.ch/dossier

2003 können Oesch das Grundstück neben seinem Elternhaus in Zollikofen übernehmen, sich den Traum vom Eigenheim erfüllen und vom Land näher zur Stadt Bern ziehen. Ihre Kinder, die Tochter heute 25, der Sohn 22 Jahre alt, profitieren von der zentraleren Lage, für Schule, Ausbildung und Freizeit. Sein Ziel sei es immer gewesen, dass sich seine Familie wohlfühlen könne, sagt Oesch.

Ein Jahr darauf kommt es zu einem Führungswechsel bei der Post. Umstrukturierungen habe es viele gege-

ben, erzählt Oesch. Er sei aber nicht unglücklich gewesen, als man ihn wieder zum Projektleiter gemacht habe. Sieben Jahre kann er in der Betriebsmarktforschung tätig sein. Bis ihm 2011, im Alter von 54 Jahren, vom Vorgesetzten nahegelegt wird, sich doch einen neuen Job zu suchen. Ohne Aufhebungs zu machen, mit der gewohnt ruhigen Stimme erzählt Oesch, ein stattlicher Mann mit grossen Händen, von dieser Hiobsbotschaft. Er habe kurz darauf beim Marktforschungsinstitut Link in Zürich, also auf anderen Seite, einen neuen Job gefunden – ein Glücksfall. Trotzdem findet es Oesch nicht ganz richtig und «schade», dass sich die Post nicht mehr um eine «interne»

Lösung bemüht habe. Man habe ja genau gewusst, wie schwierig es sei mit bald 55 Jahren einen Job zu finden.

Die Freude ist von kurzer Dauer

Bei der neuen Stelle blüht Oesch auf. Er lernt viel Neues, hat wieder Kundenkontakt wie früher bei der Bank, kann seine Sprachkenntnisse anwenden, weil er auch internationale Kontakte pflegt. Zehn bis elf Stunden pro Tag arbeitet Oesch. Die vier Stunden Pendeln nimmt er auf sich. «Ich habe es dem Unternehmen hoch angerech-

net, dass sie mich mit 55 noch angestellt haben», sagt Oesch. Die Freude ist aber von kurzer Dauer: Wiederum nach einem Führungswechsel und einer Reorganisation in der Abteilung erhält Oesch einen befristeten Vertrag bis Februar 2013. Er habe es schon kommen sehen, sagt Oesch. «Ich bin halt das schwächste Glied gewesen, weil ich zuletzt eingestellt wurde.»

Der Vertrag läuft aus. Oesch bleibt diszipliniert, richtet sich klare Tagesstrukturen ein. «Ich bin vor allem dank der Familie nicht in ein Loch gefallen», sagt er. Mit seinem RAV-Berater vereinbart er, vier qualifizierte Bewerbungen pro Monat zu schreiben. «Mehr relevante Stellen gibt es nicht, mit mehr Bewerbungen macht man

Was der Schweizerische Arbeitgeberverband vorschlägt

Angesichts der Schätzungen, dass in den nächsten zehn Jahren eine Lücke von rund einer halben Million Vollzeitstellen entsteht, hält der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) das Potential der arbeitslosen Fachkräfte 50+ «rein quantitativ» für «relativ begrenzt», wie Philipp Bauer, Bereichsleiter Wirtschaft und Arbeitsmarkt, sagt. Die rund 35 000 Arbeitslosen im Alter 50+ und die Langzeitarbeitslosen, die rund 15 Prozent der Arbeitslosen ausmachen, würden dies zahlenmässig darlegen.

Hingegen sieht der SAV Handlungsbedarf, was teurere ältere Arbeitnehmer angeht: «Man muss sich schon fragen, welche zusätzlichen Kosten für einen Betrieb entstehen, wenn ein älterer Arbeitnehmer anstelle eines

jüngeren eingestellt wird», sagt Bauer. Hier müsse die Politik besorgt sein, dass eine ältere Arbeitskraft durch politisch falsche Regulierungen für einen Betrieb nicht künstlich verteuert werde. «Denn diese Verteuerung erschwert den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.»

Bauer betont aber auch, dass die Situation für Fachkräfte 50+ nicht ganz so dramatisch sei, wie vielfach suggeriert werde. Die Arbeitslosenzahlen seien beispielsweise tiefer als bei anderen Altersklassen. Auch habe sich das Risiko, arbeitslos zu werden, in jüngster Zeit nicht erhöht. Langzeitarbeitslosigkeit sei eher ein Problem. «Entsprechend sollten die Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen hier erhöht werden», so Bauer. (rit)

Der Bund will gutes Beispiel sein

Der Bundesrat möchte ältere Berufstätige länger im Arbeitsmarkt halten. Deshalb streicht er seinen eigenen Angestellten die bisherige Übergangsrente.

Von Anna Wanner

Bei der Revision der Altersvorsorge verfolgt der Bundesrat neben einer sicheren Rente auch das Ziel, ältere Berufstätige möglichst lange im Arbeitsmarkt zu halten. Dazu sieht er unter anderem vor, die Lohnabgaben, die mit zunehmenden Alter steigen, ab 55 wieder zu senken. Eine weitere Idee sind flexible Arbeitsmodelle: Wer nicht mehr Vollzeit arbeiten mag, soll sein Pensum reduzieren können.

Weiter sollen Anreize verschwinden, welche Berufstätige ohne Not in

die Frührente locken. Gerade den Gutverdienern, die das nötige Kleingeld auf der Seite haben, soll ein Riegel geschoben werden, indem das BVG-Rentenalter an dasjenige der AHV angeglichen wird: Frührente soll anstatt mit 58 also erst mit 62 Jahren möglich sein. Der Bund will hier mit gutem Beispiel vorangehen und streicht den eigenen Angestellten die Übergangsrente, die er bisher ab dem 60. Geburtstag grosszügig ausbezahlt hatte. Für Verwaltungsangestellte lohnt sich eine Frührente nun frühestens ab 62.

Höheres Frauenrentenalter möglich Zusätzlich wird die Rentenaltersgrenze beim Bund aufgehoben: Wer nach 65 weiter arbeiten will, kann das bei gegenseitigem Einverständnis tun. Und um die Pension aufzuschieben, wird das Einkommen eines über 65-

Jährigen erst ab einem gewissen Betrag beitragspflichtig. Auch der Wiedereinstieg soll erleichtert werden. Seit 2011 bezahlt die Arbeitslosenversicherung während zwölf Monaten 50 Prozent der Lohnkosten eines älteren Arbeitslosen. Dies ist ein Anreiz für Unternehmen, über 50-Jährige einzustellen. Über Weiterbildungen, die von den Steuern abziehbar sind, können sich ältere Arbeitnehmer höher qualifizieren oder neu orientieren. Ebenfalls Teil der Reform der Altersvorsorge ist ein höheres Frauenrentenalter. Es soll an jenes der Männer angeglichen werden.

Am Ende ist aber allen voran die Wirtschaft gefordert, den Wert von Erfahrung und langjähriger Loyalität nicht zu verschmähen. Hier setzt eine Sensibilisierungskampagne des Bundes an.