

In der Berufswelt soll die Qualifikation zählen und nicht das Alter

Als einziger Kanton hat der Aargau eine Kampagne für Stellensuchende über 50 Jahre lanciert. Die ersten Erfahrungen sind positiv, doch es braucht noch einige Anstrengungen, um in der Wirtschaft und Öffentlichkeit ein Umdenken zu bewirken.

Erich Aschwanden

Der Aargauer Volkswirtschaftsdirektor Urs Hofmann kennt die Situation aus seinem eigenen Umfeld. Beim letzten Treffen seiner ehemaligen Bezirksschulklasse unterhielt sich der 58-Jährige mit zwei früheren Mitschülern, die über ein Jahr vergeblich eine Stelle gesucht hatten. Obwohl bestens qualifiziert, bekamen die Männer in der Versuchsbranche und im Detailhandel zu spüren, dass sie als ältere Arbeitslose nicht mehr gefragt sind. «Eine solche Erfahrung ist für den Einzelnen belastend und nagt am Selbstwertgefühl», stellt Hofmann fest.

Allgemein sind ältere Arbeitslose viel länger auf Stellensuche als jüngere. Ende März waren im Aargau 2730 Personen über 50 Jahre als arbeitslos gemeldet, was einer Quote von 2,7 Prozent entspricht. Diese Leute sind häufig langzeitarbeitslos und überdurchschnittlich von Aussteuerungen betroffen. Als erster Kanton hat der Aargau nun darauf reagiert und das Projekt «Potenzial 50plus. Die Qualifikation zählt, nicht das Alter» gestartet.

Kernelement der Kampagne sind Plakate, die im ganzen Kantonsgebiet aufgehängt werden. Darauf blickten Rosa, 26, Hans Ulrich, 28, oder Brigitte, 35, dem Betrachter optimistisch entgegen. Die Arbeitsuchenden, die sich so

«Im Alter nehmen die Motivation und die Identifikation mit dem Arbeitgeber zu.»

präsentieren, sind jedoch nicht um die dreissig Jahre alt, wie die Zahl hinter ihrem Namen auf den ersten Blick suggeriert. Vielmehr handelt es sich dabei um die Angabe der Berufserfahrung bzw. Qualifikation.

Stereotype durchbrechen

Mit der Kampagne wollen Kanton, Wirtschaft und Gewerkschaften die Stereotype durchbrechen, ältere Arbeitnehmer seien unflexibel, seien weniger produktiv und gingen weniger motiviert an ihre beruflichen Aufgaben heran. Solche Vorurteile seien das Hauptproblem, stellt Thomas Buchmann fest. Es solle eine neue, positive Grundhaltung gegenüber älteren Stellensuchenden geschaffen werden, erklärt der Leiter des Aargauer Amtes für Wirtschaft und Arbeit. Dank ihrer breiten Erfahrung würden ältere Mitarbeitende gelassener an Probleme im Arbeitsalltag herangehen. Untersuchungen zeigen, dass die Produktivität bei einem signifikanten Anteil älterer Mitarbeitender hoch ist. «Motivation und Identifikation mit dem Arbeitgeber nehmen zu», konstatiert Buchmann.

Wichtige Partner der Kampagne «Potenzial 50plus» sind die Arbeitgeber. So sind sowohl der Aargausche Gewerbeverband wie auch die Aargausche Industrie- und Handelskammer

(AIHK) mit an Bord. Die Verbände wenden sich an die Unternehmen, damit diese offene Stellen melden, für die ältere Arbeitnehmer infrage kommen. Aus der Sicht von AIHK-Geschäftsführer Peter Lüscher kann es für eine Firma durchaus von Vorteil sein, wenn sie auf eine gute Mischung von Lehrlingen, jüngeren Arbeitnehmern und Routinern zählen kann.

Einfach wird die angestrebte Verhaltensänderung nicht zu bewerkstelligen sein. Dessen sind sich die Verantwortlichen sehr wohl bewusst. «Potenzial 50plus» ist daher auf eine Dauer von zwei Jahren angelegt. Verhaltensänderungen und Flexibilität sind jedoch auch von den Betroffenen gefordert. Vor allem beim Lohn müssten ältere Arbeitslose auch einmal zu Zugeständnissen bereit sein, so Buchmann.

Als relativ erweise sich demgegenüber bei genauerer Betrachtung das immer wieder ins Feld geführte Argument der hohen Lohnnebenkosten. Bei einem Lohn von 100 000 Franken beträgt der BVG-Anteil des Arbeitgebers (bei 50-prozentiger Kostenbeteiligung inklusive tiberoobligatorischem Anteil) für einen 46-Jährigen 5657 Franken, für einen 58-Jährigen 6789 Franken. Die Differenz liegt also nur bei 95 Franken im Monat.

Neben der Sensibilisierung von Öffentlichkeit und Firmen unternehmen

die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zusätzliche Anstrengungen zur Vermittlung älterer Erwerbsloser.

So werden spezielle Assessments für Leute dieser Altersgruppe durchgeführt. Personen, die sich oft nach langjähriger Berufstätigkeit mit der Arbeitslosigkeit konfrontiert sehen, können eine professionelle Standortbestimmung vornehmen. Als erfolgreich hat sich in solchen Fällen auch ein Einzelcoaching erwiesen. Ziel ist es gemäss Buchmann, die Dauer der Suche nach einer neuen Stelle um 10 Prozent zu verkürzen.

OECD zeigt Interesse

Finanziert wird die Aargauer Kampagne aus den Geldern, die das Staatssekretariat für Wirtschaft für Kommunikationsmassnahmen ausstahlt. Beim Seco verfolgt man das Pilotprojekt intensiv. Auch andere Kantone haben bereits ihr Interesse bekundet, ebenso eine Delegation der OECD, die vor kurzem im Aargau weilte. Volkswirtschaftsdirektor Hofmann ist überzeugt, dass mit relativ bescheidenem Aufwand vermieden werden kann, dass Leute ausgesteuert werden. Vier von den sechs Personen, die sich auf den Plakaten als Botschafter «50plus» zur Verfügung gestellt haben, haben inzwischen eine neue Stelle gefunden.