

LOB DER UNREIFE

Der Jugendwahn der Wirtschaft

Olivier Tamarcaz

Ihr Gewicht im Arbeitsmarkt nimmt zu, und dennoch wird 50-Jährigen oft mangelnde Produktivität unterstellt. Die Unternehmen wählen sie zum Ziel, aber sie unterlassen es, sie harmonisch und vielfältig weiterzubilden. Wenn wir die Unternehmen nur dazubringen könnten, die Vorteile der Generationenvielfalt wahrzunehmen, anstatt Vorurteilen bezüglich des Alters nachzuhängen!

Die Arbeit ist für die über 50-Jährigen gekennzeichnet durch schwindendes Ansehen und gesteigerte Anforderungen an ihre Leistungsfähigkeit. Über 50-Jährige sehen sich zudem Mythen gegenüber bezüglich ihrer Fähigkeit, neue Aufgaben zu meistern. Es heisst, sie seien zu wenig produktiv, zu wenig flexibel. Diese Vorurteile sind für eine Anerkennung der Rolle von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Einsatz nachteilig. «Die über 50-Jährigen sind damit dem doppelten Risiko ausgesetzt, als Erste ihren Arbeitsplatz zu verlieren und als Letzte einen zu finden,» betont Guy Bovey von Pro Senectute Waadt.

Die grossen Unternehmen entfernen sich vom wirklichen Zustand einer sich wandelnden Welt. Immer wird Anpassung an diesen Wandel verlangt – wie aber passen sich die wirtschaftlichen Kreise an die neuen Altersstrukturen an? Die Stellenangebote zeugen von der Bedeutung, die dem Alter beigemessen wird. Die Spanne «von 25 bis 35» bildet einen ersten abschreckenden Filter. Im nächsten Vierteljahrhundert wird die demografische Zunahme der 45- bis 65-Jährigen jene der über 65-Jährigen übertreffen. Sie werden die meisten Arbeitskräfte stellen, aber als zu alt für Beförderungen und Weiterbildungen gelten.

BESCHRÄNKTER ZUGANG ZU BILDUNG

Alter wird zuerst mit beschränktem Zugang zu Weiterbildung bestraft. Die Arbeitgeber fürchten, dass das Verhältnis zwischen dem notwendigen Aufwand für einen neuen Posten und der Ertragsfrist dieser Investition bei der Einstellung älterer Personen ungünstig ist. Diese Einstellung ist in einer sich wandelnden Welt widersprüchlich, wo die Fähigkeiten laufend erneuert sein wollen.

Die OECD empfiehlt, Arbeitsplätze, die eine kürzere Ertragsfrist als fünf Jahre haben, bevorzugt mit über 50-jährigen Personen zu besetzen, da diese gesetzter sind und weniger zu Stellenwechsel neigen. Die Trümpfe der über 50-Jährigen sind häufig aufgezählt worden: Glaubwürdigkeit, Erfahrung, Autorität, Reife, Konflikt-

lösungsfähigkeiten, Selbstsicherheit, Urteilskraft, Selbstständigkeit, Kenntnis des Unternehmens und Treue zu ihm. Es geht nicht darum, die Vorzüge der Altersgruppen einander gegenüberzustellen, sondern darum, die jeweiligen Beiträge gesamthaft zu werten.

LEBENSLANGE WEITERBILDUNG

Jean-Claude Tintori hat eine berufliche Umschulung zum Erwachsenenbildner absolviert. Er zählt einige seiner Erfahrungen auf: «Mit 55 Jahren wurde ich arbeitslos. Deshalb habe ich Informatikkurse besucht, die vom regionalen Arbeitsamt angeboten wurden. So habe ich mich ausgebildet und für die Informatik begeistert; zuvor konnte ich kaum Maschine schreiben.»

Jean-Claude Tintori hat so neue Fähigkeiten gewonnen und eine Stelle im Marketing eines Beschäftigungsprogramms gefunden. Später hat ihn Pro Senectute Schweiz fest angestellt; Tintori betreut nun die Website www.seniorweb.ch und führt Seniorinnen und Senioren ins Internet ein. «Mit drei pensionierten Informatikfachleuten haben wir ein Informationszentrum aufgebaut. Wir haben für alte Leute geeignete Kurse durchgeführt und ihnen Unterstützung angeboten. Wir wirken als Berater bei Kantonen, Verbänden, Gemeinden und für Fachleute in Sozialarbeit, um Bildungsräume zu schaffen.» Nach zehn Jahren als Ausbilder staunt Jean-Claude Tintori: «Ich habe durch den Kontakt mit älteren Menschen viel gewonnen. Ich habe neue Fähigkeiten entwickelt und ein neues Beziehungsnetz erhalten, das auf gegenseitiger Achtung, auf Geselligkeit und Gegenseitigkeit beruht.»

ERFAHRUNGSSCHATZ EINBRINGEN

Im Wallis bildet der Verein «Adire» (www.adire.ch) nach dem Muster zahlreicher Vereine mit intergenerationeller Ausrichtung (www.intergeneration.ch) ein Netzwerk mit rund 20 Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen oder sich bereits im Ruhestand befinden und die ihre Erfahrung und ihre Kenntnisse andern Gene-

rationen dienstbar machen möchten. Die Mitglieder haben vielfältige Fähigkeiten. «Doch die beruflichen Kenntnisse sind bei Weitem nicht die einzigen», unterstreicht Daniel Ardriot, Präsident des Vereins, «die Lebenserfahrung der Mitglieder ist eine wesentliche Voraussetzung, um Personen zu helfen, die auf ihrem Lebensweg auf eine Schwierigkeit gestossen sind.» Da sie selbst Ähnliches erlebt haben, gewinnt die Hilfe eine neue Form: «Einmal bat uns ein 52-jähriger Arbeitsloser, der kurz vor der Aussteuerung stand, um Hilfe bei der Stellensuche. Ein Vereinsmitglied hatte auch eine Periode der Arbeitslosigkeit erlebt. Diese Erfahrung ermöglichte es ihm, ein Vertrauensverhältnis zu diesem älteren Arbeitslosen aufzubauen und ihn zu begleiten.»

Daniel Ardriot stützt seinen Einsatz auf eine Überzeugung: «Wir kommen zusammen, ohne uns zu kennen, und allzu häufig sind wir in Situationen allein, die mit einem verständigen und wohlwollenden Rat anders angepackt werden könnten. Mein Projekt gründet auf der Erfahrung bei der Unterstützung eines jungen Stellensuchenden, den ich kurz vor meiner Pensionierung kennen gelernt hatte.» Er erinnert an den Übertritt in den Ruhestand seines Vaters: «Mein Vater war von der Idee geprägt, dass die Pensionierung das Ende bedeute, dass er danach nichts mehr machen könne. Er machte in vielen Vereinen mit, hat aber alles gleichzeitig mit dem Arbeitsplatz aufgegeben. Er starb fünf Jahre später, von der Vorstellung geprägt, dass der Rücktritt von der Arbeit auch Rücktritt vom Leben, von den Bekanntschaften bedeute. Ich habe mir immer vorgenommen, meinen Ruhestand nicht so zu erleben.» Und Daniel Ardriot fährt fort: «Mit diesem Hilfsprojekt trage ich zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft bei. Ich bedaure den Ton in vielen Medien und gelegentlich auch bei Arbeitgebern und Politikern, welche die Alten als reiche Profiteure bezeichnen. Sie unterschätzen den Beitrag dieser Gruppe an das Gleichgewicht der Gesellschaft.»

Angela Vogel, Pöstlerin, geboren 1952.



AUF RENTABLEM ABSTELLGELEISE?

Diese Situation, in der Angestellte als unfähig oder unbrauchbar bezeichnet werden, hat nichts mit den Fähigkeiten oder mit der Produktivität der Angestellten in diesem Lebensabschnitt zu tun. Die Politik, die über 50-Jährigen abzuschieben, verfolgt ein einschneidendes Ziel: die Reduktion des festen Bestandes. Ältere Arbeitnehmer ohne festen Anstellungsvertrag bilden eine Reserve, die von der Wirtschaft je nach Bedarf abgerufen werden kann. Auch wenn die Lage in der Schweiz nicht mit andern Ländern Europas zu vergleichen ist – der Anteil der Senioren im Arbeitsmarkt ist bei uns noch relativ gross –, so neigt die Wirtschaft doch zunehmend dazu, die Gruppe der über 50-Jährigen zu benachteiligen.

Immer mehr gesellschaftliche Aspekte sind dem Wettbewerb unterworfen. Aber ist Wettbewerb, insbesondere unter den Altersgruppen, eine geeignete Form des Umgangs in einer Gesellschaft, in der vier Generationen zusammenleben? Kann die Wirtschaft, anstatt die Entwicklung der Altersstruktur zu berücksichtigen, wirklich jene abschieben, die doch einen wachsenden Anteil der Arbeitskräfte ausmachen?

Die EU-Kommission hat die Regierungen in ihrer Publikation zur Altersstruktur (1999) aufgerufen, eine Strategie zu entwickeln und politische Massnahmen vorzusehen, um die Zusammenarbeit aller Akteure und die Solidarität zwischen den Generationen angemessen zu stärken.¹ Den Unternehmen steht eine ernsthafte Aufgabe bevor im Zusammenhang mit ihrer unreifen Einstellung zum Alter ihrer Beschäftigten.

¹ *Vers une Europe pour tous les âges. Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations, Bruxelles, Commission des communautés européennes, Communication du 21 mai 1999.*

Olivier Tamarcaz, Coordinateur romand de la formation continue, Pro Senectute Suisse, Simplon 23, 1800 Vevey.
olivier.tamarcaz@sr.pro-senectute.ch. Übersetzung: Elisabeth Kleiner