

Mitarbeiter über 50 sollen gegen Diskriminierung klagen können

Das Alter wird zunehmend zum Handicap im Arbeitsmarkt. Eine neue Volksinitiative soll Klagen wegen Altersdiskriminierung ermöglichen.

von Laurina Waltersperger / 15.12.2018



Hochqualifizierte jenseits der 50 haben es in der Schweiz zunehmend schwer bei der Stellensuche. (Bild: Peter Cade / Getty)

Morgens sitzt Mario Rossa vor seinem Bildschirm und prüft die Aktienkurse. Seit bald dreissig Jahren ist das sein Ritual. Nur: Seit drei Jahren sitzt der Anlageberater nicht mehr im Büro, sondern in seinem Zimmer, in einer Zürcher Wohngemeinschaft.

Vor drei Jahren verlor Rossa seinen Job bei einem Schweizer Vermögensverwalter. Seither hat der 55-Jährige über 300 Bewerbungen geschrieben, unzählige Vorstellungsgespräche

und Assessments durchlaufen. Erfolglos.

«Der Altersgong hat geschlagen», sagt er. Es gibt Banken, die ihm das sagen, als er nachhakt. Es folgt die Aussteuerung. Rossa bezieht seine Pensionskassengelder, macht sich selbständig. Es ist eine «Alibiübung». Ihm fehlen Kunden. Seine Ehe zerbricht.

Gewerkschaften sind alarmiert

Immer mehr über 50-Jährigen ergeht es im Arbeitsmarkt wie Rossa. Sie werden aufgrund ihres Alters benachteiligt, sind im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen (siehe Kasten).

Gewerkschaften und Verbände sind besorgt: Sie fordern eine neue Verfassungsbestimmung. Diese sieht vor, dass Arbeitnehmer klagen können, wenn sie aufgrund ihres Alters im Job diskriminiert werden.

«Die altersbezogene Diskriminierung muss einklagbar sein, damit sich die Denkhaltung bei den Unternehmen verändert», sagt Heidi Joos. Zusammen mit Karl Vögeli, Präsident des Schweizerischen Seniorenverbands, will Joos, die Geschäftsführerin von Avenir50plus, demnächst eine entsprechende Initiative lancieren. Dazu wurde der neue Verein ‚Allianz gegen Altersdiskriminierung‘ gegründet, dem Joos und Vögeli als Co-Präsidenten vorstehen.

Es dürfe nicht sein, dass noch immer Altersbeschränkungen in Stelleninseraten als Qualifizierungsgrund zu finden seien und Altersfilter bei vielen Firmen die Online-Bewerber aussortierten. «Die Altersbilder müssen sich ändern. Das geforderte Gesetz ist dabei nur der Anfang.»

«Altersdiskriminierung ist eine Realität, das bestätigen uns zahlreiche ehemalige Personalverantwortliche von Schweizer Unternehmen», sagt Corrado Pardini,

Geschäftsleitungsmitglied der Gewerkschaft Unia. Die Benachteiligung gesetzlich zu verbieten, koste nichts und sei eine Massnahme mit Signalwirkung bei den Firmen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) verfolge zwar andere Schwerpunkte bei diesem Problem, aber er begrüsse gesetzliche Massnahme gegen Altersdiskriminierung, sagt SGB-Chefökonom Daniel Lampart. «Das Alter ist, wenn auch meist versteckt, oft der Grund für Kündigungen und Bewerbungsabsagen.»

Es gebe Gleichstellungsgesetze für Mann und Frau, analog gelte dies auch für die altersbezogene Diskriminierung, sagt Thomas Feierabend, Präsident von Angestellte Schweiz.

Es trifft Hochqualifizierte

Bei den Firmen sei der Leidensdruck meistens noch zu gering, sagt Gery Bruederlin. Der frühere Konzernpersonalchef der UBS ist Professor für Personalmanagement an der Fachhochschule Nordwestschweiz. «Für viele Firmen gibt es auf dem schweizerischen und europäischen Markt immer noch günstigere Qualifizierte als die über 50-Jährigen.» Damit seien die Chancen für die Älteren oft schlechter. Das gelte auch für gut Ausgebildete.

Ältere sind für Firmen unattraktiv: Von 2010 bis 2017 wurden die über 55-Jährigen überdurchschnittlich oft ausgesteuert. Immer mehr von ihnen landen in der Sozialhilfe. «Diese Entwicklung ist nur die Spitze des Eisbergs», sagt Felix Wolfers, der Co-Präsident der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe.

Von der Aussteuerung seien vielfach Hochqualifizierte betroffen, die über Jahre gut bezahlte Jobs ausgeübt hätten. Sie verfügten oft noch länger über Vermögenswerte, die sie von der Sozialhilfe ausschlossen. Zudem unternähmen die meisten alles, um die Sozialhilfe zu vermeiden.

Neue Modelle gefordert

Valentin Vogt, Präsident des Arbeitgeberverband sagt, die Stellensuche werde mit steigendem Alter anspruchsvoller. «Aber in den nächsten zehn Jahre werden über eine Million Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen. Damit wird sich die Situation der über 50-Jährigen auf dem Stellenmarkt weiter verbessern.» Um den steigenden Fachkräftemangel abzuschwächen, benötigten Firmen eine Altersstrategie, keine gesetzlichen Massnahmen.

Bei neuen Gesetzen sei das Staatssekretariat für Wirtschaft grundsätzlich zurückhaltend, sagt Boris Zürcher, der Leiter der Direktion für Arbeit. «Hingegen braucht es Sensibilisierungsmassnahmen, um die Situation der über 50-Jährigen zu verbessern.» Die Altersgruppe wachse seit Jahren am stärksten auf dem Arbeitsmarkt.

Angesichts der demografischen Situation werde sich das Wachstum verstärken. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten umdenken. «Die Leistungsfähigkeit steigt nicht linear bis zur Rente. Das sollten neue Arbeitsmodelle abbilden.» Heisst: Ältere sollen einen Teil der Verantwortung und des Salärs abgeben. Es ist von «Bogenkarriere» die Rede. Gerade Gutverdienern sei dies zuzumuten, sagt Zürcher.

In der Politik sind die über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt bis auf SP und Grüne für die Parteien kaum ein Thema. Ein Gesetz gegen Altersdiskriminierung lehnt das bürgerliche Lager aus CVP, Grünliberalen, FDP und SVP ab.

«Ein Gesetz könnte zu Fehlanreizen führen. Diese zu verhindern, ist die beste Waffe gegen Diskriminierung», sagt Michael Köpfli, der Generalsekretär der Grünliberalen. Anderer Meinung ist Grüne-Präsidentin Regula Rytz: «Wir begrüßen jegliche Vorstösse, die die Diskussion zum Altersthema im Arbeitsmarkt vorantreiben – und auch bürgerliche Parteien auffordern, sich damit auseinanderzusetzen.»

Von «Bogenkarrieren» hält der arbeitslose Anlagespezialist Mario Rossa wenig. Nach über drei Jahren ist der Bankkaufmann mit zahlreichen Weiterbildungen ohne Arbeit – trotz vielen Konzessionen bei Position und Lohn.

Arbeitslosigkeit im Alter: Über 50-Jährige steigen ab

Die Altersgruppe der über 50-Jährigen wächst am stärksten auf dem Arbeitsmarkt. Trotzdem zeigt die Statistik des Bundes eine negative Entwicklung für die Babyboomer-Generation: Von 2010 bis 2017 ist die Anzahl der Langzeitarbeitslosen ungeachtet ihres Ausbildungsniveaus gesamthaft um 29 Prozent gesunken.

Doch bei den über 50-Jährigen ist die Langzeitarbeitslosigkeit bei Personen mit einem Hochschulabschluss in dem Zeitraum um über 30 Prozent gestiegen. Dieser Trend setzt sich bis dato (November 2018) fort.

In der Folge zeigt sich: Auch bei der Anzahl der Aussteuerungen hat die Altersgruppe der über 50-Jährigen am stärksten zugenommen. Die Steigerung zwischen 2010 und 2017 beträgt 54 Prozent. Bei der jüngeren Altersgruppe (25 bis 49 Jahren) betrug der Anstieg 28 Prozent.

Auch die Sozialhilfestatistik verzeichnet eine schlechte Entwicklung. Die Sozialhilfequote der über 50-Jährigen ist zwar mit 2,9 Prozent (2016) im Vergleich zu den anderen Altersgruppen am tiefsten in der Schweiz. Jedoch ist die Quote von 2010 bis 2016 am markantesten angestiegen.

Dieser Trend setzte sich auch 2017 fort, heisst es aus bundesnahen Kreisen. Das Bundesamt für Statistik präsentiert kommenden Dienstag die neusten Zahlen zur

Sozialhilfestatistik für das Jahr 2017. (wal.)

Newsletter

Lassen Sie sich mittwochs und freitags von der Redaktion informieren und inspirieren. [Jetzt abonnieren](#)

Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von NZZ am Sonntag ist nicht gestattet.