

Nach der Konferenz von Politik und Sozialpartnern in Bern: Ein Plädoyer

Auf dem Arbeitsmarkt herrscht für Ältere heimlich Apartheid

In Südafrika gab es bis zu den Neunzigerjahren staatlich abgesegneten Rassismus. Dafür stand der Begriff der Apartheid. Wer schwarz war, sass am Katzentisch. Sempel, weil er schwarz war. Dieser Zustand endete – sozusagen naturgemäss – in einer Revolution. Weil derlei Zustände rudimentärsten Ansprüchen an Menschlichkeit widersprechen.

Bei uns gibt es derlei Zustände so natürlich nicht. Was nicht besagen soll, dass der Lebensrahmen in unserer friedlichen Wohlstandsgesellschaft frei ist von gesellschaftlichen Perversionen. Zustände auf unserem Arbeitsmarkt liefern dafür konkreten Anschauungsunterricht. So ist heute klar, dass die wachsende Lebenserwartung

einhergehen muss mit Erhöhungen des Rentenalters, wenn unsere Sozialversicherungen auf Dauer Bestand haben sollen. Bitte länger arbeiten, Herr und Frau Schweizer, heisst die Devise. Die Realität auf dem Arbeitsmarkt aber geht um zirka 180 Grad in die umgekehrte Richtung. Ab Alter 50 wird es für Arbeitnehmer heikel. Ab 55 sollten sie die Klappe halten. Und ab 60 heisst es, die Luft anhalten. Denn, wie es ein Arbeitsmarktexperte in der NZZ in dieser Woche auf den Punkt gebracht hat: «Schauen Sie, mit 60 ist es einfach vorbei. Da müssen Sie vergessen, dass Sie je wieder eine klassische neue Stelle finden.»

Noch gibt es zwar sogenannte Experten, welche die Arbeits-

marktdaten interpretieren im Sinne von: alles halb so schlimm. Ähnliches behaupten die verbandlich organisierten Arbeitgeber. Etwas anderes bleibt ihnen nicht übrig. Denn wer als Arbeitgeber offen hinstehen und sagen würde: «Jawohl, bei der Selektion sortieren wir Ältere wegen ihres Alters aus», der wäre als Altersrassist geoutet und würde den öffentlichen Sturm der Entrüstung kaum überleben. Ich selber habe in über 20 Jahren Führungsverantwortung einen Ü60-Mann angestellt. Es war ein Glücksgriff. Denn der Mitarbeiter war nicht nur punkto Erfahrung, sondern auch motivationsmässig spitze. Doch das sind Tempi passati. Welche Personalabteilung in welcher Firma würde heute

eine so exotisch wirkende personelle Weichenstellung noch mittragen?

Die Antwort kennt man auch in Bern. Und so scheint Bundesrat Schneider-Ammann offener als auch schon für ein öffentliches Nachdenken über diese schwerwiegende Fehlentwicklung. Jedenfalls wirkte er diese Woche bei der dritten Konferenz zur Förderung älterer Arbeitnehmer bereiter als auch schon für eine aktive öffentliche Debatte. Nichts will er allerdings wissen von einem verlässerten Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer. Und dafür bin ich ihm dankbar. Denn mit dirigistischen Massnahmen erreicht man schnell einmal das Gegenteil des anvisierten Ziels. Welcher Arbeitgeber soll denn

vermehrt Ältere einstellen, wenn er weiss, dass er damit seinen rechtlichen Handlungsrahmen zusätzlich einschränkt?

Fast ebenso wenig Verständnis habe ich für das Nein der Gewerkschaften zu tendenziell tieferen Löhnen für ältere Arbeitnehmer. Einmal abgesehen von Angestellten mit Minilöhnen: Es müsste doch längst klar sein, dass es auch im Arbeitsleben nicht nur in eine Richtung gehen kann. Hinzu kommt, dass ältere Arbeitnehmer in der Regel weniger kostenträchtige familiäre Verpflichtungen haben und ihre Sozialversicherungsbeiträge steigen.

Und doch ist es gut, wenn die Gewerkschaften hartnäckig bleiben. Weshalb machen

eigentlich nur die Gewerkschaften in diesem gesellschaftlich wegweisenden Dossier Druck? Hat man bei den bürgerlichen Parteien noch nicht begriffen, dass der Sanierung unserer Sozialwerke eine Sanierung unseres Umgangs mit älteren Arbeitnehmern vorausgehen muss? – In diesem Sinne, liebe Parteien: Wir brauchen und wir wollen keine Revolution. Aber einen Kulturwandel, den braucht unsere unaufhaltsam alternde Gesellschaft zwingend.



Thomas Bornhauser