

Ältere Arbeitnehmende und Wirtschaftswachstum – ein Umdenken ist dringend notwendig

In den letzten Jahren wurde versucht, den Arbeitnehmenden einen früheren Eintritt ins Rentenalter zu ermöglichen. Dies wurde mit den ständig zunehmenden Anforderungen im Berufsleben begründet. Zudem konnte mit dem früheren Ausscheiden von älteren Mitarbeitenden Platz für Jüngere geschaffen werden. Gerade im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen mit Stellenabbau wurde das als sinnvolle Arbeitsmarktpolitik angesehen. Ein Umdenken in dieser Frage ist bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmenden dringend notwendig. Vor dem Hintergrund der abnehmenden und alternden Erwerbsbevölkerung sind wir mehr denn je auf das Wissen und die Fähigkeiten älterer Arbeitnehmender angewiesen. Nur so kann auf die Dauer die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen erhalten bleiben.

In den nächsten Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge ins Pensionierungsalter kommen. Die nachrückenden Jahrgänge sind zahlenmässig viel kleiner. Die Veränderung der Altersstruktur wird zwei Hauptkonsequenzen aus wirtschaftspolitischer Sicht haben: Ab etwa 2015 sind wir mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, und wir werden nicht um eine Erhöhung des AHV-Alters herumkommen. Neben einer Flexibilisierung des Rentenalters ab Alter 62 ist ab 2013 das AHV-Alter 66 einzuführen und etwa 5 Jahre später für Frauen und Männer um ein weiteres Jahr zu erhöhen. Unsere Lebenserwartung steigt kontinuierlich. Trotz Erhöhung des Rentenalters bleibt demnach eine immer längere Zeit im Ruhestand bei durchschnittlich immer besserer Gesundheit.

Gemäss OECD können die Rentensysteme nur gesichert werden, wenn mehr Personen länger arbeiten. So werden insbesondere eine Reduktion von Anreizen zur Frühpensionierung und der Abbau von Hürden für eine fortgesetzte Beschäftigung vorgeschlagen. Damit verbunden ist die Forderung, dass Arbeitsplätze für Arbeitnehmende über 50 resp. 65 Jahren existieren müssen.

Ältere Arbeitnehmende werden bald wieder gebraucht

Die für die Schweiz relativ hohe Arbeitslosigkeit und die Tatsache, dass es für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr schwierig ist, eine neue Stelle zu finden, machen jedoch eine sachliche Diskussion über das Rentenalter sehr schwierig. Die erwartete demografische Entwicklung dürfte das Problem der Arbeitslosigkeit auch für die älteren Arbeitnehmenden entschärfen. Wir werden die älteren Mitarbeitenden bald wieder dringend brauchen. Trotz aller vorhandenen Statistiken, die uns

diese Zukunft klar vor Augen führen, fehlt es aber noch an der Einsicht und den nötigen Taten. Die Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Mitarbeitenden ist noch immer eine Frage für Spezialisten geblieben.

Wer «good practice» sammelt, stellt fest, dass in verschiedenen Unternehmen innovative, bedürfnisgerechte Modelle entwickelt wurden, wie ältere Mitarbeitende in die Arbeitsprozesse integriert bleiben können. Die allgemeine Bereitschaft der Unternehmen wie auch der Arbeitnehmenden, sich mit dem demografischen Wandel und den damit verbundenen Konsequenzen auseinander zu setzen, ist dringend nötig.

Stärken der älteren Mitarbeitenden gezielt einsetzen

Der Erfahrungsschatz, das Beziehungsnetz, die Loyalität, die oftmals grössere emotionale Stabilität und die grössere örtliche und zeitliche Flexibilität kompensieren bei Weitem allenfalls nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit und etwas verlangsamte Reaktionszeiten. Die Arbeitsaufteilung in den Unternehmen muss regelmässig hinterfragt werden. Es macht keinen Sinn, ältere Mitarbeitende die körperlich strengsten Arbeiten verrichten zu lassen, während Jüngere in der Qualitätskontrolle eingesetzt werden. Dies bedingt aber eine Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden, die nur langfristig, über die ganze Berufskarriere hin erfolgen kann. Wer lange Jahre an Ort getreten ist, wird es schwer haben, sich neuen Anforderungen zu stellen. Die Herausforderung der nächsten Jahre liegt in der Entwicklung einer altersgerechten Personalpolitik, welche die Stärken der älteren Mitarbeitenden zum Tragen bringen und gezielt einsetzen kann.

Eine andere Problematik besteht darin, dass heute die Löhne und Sozialabgaben der über 50-Jährigen um rund einen Faktor drei über diejenigen der 20- bis 30-Jährigen liegen. Nicht überall führt die zunehmende Erfahrung auch automatisch zu einem derartigen Produktivitätsanstieg. Neue Lohnmodelle sind gefragt. Die Sozialversicherungen müssen diesbezüglich überprüft werden. Die Vorstellung, dass der letzte Lohn zwingend auch der höchste der ganzen Berufslaufbahn ist, muss hinterfragt werden. ■



Ruth Derrer Balladore
Leiterin Arbeitsmarkt,
Schweiz. Arbeitgeberverband, Zürich