

Ältere Arbeitnehmende: Dequalifizierungen vorbeugen

Arbeitnehmende im Alter zwischen 50 und 65 Jahren sind in den Fokus der nationalen Politik gerückt. Einerseits sehen Politikerinnen und Politiker in den älteren Arbeitnehmenden ein grosses Potenzial, das zur Bekämpfung des Fachkräftemangels eingesetzt werden kann. Andererseits ist man aber beunruhigt über die erhöhte Langzeitarbeitslosigkeit der älteren Arbeitnehmenden und fragt sich, wie diese besser wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Lösungen werden insbesondere von der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik erwartet. Aus Sicht von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, ist das zu kurzichtig. Von zunehmender Bedeutung ist vor allem, eine fundierte bildungspolitische Diskussion über die älteren Arbeitnehmenden zu führen.

Von Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse

Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende, Anreize für Betriebe, ältere Arbeitnehmende länger zu beschäftigen, Diskriminierungsverbot bei Stellenausschreibungen, Einarbeitungszuschüsse für ältere Arbeitnehmende, altersgerechte Arbeitsbedingungen, altersunabhängige Pensionskassenbeiträge: Das alles sind Lösungsvorschläge, welche die Politik bereithält, um die Situation der 50- bis 65-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie leisten sicherlich einen wichtigen Beitrag, um die Erschwernisse, welchen die älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, abzubauen. Aber eines darf nicht übersehen werden: Eine Stelle behält oder erhält ein älterer Arbeitnehmender nur, wenn er oder sie über die notwendigen und vom Arbeitsmarkt verlangten Kompetenzen verfügt. Was dies bedeutet, wird in der Politik kaum diskutiert, geschweige denn konkretisiert. Die bildungspolitische Diskussion wird bis heute kaum geführt.

Wenig bildungspolitische Vorstösse – ohne Konsequenzen

Bisher hat sich das Parlament aus bildungspolitischer Sicht nur wenig mit den älteren Arbeitnehmenden auseinandergesetzt. Vorstösse diesbezüglich wurden einerseits von CVP-Nationalrat Martin Candinas (2013) und andererseits von SP-Nationalrätin Bea Heim (2014) eingereicht. Candinas forderte den Bundesrat auf, „(...) zu prüfen, was aus bildungspolitischer Sicht unternommen werden muss, damit das Risiko von Dequalifizierungen von älteren Arbeitnehmenden minimiert wird und Weiterbildungsangebote geschaffen werden, die den Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmenden entsprechen“. Der Bundesrat wie auch der Nationalrat haben zwar dieses Postulat angenommen. Passiert ist bisher aber nichts.

Der Blick auf die 40 bis 50-Jährigen

Sollen die älteren Arbeitnehmenden besser im Arbeitsmarkt integriert bleiben und auch angesichts des Fachkräftemangels eine gewichtigere Rolle spielen, so ist alles zu unternehmen, damit sie ihre Beschäftigungsfähigkeit behalten und ausbauen können. Dies bedingt einerseits, dass sie im Alter aufgrund von Dequalifizierungen nicht in berufliche Sackgassen geraten, so dass sie trotz freien Stellen nicht angestellt werden, und andererseits, dass sie sich die neuen, notwendigen Kompetenzen frühzeitig aneignen und sich so als wichtige Leistungsträger ausweisen und bewähren können. Bildungspolitische Massnahmen zugunsten der älteren Arbeitnehmenden können dabei nicht erst bei den 50- oder 55-Jährigen ansetzen. Eine Bildungspolitik zugunsten der älteren Arbeitnehmenden muss spätestens in der Mitte des Arbeitslebens beginnen, das heisst kurz nach dem 40. Lebensjahr.

Beispiel 1:

Horizontale Karrieren, die von Personen mit körperlich anspruchsvollen Berufen ins Auge gefasst werden müssen, damit sie trotz körperlichen Gebrechen im Arbeitsmarkt bleiben können, dürfen nicht erst nach 50 angepackt werden. Solche Wechsel müssen frühzeitig und längerfristig geplant werden, damit sie gelingen.

Beispiel 2:

Ebenso müssen Personen, die im Verlaufe ihres Berufslebens das Berufsfeld geändert haben, frühzeitig damit beginnen, ihre neuerworbenen Kompetenzen zu dokumentieren, Fehlendes zu ergänzen und auf einen neuerlichen Berufsabschluss hinzuarbeiten. Erfahrungen in einem Beruf genügen bei einem Stellenwechsel oft nicht. In diesem Fall ist es häufig notwendig und hilfreich, wenn man nicht nur auf die lange Berufserfahrung, sondern auch auf einen erreichten Berufsabschluss hinweisen kann.

Beide Beispiele zeigen, dass gerade bei der Auseinandersetzung mit den älteren Arbeitnehmenden der Blick schon auf die 40- bis 50-Jährigen gerichtet werden muss, um der potenziellen Dequalifizierung von älteren Arbeitnehmenden frühzeitig vorzubeugen. Und sie zeigen, dass die Bildungspolitik heute über keine Massnahmen verfügt, welche die 40- bis 50-Jährigen motiviert, in diese Qualifizierungsprozesse einzusteigen. Da ist die Bildungspolitik heute und in Zukunft gefordert.