

Von wegen «altes Eisen»! Die 50Plus-Generation wehrt sich!

Vom Kampf gegen die Langzeit-Arbeitslosigkeit bei Fachkräften über 50 in der Region

Keine Frage: Der Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit bei Fachkräften über 50 ist schon längst zu einem der wichtigen Ziele bei Fachstellen, Stellenvermittlungen und Verbänden wie beispielsweise beim in Basel ansässigen Dachverband «SAVE 50Plus Schweiz» mutiert. Auch wenn die Tendenz nicht explizit Besorgnis erregend scheint, so heisst das Motto: «Wehret den Anfängen!» In Basel-Stadt ist man dahingehend besonders aktiv.



Alessandro Tani, Jurist und Mitglied der Geschäftsleitung sowie Bereichsleiter bei der Arbeitslosenversicherung im Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) liegt das Thema Arbeitslosigkeit bei 50+-Berufsleuten am Herzen: «In Basel-Stadt reizen wir unsere Möglichkeiten aus und haben den Plafond der uns zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel erreicht. Ich kann bestätigen, dass in Basel Stadt wir ziemlich gut dastehen mit 467 arbeitslosen Männern über 50, was rund 23.5 Prozent der insgesamt 1'996 arbeitslosen Männer betrifft und 341 Frauen bei rund 23 Prozent der insgesamt 1'469 arbeitslosen Frauen bei

Total: 3'465 gemeldeten Arbeitslosen. Das ist unter dem Schweizer Durchschnitt.» Tatsächlich liegt der landesweite Durchschnitt bei 27 Prozent, beziehungsweise deren 23,5. In den anderen Regionen der Nordwestschweiz sind die Zahlen et- was alarmierender (siehe Infobox Seite 3).

«Gewisse Einzelfälle sind geradezu dramatisch!»

Als alarmierender empfinden es auch andere Stellen, die sich intensiv mit dem Thema befassen wie der unabhängige und von der Regionalen Arbeitsvermittlungsstelle RAV nicht subventionierte Verband «SAVE 50Plus Schweiz», einem schweizweit agierenden Dachverband mit Hauptsitz in Basel (www.save50plus.ch).

Deren Präsident Daniel G. Neugart betont: «Die Zahl der älteren Arbeitnehmenden ist in Prozenten gerechnet offiziell «unbedenklich». Dies wird oft missbraucht, um mit schöngelogener Statistik die Dramatik, die hinter jedem direkt Betroffenen steckt zu verharmlosen. Wir vergleichen zudem Äpfel mit Birnen. Wir sind das einzige Land in Europa, das die Ausweisung der Statistik nicht nach den ILO-Richtlinien (International Labour Organisation der UNO) ausweist. Zum Beispiel werden Ausgesteuerte nicht miteinbezogen. In unserer Region wird die Stellensuche älterer Arbeitnehmender zusätzlich erschwert durch die Angrenzung an Deutschland und Frankreich. Älteren Arbeitnehmenden wird nicht zwingend oder gar methodisch mehr gekündigt als allen anderen Altersklassen, jedoch ist die Stellenfindung eine wesentlich höhere Herausforderung. Viele schaffen es nicht rechtzeitig und werden ausgesteuert. Sie landen in der Sozialhilfe und es werden immer mehr sein, denn der demografische Wandel zeigt eine deutliche Tendenz. In der Sozialhilfe werden die als «Schwervermittelbar» stigmatisierten Menschen von der Statistik definitiv vergessen.



Das Rezept bei SAVE 50Plus Schweiz basiert auf dem so genannten «Personal Plus Parcours», den jedes Mitglied durchläuft.

Es ist nicht nachvollziehbar warum man von Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende redet. So können sich die von einer Kündigung direkt betroffenen älteren Arbeitnehmenden mit Sicherheit sofort vom Arbeitsmarkt verabschieden. Dann ist ein älterer Arbeitnehmender nicht zu teuer sondern für die Gesellschaft im wahrsten Sinne des Wortes unbezahlbar!»

«Auch ältere Stellensuchende können von ausführlichen Assessments oder intensiven Einzelcoachings profitieren.»

Allessandro Tani seines Zeichens setzt jene Instrumente, die man als bisher wirkungsvoll eingestuft hat: «Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) vollzieht als «kantonale Amtsstelle» gemäss Bundesgesetz das Arbeitslosenversicherungsgesetz nach dessen Zielsetzungen und Vorgaben, indem drohende Arbeitslosigkeit verhütet, bestehende Arbeitslosigkeit bekämpft und die rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt gefördert wird. Die Aufgaben im Rahmen des Vollzuges der Arbeitslosenversicherung sind auf mehrere Abteilungen verteilt, eine davon ist das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Um Stellensuchende in den Arbeitsmarkt zurück zu bringen, setzen wir unter anderen die folgenden – auch teilweise vom Bundesgesetz vorgeschriebenen Instrumente ein: Beratung, Abklärung der Wiedereingliederungsmöglichkeiten, Arbeitsvermittlung, Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern und Qualifikations- sowie Beschäftigungsmassnahmen, also arbeitsmarktliche Massnahmen, welche in der Regel durch externe Dienstleister durchgeführt werden.» Auch ältere Stellensuchende können, so Tani, beispielsweise von ausführlichen Assessments oder intensiven Einzelcoachings einen Nutzen ziehen. Ältere Personen werden, so ist Tani überzeugt, weniger häufig arbeitslos als jüngere Personen, brauchen aber umso mehr Zeit, um wieder eine neue Stelle zu finden. Dementsprechend haben Arbeitslose ab 55 Jahren Anspruch auf zusätzliche Taggelder, ausserdem setze man vermehrt individuelle Qualifikationsmassnahmen ein. «Wie man aus Statistiken erkennen kann, ist die Arbeitslosenzahl der älteren Personen («50+») tiefer als diejenige der jüngeren Altersgruppen», betont Tani.

«Lebenslange Weiterbildung» und/oder Jobsplitting?»

Und wo herrscht dringender Handlungsbedarf und welche Indikatoren sind heuer wichtiger als vor ein paar Jahren? Allessandro Tani: «Weiterbildungen und Diplome sind im Vergleich zu früher wichtiger geworden. Handlungsbedarf besteht somit schon vor Eintritt einer eventuellen Arbeitslosigkeit. Es müssen heute Anreize für dauerhafte Weiterbildung und Qualifikationen geschaffen werden. Geschätzt wird bei Berufsleuten über 50 die langjährigen Berufserfahrungen und das Know-How. Unterschätzt wird eindeutig die Beständigkeit.»

Daniel G. Neugart geht noch weiter in seiner Beurteilung, denn er meint, dass eine nachhaltige Entwicklung im 50Plus-Arbeitsmarkt inexistent sei. Es werde viel geredet und wenig getan. Alle suchten nach Lösungen mit denen man sich profilieren oder profitieren könne. «Hätte jemand eine nachhaltige Lösung gefunden, dann

würde sie längst umgesetzt», sagt er. «Zum Beispiel wird ständig die Weiterbildung als der goldene Weg gepriesen. Man setzt ältere Arbeitnehmende damit unter Druck. Natürlich ist es immer wichtig, sich weiterzubilden. Sinn macht es jedoch nur, wenn man eine berufsbegleitende Weiterbildung macht, die direkt mit einem Job gekoppelt wird. Zudem werden ältere Arbeitnehmende immer wieder als »überqualifiziert« stigmatisiert und sind dann mit einer Weiterbildung noch überqualifizierter?» «SAVE 50Plus Schweiz propagiert ein Jobsplitting-Modell. Mindestens zwei Jobsplitts organisieren verhindern das Klumpenrisiko, so Neugart. Schon seit der Gründung hatte man die Kooperation mit Stellenvermittlungen gesucht und natürlich auch mit AWA, mit Unternehmungen und allen interessierten »Marktteilnehmern«. Er möchte hierbei eine Intensivierung einer Zusammenarbeit mit Stellenvermittlungen ansteuern und fügt an: «Eine gewisse Gelassenheit, Verantwortungsgefühl, Zuverlässigkeit und Loyalität sind die herausragendsten Softskills der Zielgruppe. Die Dinge werden strukturiert angegangen und die Qualität einer Arbeit steht über der Quantität. Innovative Unternehmer müssen sich der Stärken älterer Arbeitnehmer bewusst werden.»

JoW <http://baslerwoche.ch/archiv/KW29.15/index.html> - p=1