

**«Erfahrung» vermehrt nutzen**

Mein Vater ist zum guten Glück mit seinen 71 Jahren jung geblieben, fit und gesund. Als eidgenössisch diplomierter Sanitärinstallateur hat er «früher» viele Jahre in unterschiedlichen Funktionen auf dem Bau gearbeitet und das Handwerk von der Pike auf gelernt. Später verantwortete er dann bis zu seiner Pensionierung als technischer Berater die Region Nordwestschweiz für ein weltweit erfolgreiches Sanitärunternehmen. In dieser Funktion war er Ansprechpartner und eben «technischer» Berater für alle Sanitärfirmen der Region, zudem gab er Schulungskurse für angehende Berufsleute und Weiterbildungskurse. Es gibt wahrscheinlich kein technisches Sanitär-Problem auf einer Baustelle, das er nicht schon einmal gelöst hat. Als er vor sechs Jahren mit 65 Jahren pensioniert wurde, machte ich mir keine Sorgen darüber, was er nun tun würde, denn mein Vater war und ist bis heute auch neben dem Beruf vielfältig engagiert, insbesondere im Sport- und Vereinsleben. Gleichzeitig war ich überhaupt nicht überrascht, als er knapp ein Jahr nach der Pensionierung bei einer Sanitärfirma eines Kollegen wieder anfang, niederprozentig zu arbeiten. «Ich betreue dort die komplexen Projekte, denn weisst Du, es ist schwierig, erfahrene Fachkräfte zu finden», sagte er mir. Das macht er nun seit fünf Jahren auf äusserst komplexen Baustellen in der Region.

«Erfahrung», das ist es, was die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausmacht – auch jene, die noch nicht im Referenzalter für die Pensionierung sind. Unabhängig voneinander haben mir kürzlich eine Unternehmerin und ein Unternehmer von KMU ganz unterschiedlicher Branchen mitgeteilt, dass die Anstellung einer Person über 55 Jahren «der beste Entscheid war, den ich bei der Rekrutierung je getroffen habe». Beide machen die Erfahrung, dass der oder die neu Angestellte mit seiner/ihrer Seniorität Ruhe ins ganze Team bringe und aufgrund der Erfahrung rasch hohe Anerkennung im Team hatte. Die Erkenntnis über die Vorteile älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nimmt zu.

Allerdings hält sich das Argument hartnäckig, dass Arbeitgeber nicht gerne ältere Personen anstellen. Dem widersprechen unsere Erfahrungen und auch die Zahlen klar, denn die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind äusserst gut in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert. So steigt die Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Bevölkerung seit Jahren an. Zwischen 2011 und 2021 stieg die Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe um 5,9 Prozentpunkte auf 75,8 Prozent. Interessant ist auch, dass statistisch die Frühpensionierungen zurückgehen, eben gerade, weil wir heute ab 55 Jahren fitter und gesünder sind als noch vor Jahren, und viele Menschen auch gerne länger im Arbeitsmarkt tätig sind. Im Alter zwischen 65 und 69 Jahren sind in der Schweiz immer noch fast 22 Prozent der Personen aktiv, und im Alter zwischen 70 und 74 Jahren sind es noch knapp 12 Prozent. Damit steht die Schweiz auch im internationalen Vergleich sehr gut da.

Die Arbeitslosigkeit bei der Bevölkerungsgruppe zwischen 55 und 64 Jahren ist im Vergleich zu anderen Altersgruppen über die letzten Jahre meist etwas tiefer und somit unterdurchschnittlich (Quellen BFS, OECD). Wenn aber jemand über 55 Jahre arbeitslos wird, dauert es länger, bis er/sie wieder in den Arbeitsmarkt integriert ist. Das hat verschiedene Ursachen, dem auch die Arbeitslosenversicherung Rechnung trägt, indem ab dem 55. Altersjahr ein längerer Leistungsbezug möglich ist. Es ist auch nicht so, dass die tiefere Arbeitslosigkeit bei den über 55-Jährigen bedeutet, dass in dieser Altersgruppe mehr

Personen ausgesteuert sind und von Sozialhilfe leben. In der Altersgruppe der 56–64-Jährigen ist die Quote gemäss Bundesamt für Statistik (2022) tiefer als in allen anderen Altersklassen.

Diesen erfreulichen Zahlen wird trotzdem oft entgegnet, dass man ältere Menschen kenne, die gerne arbeiten, aber keine Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten würden. Wir sind auch seitens Arbeitgeberverband überzeugt, dass das Potenzial der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch jener über dem Pensionierungs-Referenzalter von 65 Jahren – noch besser genutzt werden kann und sollte. So erscheinen zum Beispiel auch Frauen, die längere Zeit zu Hause waren und nach dem Auszug der Kinder wieder den Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen, je nach persönlicher Situation gar nicht in der Statistik. Sie bringen jedoch viel (Lebens-)Erfahrung und Motivation für den nächsten Lebensabschnitt im Berufsleben mit. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels gilt es, den Fokus bei der Rekrutierung auf das inländische noch nicht ausgeschöpfte Potenzial zu legen. Ich würde sogar so weit gehen, dass sich diejenigen Unternehmen, die ganz bewusst und gezielt versuchen, das vorhandene inländische Arbeitspotenzial von älteren Arbeitnehmern zu nutzen, einen unternehmerischen Vorteil verschaffen. Denn diese Zielgruppe bleibt einem im Unternehmen länger erhalten als viele Jüngere. Auf eine 55-jährige Person kann man meist (mindestens) zehn Jahre zählen. Und wie das Beispiel meines Vaters zeigt, bringen sie – wenn sie gesund sind – auch darüber hinaus öfter noch gerne ihre wertvolle Erfahrung und ihre Arbeitskraft ein.

*Saskia Schenker, Direktorin Arbeitgeberverband Region Basel*