

**Zeitschrift:** Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung  
**Herausgeber:** Pro Senectute Schweiz  
**Band:** 74 (1996)  
**Heft:** 11

**Artikel:** Altersdiskriminierung im Beruf : in Holland ein politisches Thema  
**Autor:** Kletzhändler, Marcel  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-725291>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 12.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Altersdiskriminierung im Beruf In Holland ein politisches Thema



Nicht nur das Drehorgelgespiel wie hier in der Amsterdamer Kalverstraat soll nach dem Willen der neuen Gesetzesvorlage künftig der älteren Generation in Holland offen stehen.

Foto: KeyColor/Wulff

Von Marcel Kletzhändler

**Wovon andere Länder erst träumen, wird in diesem November in den Niederlanden Wirklichkeit: In Den Haag werden Regierung und Parlament ein Gesetz verabschieden, das künftig altersdiskriminierende Angaben in Stelleninseraten verbietet. Damit soll Vorurteilen gegen ältere Arbeitnehmer begegnet und deren Chancen erhöht werden.**

Kürzlich sind für einen ganzen Tag lang sämtliche Telefonzentralen am Sitz der niederländischen Regierung und des Parlamentes in Den Haag zusammengebrochen. Der Grund: Das Nationale Niederländische Büro gegen die Altersdiskriminierung hat einen Meldetag durchgeführt. Jeder Mann und jede Frau in Holland war aufgerufen, Vorkommnisse im Zusammenhang mit Altersdiskriminierung zu melden. Geleitet wird dieses Büro, das eng mit dem niederländischen Gesundheits-, Sozial- und Sportministerium verbunden ist und sich in der zentralholländischen Stadt Utrecht befindet, von der engagierten Laura Christ.

«Frau Christ, wann sprechen Sie von Altersdiskriminierung?»

«Altersdiskriminierung liegt vor, wenn keine Rechtfertigung wegen ungenügender Qualifikation vorhanden ist. Eine Gesetzgebung kann ohne Alterskriterien nicht auskommen, denn

ken wir nur an das Zivil- oder an das Strafrecht oder auch an gesetzliche Richtlinien über die soziale Sicherheit, über Bildung und Unterricht. Wenn aber gar kein triftiger Grund für irgend eine Altersbeschränkung in irgend einem sozialen, politischen und gesellschaftlichen Zusammenhang vorhanden ist, dann sprechen wir von Altersdiskriminierung.» So auch in Arbeit und Beruf. Für ganz gewisse berufliche Funktionen können Altersvorgaben Sinn machen. Doch in den allermeisten Fällen sind entsprechende Stelleninserate völlig ungerechtfertigt – sie sind altersdiskriminierend. Darum konzentriert sich gegenwärtig die Arbeit von Laura Christ gegen Altersschranken im Beruf, und zwar auf allen Ebenen, was bereits politische Wirkung zeigt: Für diesen November hat die niederländische Regierung ein Gesetz angekündigt, das Altersvorgaben in Stelleninseraten verbietet, um so auch älteren Arbeitssuchenden eine faire Mitbewerbungschance zu geben.

«Die Niederlande haben seit jeher ein sehr grosses Verständnis für soziale Fragen und Probleme gezeigt», sagt Saskia Bakker, Erste Sekretärin an der Niederländischen Botschaft in Bern. So ist es auch kein Zufall, dass diese 1994 und vorderhand für vier Jahre eingerichtete und dem niederländischen Gesundheits-, Sozial- und Sportministerium angegliederte Stelle in Holland besteht. Sie verfolgt drei Hauptziele:

- Erforschung rechtlicher und sozialer Aspekte aller Arten von Altersdiskriminierung;
- Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und zusammen mit ihnen gezielt Aktionen gegen altersdiskriminierendes Handeln planen;
- die Unterstützung anderer Organisationen und Gruppen.

Das Büro gegen die Altersdiskriminierung macht es sich zur Herausforderung, gegen ein negatives Altersbild anzukämpfen, ein vermehrtes Bewusstsein dafür in der Öffentlichkeit zu schaffen und das Thema auch in die

politische Agenda aufzunehmen. Es fördert die politische Debatte darüber und kämpft dafür, dass Gesetze gegen die Altersdiskriminierung – wie jetzt jenes, das Altersvorgaben in Stelleninseraten verbietet – erlassen werden. Doch was hält Frau Bakker als Vertreterin ihres Landes in Bern von gesetzlichen Regelungen bei Fragen, wo andere, wie zum Beispiel der Schweizerische Arbeitgeberverband (siehe Gespräch Seite 6) an die gesellschaftliche Einsicht und an das soziale Gewissen appellieren?

«Wir müssen natürlich realistisch sein: Gesetze allein schaffen keine neuen Stellen, und sie können auch den Fortbestand der Arbeit nicht garantieren. Doch dass Freiwilligkeit, dass die gesamtgesellschaftliche Einsicht und dass das soziale Gewissen eines Landes, einer Nation nicht funktionieren, das haben ja die kommunistischen Systeme zur Genüge bewiesen. Es braucht eben doch Gesetze, auch gegen alle Formen

der Diskriminierung, die samt und sonders zu verurteilen sind. Je mehr Gesetze aber da sind, desto grösser werden dann eben die Chancen, sich auch wehren zu können, wenn einem Unrecht geschehen ist.» Obwohl ein entscheidendes Problem in der Arbeitswelt natürlich in der Beweislast liegt: «Es ist extrem schwierig, einem Arbeitgeber nachzuweisen, dass er allein aufgrund des Alters jemanden ungerechtfertigerweise nicht eingestellt oder entlassen hat.»

Das Nationale Niederländische Büro gegen die Altersdiskriminierung gibt jedem Jahr ein ganz besonderes Motto. So war das Jahr 1995 dem Kampf gegen die Altersdiskriminierung in Ausbildung, Schulung und Erwachsenenbildung gewidmet. 1996, als «Jahr des lebenslangen Lernens», bot den Anlass, hier mit spezifischen Aktionsprogrammen weiterzumachen. 1997 soll dann das Jahr gegen die Altersdiskriminierung in Beruf und Arbeit werden, wozu

das jetzt im November vom Parlament zu beratende Gesetz, das Alterslimiten in Stelleninseraten verbietet, den Auftakt bildet. «Heute liegt das Problem ja nicht mehr unbedingt nur beim einzelnen Arbeitgeber», sagt Saskia Bakker. «Es ist umfassend geworden und liegt im insgesamt viel härteren Wettbewerb, nicht nur in Holland allein, sondern überall in Europa und auf der ganzen Welt. Nicht der einzelne Mensch, sondern die Gesellschaft als Ganzes ist heute härter geworden.» Darum sieht die Erste Sekretärin an der Niederländischen Botschaft in Bern bei aller Unzulänglichkeit keinen Weg, gesetzliche Regelungen, die Diskriminierungen jeder Art verbieten, zu vermeiden. Denn in einem insgesamt rauher gewordenen Klima richten gute Worte allein eben nur wenig aus gegen die immer stärkeren Sturmwinde, die immer mehr Menschen ihr mühsam zusammengezimmertes Dach über dem Kopf wegzureißen drohen. ♦

## Japan entdeckt die älteren Mitarbeiter



**Älterer Arbeiter in einer Traktoren-firma. Ältere Angestellte haben nicht nur einen grossen Erfahrungsschatz, sie haben oft auch eine grössere Disziplin als jüngere. Zudem zeigen sie sich flexibler in der Einteilung der Arbeitszeit, da sie nicht mehr für Kinder aufkommen müssen.**

In Japan überdenken seit einiger Zeit viele Automobilhersteller und Elektronikproduzenten ihre Produktionsstrategien. Sie entscheiden sich zunehmend gegen die Einführung neuer Roboter für den Einsatz von mehr Arbeitskräften. Der Grund: Pro-

duktionsstrassen ermöglichen zwar die Herstellung einer grossen Anzahl identischer Produkte. Sie erweisen sich jedoch als weniger praktisch bei sinkendem Umsatz und steigender Nachfrage nach neuen Produktvariationen. Der Mensch zeigt sich hier flexibler – und

auch die Kosten seien bedeutend niedriger bei einer Produktänderung.

Bemerkenswert an dieser Entwicklung ist, dass immer mehr Firmen ältere Mitarbeiter/innen als Ressource entdecken. Sie suchen derzeit gezielt Arbeitskräfte in der Altersgruppe 20 bis 60 Jahren. So stellte die Orix Corporation in Tokio zum Beispiel fest, dass ihre Vertriebsorganisation stark mit jungen, unerfahrenen Kräften besetzt war. Gerade in schwierigen Zeiten machte sich deren Unerfahrenheit besonders bemerkbar. Die Gründe, warum sich Orix dann entschloss, über 500 «Senioren» anzustellen, sind nicht nur im grossen Erfahrungsschatz der älteren Menschen begründet, sondern auch in deren Disziplin. Da diese kaum noch Karrierewünsche hätten, sei auch die Personalführung leichter. Außerdem würden viele ältere Personen von zu Hause aus arbeiten, was viele jüngere nicht wollen, da sie befürchten, von wichtigen Firmeninformationen abgeschnitten zu sein.

Aus einem Bericht von Barbara Odrich in der Handelszeitung vom 4. April 1996

# ► Altersdiskriminierung im Beruf Auch in der Schweiz ein Thema?

<p>söhnlich sollten Sie sich durch Initiative, Flexibilität und Teamfähigkeit auszeichnen. Idealalter: 30–40 Jahre.</p>	<p><b>Controller/in</b></p>	<p>Sie sind jung (25–35 Jahre), dynamisch, verfügen über eine kaufmännische Grundausbildung, bringen vorzugsweise Marketingerfahrung, EDV-Kenntnisse (Word/Excel) sowie Englisch (Französischkenntnisse) und ein gutes soziales Kompetenzprofil.</p>
<p><b>Anforderungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- abgeschlossene Ausbildung als Konstrukteur</li> <li>- Erfahrung in der Feinmechanik, vorzugsweise der Herstellung von Zerspanungswerkzeugen und in der Serienfertigung</li> <li>- CAD-Kenntnisse</li> <li>- Interesse und Bereitschaft zu vielseitigem Einsatz</li> <li>- Idealalter 30–45 Jahre</li> </ul>	<p><b>Telefonistin 50%</b></p>	<p>Kommunikative Persönlichkeit, die sich in einem multikulturellen Umfeld wohl fühlt und in Deutsch, Englisch und Französisch kommunizieren kann</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Computerkenntnisse, insbesondere von Datenbanken</li> <li>■ 25 bis 35 Jahre</li> </ul>
<p>r erwarten von Ihnen eine technikerausbildung, fundierte - sehr gute E- und F-Kenntnisse im Bereich IS/2, mündliche Französischkenntnisse im Bereich IVA, ein Flair für organische Aufgaben. Ihr Alter: 25 und 40 Jahren liegen</p> <p>nistin mit mehreren Amtslinien - Sie bedienen die Telefonze. Unser Anforderungsprofil: ein und 16 ausgehenden Linien, teln speditiv interne und externe Anfragen. Sie verfügen über eine administrative Aufgaben. Ihr Fassungsgabe, kommunikatives innere Ausgeglichenheit und sind im Alter von 20–40 Jahren.</p>	<p><b>Verkaufsleiter/in</b></p>	<p>■ KV-Abschluss und Erfahrung in der Führung von Verkaufsteams</p> <p>■ Gute mündl. Italienischkenntnisse (evtl. SAP)</p> <p>■ Gute PC-Kenntnisse (evtl. SAP)</p> <p>■ Stellenlohn für den Verkaufsleiter</p>

Mit 45 scheint man in der Schweiz in vielen Berufskategorien schon zum «alten Eisen» zu gehören, wie die Auswahl aus Inseraten nur eines Tages belegt.

# **Schweizerischer Arbeitgeberverband: Gegen den Jugendlichkeitswahn bei Stellen- besetzungen, doch nicht mit neuen Gesetzen**

Von Marcel Kletzhändler

**E**s ist unbestritten: Ist man einmal 63, 64 Jahre alt geworden, so reagieren Körper und Geist nicht mehr so schnell. Das erfahren auch Liniennpiloten in Flugsimulatortests. Darum haben die amerikanischen Luftfahrtbehörden die «Age-60-rule» eingeführt: Spätestens mit 60 darf ein Pilot, und sei er noch so erfahren, kein Passagierflugzeug mehr steuern und wird in Pension geschickt. Doch umfangreiche Untersuchungen sprechen eine andere Sprache. Denn trotz der unbestechlichen Tests, die ganz eindeutige Alterserscheinungen nachweisen, fliegen auch ältere Piloten keinen Deut weniger sicher als ihre jüngeren und reaktionsschnelleren Kollegen. Denn die lange Berufserfahrung und wohl so etwas wie ein siebenter Sinn für all die komplizierten Zusammenhänge, die insge-

samt das sichere Fliegen eines Verkehrsflugzeuges ausmachen, kompensieren offensichtlich die nicht mehr ganz so optimale Reaktionszeit.

«Deshalb», so Hans Reis vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und dort als Chefredaktor des «Schweizer Arbeitgeber» zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit, «bin ich ein Gegner des Jugendlichkeitswahns, wenn es um Stellenneubesetzungen geht.» Entsprechend unsinnig sei es, in Inseraten Alterslimiten festzusetzen und nur den «jungen, dynamischen» Leuten eine Chance zu geben. Damit werden all die wertvollen Charaktereigenschaften, die ältere Arbeitnehmer («älter heisst, so ab 45 bis 50 Jahren») gegenüber jüngeren mitbringen, unterschätzt, allen voran eine grösere Beständigkeit im und eine stärkere Identifikation mit dem Betrieb, aber natürlich auch ein allgemein grösserer Erfahrungsschatz. Nicht nur jener der

fachlichen Berufserfahrungen, sondern auch die vermehrte Lebenserfahrung. «Das bringt einen zunehmenden Realismus dem Leben gegenüber», sagt Reis.

Weshalb denn immer noch der «Jugendlichkeitswahn» bei so vielen Stellenbesetzungen? Reis: «Ganz sicher ist es der Lohn. Junge sind halt meistens billiger als Ältere, und viele Firmen scheuen auch die mit zunehmendem Alter anwachsenden Zusatzkosten für Pensionskassen.» Ideal wäre eine gut durchmischte Altersstruktur. Eine, in der sowohl das Draufgängertum von jungen Angestellten wie auch die etwas mehr besonnene Art von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen zum Tragen kommen.

## Gegen staatliche Regulierungen ...

Trotzdem hält der Volks- und Betriebswirtschafter Hans Reis nicht viel von gesetzlichen Regelungen gegen eine Altersdiskriminierung für Arbeitsuchende und am Arbeitsplatz. Einmal, weil die Wirtschaft zur optimalen Entfaltung nur ein Minimum an staatlichen Regulierungen und gesetzlichen Einschränkungen erträgt, die sowieso schon recht üppig wuchern. Dann bräuchten neue gesetzliche Bestimmungen aber auch einen ganz neuen Kontroll- und Sanktionsapparat, der selbst wieder neue und von der öffentlichen Hand zu tragende Kosten verursachen würde.

Besser als gesetzlicher Zwang wäre darum, wenn Firmen und Unternehmungen selbst zu dieser Einsicht gelangten. Ob ein gesetzliches Verbot von altersdiskriminierenden Stelleninseraten aber nicht doch weit mehr ältere Stellensuchende ermutigen würde, sich für Positionen zu bewerben, die sie in der gegenwärtigen Situation für aussichtslos halten? «Die Erfahrung von Outplacement-Beratern zeigt, dass die meisten Stellen ab einem gewissen Alter sowieso nicht über Stelleninserate, sondern aufgrund des vorher erworbenen persönlichen Beziehungsnetzes be-

setzt werden.» Was natürlich voraussetzt, dass ein solches überhaupt erst einmal hat geschaffen werden können, und das wiederum ist in der Regel nur bei Angehörigen mittlerer bis oberer Berufskategorien der Fall.

Die Gewerkschaften fordern daher

### ... dafür mehr Flexibilität

So oder so ist es nach Ansicht des Arbeitgebervertreters aber unerlässlich, dass von den vor allem in den öffentlichen Verwaltungen üblichen automatischen Dienstalterslohnnerhöhungen Abstand genommen und zu einem vermehrten Leistungslohnprinzip gefunden würde. «Und auch ältere Arbeitsuchende müssen flexibel sein und dürfen nicht mehr einen vermeintlich ihrem Alter zustehenden Lohn erwarten.» Ja, manchmal sei es sogar unvermeidlich, dass man bei Stellenbewerbungen lohnmäßig wieder zurückbuchstabieren müsse, um gleiche Chancen wie jüngere Bewerber zu haben – die gegenwärtige gesamtwirtschaftliche Lage erlaubt auch kaum etwas anderes.

Bei der Stellenvergabe geht der Arbeitgeberverband selbst, obwohl mit nur zwölf in den Büros in Zürich Beschäftigten ein eigentlicher Kleinbetrieb, mit dem guten Beispiel voran: «Wir stellen nie nur Junge ein, ganz im Gegenteil», so Reis, der in seiner Öffentlichkeitsarbeit dafür auch immer wieder dezidiert Stellung nimmt.

Welche Möglichkeiten bieten sich aber wirklich älteren Arbeitsuchenden heute dar? Auf dem Hintergrund einer immer älter werdenden aktiven Bevölkerung zeichnet sich nach Schul- und Berufsausbildung und nach der ersten (und heute oft vorzeitig und gezwungenermassen abgebrochenen) Berufslaufbahn allmählich eine zweite Karriere ab: allgemeine und spezifische Consultants und Fachberater, für die das Alter und die damit verbundene Erfahrung geradezu ein Plus ist. Schöne Aussichten also für eine nicht mehr junge Generation, wenn da nicht ein kleiner Wermutstropfen wäre: Auch diese neue Laufbahn dürfte realistischerweise vor allem jenen offenstehen, die schon vorher zu den beruflich eher Privilegierten gezählt haben. Womit sich eine uralte Erfahrung auch hier neu bestätigen dürfte.

## Schweiz. Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft SMUV: Generelle Verbesserung des Schutzes aller Arbeitnehmenden wäre wirksamer



Christiane Brunner

Auch in der Schweiz ist es so, dass sowohl ältere wie ganz junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert sind. Schaut man die Arbeitslosenstatistiken an, dann sieht man allerdings, dass vor allem Leute unter 34 überdurchschnittlich betroffen sind, während die 40- bis 60-jährigen im Durchschnitt eine tiefere Arbeitslosenquote aufweisen. Was die über 60-jährigen Erwerbslosen angeht, so verschwinden viele von ihnen aus den Statistiken. Sei es, weil sie eine Vorrhestands- oder IV-Rente erhalten, sei es, weil sie – leider – von der Sozialhilfe leben müssen.

Für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat die Senkung des Rentenalters absolute Priorität. Dies vor dem Hintergrund der immer hektischeren Rhythmen in der Arbeitswelt und im Hinblick auf eine gerechte Verteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit. Darum steht für die Gewerkschaften die Ruhestandsrente im Vordergrund. Sie ermöglicht den frei wählbaren, vollständigen oder teilweisen Rückzug aus dem Erwerbsleben ab 62, ohne Renteneinbusse. Wird die Erwerbstätigkeit nicht aufgegeben, besteht auch kein Anspruch auf die AHV-Rente. Bei teilweiser Aufgabe der Erwerbstätigkeit kann auch gleichzeitig eine Teilrente bezogen werden. Dieses Modell ist Gegenstand einer von den

Gewerkschaften eingereichten Volksinitiative, über die noch abgestimmt werden muss.

Wenn jemand seines Alters wegen nicht angestellt oder entlassen wird, so vor allem deshalb, weil eine jüngere Arbeitskraft den Arbeitgeber billiger zu stehen kommt. Gegen solche Praktiken könnte ein spezielles Gesetz gegen die Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vielleicht etwas nützen. Ich schätze allerdings die Chancen gering ein, dass ein solches Gesetz vom Parlament und vom Volk akzeptiert würde. Viel wirksamer wäre eine generelle Verbesserung des Schutzes aller Arbeitnehmenden via Gesetz und via Gesamtarbeitsverträge. Denn in diesem Bereich ist die Schweiz immer noch ein Entwicklungsland. Darum ist die beste Massnahme zum Schutze nicht mehr ganz junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer noch das gewerkschaftliche Engagement und die politische Mobilisierung.

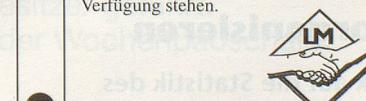
Christiane Brunner  
Präsidentin Gewerkschaft SMUV  
Copräsidentin Schweizerischer  
Gewerkschaftsbund

### IHRE HILFE IM NOTFALL

Viele verantwortungsbewusste Menschen sind für Sie da, wenn Sie bei Krankheit, Unfall und Unglück für kurze Zeit als Überbrückung Unterstützung brauchen. Wir helfen bei:

- Betreuung von Betagten, Kranken und Kindern
- Begleitung im Todesfall
- Soziale und seelsorgerische Betreuung von in Bedrängnis geratenen Menschen
- Unterstützung bei Gängen zu Behörden und Ämtern
- Haustierbetreuung im Krankheitsfall

Rufen Sie uns an, wenn andere Institutionen nicht kurzfristig zur Verfügung stehen.



Betreuungsdienst für Menschen in Not

Louis Meister, Aktiengesellschaft,  
Hardfeldstrasse 42, 4600 Olten

0 6 2 2 9 6 2 0 1 0

# ► Altersdiskriminierung im Beruf Not macht erfinderisch



Über 160 000 Menschen müssen heute in der Schweiz stempeln gehen.  
Hier warten Menschen auf Einlass ins Arbeitsamt.

Foto Keystone

Von Eva Nydegger

**Um sich mit der Situation älterer Stellenloser auseinanderzusetzen, hat sich die Zeitlupe am Beispiel von Bern mit Vertretern des Arbeitsamtes, mit Kursleitern und Betroffenen unterhalten. Manchen gelingt es angesichts der Schwierigkeiten, neue, bisher ungenutzte Kräfte zu mobilisieren.**

## Arbeitslose sollten sich organisieren

Ein Blick auf die Statistik des Arbeitsamtes der Stadt Bern zeigt, dass ältere Stellensuchende in der Regel länger arbeitslos bleiben als jüngere. Werner Gosteli, der Chef

des städtischen Arbeitsamtes, und sein Stellvertreter Andreas Bürki weisen jedoch auch darauf hin, dass die Älteren prozentual immerhin weniger gefährdet sind, ihre Stelle überhaupt zu verlieren.

«Generell hat man am wenigsten Skrupel, 25- bis 35jährige Ledige zu entlassen. Leider kommt es aber tatsächlich immer wieder vor, dass langjährige ältere Mitarbeiter auf die Strasse gesetzt werden, um mit einer jüngeren Arbeitskraft Kosten einzusparen.» Die beiden Chefbeamten betonen im Gespräch mehrmals ihr Mitgefühl für sogenannt «mittelalterliche» Arbeitslose, das sind für sie diejenigen zwischen 25 und 45 Jahren. «Dabei handelt es sich oft um Familienväter, die für Kinder zu sorgen haben, und von denen spricht heute niemand. Wir werden ständig von den Jugendverbänden und auch den Medien unter Druck gesetzt wegen der Jugendarbeitslosigkeit, oder dann liest man in den Zeitungen wieder die tragischen Beispiele von älteren Lang-

zeitarbeitslosen, doch für die mittelalterlichen setzt sich kaum jemand ein.» Damit wollen Werner Gosteli und Andreas Bürki natürlich nicht sagen, dass die jüngsten und ältesten Stellenlosen kein Anrecht auf Arbeit hätten, doch diese Aufsplittung ist ihnen ein Dorn im Auge: «Wenn eine Altersgruppe besonders gefördert wird, geht das auf Kosten einer anderen. Und am wichtigsten wäre es, dass der Kuchen an sich grösser würde und alle gleichmässig davon profitieren könnten.»

Dass man sich im städtischen Arbeitsamt über jede neu geschaffene Stelle freut, ist klar, doch deutlich zunehmen würde das Angebot erst mit einer umfassenden Umstrukturierung des Arbeitsmarktes mit neuen Gesetzen. Andreas Bürki schweben zum Beispiel obligatorische mehrmonatige Bildungsurlaube für alle vor. Insbesondere findet er es auch absurd, wenn Angestellte immer mehr Überstunden machen müssen, anstatt dass neue Teilzeitstellen kreiert werden. Die vorhandene Erwerbsarbeit sollte einfach auf mehr Menschen verteilt werden.

## Neues Bewusstsein schaffen

Wir kommen konkret auf das Problem des altersfeindlichen Arbeitsmarktes zu sprechen. Ein Gesetz wie das in Holland geplante wird von den beiden Experten vor allem dann als sinnvoll erachtet, wenn es so angelegt wird, dass ältere Mitarbeiter/innen vor Entlassung geschützt werden könnten. Doch so weit will man ja offenbar auch in Holland nicht gehen. Dass die Stellensuche eines bereits Betroffenen durch ein Gesetz wesentlich erleichtert würde, können sie sich nicht recht vorstellen. «Wissen Sie, wir kriegen ja ab und zu Stellenangebote von Arbeitgebern, die eine obere Alterslimite angeben. Mit so einem Gesetz wäre das nicht mehr möglich, und wir könnten ältere Arbeitslose zu einem Vorstellungstermin schicken. Aber ob sie die Stelle auch kriegen würden, erscheint zweifelhaft.

# Freunde bereiten auf Innovationen vor.

Das ist doch dasselbe wie mit den Arbeitgebern, die keine Türken oder Jugoslawen wollen. Was nützt da den Betroffenen das Recht, sich vorstellen zu gehen, wenn sie dann nur zu spüren bekommen, dass sie unerwünscht sind.» Doch Werner Gosteli und Andreas Bürki leuchtet ein, dass ein solches Gesetz bei den Arbeitgebern einen Umdenkungsprozess einleiten könnte. Und sie sehen für ein Gesetz gegen Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz bei einer Volksabstimmung durchaus gute Chancen, um so mehr als ältere Menschen meist fleissiger an die Urne gehen als jüngere.

## Widerstand ist nirgends spürbar

Ein weiterer Grund für die Berechtigung von altersfreundlichen Gesetzen sind die revidierten Bestimmungen des auf den 1. Januar 1997 neu in Kraft tretenden Arbeitslosen-Gesetzes. Gerade die bereits schwierige Situation älterer Langzeitarbeitsloser könnte sich künftig weiter verschärfen. Bis Ende 1996 gelten Beschäftigungsprogramme nämlich als sogenannte Beitragszeit, die zu erneuten Stempeltagen Anrecht geben. Mit dieser Regelung wurde bisher manchem Arbeitslosen, der einige Jahre vor der Pensionierung die Stelle verlor, der Gang aufs Fürsorgeamt erspart. Nach einem halbjährigen Einsatz in einem Programm konnte er wieder 400 Tage lang stempeln gehen. Das wird mit dem nächsten Jahr anders. Die Bezugsdauer wurde zwar von 400 Tagen auf zwei Jahre erhöht, innerhalb derer Arbeitslose zudem ein Recht auf den Einsatz in einem Beschäftigungsprogramm haben, doch dieses berech-

tigt nicht zu einer Erneuerung der Rahmenfrist. Erst wer wieder für 12 Monate eine normale Arbeit findet, hat erneuten Anspruch auf das Taggeld. Es ist dies eine Verschlechterung der Bedingungen, die vor allem die ohnehin schon benachteiligten schlecht qualifizierten Stellenlosen hart treffen dürfte. Da zudem sogar Sparübungen bei der Höhe des Taggeldes in der Luft liegen, wären die Arbeitslosen eigentlich dringend auf eine Lobby angewiesen. Wie so organisieren sich die Arbeitslosen denn nicht selber, um sich für ihre Anliegen zu wehren? Obwohl in der Schweiz heute über 160 000 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen sind und viele weitere das Problem schon selber zu spüren bekommen, geschieht zur Verwunderung nicht nur von Werner Gosteli und Andreas Bürki bisher praktisch nichts.

## Impuls – Treffpunkt für Arbeitslose

**Der von Kirchen und Gewerkschaften getragene Treffpunkt «impuls» steht Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen und ihren Partner/innen offen. Das «impuls» ist aber nicht nur ein gut besuchter Treffpunkt, sondern bietet auch kostenlose Beratungen und Weiterbildungsveranstaltungen an. Eine Sozialarbeiterin und ein Erwachsenenbildner helfen mit, im persönlichen Gespräch brennende Fragen zu klären.**

Als ich Christian Lehmann telefonisch auf das Thema der Diskriminierung älterer Stellensuchender anspreche, erzählte er mir gleich von eigenen Erlebnissen zum Thema. Der beim «impuls» angestellte Erwachsenenbildner meldete sich letzthin – mehr neugierdehalber – auf zwei interessant erscheinende Stellenangebote. Beide Male bekam er eine Absage, und als er nachfragte wieso, war beide Male sein Alter der Grund dafür. Christian Lehmann ist 43jährig ...

## Wo bleibt die Solidarität?

Bei Stellenausschreibungen, in denen von einem jungen Team oder von einem jung-dynamischen Unternehmen die Rede ist, haben heute offenbar schon Menschen in der Lebensmitte wenig Chancen auf Erfolg. Christian Lehmann berichtet von einer vom «Schweizerischen ArbeiterInnenhilfswerk» durchgeföhrten Umfrage bei über 100 Firmen, die zeigt, dass erstaunlicherweise gerade ältere Personalchefs seltener bereit sind, ältere Menschen einzustellen. Christian Lehmann kennt das Problem natürlich vor allem von seiner Beratungstätigkeit her. Etwa 80 Prozent der Betroffenen, die sich an ihn wenden, sind über 40jährig.

## Aufs Glück hoffen

Durch ihn lerne ich die 53jährige Mariann Chochard kennen. Vor zwei Jahren hat die kaufmännische Angestellte ihre letzte feste Stelle verloren. Wie oft sie sich seither vergeblich beworben hat, kann sie nicht mehr sagen, nur dass es manchmal über 200 Mitbewerber/in-

## DIE TESSINER NATUR hat immer Saison



Bevor die Tage noch kürzer werden, lohnt es sich, einige Tage im November LUGANO zu erleben.

Preiswertes Familienhotel in zentraler Lage, seit vielen Jahren vom Besitzer geführt. Günstige Wochenend- oder Wochenpauschale. WIR: 80%-Annahme

Verlangen Sie bitte Unterlagen an:  
HOTEL FEDERALE, Via Regazzoni 8, 6903 Lugano  
Telefon 091/922 05 51, Fax 091/923 29 88

nen gebe. Bis Ende Jahr ist sie engagiert in einem Beschäftigungsprogramm, das sich um den Aufbau neuer Beschäftigungsprogramme kümmert. Fürs Jahr 1997 werden nämlich Tausende von neuen Programmen für Stellenlose benötigt, damit das revidierte Arbeitslosengesetz wie vorgesehen in Kraft treten kann. Mariann Chochard zweifelt daran, dass es so weit kommen wird. Mit Ungewissheiten zu leben, hat sie in diesen zwei Jahren immer wieder neu lernen müssen. «Die Gedanken dürfen aber nicht immer nur ums Thema der ersehnten Stelle kreisen, sonst verliert

man seine Energie.» Doch sie kennt natürlich die neuen Bestimmungen und weiß, dass der Gang zur Fürsorge für immer mehr Betroffene bittere Realität werden wird – und hofft, dass sie selber sich irgendwann in nächster Zeit genau im richtigen Moment auf genau die richtige Stelle genau richtig bewerben wird.

*In Bern befindet sich der Treffpunkt «impuls» an der Mittelstrasse 58, Beratungen auf Voranmeldung: 031/302 99 60.*

*In Zürich ist der Treffpunkt zu finden an der Hohlstrasse 86a, Tel. 01/242 79 34.*



Neue Wege aus der Stellenlosigkeit wollen Rolf Cuttat, Silvia Beer und Alfred Liniger beschreiten.

Foto: ny

## Warum nicht zum eigenen Chef werden?

**7 Frauen und 4 Männer besuchen diesen Herbst den Kurs «Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt» in Bern. Unter kundiger Anleitung wurden Bewerbungs- und Vorstellungsstrategien eingeübt, doch zwei der anwesenden älteren Erwerbslosen wollen ihre Energie nicht länger bei der Stellensuche verpuffen: Sie planen den Schritt in die Selbständigkeit.**

Sie seien gerade mitten in einem Rollenspiel, doch ich könne ruhig eintreten, meint Kursleiterin Verena Thöni beim Anklopfen. Im hellen und freundlichen Raum sitzen sich zwei Teilnehmende des Kurses an einem Tisch gegenüber, im Kreis um sie herum als Zuschauende die restlichen

Kursteilnehmer und Daniel Steinmann, der den Kurs organisiert hat und gemeinsam mit der Erwachsenenbildnerin leitet.

Es geht sehr spontan, ja geradezu fröhlich zu und her in dieser Runde. Das sei nicht in jedem Kurs so, erfahre ich später vom Leiterteam, doch diese Gruppe sei speziell motiviert. «Das möchte ich sehen, ob Du Dich wirklich so locker zu präsentieren wagst», bekommt etwa die sympathische Jugoslawin zu hören, als sie sich von der strengen Personalchefin, die ihre Kollegin hier mimt, nicht weiter beeindrucken lässt. Bei der «Feedbackrunde» wird auch die Körperhaltung, die Lautstärke und ähnliches kommentiert, schliesslich geht es darum zu lernen, sich bei einem Bewerbungsgespräch möglichst vorteilhaft zu präsentieren.

## Etwas ganz Neues versuchen

Nach der Kursstunde habe ich mich mit drei Personen der Gruppe, welche um die 50 Jahre alt sind, über ihre weiteren Pläne unterhalten. Obwohl sie alle noch nicht sehr lange stellenlos sind, haben sie schon zu spüren bekommen, dass es sehr schwierig, wenn nicht unmöglich ist, wieder eine vergleichbare Stelle zu finden. Sie haben deshalb beschlossen, auf neue, bisher brachliegende Ressourcen zu setzen. So will die Altersheimleiterin Silvia Beer zwar weiter im sozialen Bereich tätig sein, doch sie plant eine Umschulung und sieht sich künftig entweder als Gemeindeschreiberin oder als Amtsvormund.

Rolf Cuttat verkaufte sieben Jahre lang für einen grossen Industriebetrieb Eisenbahnmaterial. Als sich herausstellte, dass die Gewinnmarge zu klein war, um die grosse Verwaltung zu verkraften, wurde die Verkaufsabteilung von fünf auf drei Personen reduziert. Rolf Cuttat war einer der beiden Leidtragenden. «Zuerst musste ich diesen Schlag in die Magengrube verdauen, doch nun werde ich versuchen, ein eigenes Geschäft aufzubauen und die guten Kontakte mit den bisherigen Kunden für mich zu nutzen.» Da viele der 60 Privatbahnen in der Schweiz auf Doppelstruktur umbauen, ist die Zeit günstig. Ein Financier hat sich gefunden, und die ersten Aufträge sind auf gutem Weg. Um ein Einzelunternehmen erfolgreich zu führen, braucht es neben verlässlichen Kontakten mit Kunden und Lieferanten auch einiges an betriebswirtschaftlichem Wissen. Diese Lücke will Rolf Cuttat mit einem Weiterbildungskurs schliessen.

Dasselbe plant der Vergolder Alfred Liniger. Ihn setzte sein Chef nach über 24 Jahren auf die Strasse. Die Zeiten seien schlecht, das kleine Geschäft rentiere immer weniger, bekam er zu hören. Er musste mitansehen, wie eine 22jährige Vergolderin seine Stelle einnahm. Auch er ist daran, den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen. Viele Maschinen braucht er für sein Handwerk glücklicherweise nicht, ein Atelier hat er gefunden, und einige seiner schön vergoldeten Rahmen darf er bei einer Bijouterie in Belp ausstellen. Da drei seiner fünf Kinder noch in Ausbildung sind, ist ihm ein Gelingen seines Unternehmens ganz besonders zu wünschen. ◆

## Altersdiskriminierung im Beruf

### Manpower Schweiz: Zwischenmenschliche Chemie muss stimmen

Von Marcel Kletzhändler

**W**ir machen natürlich das, was die Kunden wollen», so Marianne Etier, Pressesprecherin von «Manpower» Schweiz. Wer «Manpower» sagt, meint meistens eine Temporärstelle auf Zeit. Doch die ursprünglich amerikanische Firma ist heute das weltweit grösste Unternehmen, das für andere Unternehmen bei allen Fragen, die die «Menschliche Energie» («Manpower») betreffen, tätig ist.

Kunden, das sind für «Manpower» andere Unternehmungen, die ihre festen Vorstellungen darüber haben, wie sie frei werdende oder neu geschaffene Arbeitsplätze besetzen wollen, und dafür das Mandat der «Manpower» übertragen. Wenn da in Stelleninserten von «jung und dynamisch» oder gar von ganz festen Altersangaben («28 bis 35 Jahre») die Rede ist, so ist der

Kundenwunsch weitgehend Befehl. Dies gilt vor allem für die Vermittlung von Dauerstellen. Etwas anders verhält es sich mit Temporärstellen. «Dort zählen vorwiegend die individuellen Qualifikationen, sofern es sich nicht um Aufträge handelt, die ganz klar nur ganz bestimmte und streng abgegrenzte Altersgruppen berücksichtigen können, wie zum Beispiel einen Hostesseneinsatz.» Doch natürlich kommt es ganz auf das Berufsfeld und auf die Hierarchiestufe an: «Wenn ein Generaldirektor mit 45 Jahren noch jung ist, so trifft das für die Sekretärin nicht mehr zu.» Wobei die «Manpower»-Sprecherin nicht kategorisieren mag: «Es sind ja immer und in jedem Fall Einzelbeurteilungen, bei denen es auf das Gesamtbild ankommt. Darin kann das Alter des besten Kandidaten, der besten Kandidatin, auch einmal nicht der Idealvorstellung entsprechen, wenn sonst alle Voraussetzungen für die Stelle optimal gegeben sind.» So vermitte «Manpower» problemlos immer wieder auch 50jährige Sekretärinnen, vorausgesetzt allerdings, dass sie anpassungsfähig sind und sich ständig weitergebildet haben. Dann sind ältere Arbeitssuchende, für die auch neue Computergenerationen keine Maschinen von einem fremden Stern sind, oft jünger, die aber starr und unbeweglich sind, überlegen. Und wie hält es hier «Manpower» als Firma selbst, die immerhin 250 Arbeitskräfte beschäftigt? «Wir sind als extrem junge Firma, in der nach spätestens 5 bis 7 Jahren die Leute wechseln, weil sie dann ausgebrannt sind, etwas atypisch.» Keine Chance also für «gereiftere» Semester bei der Vermittlungsfirma selbst.

Den Tatsachen muss ins Auge gesehen werden. «Generell» haben es ältere Arbeitssuchende heute schwer bis sehr schwer. Nicht nur, weil deren grössere Berufserfahrung oft von «jungen» und «dynamischen» Personalchefs verkannt wird und weil viele Firmen gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die höheren Lohn- und Sozialleistungsansprüche älterer Arbeitnehmer nicht mehr bezahlen möchten. Es gilt, auch

die jeweilige Altersstruktur einer Kundenfirma und ihre Zukunftsvorstellungen zu berücksichtigen, so dass nicht zum Beispiel zur selben Zeit alle Kaderangehörigen pensioniert werden müssen. Eine zwischenmenschliche «Chemie», die stimmen muss, ist neben den unbestrittenen Fähigkeiten und Fach erfahrungen heute ebenso wichtige Voraussetzung, um Teil einer bestehenden Unternehmungsstruktur zu werden, und dazu zählt auch das Alter. Sei es, dass es mit dem der übrigen Belegschaft harmoniert, oder sei es, dass es dazu harmonisch kontrastiert. Was aber hält Marianne Etier nun von dem holländischen Vorschlag?

«So eine Bestimmung wird vielleicht auch einmal zu uns kommen, doch machen wir uns deswegen nichts vor: Es ist dasselbe wie mit der Gleichstellung von Mann und Frau. Man kann noch und noch «einen Maurer oder eine Mauren rin» suchen, beachtet werden trotzdem nur Bewerbungen von Maurern ...»

Da mag es kaum ein Trost sein, dass zu den altersbenachteiligten Gruppen nicht nur die älteren, sondern auch die ganz jungen Arbeitssuchenden frisch ab Studium zählen. Sie können noch so gute Zeugnisse vorweisen, eingestellt werden bevorzugt berufserfahrene, gut qualifizierte Leute im «idealen» Alter zwischen 28 und 35 Jahren. ♦

### Schreiben Sie uns!

Liebe Leserinnen und Leser

Das neue Gesetz in Holland will Schluss machen mit der Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Glauben Sie an den Sinn, die Wirk samkeit eines solchen Gesetzes? Was meinen Sie zu so einem Gesetz für die Schweiz? Wie beurteilen Sie in unserem Land den Schutz der Arbeitnehmenden? Glauben Sie, dass Erfahrung und Weitblick älterer Angestellter genügend gewürdigt und auch berücksichtigt werden?

Haben Sie eigene Erfahrungen bei der Stellensuche im fortgeschrittenen Alter gemacht? Wie sehen diese aus?

Wir freuen uns auf Ihre Briefe und honorieren jede abgedruckte Zuschrift wie immer mit 20 Franken.

Bitte schreiben Sie uns bis zum 14. November.

Zeitung, Leserumfrage,  
Postfach 642, 8027 Zürich

### Stellenvermittlung für über 45jährige

Der Verein «Sertus» führt Stellenvermittlungen für nicht mehr ganz Junge durch. Ausser einer bescheidenen einmaligen Einschreibegebühr von 15 Franken sind Beratung und Vermittlung für alle Stellensuchenden kostenlos.

«Sertus» bietet der Wirtschaft Frauen und Männer über 45 aus allen Berufen an, vom Handlanger bis zum Manager, von der Köchin bis zur top-qualifizierten Fremdsprachendirektionssekretärin, sowohl für Vollzeit- wie auch für Teilzeit- oder auch nur Aushilfsbeschäftigung. Damit will der Verein ein sonst brachliegendes grosses Wissen und Können und breite Berufs- und Lebens erfahrungen allen nutzbar machen.

Verein «Sertus», Weinbergstrasse 148, 8022 Zürich, Tel. 01/362 01 41 (10 bis 12 und 14 bis 18 Uhr).