



Referat am Stauffacher-Tisch (Selbsthilfegruppe Zürich) mit 50Plus-Experte Daniel G. Neugart von SAVE 50Plus Schweiz

## «Tisch-Referat» des Präsidenten von SAVE 50Plus Schweiz

Am 13. Juni war Daniel G. Neugart, der Präsident des Verbandes SAVE 50Plus Schweiz bei uns als Referent eingeladen. Der Verband teilt mit uns das zentrale Anliegen: Chancen entdecken und Wege aufzeigen, wie Arbeitnehmer über 50 wieder in den Arbeitsmarkt sinnvoll integriert werden können. Herr Neugart ist sehr initiativ und kämpft seit vielen Jahren für dieses Eine Thema. Als 50Plus-Experte ist er an den Bundesrat gelangt mit seinen Forderungen.

«Wir wurden am Mittwoch, den 15. Februar 2017 im Bernerhof im Bundeshaus sehr höflich von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann empfangen.» So beschreibt Neugart das diesjährige Treffen in Bern. Dass der Bundesrat nachdem er im letzten Jahr nicht anwesend war diesmal die Sitzung wieder leitete war ein positives Signal. Das Thema ist wichtig. «Auch müssen wir es hoch anrechnen, dass der Bundesrat und Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit bei der Seco, zugegeben haben, dass wenig passiert sei in den letzten Jahren.»

### Rentnerpotenzial ist fragwürdig

Alle anwesenden Organisationen zählten auf was gemacht werden muss und was falsch läuft. Die meisten sind aber im Bereich «Rentner» aktiv. «Wir fragen uns alle Jahre wieder, warum diese Organisationen überhaupt hier dabei sind?» meint Neugart weiter. Die Politik will Rentner fördern und dazu Anreize schaffen, damit diese wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Und was ist mit denen die noch bis zur Rente arbeiten wollen und müssen? Warum werden diese nicht gefördert? «Warum will man das Rentenalter erhöhen, wenn doch so viele ältere Stellensuchende es nicht einmal bis zum heutigen

Rentenalter schaffen im Arbeitsmarkt zu bleiben?» so Neugart weiter.

### Keine Hilfe von der Politik zu erwarten

Alterslangzeitarbeitslosigkeit ist als Unwort in der Öffentlichkeit aufgetaucht. Es zeigt, dass sich vieles am Verändern ist im heutigen Arbeitsmarkt. Es wird noch weitere solche Veränderungen geben, auf die wir uns gefasst machen müssen. Seit 15 Jahren befasst sich Neugart mit diesen Themen. Das sind «erfahrungsbasierte Kompetenzen» präzisiert Neugart. Es gibt zu diesem Thema weder Schulungen noch Seminare. Der Verband bietet aus diesem Grund kostenlose Schulungen und weiterführende kostenpflichtige 50Plus-Fachseminare an, die seit kurzem auch von wenigen innovativen Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) akzeptiert und finanziert werden. Voraussetzung dazu ist die Mitgliedschaft im Betrag von CHF 50.00 pro Jahr.

Die Frage stellt sich auch, wohin diese Veränderungen alle führen? Tragisch ist, dass gewisse Gruppen von Betroffenen gar nicht in offiziellen Statistiken auftauchen, weil die Schweiz die Statistik anders führt als andere Länder. Die Erwerbslosenzahlen liegen deutlich höher als

die Arbeitslosenzahlen. Im Parlament ist eher die Rede von Kündigungsschutz. Doch die Sache wird, laut Neugart, schon völlig falsch angegangen indem der Bundesrat, die Problematik einfach ignoriert. Es gebe in der Schweiz keine Altersdiskriminierung. Es soll ja kein Druck entstehen, weil die Politiker in diesem Bereich auch keine Lösungen anbieten können. Um die Erwerblosen statistisch zu kaschieren gibt es viele Möglichkeiten.

### **Selbstkontrolliertes Auftreten**

Neben dem Thema der Entlassung älterer Mitarbeiter zeigt sich die Herausforderung, dass diese grosse Schwierigkeiten haben wieder in den Arbeitsmarkt hineinzukommen. «Bereits ab 40 Jahren wird man als älterer Arbeitnehmender wahrgenommen», so Neugart weiter. In diesem Sinne wären ein Drittel der Schweizer Gesamtbevölkerung davon Betroffen. Man könnte nun Firmen, die über 40-Jährigen künden, verpflichten der RAV eine Kündigung in diesem demografischen Segment umgehend zu melden. Damit kann man politischen Druck aufbauen. Dann würden die Arbeitslosenzahlen sofort steigen. Viele Menschen erscheinen nämlich gar nicht beim RAV. Sie bringen sich selber über die Runden. So würden die Statistiken genauer geführt und aussagekräftiger. Interessanterweise sind wir Betroffene, die einzigen, die das Problem lösen können. Es sind Fehleinschätzungen und viel falscher Stolz bei den Betroffenen im Spiel. Wir dürfen nicht auf ein Wunder von oben warten. Viele Behörden machen gar nichts, weil sie keine Anreize oder Möglichkeiten haben sich hier zu engagieren. Sie haben auch meist keinen Bezug zu der Situation. Wir sind in diesem Sinne selbst die besten Experten. Wenn wir konstruktive Lösungen aufzeigen können, werden Entscheidungsträger eher einlenken und uns unterstützen. Gefährlich ist es auch, wenn wir uns als Opfer sehen und auch so auftreten. Auf diese Art verlieren wir unsere Kraft und unser Selbstbewusstsein. Wenn wir uns selbst stigmatisieren und dauernd unserem Alter die Schuld für alles geben, dann verringern wir unsere Erfolgchancen massiv. Wenn andere uns so abstempeln, dann ist es deren Problem. Wenn wir aber selbstbewusst bleiben und uns solidarisch verhalten, haben wir eine ganz andere Wirkung auf unsere Mitmenschen und behalten unsere Würde. Auch auf Chefs und Vorgesetzte. Kein Chef will jemanden einstellen, der sich als Opfer präsentiert.

### **Es wird auch gemoggelt**

Beispiele von unfairen Abläufen werden genannt. Berufsabgänger, die erst mal als Praktikanten eingestellt werden, um Lohnkosten zu sparen. Andererseits wurde ein Mitglied vom Verband SAVE 50Plus Schweiz zu einem RAV-Mentoring-Programm eingeladen, dann aber doch nicht berücksichtigt, weil es zu wenig qualifiziert sei. Die RAVs wollen mit ihren Massnahmen schliesslich Erfolge verbuchen. Menschen mit einfachen Berufen haben oft noch schlechtere Chancen. In meistens viermonatigen Menorinprogrammen profitieren Stellensuchende von der Begleitung und vom Netzwerk erfahrener Berufsleute mit Führungserfahrung. Oft sind das Rentner. Nichtstun bezeichnet Neugart in einer solcher Situation als «passive Erfolgsverhinderung» (Falsche Einstellung: *Wenn ich nichts tue, kann ich auch nichts falsch machen*). Man muss jede Chance nutzen!

### **Werte erhalten und verteidigen**

Das Anliegen des Verbandes SAVE 50Plus Schweiz sei der Aufbau eines altersneutralen Arbeitsmarktes. Aber nicht in dem Sinne, dass man eine Quote einrichtet. Es geht nicht um Vorteile, sondern um Gleichberechtigung. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich zurzeit in eine kühle Maschinerie bei der nicht mehr gefragt wird, wer der Arbeitnehmer ist, sondern nur noch was kann er und zu welchem Preis die Firma diese Leistungen bekommt? Andere Aspekte interessieren dann nicht mehr so sehr. Vorschlag der Zuhörer: man könnte Lebensläufe anonymisieren, um den zu tiefen Jahrgang abzumildern. Neugart meint, die Stossrichtung sei schon so. Auch die USA sei am Ende ihres Lateins angekommen, da sie mit ihrer Strategie immer mehr working poors produzieren. Billiglohnjobs werden dann kombiniert, was grossen Lebensstress generiert. Ebenso werden in Deutschland Arbeitnehmer mit den bekannten 400 Euro-Jobs immer mehr ausgegrenzt, weil es keine echten Lösungen gibt. Gedacht war, ihnen zu einem Einstieg zu verhelfen aber es ist der falsche Ansatz. Die Idee ist, günstige Arbeitskräfte zu bekommen, die man dann aber nur noch ausnutzt. Dem müssen wir entgegenhalten.

### **Jobsplitting als Lösungsmodell**

Der Referent schlägt das Job-Splitting-Modell vor: Besser zwei funktionierende Jobs als

Kombination. Denkt eher an euer Einkommen als an einen 100 Prozent Job. Das hilft den Schuh zwischen die Türe zu bekommen. Organisiert euch auf diese Weise und denkt nicht mehr an „Jobs“. Noch vor hundert Jahren – vor der Industrialisierung – war es völlig normal, verschiedene Arbeiten zu kombinieren. Seither gibt es eine Matrix von einem 8 Stunden Tag mit entsprechender Entlohnung.

Damit meint Neugart eine Alternative zu anspruchsvollen Jobs, deren Bedingungen zu hundert Prozent von der Wirtschaft diktiert werden. Genau zu diesen Jobs hat man aber offenbar keinen Zugang mehr, wenn man eine gewisse Altersgrenze erreicht hat. Doch es geht auch einfacher, wenn jeder und jede sich auf das wirkliche Wesentliche besinnt. Die Frage dahinter ist die: „Was brauche ich wirklich um glücklich zu sein?“ Dazu braucht es aber Mut und eine gewisse Neuorientierung. Das gilt vor allem für Menschen, die einen anspruchsvollen Job mit viel Verantwortung innehatten. Ebenso damit verbunden ist natürlich ein bestimmter Lebensstandard. Dieser darf auch hinterfragt werden.

### **Durchstarten und neu beginnen**

Manchmal braucht es eben diese Initiative sich neu zu positionieren, ohne im Selbstwert zu sinken. Natürlich ist so ein Knick schlimm, dennoch sollten wir offen bleiben für andere Möglichkeiten. Schwierig könnte dabei auch das Urteil der anderen sein. Dies muss der einzelne auch so stehen lassen können. Dieser Knick kann jedem passieren. Kurz gesagt geht es um die mentale Einstellung jedes Menschen. Das Hire-and-fire System ist vor allem bei Banken und Versicherungen üblich. Dort wollen die Verantwortlichen möglichst junge Nachwuchskräfte fördern und die „Alten“ loswerden. Es lässt sich aber nicht für alle Branchen verallgemeinern. Gewisse Branchen haben leider keine Skrupel, so vorzugehen. Das geschieht dann tranchenweise, damit es nicht wie eine Massenentlassung aussieht. Ausserdem stellt sich die Frage, wie man einen „älteren Arbeitnehmer“ definiert. Es gab wiederholt nationale Konferenzen in Bern für ältere Arbeitnehmende, wozu auch der Verband SAVE 50plus Schweiz alljährlich eingeladen wird. Dort gab es viele Diskussionen der sogenannten Entscheidungsträger. Konkret – zur Definitionen der Betroffenen – konnte und wollte man keine Angaben machen, es blieb diffus.

In den Firmen heisst es ab 40 Jahren werde man als älterer Arbeitnehmender wahrgenommen. Hingegen liegt die Grenze der Wahrnehmung älterer Arbeitnehmer in der Gesellschaft bei 55. (Mehr dazu kann man nachlesen auf der Homepage des SECO, [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch).) In der Gesellschaft liegt die Grenze also bei 55. Die fehlenden fünfzehn Jahre sind letztlich eine Geldgeschichte. In dieser einfachen Logik, heisst älter eben auch «teurer». Mit anderen Worten: Ab dem 40. Lebensjahr bis zur Rente gilt man als «älterer Arbeitnehmender». Damit sind über in Drittel der Schweizer Gesamtbevölkerung von Langzeitarbeitslosigkeit und darauffolgender Altersarmut direkt betroffen oder bedroht. Dahinter steht, wie man sieht, auch eine Definitionsmacht. «Für uns vom Verband ist es ein Aufruf zur Solidarität untereinander» meint Neugart. So kommt eine Lobby zustande und Menschen können nicht mehr zu Einzelfällen gemacht werden. Auch für die Selbsthilfegruppe Zürich würde es sich lohnen, sich mit anderen zusammenzufinden, welche das gleiche Anliegen haben. Im extremsten Fall könnten wir auch eine politische Partei gründen, welche die Menschen ab 40 vertritt.

### **Als Experte anerkannt und ignoriert**

Der Verband kann bei der Konferenz in Bern seine Dossiers abgeben, worin die Anliegen formuliert sind. Immerhin besteht der Verband aus 1000 Einzel- und ca. 70 Firmenmitgliedern. Daniel G. Neugart wurde eingeladen die brisante Lage vieler Einzelner heutzutage vorzutragen und mit Beispielen zu illustrieren. Der Einladende war der Bundesrat Schneider-Ammann selbst! In Bern erhielt Neugart darauf nicht einmal ein Feedback. Wichtig ist aber, dass Betroffene eine Stimme bekommen. Der Referent macht auch Beratungsgespräche mit einzelnen, einige Tausend in den letzten Jahren. Einige davon waren selbstverständlich auch Geschäftsleute. Damit kann er auch behaupten, er kenne die Materie von innen. Wer Mitglied ist kann übrigens auch Kurse und Seminare beim Verband machen – Schulungen –, die Mitarbeiter wieder fit machen sollen, selbstbewusst aufzutreten. Einer davon ist der Kurs «My Way 50Plus».

Interessant ist, dass der Verband jeweils im Vorfeld wichtiger Zusammenkünfte eingeladen, doch bei wichtigen Entscheidungen auch gleichzeitig von den Sozialpartnern ignoriert wird. Neugart hat das Konzept mit grossem Engage-

ment erarbeitet und für den einzigen Verband, der auch tatsächlich im Arbeitsmarkt mit diesen Anliegen auftritt zusammengefasst. Diese Arbeit wurde auch vom Bundesrat gelobt, aber es gab keine Konsequenzen aus dem Ganzen. Schliesslich wurde klar, dass der Verband aus Bern keine Unterstützung bekommt. Es gibt auch sicherlich andere Interessengruppen, die dieses Anliegen erkennen und publik machen, aber der Verband SAVE 50Plus Schweiz hat ein plausibles Konzept ausgearbeitet – aus seiner grossen Erfahrung - mit dem man weiterarbeiten könnte. Wie stehen die Gewerkschaften zu diesem Fragenkomplex? Auch dort fand Neugart keine Unterstützung. Er meint, «die wollen sich selber profilieren». Dafür prägt er den Begriff «Problembewirtschaftung». Man kann also festhalten, dass es keine Partner auf höherer Ebene gibt, die es wagen würden «sich die Finger zu verbrennen». In diesem Sinn steht der Verband konkurrenzlos da und wird auch von niemandem gefördert oder finanziert. Dieser Verband, mit Sitz in Rheinfelden, ist zurzeit am Wachsen und gewinnt zunehmend Aufmerksamkeit und hat auch Erfolg. Was erarbeitet wurde, stammt alles aus der Feder von einzelnen Mitgliedern. De facto gibt es somit keine Partei, die den Verband unterstützt. Er ist unabhängig in der Schweiz. Die Vorleistungen und der Wissensvorsprung kommen aber nicht überall gut an. «Freunde wären so nicht zu finden», meint Neugart. Der Verband SAVE 50Plus Schweiz ist aber offen für Kooperationen, das ist ihm wichtiger als andere zu konfrontieren.

## Resümee des Referats

Soweit ein Resümee des Referats von Daniel G. Neugart. Ich hoffe, ich konnte es wahrheitsgetreu darstellen. Fehler seien mir (Ch. Thomen) verziehen. Nach der Pause entstand noch eine lebhaftige Diskussion, wo man auf einzelne Aspekte noch besser eingehen konnte. Die Selbsthilfegruppe Zürich muss sich nun fragen, was sie mit den erhaltenen Informationen macht. Ich denke wir waren alle ziemlich überrascht zu erfahren, dass es eine Lobby gibt, die unsere Anliegen vertritt. Daniel G. Neugart kann sich gut vorstellen, mit uns als Gruppe oder mit einzelnen Schulungen (oder Gespräche) zu führen. Die Initiative muss aber von uns kommen. Mich persönlich hat es erstaunt, dass der Wissenstand um die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmenden bereits so gut aufgearbeitet ist und Lösungsansätze bestehen. Auf Herrn Neugart wurden wir von einem Treffbesucher aufmerksam gemacht, der schon ein Seminar in Rheinfelden besucht hat und aus der Bankenbranche stammt. An dieser Stelle herzlichen Dank für den Hinweis. Bei unserer nächsten Runde gibt es bestimmt viel zu besprechen. Wir freuen uns auf Euch! Hier noch Infos zum Referenten und zum Verband:

Auf der Homepage gibt es einige Unterrubriken, zum Beispiel sieht man mehr zur Expertengruppe des Verbandes.



<http://www.save50plus.ch>  
Präsident: Daniel Neugart.  
Kirchgässli 8  
4310 Rheinfelden  
Telefon 061 361 50 05  
[info@save50plus.ch](mailto:info@save50plus.ch)