



Das Silberfuchs-Netz ist ein Zusammenschluss von privaten und öffentlich-rechtlichen Unternehmen und Organisationen, mit dem Ziel die Arbeitswelt für erfahrene Mitarbeitende vor und nach dem gesetzlichen Rentenalter zu verbessern. Wir sind keine Lobbying-Organisation, sondern versuchen mit unseren Vereinsmitgliedern Massnahmen zu erarbeiten, die heutigen und künftigen Mitarbeitenden ein besseres Leben ermöglichen. Zwei unserer wichtigsten Annahmen lauten:

- Arbeiten erhält die Gesundheit und ermöglicht persönliche Zufriedenheit
- Die Entwicklung der Lebensdauer verlangt eine Abkehr von der bisherigen Dreiteilung Ausbildung, Berufsleben, Ruhestand

Auf der Grundlage der Rückmeldungen unserer Mitglieder kommen wir heute zum Schluss, dass sich seit der ersten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende relativ zur wachsenden Herausforderung (Stichworte: Zunahme des statistischen Lebensalters, wachsender Anteil der Alterskohorte 50-70, soziale und technologische Entwicklung des Arbeitsalltags) und relativ zu den Entwicklungen in vergleichbaren Ländern die Lage der älteren Arbeitnehmenden nicht verbessert hat. Wir sind höchstens nicht noch rückständiger geworden.

Was sind die hervorstechenden Merkmale dieser Entwicklung:

1. Die Fokussierung der öffentlichen Diskussion auf das gesetzliche Rentenalter und die Finanzierung von AHV und Beruflicher Vorsorge lenkt von den wichtigeren Themen ab. Das gesetzliche Rentenalter ist ein technischer Wert für die Berechnung von finanziellen Rentenansprüchen, aber auf keinen Fall ein Indikator, wann und wie sich die Erwerbsbiografie einer Person sinnvoll gestaltet. Die Finanzierung von AHV und BVG vernachlässigt die Wichtigkeit von ehrenamtlicher oder bezahlter Beschäftigung als Quelle für ein gesundes und zufriedenes Leben bis zum Beginn des «vierten Alters», also der immer noch etwa gleich langen, aber nach hinten verschobenen Zeit von gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Lebensende.
2. Die Diskriminierung von älteren Erwerbstätern ist kaum geringer geworden. Der zunehmende Prozentsatz von weiblichen Erwerbstätern in der Alterskohorte 50-70, insbesondere auch von Frauen, die nach einer Familienphase wieder in die Berufswelt eingestiegen sind oder ihren Beschäftigungsrad erhöht haben, führt zu einer doppelten Diskriminierung. In der öffentlichen Wahrnehmung ist es primär der ältere männliche Arbeitnehmer, der geschützt werden sollte. Die besondere Rolle der weiblichen erfahrenen Erwerbstätern wird vernachlässigt. Frauen gehen noch häufiger und früher in Frühpension als Männer, sei es zur Pflege von Familienangehörigen im vierten Alter, sei es um ihre älteren Partner zu begleiten, oder auch einfach aus Frustration über die geringe Wertschätzung und die fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten im beruflichen Alltag.
3. Die Weiterbildungsaktivitäten und -angebote in der Arbeitswelt zielen zum allergrößten Teil auf die Entwicklung der beruflichen Karriere bis zum Erreichen eines Karriereplateaus, das meistens zwischen 40 und 50 erreicht wird. Der Erhalt von beruflichen Qualifikationen und der Motivation nach diesem Alter wird wenig beachtet. Angebote zur Standortbestimmung

auf dem Karriereplateau sind selten oder dienen gar zur Entsorgung von vermuteten späteren Problemfällen. Deshalb sind/waren wir sehr gespannt über die Erkenntnisse aus dem Pilotbetrieb von «viamia». Angebote zum Umstieg wie Praktika oder on-the-job-Weiterbildungen in einem neuen Berufsfeld sind kaum vorhanden. Und die Weiterbildungsangebote von grossen Bildungsanbietern wie Fachhochschulen und Universitäten für erfahrene Menschen sind ausserhalb von Führungsausbildungen kaum im beruflichen Alltag nutzbar, sondern bedienen primär persönliche Interessen ausserhalb der Berufswelt.

4. Weiterarbeit nach dem gesetzlichen Rentenalter oder gar die Wiederaufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung beim bisherigen Arbeitgeber erfordert eine erhebliche Initiative der interessierten Personen. Wichtig wären konkrete Angebote von Arbeitgebern, ausgerichtet auf die besonderen Fähigkeiten dieser Personen und unter Berücksichtigung ihrer Anforderungen an die zeitliche Flexibilität. Auch die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sollten die Erwerbstätigkeit nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters nicht diskriminieren.

Wir müssen deshalb auf mehreren Ebenen gleichzeitig ansetzen. Im Silberfuchs-Netz arbeiten wir an Lösungen innerhalb der Unternehmen. In der Politik sollten die Rahmenbedingungen im Vordergrund stehen sowie die Förderung von Weiterbildungsangeboten und beruflichen Neuorientierungen (und nicht bloss die Förderung der beruflichen Selbständigkeit als Ausbruch aus dem betrieblichen Arbeitsmarkt). Bei den Sozialpartnern sollte die langfristige Entwicklung der Arbeitnehmenden über die ganze Erwerbsbiografie für ein gelungenes Berufsleben ein grösseres Gewicht erhalten. Und für die öffentliche Diskussion erhoffen wir uns eine Abkehr vom falschen Bild von der entfremdenden Arbeit und dem zweckfreien Genuss des Alters. Ohne Arbeit nehmen die gesundheitlichen und psychischen Probleme zu: was vor 65 allgemein anerkannt ist, gilt auch nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Und vergessen wir nicht: die Mehrheit der 2021 Geborenen wird auch 2121 noch gesund sein, ...wenn sie aktiv bleiben können.