

Die britische Wirtschaft ist im Juli nach einem deutlichen Rückschlag im Vormonat wieder gewachsen. Gegenüber Juni stieg das Bruttoinlandsprodukt um 0,2 Prozent, wie das Statistikamt ONS gestern in London mitteilte.

Im Gespräch mit: Bruno Büchi

Seit Kurzem leitet er das Schaffhauser Arbeitsamt.

Den SN erklärt Bruno Büchi, was er für ältere Arbeitnehmer tun kann, welche die Kündigung erhalten haben.

«Ziel ist es, dass wir früh bereitstehen»

Reto Zanettin

Herr Büchi, ab Herbst 2021 leiteten Sie das Schaffhauser Arbeitsamt interimistisch. Seit wenigen Tagen führen Sie es offiziell. Wie finden Sie sich in dieser Rolle zurecht?

Bruno Büchi: Es war ein fließender Übergang. Prozesse und Themen sind mir bekannt, auch Kontakte mit Kollegen aus anderen Kantonen laufen gut. Ich fühle mich sehr wohl in meiner Aufgabe. Unser Amt hat mit rund 70 Mitarbeitenden eine ideale Grösse, sodass wir uns gut kennen und unkompliziert zusammenarbeiten können.

Was motiviert Sie zu Ihrem Beruf?

Büchi: Ich komme aus Schaffhausen, das ist meine Heimat. Zudem finde ich die Arbeitslosenversicherung und den Arbeitsmarkt äusserst spannend. Denn man ist an wichtigen Themen nahe dran. Denken Sie an die Einführung der Stellenmeldepflicht nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative, die Pandemie mit den Kurzarbeitsentschädigungen, den Ukraine-Krieg und die Energieknappheit.

Im Maschinenbau, in der Informatik, der Pflege oder der Gastronomie mangelt es an Fachkräften. Zugleich sind 60- bis 64-jährige Arbeitnehmer überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Wie erklären Sie sich diesen anscheinenden Widerspruch?

Büchi: Wir müssen jede Person einzeln anschauen. Wir haben Menschen, die mit der Gesundheit Probleme haben. Es gibt solche, die lange beim gleichen Arbeitgeber waren und sich kaum weitergebildet haben. Sie haben es nach einer Entlassung besonders schwer. Doch wir sehen auch Positives, zum Beispiel über 60-Jährige, die rasch wieder eine Stelle finden und dann sogar mehr verdienen als zuvor. In der Pandemie haben über 50-Jährige später als Jüngere die Stelle verloren. Die Arbeitgeber haben ihre Verantwortung wahrgenommen. Allerdings brauchen ältere Stellenlose länger, um wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Warum ist das so? Es handelt sich doch um qualifizierte Leute mit viel Erfahrung.

Büchi: Ich höre immer wieder, dass diese Personen teuer seien. Hineinspielen kann ebenfalls das Bedürfnis von Unternehmen, Teams mit jüngeren Mitarbeitern besetzen zu wollen. Gerade in Leitungsfunktionen suchen Arbeitgeber eine längere Perspektive. Erfahrung ist aber wertvoll, und Firmen schätzen das auch. Ältere Menschen sind beispielsweise krisenerprobter als jüngere oder können Coachingfunktionen übernehmen.

Seit einiger Zeit kursieren Vorschläge für eine Flexibilisierung oder Erhöhung des Renteneintrittsalters. Wie kann das funktionieren, wenn über 60-Jährige mehr Mühe als Jüngere haben, sich im Arbeitsmarkt zu halten?

Büchi: Wir wollen Unterstützung bieten und haben dazu ein Impulsprogramm geschaffen. Ausserdem haben ältere Arbeitslose Anspruch auf mehr Taggelder, was ihnen länger Zeit gibt, um eine neue Stelle zu finden. In einigen Bereichen sind arbeitsmarktliche Massnahmen wie zum Beispiel Einarbeitungszuschüsse für über 50-Jährige grosszügiger ausgestaltet.

Welche Programme haben Sie aufgegleist?

Büchi: Das Impulsprogramm besteht aus zwei Teilprojekten. Im einen arbeiten wir präventiv, was pandemiebedingt allerdings schwierig war. Das Ziel ist es, dass wir früh



bereitstehen. Arbeitgeber können sich bei uns melden, wenn sie Stellen abbauen und ihre Mitarbeiter trotzdem behalten wollen. Dann können wir bei Umschulungen im Betrieb oder Weiterbildungen Unterstützung leisten. Oft geht es darum, Zeit zu gewinnen. Für Personen, die ihre Leistung nicht mehr erbringen können, können wir in Absprache mit den Arbeitgebern und der Arbeitslosenkasse Lösungen zur Abrechnung eines Leistungslohns oder von Zwischenverdiensten entwickeln.

Was läuft im zweiten Teilprojekt?

Büchi: Auch hier begleiten wir über 50-Jährige, die aber schon in die Arbeitslosigkeit gefallen sind und sich bei uns angemeldet haben. Unsere Beraterinnen und Berater haben mehr Zeit für diese Kunden. Sie führen Assessments durch, damit klar wird, wo die Personen stehen, welche Stärken und Schwächen sie besitzen und welche Chancen sie auf dem Arbeitsmarkt haben. Überdies wollen wir wissen, wie sich eine intensivere Betreuung auswirkt und ob sie nachhaltig ist.

Woran machen Sie den Erfolg Ihrer Programme fest?

Büchi: Unsere Kunden haben wieder Motivation geschöpft und haben, weil sie fokussiert suchen, öfter sehr gut passende Stellen gefunden. Sie haben Klarheit in Bezug auf ihre Berufsfelder und wissen noch besser, wie sich ihr Markt entwickelt hat. Sie arbeiten nun in ähnlichen Jobs mit in etwa gleichem Lohn wie zuvor. Vor allem aber beziehen diese Personen mehr als zehn Taggelder weniger als solche, welche das Impulsprogramm nicht durchlaufen haben. Das heisst, sie sind etwas schneller wieder im Arbeitsleben zurück.

Gibt es Leute, die trotz des Impulsprogramms ausgesteuert werden?

Büchi: Leider ja, das kommt vor, wenn auch selten.

Bruno Büchi empfiehlt, sich laufend über die Entwicklung am Arbeitsmarkt zu informieren.

BILD MELANIE DUCHENE

Was geschieht mit diesen Menschen?

Büchi: Sie können bei uns angemeldet bleiben, erhalten allerdings keine Taggelder respektive Anschlusstaggelder der kantonalen Arbeitslosenhilfe mehr. Wir führen weiterhin Beratungsgespräche und versuchen, sie zu vermitteln. Im Schweizer Durchschnitt gelingt die Integration dieser «Nichtleistungsbezüger» in Schaffhausen ziemlich gut.

Was heisst das konkret?

Büchi: Wenn der Schweizer Durchschnitt bei 100 liegt, befinden wir uns deutlich darüber.

Was können Unternehmen besser machen im Umgang mit älteren Arbeitnehmern?

Büchi: Weiterbildung ist zentral, damit Mitarbeiter fit bleiben. Dazu braucht es Standortbestimmungen. Bis wann will jemand arbeiten? Welche Entwicklungsperspektiven hat diese Person? Könnte sie allenfalls im Betrieb bleiben und dennoch einen Schritt zurücktreten, damit Jüngere aufsteigen können? Wenn es kritisch wird, können sich die Firmen bei uns melden. Dann können wir mit unserem Impulsprogramm helfen.

Müssten sich Unternehmen nicht selbst verpflichten, ältere Arbeitnehmer bis zur Pensionierung im Betrieb zu halten?

Büchi: Das wäre wünschenswert, vorgeben können wir so etwas natürlich nicht.

Was kann jeder und jede selbst tun, damit er oder sie das Erwerbsleben zufrieden und erfüllt abschliessen kann?

Büchi: Sich laufend mit dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen – wie entwickelt er sich, welche Trends zeichnen sich ab? Könnte mein eigener Arbeitsplatz davon bedroht sein? Wenn ja, bin ich fit genug? Wie steht es um meine digitalen Kompetenzen, reichen sie für die Welt von morgen aus? Ich rate allen zu solchen Standortbestimmungen.

Welche Rollen können erfahrene Mitarbeiter in einem Betrieb übernehmen, wenn jüngere zum Beispiel schneller und damit produktiver sind?

Büchi: Wenn wir zu stark in Rollenbildern denken, werden einzelne Gruppen stigmatisiert. Es gibt ältere Personen, die topfit sind und in neue Aufgaben hineinwachsen. Entscheidend für alle Altersgruppen ist es, bis zur Pensionierung flexibel und offen für Neues zu bleiben.

Wie helfen Sie jungen Arbeitslosen?

Büchi: Bei dieser Gruppe müssen wir schnell sein, weil sie weniger Taggelder beziehen können. Darum zeigen wir ihnen zuerst, wie sie sich optimal bewerben oder wie sie sich in einem Vorstellungsgespräch am besten verkaufen können. Das hat bisher gut funktioniert. In der Pandemie wurden die Jungen zwar als Erste entlassen, sie fanden dann aber zügig wieder neue Stellen.

Heute diskutiert der Nationalrat eine Interpellation des St. Galler Ständerats Paul Rechsteiner. Er kritisiert, die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitnehmer hätten bisher zu wenig soziale Sicherheit gebracht. Teilen Sie seine Auffassung?

Büchi: Diese Überbrückungsleistungen gibt es seit rund einem Jahr. Unterdessen ist die Arbeitslosigkeit so stark gesunken wie noch nie. Deshalb musste kaum jemand Überbrückungsleistungen beziehen, was eine seriöse Beurteilung schwierig macht.

Rechsteiner schreibt in seinem Vorstoss, der Zugang zu diesen Leistungen sei sehr restriktiv geregelt. Halten Sie dieses System für angemessen?

Büchi: Es stimmt, das System lehnt sich an jenes der Ergänzungsleistungen an und ist restriktiv. Die Politik hat das so beschlossen. In zwei oder drei Jahren werden wir besser erkennen können, wie dieses Arbeitsmarktinstrument tatsächlich wirkt.

Bruno Büchi

Der 43-Jährige studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen. Seit 2016 ist er für das kantonale Arbeitsamt tätig, wo er bald das Ressort «Arbeitsmarktliche Massnahmen» übernahm. Nachdem er das Amt rund ein Jahr interimistisch führte, wurde er per 1. September offiziell als Nachfolger von Vivian Biner eingesetzt, der vorzeitig in Pension geht.

Anzeige

SILBERHOF
SCHAFFHAUSER ALTSTADT MIT STIL
29 MITEIGENTUMSWOHNUMGEN | 1,5 - 5,5 ZIMMER
silberhof-sh.ch
A1532304

Im Herzen des kulturellen Geschehens und doch im Grünen: der Wohnkomplex auf dem Jezler-Areal erfüllt höchste Wohnansprüche und verfügt über einen bepflanzten Innenhof. Die Werterhaltung ist durch das Besitzmodell gesichert.

Graf & Partner Immobilien AG | 052 625 06 65 | graf.partner@immobag.ch