



Ihre Erfahrung macht ältere Mitarbeiter zu gefragten Ratgebern.

ARBEITNEHMER ÜBER 50

Nicht immer leicht zu vermitteln

Wissen, Erfahrung und soziale Kompetenz sprechen für ältere Mitarbeiter. Doch viele Unternehmen zögern immer noch, sie auch einzustellen.

Bei der Frage, wie sich der Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer über 50 entwickeln wird, kann die zuständige Projektleiterin bei der Arge Nürnberg nur abwinken. „Eine Glaskugel zu dem Thema habe ich auch nicht“, lacht Maritta Hein-Kremer, die sich noch im vergangenen Jahr über die Erfolgzahlen bei der Vermittlung von Arbeitnehmern der Generation 50plus freuen konnte. Innerhalb des Gemeinschaftsprojekts der Arge Nürnberg und der Arge Fürth wurden im vergangenen Jahr 134 ältere Arbeitnehmer, die meisten von ihnen Langzeitarbeitslose, wieder in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

Auch Petra Fröbel, Geschäftsführerin der Protect-Laserschutz GmbH, schätzt die langjährige Berufs- und Lebenserfahrung bei älteren Bewerbern: „Bei der Bewerberauswahl mache ich keinen Unterschied zwischen jung und alt.“ In dem mittelfränkischen Unternehmen, das Lasersicherheitsprodukte wie Schutzbrillen herstellt, wurden im vergangenen Jahr gleich vier ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, die zuvor innerhalb des Projekts Pakt50 „nachqualifiziert“ wurden. Das Unternehmen Protect-Laserschutz gehörte 2008 zu den ausgezeichneten „Unternehmen mit Weitblick“.

Zwar dominiert, so das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung, bei vielen Unter-

nehmen noch immer der Jugendkult, aber der demografische Wandel in Deutschland sorgt für Veränderungen. So ist der Anteil der Älteren unter den Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren stärker als bei den übrigen Beschäftigten gestiegen. Nimmt man alle Deutschen über 55 Jahre, so arbeitet wieder jeder Zweite, ab 60 Jahren immerhin noch jeder Dritte.

Leicht wird es den Älteren im Beruf aber weiterhin nicht gemacht. „Die Chancen auf eine Weiterbildung sind für Ältere nur halb so hoch wie für andere Beschäftigte“, sagt Lutz Bellmann vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarktforschung. Und Maritta Hein-Kremer bestätigt, dass zuerst einmal die Unternehmen von den besonderen Vorzügen älterer Mitarbeiter überzeugt werden müssen. Dabei kümmern sich Projekte wie Pakt50 oder der Beschäftigungspakt Westmittelfranken gezielt um die notwendige Qualifizierung der Älteren, um Coaching und selbstverständlich auch um die finanzielle Förderung für die Unternehmen, die „Arbeitnehmer der alten Garde“ einstellen.

Angekommen ist die Botschaft über ihre neue arbeitsmarktpolitische Bedeutung bei den Älteren in der Regel noch nicht. Als Mitglieder der Generation 50plus, so eine aktuelle Studie der GfK, fühlen sich die wenigsten

im Beruf akzeptiert und anerkannt. Von den rund 2000 Befragten, darunter 900 über 50, glaubt demnach nur ein Prozent, dass sie von der Wirtschaft besonders anerkannt sind. 55 Prozent hingegen haben den Eindruck, dass die Wertschätzung älterer Mitarbeiter eher gering ist, 23 Prozent halten sie sogar für sehr gering.

Dabei wären, das zeigen verschiedene wissenschaftliche Studien aus der ganzen Welt, die Älteren eigentlich die besseren Problemlöser. Ihre andere Art der Wahrnehmung und des Umgangs mit Informationen spielen dabei eine wichtige Rolle. Nach Erkenntnissen des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation sprechen für die Älteren neben Wissen und Erfahrung, Arbeitsmoral und Qualitätsorientierung auch Zuverlässigkeit, Loyalität, Führungsfähigkeit und soziale Kompetenz. Aber nach einer Studie des Gelsenkirchener Instituts Arbeit und Technik (IAT) ist weiterhin nur jedes zweite Unternehmen überhaupt bereit, Ältere ohne Bedingungen oder zusätzliche staatliche Förderung einzustellen. Für Projekte wie Pakt50 gibt es also noch genug zu tun. **hpw. ■**

WWW.PAKT50.DE

WWW.PERSPEKTIVE50PLUS.DE

WWW.PROJEKT-50PLUS.DE