

## **Ältere Mitarbeiter besonders geschätzt**

*Von Sharon Chaffin*

(...) Mitarbeiter über 50 sind die Beschäftigten der Zukunft. Schon jetzt stellen sich Betriebe auf neue Altersstrukturen in ihren Belegschaften ein. (...)

(...) Wenn nun der Anstieg des Anteils älterer Beschäftigter als kleine Revolution gefeiert wird, muss man zwangsläufig einen Blick auf die Ausgangslage werfen. So betrug nach Angaben der Nürnberger Bundesagentur für Arbeit (BA) 2001 die Beschäftigungsquote der 60- bis 65-Jährigen (...) 11,6 Prozent. Zehn Jahre später erreichte sie immerhin 27,5 Prozent.

(...) Besonders niedrig ist die Quote der über 50-Jährigen mit 21 Prozent im Bereich der - eher hippen - Informations- und Kommunikationsbranche und am Bau (23 Prozent). Dagegen lag in der öffentlichen Verwaltung der Anteil der Älteren mit 38 Prozent relativ hoch.

Insgesamt ist eine Größenordnung von gut einem Viertel zwar immer noch nicht die Welt, aber (...) der Beginn einer Entwicklung, die künftig die Arbeitsmarkt- und Personalpolitik auf den Kopf stellen wird.

Denn angesichts einer immer älter werdenden Gesellschaft, des Fachkräftemangels und nicht zuletzt einer längeren Lebensarbeitszeit können Betriebe nicht länger auf ältere Mitarbeiter verzichten (...).

Fast jeder fünfte Betrieb, der 2011 Ältere beschäftigte, hat daher bereits altersspezifische Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote, Gesundheitsprogramme oder eine besondere Ausstattung von Arbeitsplätzen im Angebot. (...)

## **Weniger und kürzere Schichten**

(...) So setzt die IG BCE verstärkt auf Maßnahmen, die Älteren sowohl die Arbeitsbedingungen erleichtern, ihnen aber auch einen flexibleren Übergang in den Ruhestand ermöglichen (...). Bei derart gravierenden Einschnitten müssen Gewerkschafter und Arbeitgeber an einem Strang ziehen (...).

Die Kosten aber (...) zahlen sich langfristig aus. Denn keine einzige Behauptung, die Firmen gerne als Argumente gegen die Beschäftigung älterer Mitarbeiter ins Feld geführt haben, hält einer wissenschaftlichen Analyse stand. Erhebungen des Center for the Economics of Aging im Münchner Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik ergaben: Ältere nehmen Jüngeren eben nicht die Jobs weg (...). Im Gegenteil: Die Berufsjahre, die Ältere ansammeln, gleichen so manche altersbedingte Schwächen aus. Letztlich, sagt Forschungsdirektor Axel Börsch-Supan, zähle nun mal die Routine am meisten, dann kann man aber nicht mehr zugleich 20 sein: (...)

Selbst die Fehlzeiten fallen nicht erheblich höher aus als bei Jüngeren. Und: Wer meint, mit zunehmendem Alter lassen die kognitiven Fähigkeiten nach, der irrt ebenfalls (...).

*Der vollständige Artikel erschien in Nürnberger Nachrichten am 12. Juli 2013.*