

# Potenzial von Ü50-Arbeitskräften noch nicht vollständig ausgeschöpft

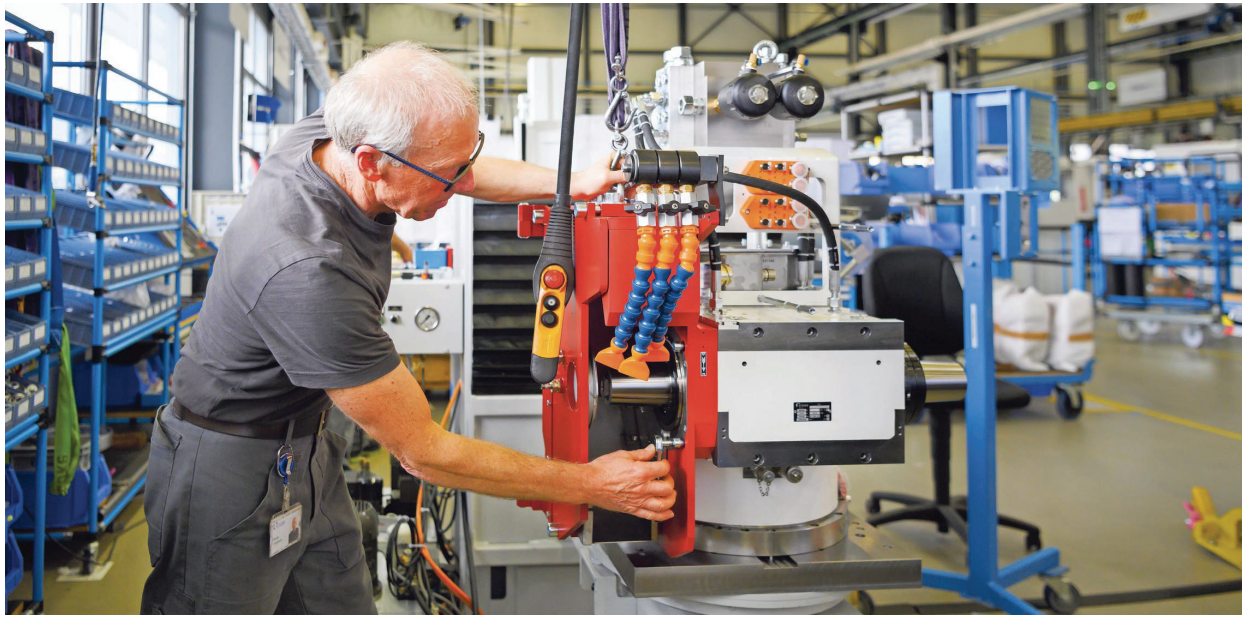
Mit gezielter Förderung und Generationenmanagement kann das Wissen der älteren Belegschaft genutzt werden.

Sina Thöny

Die Bevölkerung wird zunehmend älter: Die geburtenstarke Jahrgänge bewegen sich auf die Pensionierung zu, während aus den jüngeren Generationen immer weniger Arbeitskräfte nachkommen. Dies belastet nicht nur die Altersvorsorge, es wird auch zum Problem für den Arbeitsmarkt selbst werden. Gemäss der Altersstrategie der Regierung soll das Arbeiten im Alter attraktiver werden, sodass die Zahl der Frühpensionierungen sinken und Arbeitskräfte über das Pensionsalter erhalten bleiben. Eine Haltung, die vielfach betont, aber in vielen Unternehmen noch nicht gelebt wird, wie eine Studie des grossen Schweizer Personalvermittlers von Rundstedt zeigt. Auch in Liechtenstein sieht der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) Potenzial zur Verbesserung.

## Gegen Fachkräftemangel und Erfahrungsverlust

«Das Potenzial älterer Arbeitnehmer ist enorm – und oft unterschätzt. Unternehmen können davon gleich mehrfach profitieren, wenn sie bewusst auf die Stärken der Generation 50plus setzen», meint Markus Bürgler, Leiter des Arbeitsmarkt Service (AMS) des Amts für Volkswirtschaft. Viele der Arbeitnehmer würden gar nicht abrupt in die Rente wollen, sondern bevorzugen einen gleitenden Übergang per Jobsharing, Teilzeitmodellen oder projektbezogenes Arbeiten. Doch hier ortet die Studie des Personalvermittlers zu wenig Flexibilität



Verlieren Arbeitnehmer über 50 Jahren ihre Stelle, dauert der Wiedereinstieg oftmals länger als in anderen Altersgruppen.

Bild: Keystone

der Arbeitgeber: Die Übergangsmodelle seien zu steif und viele Unternehmen gehen eher von einer Frühpensionierung als von einer Weiterbeschäftigung ihrer älteren Belegschaft aus. Diese flexiblen Übergänge könnten auch in Liechtenstein weiter ausgebaut werden, wie der LANV auf Anfrage mitteilt. Die schrittweise Reduzierung über das ordentliche Rentenalter hinaus fördere die Gesundheit, die Weitergabe von Wissen sowie der Erfahrung. «Die berufliche Wertschätzung der Ü55-Jährigen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Während ältere Arbeitnehmende früher teilweise als weniger flexibel oder kostenintensiv galten, hat sich

dieses Bild gewandelt», so der LANV. Konkrete Fälle von Altersdiskriminierung kennt der Verband nicht. Trotz breiter Betonung ihrer wichtigen Rolle angesichts des Fachkräftemangels und den steigendem Bedarf an Erfahrung sieht der LANV in der praktischen Förderung sowie der gezielten Personalentwicklung weiterhin Verbesserungspotenzial.

Denn das gewachsene Bewusstsein allein reiche nicht: «Unternehmen müssen ein systematisches Generationenmanagement implementieren», so der LANV. Ältere Menschen sollen stärker in Weiterbildungsprogramme einbezogen werden, sodass Fachwissen und Arbeitsfähigkeit erhalten wer-

den. Dazu gehört auch die Schulung und Sensibilisierung des Führungspersonals. «Eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die den Verbleib älterer Arbeitnehmer fördert, ist daher gesellschaftlich und ökonomisch unverzichtbar», schliesst der LANV.

## Wiedereinstieg für ältere Personen schwieriger

Trotz der Wertschätzung ihrer Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt werden ältere Arbeitskräfte bei der Rekrutierung öfters übergangen, wie die Schweizer Studie betont. Die Arbeitslosenquote bei den Ü50-Jährigen bewegt sich im gleichen Bereich wie in anderen Altersgruppen. Zudem zeigen

die Zahlen: «Menschen über 50 verlieren seltener ihre Stelle als Jüngere», so Markus Bürgler. Kommt es jedoch zum Stellenverlust und Arbeitslosigkeit, dauert die Rückkehr ins Arbeitsleben meist länger. Wie anderen Stellensuchenden offeriere das AMS verschiedene Unterstützungsangebote zur Förderung der Arbeitsmarktkompetenz für den Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Auch der LANV kennt diese Problematik: «Studien zeigen jedoch, dass ältere Arbeitnehmende bei Rekrutierungen häufig seltener berücksichtigt werden und dass es in der Praxis noch gewisse Vorbehalte gegenüber Einstellungen über 55 Jahren gibt.»