

Diese Meldung wurde von [presstext.deutschland](http://www.presstext.de) ausgedruckt und ist unter <http://www.presstext.de/pte.mc?pte=090506004> abrufbar.

Unternehmen lehnen ältere Mitarbeiter ab Neueinstellungen Älterer noch gering - Berufserfahrung jedoch lohnend

Mannheim/Hockenheim (pte/06.05.2009/06:20) - Unbegründete Vorurteile sind die häufigsten Ursachen dafür, warum viele Unternehmen trotz Fachkräftemangels noch immer davor zurückschrecken, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Da Mitarbeiter ab 50 trotzdem Höchstleistung erbringen können, sollten Personaler nicht primär das Alter sondern vielmehr die langjährige Berufserfahrung zum Entscheidungskriterium machen. Obwohl das Problem des Einstellungsstopps der sogenannten Generation 50plus in den letzten Jahren spürbar abgenommen hat, bleibt der Anteil der Neueinstellungen älterer Erwerbstätiger auch weiter konstant. Dem aktuellen Alterübergangs-Report 2009 der Hans-Böckler-Stiftung <http://www.boeckler.de> nach macht dieser bereits seit Jahren nur rund zehn Prozent aller Neueinstellungen aus. Die geburtenstarken Jahrgänge (1955-1965) sind besonders betroffen.

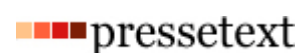


Jung und Alt arbeiten häufig besser zusammen (Foto: pixelio.de, Konstantin Gastmann)

"Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat einen Einfluss auf die Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern. Vor allem klein- und mittelständische Unternehmen befinden sich derzeit in einer Art Schockstarre, warten erst einmal ab und beschäftigen sich nicht mit dem Thema", unterstreicht Hermann Lackner, Leiter Business Development bei der ED Gesellschaft für Expertenwissen mbH und Initiator der Initiative "Erfahrung Deutschland" <http://www2.erfahrung-deutschland.de>, auf Nachfrage von presstext. Trotz vieler Fortschritte, die in den vergangenen Jahren in diesem Bereich erzielt wurden, gibt es dem Fachmann zufolge noch immer Unternehmen, die keinen Gedanken an die Einstellung von Älteren verschwenden und sich als beratungsresistent erweisen. Dagegen stellt sich das Alter immer mehr als eine individuelle Größe dar, so Lackner weiter.

Die vergleichsweise geringe Anzahl an Neueinstellungen von Mitarbeitern, die über 50 Jahre alt sind, führen Insider unter anderem auch auf Vorurteile seitens der Arbeitgeber zurück. So halten sich hartnäckig stereotype Ansichten, dass ältere Mitarbeiter zu viel kosten und weder fähig noch bereit dazu sind, Neues zu lernen. Außerdem wird nicht selten ins Treffen geführt, dass sich das Konfliktpotenzial erhöht, wenn alt und jung zusammen arbeiten. Die Firmen, die sich jedoch mit dem sogenannten Age Management auseinandersetzen, sehen schnell Vorteile von älteren Mitarbeitern. Obwohl der Alterungsprozess die körperliche Leistung einschränkt, nehmen kultur- und erfahrungsbasierte Fähigkeiten zu. Wissenschaftler stimmen überein, dass sich Menschen über 50 besser für bestimmte Aufgaben eignen als ihre jungen Kollegen.

Mit positiven Beispiel geht beispielsweise die Sparda Bank <http://www.sparda.de> voran. Der Vorstandsvorsitzende des Instituts in Stuttgart, Thomas Renner, verweist darauf, dass rund ein Drittel der Neueinstellungen, die man in den vergangenen drei Jahren getätigt hat, mit über 50 Jahre alten Personen besetzt wurde. "Das Alter sollte wie bei einigen skandinavischen Staaten bei einer Bewerbung keine Rolle spielen. Obwohl dieses Kriterium hierzulande immer noch kein Bestandteil des Antidiskriminierungsgesetzes ist, greift langsam ein Paradigmenwechsel um sich. Das Altern wird zunehmend als ein natürlicher Prozess betrachtet, der mit der Geburt beginnt und daher relativ ist", verdeutlicht Lackner im Gespräch mit presstext. Experten sind inzwischen davon überzeugt, dass altersgemischte Teamarbeit - auch Tandem-Teams genannt - eine ideale Arbeitsform sind, um die Leistungs- und Fähigkeitsprofile von Jung und Alt zu vereinen sowie die daraus resultierenden Effekte für die Unternehmen nutzbar zu machen. (Ende)



Aussender: [presstext.deutschland](http://www.presstext.de)

Redakteur: Florian Fügemann
email: fuegemann@presstext.com
Tel. +43-1-81140-305