Südschleswigscher Wählerverband

SSW

Rääde
Kiel, 01.07.2011

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 74
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach dem vorliegenden Bericht bei der Weiterbildung unterrepräsentiert. Offenbar denken viele Arbeitgeber, dass sich die Weiterbildung bei den Älteren nicht mehr rechnet. Wer allerdings nicht am Ball bleibt, wird abgehängt. Kein Wunder also, dass 2010 jeder fünfte neue Arbeitslose 50 Jahre und älter war. Jeder fünfte Arbeitslose ist in Schleswig-Holstein über 55 Jahre.

Die Gründe sind ganz offensichtlich. Die Unternehmen mussten sich bislang keine Gedanken über Nachwuchs oder Fachkräfte machen, denn die Auswahl war groß. Ältere Beschäftigte wurden aussortiert und konnte umgehend durch vermeintlich leistungsfähigere, jüngere Beschäftigte ersetzt. Dieses Verhalten mutierte in den letzten Jahren regelrecht zu einem Automatismus, so dass das Durchschnittsalter in den Betrieben sank und die Zahl der älteren Arbeitslosen stieg. Diese Entwicklung wurde durch Frühverrentungsmodelle unterstützt und auch seitens der Gewerkschaften über viele Jahrzehnte mitgetragen.

Konsequenterweise bildete Deutschland das Schlusslicht unter seinen europäischen Nachbarn, was die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen betrifft. In Schweden, aber auch in Dänemark haben Ältere gute Chancen auf eine Vollzeitbeschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt – in Deutschland nicht.

So geht es allerdings nicht mehr weiter, weil die Zahl der Älteren steigt. Jetzt wird hektisch an verschiedenen Stellschrauben gedreht, so wurde das

Renteneintrittsalter erhöht und die Frühverrentung fast unmöglich gemacht. Das Durchschnittsalter in den Betrieben steigt und die Rentenabschläge machen vielen Älteren das Leben schwer. Aber auch in der Wirtschaft ändert sich langsam etwas. Man muss in den Personalbüros schmerzhaft lernen, dass man auch mit dem Produktionsfaktor Arbeit sorgfältiger umgehen muss. Wer seine älteren Beschäftigten von der Weiterbildung ausschließt, verliert nämlich insgesamt als Betrieb den Anschluss und damit wichtige Aufträge. Dumm nur, dass die Unternehmen nicht die einzigen sind, die diese Wettbewerbsnachteile erfahren, sondern die gesamte Wirtschaft in Mitleidenschaft gezogen wird.

Die entsprechenden Klagen der Wirtschaftsverbände haben jetzt auch die Bundesregierung erreicht und zum Handeln veranlasst. Die Bundesregierung überlegt laut „Spiegel“ ernsthaft, eine Quote für ältere Fachkräfte einzuführen. Danach sollen in einem Betrieb ab 2020 mindestens jeder zweite Arbeitsplatz von einem älteren Facharbeiter besetzt werden. Auf diese Weise hofft die Bundesregierung, den derzeitigen Brain Drain zu stoppen. Beschäftigte sollen nicht mehr nur aufgrund ihres Alters aussortiert werden. Stattdessen sollen ihre Kompetenz und Erfahrung in den Betrieben genutzt werden. Und zwar nicht ehrenamtlich beim „Senioren Experten Service“, sondern unter knallharten Marktbedingungen.

Aktuell zeigen einzelne Beispiele, dass man mit älteren Beschäftigten sogar regelrecht punkten kann. Es zahlt sich aus, wenn ein Unternehmen auf die Älteren setzt. Immer noch gelten die Älteren als defizitär, langsam und weniger belastbar. Dagegen haben die 45+-Märkte des Discounters „Netto“ gezeigt, dass Ältere sogar belastbarer sind. Der Krankenstand bei den Filialen, in denen nur 45Jährige und Ältere arbeiten, liegt unter dem der Filialen mit altersgemischter Belegschaft.

Ich warne allerdings davor, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich als Stille Reserve zu verstehen. Menschen sind keine Maschinen, die geparkt und reaktiviert werden sollen. Ältere Beschäftigte haben das gleiche Recht auf Qualifizierung und gesunde Arbeitsbedingungen wie jüngere. Wer einem Bewerber aufgrund seines Lebensalters ablehnt, diskriminiert den Betreffenden: Das ist kein Kavaliersdelikt. Die Beschwerden nehmen zu, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet. Sie empfiehlt Bewerbungsunterlagen ohne Altersangaben, denn sie hat klar nachgewiesen: Je höher das Alter, desto niedriger die Chance auf eine Einladung zum Bewerbungsgespräch.

Der Altersdiskriminierung ist nicht per Dekret oder Quote beizukommen. Wir sollten daher beginnen, die Altersdiskriminierung als Problem wahrzunehmen. Im vorliegenden Bericht sucht man danach allerdings vergeblich.