



zelt Ladurner. Ohne Anpassungs- und Lernfähigkeit gehe am Arbeitsmarkt freilich nichts mehr, warnt Ladurner, dass Erfahrung allein keine Jobgarantie sei. Ladurner sagt auch: „Wenn die Politik endlich auf hören würde, den jungen Leuten die Unternehmensgründungen zu vergällen, dann würde es auch die älteren, erfahrenen Arbeitnehmer vermehrt brauchen.“

„Auf die richtige Mischung kommt es an“, kommt Zustimmung von **Roland Margesin**, dem Direktor des Parkho-

Mit den Jungen ist gut Pferde stehlen. Aber die Alten bringen die Pferde nach Hause.

tels Laurin in Bozen. Einerseits gehen junge Mitarbeiter mit den neuen Technologien viel selbstverständlicher um und sind in der Regel flexibler und innovationsfreudiger. Andererseits verleihen erfahrene, langjährige Mitarbeiter einem Hotel jene Herzlichkeit und persönliche Atmosphäre, die so wichtig ist für die Branche.

Interessant: Dass ältere Mitarbeiter das „Problem“ hätten, zu teuer zu sein, sagt niemand. Leistung und Kompetenz lassen sich die Chefs folglich gerne etwas kosten.

AFI-Forscher **Werner Pramstrahler** ist überzeugt, dass die Unternehmen gut daran tun, ein „Altersmanagement“ zu betreiben – erstens weil Schmarbeitsplätze für Ältere keine Lösung sein können, zweitens weil ältere Mitarbeiter angesichts des drohenden Fachkräftemangels auch in Südtirol künftig unverzichtbar sein werden, und drittens weil die Anhebung des Renteneintrittsalters die Beschäftigung älterer Mitarbeiter schlicht zum gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Thema macht. In einem Handbuch, das das AFI Mitte Juni auf seiner Homepage veröffentlichen will, wird das „alter(n)sgerechte Arbeiten“ ausführlich behandelt, inklusive praktischer Instrumente für Kleinbetriebe sowie Best-Practice-Beispielen. Standardlösungen existieren allerdings keine, warnt Pramstrahler. Alles hänge von der persönlichen Situation und auch von der jeweiligen Tätigkeit ab. Laut Pramstrahler müssen beispielsweise Umschulungen angeboten werden, mit geeigneten Modellen auch für weniger bildungsaffine Menschen. Es muss auch Altersteilzeit ermöglicht werden, zum Beispiel in Berufen mit hoher körperlicher Beanspruchung, wobei das beitragsbezogene Rentensystem diesbezüglich wohl hilfreich ist (weil die Rente nicht mehr am Einkommen der letzten Berufsjahre bemessen wird).

Laut Studien können und wollen übrigens jene Menschen, die über ein hohes Maß an Handlungsspielraum und Autonomie bei der Gestaltung ihres Berufsalltags verfügen, länger beruflich tätig sein. Das sagt **Werner Pramstrahler**. Und das erklärt, warum Selbstständige sehr oft bis ins hohe Alter Lust an der Arbeit finden.

Christian Pfejfer
christian@wz.it

Altersarbeitslosigkeit – Warum sich Über-50-Jährige trotz ihres Erfahrungsschatzes auf dem Arbeitsmarkt überdurchschnittlich schwertun

Last oder Leistungsträger?

Die Altersarbeitslosigkeit ist das größere Problem als die Jugendarbeitslosigkeit, behaupten Kenner des heimischen Arbeitsmarktes. Ist berufliche Erfahrung wertlos geworden? Oder sind die „Alten“ zu teuer, zu unflexibel, zu wenig belastungsfähig? Blick auf ein Thema mit vielen Facetten.

Bozen/Brixen – Das Thema wird (noch) recht selten zur Sprache gebracht. Während sich Südtirol ob der steigenden Jugendarbeitslosigkeit erschreckt, wird die ebenfalls wachsende Altersarbeitslosigkeit kaum wahrgenommen, zumindest noch nicht. Mit einem zweitägigen internationalen Symposium bringt der Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein (AFB) heute und morgen in Brixen das Thema aufs Tapet. Unter anderem findet sich im Programm ein Vortrag mit dem provokanten Titel „Ältere Arbeitnehmer:innen: Leistungsträger oder Belastung für den Betrieb in Südtirol?“. Gehalten wird er am heutigen Freitagnachmittag von **Werner Pramstrahler** vom Arbeitsförderungsinstitut (AFI) in Bozen.

Die Frage ist berechtigt. Was sind die älteren Arbeitnehmer eigentlich? Sind sie dank ihrer Erfahrung Leistungsträger in den heimischen Unternehmen – oder sind sie vielmehr belastende Mitläufer, die dank Dienstalter teuer sind, aber weniger leistungsfähig und vielleicht auch weniger leistungsbereit als ihre jüngeren Kollegen?

Das deutsche Wochenmagazin „Der Spiegel“ hat den älteren Arbeitnehmern Mitte Mai seine Titelgeschichte gewidmet. Unter der Überschrift „Ich bleib

tirol 55- oder gar 50-Jährige unattraktiv für den Arbeitsmarkt sein? In körperlich stark fordernden Berufen mag dies noch nachvollziehbar sein, doch hat in unserer Dienstleistungsgesellschaft die im Sitzen ausgeübte Kopfarbeit längst überhandgenommen.

Das Thema ist komplex und lässt keine Verallgemeinerungen zu. Es fällt nämlich auf, wie vor allem Unternehmen und manche Führungskräfte selbst mit 60 noch energiestrotzend ein hohes Tempo im Job gehen, während vielen Altersgenossen schon zehn Jahre früher die Lust an der Arbeit und die Kraft für Herausforderungen abhandeln kommt. Es fällt auf, dass manche Über-50-Jährige von ihren Chefs als schier unverzichtbar bezeichnet werden, während andere Über-50-Jährige keinen Arbeitsplatz mehr finden.

Wie sehr jemand nach dem 50. Lebensjahr einen Gang zurückschaltet bzw. an Attraktivität für den Arbeitsmarkt einbüßt, hängt von vielen Faktoren ab, so vom Beruf und mindestens genauso stark von der Person selbst. **Sigrid Strobl**, die Inhaberin des Personalvermittlers Personal Consulting, findet klare Worte: „Zwar bestätigen Ausnahmen die Regel, aber normalerweise sind mangelhafte Computer-

Kompetenz. Das schränkt den Bewegungsradius am Arbeitsplatz mehr ein als die Arbeitssuchenden – auch ehemalige Führungskräfte – dies wahrhaben wollen.“

Es ist dies ein bedeutsamer Aspekt, den auch die Generaldirektorin des Bozener Dienstleisters **Markas Evelyn Kirchmaier** anspricht: „Ein älterer, langjähriger Mitarbeiter kennt seinen Arbeitgeber und den Markt wie die eigene Westentasche, und diese Erfahrung macht ihn enorm wertvoll. Ein älterer Bewerber, der

Mischung aus Jung und Alt verspricht Erfolg von einem anderen Unternehmen kommt, verfügt über diesen Vorzug hingegen nicht.“ Und dann wird ihm möglicherweise ein jüngerer Mitbewerber vorgezogen, weil diesem eine höhere Flexibilität und Leistungsbereitschaft zugetraut wird. Gerade **Markas** ist ein ausgezeichnetes Beispiel dafür, dass Über-50-Jährige nicht automatisch zum Altenteil gehören: Firmengründer

Mario Kasslatter hat **Markas** erst jenseits der 50 Lebensjahre aus der Taufe gehoben und dann 25 Jahre lang konsequent aufgebaut. Heute zählt **Markas** 5.375 Mitarbeiter, aber nur 25 Prozent davon sind über 50. Sind ältere Mitarbeiter also doch nicht erwünscht? „Unser Durchschnittsalter von nur 42 Jahren hat eindeutig mit unserer Tätigkeit zu tun, denn Reinigung und Mensadien sind körperlich anspruchsvolle Jobs“, erklärt **Kirchmaier**, die überzeugt ist, dass es in einem Unternehmen auf die richtige Mischung zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern ankommt: „Gemeinsam ergeben sie das bestmögliche Team, wenn sie charakterlich zusammenpassen.“

Dass erfahrene Mitarbeiter gerade für junge Unternehmen wie **Dr. Schär** eine Bereicherung darstellen, bestätigt **Ulrich Ladurner**, der Chef des Burgstaller Herstellers von glutenfreien Lebensmitteln. „Mit den Jungen ist gut Pferde stehlen. Aber die Alten bringen die Pferde nach Hause“, schmun-

Wer jahrzehntlang bei ein- und demselben Arbeitgeber eine Tätigkeit ausgeübt hat, verfügt zwar über Kompetenz, allerdings über sehr spezifische Kompetenz.

dann mal da“ wurde über Senioren berichtet, die trotz Rentenalter weiterarbeiten bzw. zurück ins Berufsleben drängen und damit sogar die Unternehmen glücklich machen. Erstens bringen sie ihren Erfahrungsschatz ein, zweitens lindern sie den wachsenden Fachkräftemangel. In keiner anderen Altersgruppe ist die Beschäftigung in den vergangenen Jahren stärker gestiegen als bei den Senioren, berichtet der Spiegel. Nach einer Belastung für die Unternehmen klingt das nicht. Wenn in Deutschland schon 65-Jährige keine Belastung sind, wie können dann in Süd-

und Sprachkenntnisse verantwortlich für die Altersarbeitslosigkeit – beide sind in der modernen Berufswelt mindestens gleich wichtig wie Fachkenntnisse. Und auch die Grundhaltung zur Arbeit lässt oft zu wünschen übrig.“ Wer motiviert ist und die notwendigen Kompetenzen mitbringt, hat laut Strobl auch jenseits der 50 kein Problem auf dem Arbeitsmarkt. Wobei es mit der Kompetenz so eine Sache ist: Wer jahrzehntlang bei ein- und demselben Arbeitgeber eine Tätigkeit ausgeübt hat, verfügt zwar über Kompetenz, allerdings über sehr spezifische