

Die Geschäftsführerin des Vorstands der Agentur für Arbeit in Landau, Christine Groß-Herick, sieht im neuen Bewusstsein für mehr ältere Arbeitnehmer eine wichtige Aufgabe. Selbst angesichts der Tatsache, dass die regionalen Zahlen noch immer besser ausfallen als in anderen, vergleichbaren Arbeitsagenturen: Jüngere Generationen können bereits heute die Älteren am Arbeitsplatz nicht mehr vollständig ersetzen. Dies erklärt auch, warum die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen den Jahren 2000 und 2009 nur leicht zugenommen hat, dagegen die Zahl der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich stärker zunahm.

Mit einer Erklärung dafür tut sich Groß-Herick nicht schwer: Frühverrentungsprogramme gehörte heute weitgehend der Vergangenheit an, nachdem das Renteneintrittsalter angehoben wurde. Zudem alterten auch die Belegschaften in den Unternehmen, weshalb immer mehr Mitarbeiter in die Altersgruppe 50-plus hineingewachsen seien. Die demografische Entwicklung, unterstrich die Geschäftsführerin, führe bereits heute dazu, dass landesweit jene Lücke, die nun einmal die älteren Arbeitnehmer beim Ausscheiden hinterlassen, nicht mehr komplett von den nachrückenden jungen Leuten gefüllt werden können.

Im Bezirk der Agentur für Arbeit in Landau ist heute jeder vierte Mitarbeiter älter als 50 Jahre und zählt somit zu den älteren Arbeitnehmern. Das gleiche Bild zeichnet sich bei den arbeitslos gemeldeten Menschen ab: 25,2 Prozent gehören zu der Gruppe Ü-50. Groß-Herick: „Ältere Menschen sind nicht unbedingt öfter von Arbeitslosigkeit betroffen als andere Personengruppen. Bei ihnen steigt allerdings deutlich das Risiko, länger arbeitslos zu bleiben.“

Die Chefin der Arbeitsagentur verschweigt keineswegs die Vorbehalte, die viele Personalchefs noch

immer Älteren gegenüber hegen. Sie würden als weniger belastbar, weniger lernfähig oder gar lernwillig betrachtet, auch Flexibilität und Innovation würde ihnen oft abgesprochen. Außerdem würden sie als viel zu teuer gegenüber den jungen Leuten eingeschätzt.

Ganz anders sieht das Steffen Breuner, der Chef der Firma Karotek in Burrweiler. Er hat mit seinen beiden älteren Mitarbeitern, die er in jüngerer Zeit eingestellt hat, nur positive Erfahrungen gemacht. Er ist überzeugt, dass seine gesamte Belegschaft vom reichen Erfahrungsschatz gerade älterer Kollegen nur profitieren kann. „Lange habe ich immer nur auf gleichaltrige Mitarbeiter gesetzt, dabei macht es alleine eine gesunde Mischung zwischen Älteren und Jüngeren.“ In seinem Geschäft arbeiten Kfz-Mechatroniker, Lackierer, Karosseriebauer ebenso wie Bürokaufleute und Automobil-Kaufleute. Erfahrung im Berufsleben sei durch nichts zu ersetzen, ist er felsenfest überzeugt. „Erfahrung kann man eben nicht auf eine Festplatte aufspielen“, gibt Breuner zu bedenken.

58 Jahre alt ist sein Hausmeister, den er erst neulich für seine Firma gewinnen konnte. Breuner ist hochzufrieden, wie er sich eingebracht hat, „wie er einfach arbeitet“, ohne vorher lange zu diskutieren.

Schon eineinhalb Jahre mehr als zufrieden ist Breuner auch mit seinem 52-jährigen Lackierer, der weiß, worauf es ankommt, was wichtig ist, um die Arbeit professionell zu erledigen. Vom enormen Schulungsbedarf gerade bei den jungen Arbeitnehmern könne bei ihm gar keine Rede sein.

Für den Firmenchef sind ältere Mitstreiter eine „wesentliche Bereicherung“. Mit Groß-Herick ist sich Breuner einig, dass gerade die älteren Arbeitssuchenden viel mehr Selbstbewusstsein an den Tag legen sollten, um eigene Stärke zu demonstrieren. Älteren Arbeitslosen macht Breuner Mut, sich bewusst zu sein, dass Unternehmen keineswegs immer nur verjüngt werden müssen, um gut zu sein.



Fühlen sich bei Karotek in Burrweiler keineswegs als zum „alten Eisen“ gehörig, sondern als wesentlicher Teil der Belegschaft (von links): Peter Doppler und Karl Heinz Leibach. FOTO: VAN

Zur Sache: Förderangebote für Ältere

Grundsätzlich stehen Älteren die gleichen Förderangebote offen wie jungen Mitarbeitern. Doch gibt es auch „klassische Angebote für ältere Arbeitnehmer“.

Entgeltsicherung: Ältere, die eine gering entlohnte Arbeit aufnehmen, können die Differenz zum früheren Lohn zum Teil erstattet bekommen. Die Agentur für Arbeit zahlt zwei Jahre lang 50, beziehungsweise 30 Prozent der monatlichen Differenz und unterstützt auch beim Rentenbeitrag.

Eingliederungszuschüsse von mindestens 30 Prozent des gezahl-

ten Lohns werden an Arbeitgeber bezahlt, die Ältere mit besonderem Integrationsbedarf für mindestens ein Jahr einstellen.

Ältere können einen Eingliederungsgutschein erhalten, wenn sie Anspruch auf Arbeitslosengeld 1 von mehr als zwölf Monaten haben. Damit verpflichtet sich die Agentur, dem Unternehmen bis zu 50 Prozent des Entgelts zu zahlen.

Die Agentur für Arbeit kann auch die Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmer tragen, sollte sich die Firma für die Einstellung eines Älteren entscheiden.

Darüber hinaus gewährt die Agentur für Arbeit Arbeitsmarktberatung seitens des Arbeitgeberservice. Angesprochen sind Führungskräfte mit Personalverantwortung in kleinen und mittleren Unternehmen. Unterstützt werden sie bei der anstehenden Altersstrukturanalyse, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit. Die Mitarbeiter in der Agentur helfen auch, wenn es um die Nutzung von Förderprogrammen geht sowie um die systematische Ermittlung aktueller Bildungsbedarfe. (eva)