

# Generation Gold

Warum nur wenige Firmen gegen den Trend Menschen über 55 beschäftigen



**65 Jahre und mittendrin:** Schüco-Kantinenchefin Heidelore Schlichting teilt aus an Ulrike Richter, Carola Menkhoff, Gabriele Koch, Rainer Holm, Ursula Decker und Olga Stark (v.l.).

FOTO: WOLFGANG EUDOLF

VON ELMAR KRAMER

■ **Bielefeld.** Das späte Arbeitsglück bleibt wenigen vorbehalten. Wer in Bielefeld Unternehmen finden will, die sich bewusst für ältere Arbeitnehmer entscheiden, muss lange suchen. Dabei ist die Rente mit 67 beschlossene Sache. Statistisch beschäftigen immer weniger Arbeitgeber Menschen, die älter als 55 oder 60 sind. Der Trend zu Frühverrentung und Altersteilzeit ist ungebrochen.

**Vom Aufschwung abgehängt:** Wenn es um erfahrene Arbeitnehmer geht, ist Vorruhestand und nicht Beschäftigung beherrschendes Thema. Die Zahlen belegen, dass auch in OWL mehr als die Hälfte der Firmen gar keine Mitarbeiter mehr haben, die älter sind als 50. Nur ein Drittel der über 55-Jährigen ist noch erwerbstätig. Neuanstellungen gibt es hier immer seltener (Grafik). „Diese Gruppe nimmt nicht so teil am Aufschwung wie andere“, sagt Jörg Krause, Sprecher der Arbeitsagentur Bielefeld.

**Dicke Bretter bohren:** Im Projekt „Generation Gold 50 plus: Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL“ wird versucht, Arbeitnehmern mit Programmen Mut zu machen, sich zu bewerben, und Arbeitgebern klar zu machen, welche Vorteile ein älterer Beschäftigter hat. Koordinatorin Anne Meuer-Willuweit muss dicke Bretter bohren. Vorurteile seien auf Firmenseite im-

mer noch in der Überzahl, sagt sie. Geringere Leistungsfähigkeit, Unflexibilität, sich in neue Bereiche einzufinden, Anpassungsschwierigkeiten bei Jüngeren, Lohnkosten und Krankenstand seien nur einige. „Dass langjährige Berufserfahrung, höhere soziale Kompetenz und Motivation, selbstständige Arbeitsweise, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit Pluspunkte sind, wird oft vergessen“, sagt Meuer-Willuweit.

**Mit 67 nach China:** Schüco International setzt auf die Pluspunkte. Da ist es nicht ungewöhnlich, wenn Mitarbeiter mit 67 Jahren nach Fernost fliegen, um neue Märkte zu erschließen oder Kunden in den USA, in Nahost oder Russland im Um-

gang mit Technologie zu schulen. „So lange sie fit sind und Lust haben, wollen wir auf diesen

Know-how-Transfer nicht verzichten“, sagt Schüco-Sprecher Thomas Lauritzen. Dass es in der Bielefelder Zentrale funktioniert, zeigt das Beispiel von Kantinenchefin Heidelore Schlichting, die in knapp 30 Jahren auch manchen Promi verköstigt hat. Im Mai wird sie 65, im Dezember ist für sie Schluss bei Schüco. „Warum soll ich früher aufhören, wenn ich mich jung fühle und es mir Spaß macht“, sagt sie. Günter Noltenhans geht es ähnlich. Er wird bald 63 und hat bis vor kurzem die jüngsten Mitarbeiter, die Auszubildenden betreut.

**Silberstreif:** Langsam könnte die Nachfrage nach der Genera-

tion Gold wachsen. Das bestätigt die Zeitarbeitsfirma Persona Service. „Unternehmen tragen häufiger den Wunsch nach Mitarbeitern mit langjähriger Berufserfahrung an uns heran“, sagt Bezirksleiterin Edith Skrzybski. Alte Schule, Pünktlichkeit und weniger Ausfallzeiten werden oft als Begründung genannt, auch in Industrie, Handwerk und Pflege. Die Resonanz der Unternehmen zeige, dass es bei Beschäftigten über 50 weniger Fehlbesetzungen gebe.

**Hürden für Umschwung:** Lebenslanges Lernen, flexiblere Arbeitszeitgestaltung, Ge-

sundheitsfürsorge werden immer wichtiger, ist sich Anne Meuer-Willuweit sicher. „Wir können es uns nicht länger leisten, auf das Wissen und Verantwortungsbewusstsein älterer Mitarbeiter zu verzichten.“ Leichter wird es für einen Umschwung in der Beschäftigungspolitik nicht. Gezielt eine Stelle für einen Älteren auszuschreiben wird nach dem neuen Antidiskriminierungsgesetz verboten. Und ob der Bund die bis 2009 geltende Förderung für Altersteilzeit von 1,3 Milliarden Euro fortsetzt, ist völlig offen.

► [www.generation-gold.biz](http://www.generation-gold.biz)

U M B  
V E R K A  
i m A p