



Sie sind alle der Meinung, dass das Potenzial 50plus noch weiter ausgeschöpft werden muss; v. l.: Marc Jordan, Raiffeisenbank Oberfreiamt, Marco Beng, Spital Muri, Robert Barrer, Industrievereinigung Muri, Susanna Bandari, RAV Wohlen, und Karin Essig, Gesicht der Kampagne «Potenzial 50plus».

Bilder: Annemarie Keusch

Alles andere als eingerostet

Muri: Wirtschafts Anlass zum Thema «Potenzial 50plus»

Für über 50-Jährige ist es auf dem Arbeitsmarkt schwierig, eine Stelle zu finden. Auf dieses Problem macht eine kantonale Kampagne aufmerksam. Am Wirtschafts Anlass in Muri betonten alle Gäste, wie viel Potenzial in über 50-jährigen Arbeitskräften steckt.

Annemarie Keusch

Ihre Produktivität sei nicht mehr so hoch. Ältere Mitarbeiter seien häufiger krank als jüngere. Sie hätten Mühe, sich unterzuordnen, neue Mechanismen anzunehmen. Die Kosten seien zu hoch. Ihre Motivation sei schlecht. Die Zahl der Vorurteile, denen sich über 50-jährige Arbeitssuchende entgegengestellt sehen, ist hoch. In den Augen der Arbeitgeber ziehen über 50-Jährige im Vergleich mit Jüngeren oft den Kürzeren. Ihnen eine Chance zu bieten, sich profilieren zu können, erscheint risikoreich.

Wirkt sich negativ auf Psyche aus

Dem will die Kampagne «Potenzial 50plus», lanciert vom Kanton Aargau, entgegentreten. Mehrmals betonte Regierungsrat Urs Hofmann am Murianer Wirtschafts Anlass: «Die Qualifikation zählt, nicht das Alter.»

«Ältere Mitarbeiter sind nicht öfter krank»

Urs Hofmann

Es sei bedauerlich, dass die Schweiz im internationalen Vergleich bei der Nutzung von Fachkräften über 50

Jahren nur im Mittelfeld angesiedelt sei. «Dabei müssen gute Fachkräfte in allen Branchen und in allen Alterskategorien ein Thema sein», erläuterte Hofmann.

In seinem Referat führte Hofmann aus, wie sehr verbreitet die Arbeitslosigkeit bei über 50-Jährigen sei. «Kürzlich war ich an einer Klassenzusammenkunft. Zwei ehemalige Schulkollegen erklärten, dass sie trotz guten Qualifikationen arbeitsuchend seien», erzählte er. Das Ersparnis werde aufgebraucht, die Psyche stark beansprucht. Das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden, breitet sich aus.

Statistisch sei bewiesen, dass über 50-Jährige viel länger suchen müssen, bis sie eine Anstellung finden. Das verursacht hohe Kosten, auch für die Arbeitslosenkasse. Dabei ist Hofmann überzeugt, dass ältere Arbeitskräfte dank ihrer Erfahrung gelassener sind. «Auch die Motivation und die Identifikation mit einer Firma sind grösser», führt er aus. Und dass ältere Arbeitnehmer häufiger krank seien, das stimme einfach nicht.

Zusammenarbeit mit RAV wichtig

Dies bestätigte Christoph Koch, CEO der Firma Polytronic. «Einen über 50-Jährigen anzustellen bringt Vor- und Nachteile mit sich. Grundsätzlich sind die Anforderungen für ältere Mitarbeiter die gleichen wie für jüngere», betonte Koch. Seine Firma gilt als vorbildlich in der Eingliederung von über 50-jährigen Arbeitnehmenden. Koch ist überzeugt, dass dabei die Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitslosenvermittlungszentren (RAV) sehr wichtig sei. Und er verneint nicht, dass dabei auch die Einarbeitungszuschüsse eine Rolle gespielt haben.

Ueli Häcki vom RAV Wohlen erklärt: «Stellt eine Firma eine über 50-jährige Arbeitskraft ein, hat sie Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse. So soll die längere Einarbeitungszeit wegen erschwerten Bedingungen entschädigt werden.» Maximal ein Jahr lang kann eine Firma so finanziell unterstützt werden. Während den ersten sechs Monaten zahlt dabei der Arbeitgeber im besten Fall 40 Pro-

«Einarbeitungszuschüsse sind eine gute Sache»

Christoph Koch

zent des Lohnes, den Rest übernimmt die Arbeitslosenversicherung. «Das ist eine gute Sache» ist Christoph Koch überzeugt. Das Geld nutze die Polytronic, um die über 50-Jährigen auf den aktuellsten Stand zu bringen und ihnen so auf dem Arbeitsmarkt eine gute Position zu verschaffen.

«Alle Mitarbeiter haben Stärken und Schwächen»

In der Podiumsdiskussion sprachen sich alle Teilnehmer für das grosse Potenzial der über 50-Jährigen aus. Robert Barrer, Präsident der Industrievereinigung Muri und selber Unternehmer, betonte, wie wichtig ein guter Altersmix innerhalb einer Firma sei. «Ein Drittel meiner Angestellten ist über 50 Jahre alt inklusive ich», meinte er schmunzelnd.

Marco Beng, CEO des Kreispitals Muri, wies darauf hin, dass besonders in der Pflege älteres Personal gefragt sei. «Sie bleiben in kritischen Situationen ruhiger», nannte er einen Vorteil. Klar seien gewisse physische Nachteile da, «aber das ist nicht nur bei den über 50-Jährigen so. Dann

machen halt andere die körperlich anspruchsvollere Arbeit. Jeder Arbeitnehmer hat schliesslich seine Stärken und seine Schwächen.»

Direkt aus der Realität konnte Karin Essig berichten. Sie ist eines der Gesichter der kantonalen Kampagne. «Ich kann nur eines sagen: Die Arbeitgeber sollen die Menschen näher betrachten und nicht primär deren Alter», äusserte sie sich. Gleicher Meinung ist auch Susanna Bandari, Personalberaterin beim RAV Wohlen. Dies sei bei vielen Betrieben aber nicht so. «Sind wir doch ehrlich. Kommen zwei Arbeitssuchende mit den gleichen Voraussetzungen und Qualifikationen, macht oftmals der oder die Jüngere das Rennen.»

Auf den Punkt brachte es Marc Jordan, Vorsitzender der Bankleitung der Raiffeisen Oberfreiamt. «Die Gesellschaft muss sich ändern und die Vorurteile gegenüber über 50-jährigen Arbeitskräften endlich ablegen.»



Regierungsrat Urs Hofmann hofft, dass künftig mehr Vertrauen in die älteren Arbeitnehmenden gelegt wird.