

# Im Alter wird es schwierig

**ARBEITSMARKT** Qualifizierte Bewerber finden trotz Fachkräftemangel oft keinen Job

Von Cindy Boden

Ist man in Deutschland ab einem Alter von 50 Jahren auf dem Arbeitsmarkt nichts mehr wert? Diese Frage stellen sich viele Betroffene, die eine Absage nach der anderen erhalten. Einer von ihnen ist der Maschinenbau-Ingenieur Michael Beck (Jahrgang 1965). Seit 2008 hatte er keinen festen Vertrag mehr, nur noch befristete Arbeitsverhältnisse. Seit Dezember 2015 sitzt er zuhause und schreibt erfolglos Bewerbungen. „Ich habe den Eindruck, dass da im Vorfeld schon ausgesiebt wird“, meint er frustriert und kritisiert Unternehmen, die eine Bewerbung beiseitelegen, sobald die Bewerber älter als 45 Jahre sind.

Der Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von Oktober 2015 zufolge rechnen Betriebe in den nächsten Jahren mit Problemen, Mitarbeiter zu finden. Warum, wenn doch Fachkräfte da sind?

Der Anteil von Personen über 50, gemessen an allen Arbeitslosen, hat laut Arbeitsagentur Mainz in den letzten fünf Jahren leicht zugenommen. Derzeit sind im Bezirk der Agentur 5465 Arbeitslose über 50 Jahre gemeldet. Das sind 28,8 Prozent aller Arbeitslosen. Ähnlich sieht es in den anderen Regionen aus.

Probleme für Arbeitssuchende könnte es in der Zukunft in Berufen geben, die sich durch die digitale Vernetzung verändern. Kenner der Arbeitsmarktszene halten es deshalb für erforder-



Ab einem gewissen Alter haben es selbst Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt schwer. Foto: Doc RaBe Fotolia

lich, mit Weiterbildungen auf dem neusten Stand zu bleiben und sich dem Arbeitsmarkt anzupassen.

Stellenausschreibungen beweisen: Viele Unternehmen sprechen nur jüngere Bewerber an, nicht zuletzt in dem Glauben, Jüngere sind motivierter, sich neuen Herausforderungen zu stellen, weil sie mit der digitalen Welt aufgewachsen sind. Zudem fürchten Arbeitgeber, dass sich Ältere ihre Erfahrung bezahlen lassen wollen. Sind diese Annahmen berechtigt oder bedarf es eines Umdenkens bei den Unternehmen?

Der demografische Wandel macht es notwendig, die Personalstrukturen zu verändern“, sagen Thomas Gresch und Birgit

Ledderhos, Berater des Netzwerks „Outplacement 50plus“ für Personen mit beruflicher Umorientierung. „Nach wie vor sind Ältere bei der Rekrutierung benachteiligt.“ Dies liegt ihrer Meinung nach daran, dass Ältere eigene Stärken oft schwerer einschätzen können und ihre Bewerbung falsch angehen. Der Anteil der Nicht-Internetnutzer in der Altersgruppe ab 50 Jahre nimmt zwar ab, dennoch ist ihr Zugang zu Online-Jobbörsen geringer als bei jungen Bewerbern, so die Berater.

Dabei werde oft vergessen: Betriebe können durch die Erfahrung der älteren Bewerber besonders profitieren, weil diese junge Mitarbeiter anleiten könnten. Der Zentralverband des Deutschen

Handwerks setzt sich dafür ein, ältere Menschen zu beschäftigen. So sagt ihr Pressesprecher Alexander Legowski: „Mit Qualifizierungen bleibt das Wissen der Älteren auf dem neuesten Stand. Vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen helfen dabei, dass für immer mehr Menschen Arbeit bis 67 keine Zumutung, sondern eine positive Perspektive ist.“

Seit 2007 gibt es die Möglichkeit, bei der Agentur für Arbeit einen Eingliederungszuschuss zu beantragen. Arbeitgeber, die Bewerber über 50 Jahre einstellen, erhalten für bis zu drei Jahre zwischen 30 und 50 Prozent des Arbeitslohns finanziert. Ein Anreiz, ältere Bewerber einzustellen, und den Fachkräftemangel einzudämmen.