

Jobs: Betriebe entwickeln spezielle Programme für Ältere

10.07.2014 | 23:04 | Günter Fritz, Oliver Jaindl, Edith Lackner, Michael Vorauer (Wirtschaftsblatt)

Wer nicht genügend jüngere Fachkräfte bekommt, muss etwas für die älteren tun.

Viele heimische Unternehmen reagieren bereits auf die demografischen Veränderungen:

Die **Voestalpine** etwa hat bereits 2000 das „Life“-Programm ins Leben gerufen. Mit „flexiblen Arbeitszeitmodellen bis zu lebensphasengerechter Arbeitsplatzgestaltung“ wurde die Voest „demografiefit“ gemacht, heißt es: Man bekam sogar Auszeichnungen (Nestor, Knowledge-Award) dafür.

„Unsere Branche stellt viele ältere Mitarbeiter ein“, sagt Ursula Krepp, geschäftsführende Gesellschafterin der **Service Team Gebäudemanagement** in Linz und gleichzeitig Sprecherin der oberösterreichischen Gebäudereiniger. Vor allem in der Sonderreinigung seien ältere Mitarbeiter den körperlichen Anforderungen nicht mehr so gewachsen. „Wir versuchen, für sie leichtere Arbeitsplätze zu finden. Vieles machen ältere Arbeitnehmer aber durch ihre Erfahrung wett.“ Gleichzeitig würden die Krankenstände bei älteren Mitarbeitern länger werden. Krepp: „Die Sozialversicherungsbeiträge sollten sinken.“

Umfrage: Haben ältere Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen eine Chance?

Jüngere Mitarbeiter nachzuziehen werde zunehmend schwierig. „Wir arbeiten hier auch stärker mit Aus- und Weiterbildungsangeboten für 19-, 20-, 21-Jährige“, sagt Krepp, die bei Service Team 250 Mitarbeiter beschäftigt und sechs Millionen € umsetzt. Um Mitarbeiter zu bekommen, hat Krepp in ihrem Unternehmen eine eigene Stelle eingerichtet, die direkten Zugriff auf die Daten des AMS-Jobrooms hat. Krepp: „Wir rufen dann passende Arbeitssuchende an, auf Inserate meldet sich niemand.“

„Der demografische Wandel ist derzeit Thema Nummer eins beim **Flughafen Wien**“, so Vorstand Günther Ofner. Ein entsprechendes Personalprogramm, sei heuer gestartet. Es umfasse Maßnahmen von der innerbetrieblichen Jobrotation bis zu reservierten Arbeitsplätzen: „Viele unserer Mitarbeiter verrichten schwere körperliche Arbeiten. Frühpensionen fallen ja künftig weitgehend weg, Krankenstände kosten. Daher kommt es darauf an, die Gesundheit zu erhalten und die Belastung richtig einzuschätzen“, sagt Ofner.

Beim Automatenbetreiber **Cafe+Co** stellen ältere Mitarbeiter schon jetzt den „Kern des Unternehmens“ dar, sagt Firmenchef Gerald Steger: „Sie sind aufgrund ihrer Erfahrung besonders wichtig, weshalb bei uns die Firmenzugehörigkeit auch stetig zunimmt.“ Grundsätzlich gebe es aber Hemmnisse, die die Einstellung von älteren Mitarbeitern erschweren - etwa, was Gehaltsvorrückungen und Schutzbestimmungen betreffe, so Steger. Hier wären Änderungen wünschenswert, die es Unternehmen erlauben, bei schwankender Auftragslage flexibler zu agieren. Deshalb seien bei manchen Unternehmen Bewerber ab 45 schon ein Problem. Steger: „In dieser Hinsicht sind manche Bestimmungen zwar gut gemeint, aber für ältere Arbeitnehmer ein Nachteil.“

Auch bei den **ÖBB** wird der demografische Wandel die Altersstruktur der Mitarbeiter deutlich verändern: Während im Vorjahr nur rund sieben Prozent aller Mitarbeiter über 55 Jahre alt waren, werden es 2020 rund 38 Prozent sein. Die ÖBB mit ihren 39.500 Mitarbeitern entwickeln sich zu einem 50-plus-Konzern, so Bahn-Sprecher Michael Braun: „Wir müssen es schaffen, die Mitarbeiter mit weniger Krankenständen länger im Arbeitsprozess zu halten.“ Die ÖBB und die Versicherungsanstalt für

Eisenbahn und Bergbau wollen diese „neue Herausforderung“ nun gemeinsam nehmen: Neben der Aus- und Weiterbildung ist es das Ziel, Mitarbeiter gesund zu halten und kranke Mitarbeiter durch individuelle Gesundheitsförderungsmaßnahmen wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Der Punkt Lohnkostensteigerung durch ältere Arbeitnehmer lässt sich übrigens relativieren: Insgesamt werde der Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeiter intensiver, sagt Thomas Hagen, HR-Director bei **Zumtobel**. Auch die Vorarlberger haben seit einigen Monaten ein „Health and Age“-Programm laufen.