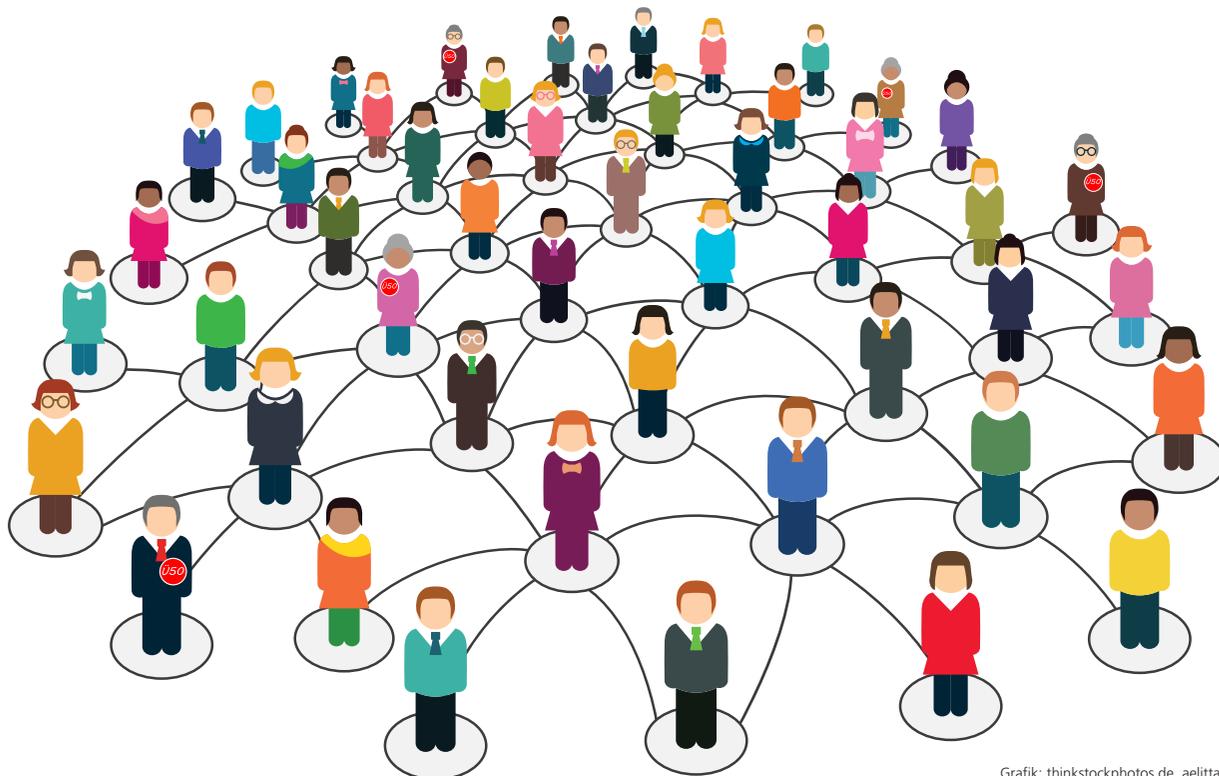


# Potential Ü50 nutzen

**WEITERBILDUNG** Gelingt es, langjährige Mitarbeitende laufend für neue Anforderungen im Beruf zu qualifizieren, kann auch ihre Position im Arbeitsmarkt gestärkt werden. Angesichts des sich abzeichnenden Mangels an Fachkräften ist dies umso wichtiger.



Grafik: thinkstockphotos.de, aelitta

Berufserfahrung als wertvolles Gut: Die Generation 50+ ist aufgrund des fehlenden Nachwuchses zunehmend gefragt.

## TEXT REGINE SAUTER

Sind Personen, die älter als 50 Jahre sind, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, oder lässt sich dies mit Zahlen eben gerade nicht belegen?

Dass die Diskussion über die Erhöhung des Rentenalters nicht geführt werden darf, weil ohnehin «niemand über 50 beschäftigt wird», ist ebenso falsch wie die Aussage nicht weiterhilft, dass Menschen über 50 statistisch gesehen eine tiefere Arbeitslosenquote aufweisen als Junge. Je nach Branche, Berufsgruppe und Ausbildung präsentiert sich die Situation anders. Über 50-Jährige weisen zwar eine relativ tiefe Arbeitslosigkeit auf. In Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Bereich Information und Kommunikation aber auch im Gastgewerbe ist die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen jedoch höher als jene junger Personen.

Geht man den Gründen für die unfreiwillige Erwerbslosigkeit nach, wird ersichtlich, dass die Betroffenen oft über mangelnde Qualifikationen

oder eine ungenügende Ausbildung verfügen. Permanente Weiterbildung, Erhalt der Qualifikation, Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln heisst somit das Gebot der Stunde. Dabei sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen gefordert. Kein Arbeitgeber entlässt leichtfertig ältere Mitarbeitende, er hat aber auch die Pflicht, dafür zu sorgen, dass diese sich laufend den Anforderungen an ihre Stelle anpassen können. Verantwortungsvolle Arbeitgeber tun dies ohnehin. Von den Arbeitnehmern auf der anderen Seite ist zu erwarten, dass sie sich auf einen solchen Prozess einlassen und ihn aktiv mitgestalten.

### Arbeitskräftemangel zeichnet sich ab

Die Wirtschaft wird gar nicht darum herum kommen, alles daran zu setzen, das Arbeitskräftepotential der heute über 50-Jährigen besser zu nutzen und zu fördern. Denn bereits gehen die ersten Babyboomer in Pension, spätestens in zehn Jahren wird sich die Situation massiv verschärfen. Dann wird unser Wirtschaftsstandort dringend auf

Arbeitskräfte angewiesen sein und im Ausland – so der politische Wille – können diese nur noch sehr zurückhaltend rekrutiert werden.

Eine weitere Kampagne «Ü50» braucht es nicht. Weiterbildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen über 50, die eine neue Stelle suchen, sind vorhanden; sowohl öffentliche als auch private. Man kann sie aber noch besser bekannt machen, sie vernetzen und den Zugang dazu erleichtern. Dazu wird auch die Zürcher Handelskammer ihren Beitrag leisten. Denn wollen wir bevorstehende Herausforderungen gerade in der Altersvorsorge glaubwürdig meistern können, müssen wir den Beweis antreten, dass die Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden nicht nur möglich, sondern ein Gewinn für alle Beteiligten ist. ■

### DIE AUTORIN

Dr. Regine Sauter ist Direktorin der Zürcher Handelskammer und Nationalrätin.

