

# „Jugendwahn“ ist im Rückzug

■ Firmen stellen verstärkt Über 50-Jährige ein – Nie wirklicher „Jugendkult“ im Ländle

**ERICH ORTNER**

erich.ortner@vn.vol.at, ☎ 72/501-119

Bregenz (VN) „Der Jugendwahn in unseren Unternehmen ist auf dem Rückzug.“ Das ist zwar eine im deutschen „Manager Magazin“ formulierte These, doch deckt sich der Kern dieser Aussage offenbar auch mit dem in heimischen Firmen in Gang gekommenen Umdenkprozess. Christoph Hinteregger, Obmann der Industriesparte in der Wirtschaftskammer: „Vorarlberger Firmen haben diesen ‚Jugendkult‘, mit golden handshake für 46-Jährige etc.,

gar nie in deutschem Ausmaß betrieben. Deshalb ist jetzt bei uns auch kein so augenscheinlicher Gesinnungswandel sichtbar und notwendig.“

Dass unsere Unternehmen sich wieder verstärkt der Vor-

**Die Spitze über 50-jähriger Arbeitsloser registrierten wir 2005 mit 1714 Vorgemerkten.**

**ANTON STRINI,  
AMS-CHEF**



züge nicht mehr ganz „taufreischer“ Mitarbeiter entsinnen, kann auch der Chef des Landes-AMS, Anton Strini, an seinen Statistiken ablesen. „Die Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen ist von Juni 06 auf

## Arbeitslosigkeit der Über-50-Jährigen

Entwicklung in Vorarlberg seit Jahrtausendwende

Stichtag: jeweils Ende Juni



VN-Grafik, Quelle: AMS-Vorarlberg

Juni 07 um 8,8 Prozent, die Arbeitslosigkeit insgesamt nur um 7,8 Prozent zurück gegangen. Wissen, Stabilität, Routine älterer Kollegen erfahren eine neue Wertschätzung, nicht nur durch demographische Verschiebungen bedingt, sondern durchaus auch als Korrektur der jahrelang praktizierten Jugendverherrlichung. Auch die bisherige Denke, ein Mitte-50-Jähriger gehe ohnehin ‚gleich in Pension‘, verliert

angesichts einer Regelpension mit 65 an Gewicht.“

### Der Trend ist männlich

Spürbar sei der Sinneswandel seit gut zwei Jahren (siehe auch Graphik). Freilich sei dieser Gegentrend „sehr männlich“: Bei Männern über 50 ging die Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten um 16,6 Prozent zurück, während sie bei Frauen dieses Alters sogar um 2,3 Prozent stieg.

## VN-UMFRAGE: Generation 50+ – in Ihrem Unternehmen altes Eisen oder geschätzte Könnner?



Wir hatten und haben keine Berührungängste, Ältere einzustellen, wenn Aufgabe und Einsatzbereich passen. Jemand, der z. B. in eine Marktverantwortung hineinwachsen muss, sollte eher jünger sein. Wir betrieben nie diesen Jugendwahn, schätzten ältere Kollegen stets, auch wegen des Wissenstransfers – den kannst du nicht via Datenbank abwickeln. Wichtig ist der richtige Mix aus Jungen und Älteren.

**MAG. GERHARD BLUM  
BLUM BESCHLÄGE**



Doppelmayr fährt wieder verstärkt diese Schiene 50+, ihre Erfahrung, Zähigkeit, auch ihre Gelassenheit im positiven Wortsinn und ihre Übersicht tun dem Firmenerfolg gut. Der Gegenpol sind die Jüngeren z. B. mit ihrer IT-Kompetenz. Der Umdenkprozess, Ältere verstärkt wertzuschätzen, wird durch die demographische Entwicklung beschleunigt – parallel zu noch intensiverer Lehrlingsausbildung.

**DI CHRISTOPH HINTEREGGER  
DOPPELMAYR WOLFRUT**



Selbstverständlich haben ältere Menschen unsere Wertschätzung – solche, die schon lang für uns arbeiten, und solche, die sich neu bewerben, wenn Qualifikation und sonstiges „Profil“ stimmen. Der Getzner-Erfolg resultiert aus diesem Erfahrungsschatz der Älteren, die auch innovativ sein können, und dem Engagement, dem Drive und der Power der Jüngeren. Richtig gemischt muss die Mannschaft sein.

**DR. BRIGITTE BIRNLEITNER  
GETZNER-PERSONALCHEFIN**



Einen Hilfsarbeiter knapp unter 60 einzustellen, dürfte nicht so klug sein, umso besser ist unsere Erfahrung mit über 50-Jährigen, wenn sie Erfahrung und das für einen bestimmten Job nötige Know-how mitbringen. Auch der eher ausgetrocknete Arbeitsmarkt bringt mit sich, dass man bei der Personalauslese weniger „wählerisch“ ist. Mit älteren Elektrikern, Schlossern etc. mach(ten) wir beste Erfahrung.

**ROMAN RAUCH  
RAUCH FRUCHTSÄFTE**



Es ist seit jeher Bestandteil unserer Unternehmenskultur, langjährige Mitarbeiter zu haben – das Hinausrotieren mit 40 oder knapp darüber war nie unser Credo. Erfolgreich setzen wir auch berufserfahrene Frauen ein – als Projektentwicklerin wie als Bauleiterin. Die Performance Älterer optimieren kann man auch per Jobwechsel in der Firma: Dann nehmen sie's mit den Jungen durchaus auf.

**WALTER-HEINZ RHOMBERG  
RHOMBERG-GRUPPE**