

ung des Alters

Die demografische Entwicklung sowie der absehbare Fachkräftemangel machen es notwendig, dass sich positive Altersbilder und die Anerkennung von Vielfalt auch in der Wirtschaft durchsetzen. Während einerseits Fachkräfte in einzelnen Branchen händeringend gesucht werden, ist die Arbeitslosenquote vor allem bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin überdurchschnittlich hoch. Unternehmen müssen sich deshalb zu familienfreundlichen und demografiefesten Unternehmen entwickeln, um die bislang vernachlässigten Zielgruppen des Arbeitsmarktes – vor allem älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Frauen und Migrantinnen und Migranten – zu gewinnen.

Anpassungsleistungen lassen sich dabei nicht einseitig den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abfordern, sondern müssen auch von der Arbeitgeberseite erbracht werden. Durch ein positives Altersbild und die Wertschätzung des Alters (beispielsweise in Bezug auf Erfahrungswissen, Verlässlichkeit und Loyalität) lassen sich sozialpolitische sowie arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Ziele gleichermaßen erreichen. Wertschätzung und Wertschöpfung müssen keine Gegensätze sein.

Prof. Dr. Rainer Fretschner lehrt und forscht am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Kiel.

Prof. Dr. Rainer Fretschner (Jg. 1970) ist seit 2009 Professor für Soziale Arbeit im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Kiel. Er war zuvor wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen sowie Lecturer an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen neben Fragestellungen aus den Gesundheitswissenschaften und der Sozialgerontologie vor allem aktuelle Entwicklungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft und deren sozial- und wirtschaftspolitische Implikationen. Dr. Fretschner ist in ein internationales Forschungs- und Beratungsnetzwerk zu den Themen Alter, Gesundheit und Soziale Arbeit eingebunden. Er befasst sich schwerpunktmäßig mit den Themen Soziale Arbeit und soziale Hilfen, Lebenswelt- und Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit, personenbezogene und soziale Dienstleistungen, Sozialmanagement, Gesundheitssystemforschung und Gesundheitspolitik, aktivierende Sozialpolitik und Integration, Gesundheitsförderung und Prävention, Alterssoziologie, Senioren- und Generationenpolitik.

Kommentar

„Altersdiskriminierung ist allgegenwärtig“

Bisher stand Altersdiskriminierung wenig im Mittelpunkt des öffentlichen und politischen Interesses. Jedoch ist Altersdiskriminierung – egal ob bei jungen oder älteren Mitbürgern – allgegenwärtig. So werden lebensältere Menschen oftmals vom Waren- und Dienstleistungsverkehr ausgeschlossen oder finanziell stärker belastet. Offenkundig wird dies bei Kreditvergaben und beim Abschluss von Versicherungsverträgen.

Die Diskriminierung im Arbeitsleben ist ebenso mit den Händen zu greifen. So berichten gerade ältere Arbeitslose, dass es ihnen nach Zeiten der Arbeitslosigkeit nur sehr schwer möglich ist, einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten und eine Anstellung zu finden. Kritisiert wird auch, dass die Förderungen durch Arbeitsagentur und Jobcenter nicht ausreichend sind, um eine fachliche und individuelle Qualifikation zu erzielen. Dabei ist einem fünfzigjährigen Langzeitarbeitslosen kaum zu vermitteln, warum ihm Zugänge verbaut und keine realisierbaren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt eröffnet werden. Dies ist vor dem Hintergrund des allseits beklagten Fachkräftemangels und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht nachvollziehbar. Sowohl die Arbeitsverwaltung als auch die Unternehmen selbst sollten die Chance ergreifen, die Ressourcen der motivierten Arbeitssuchenden zu nutzen.

Aber auch aus den Unternehmen heraus klagen lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diskriminierungen aufgrund ihres Alters. Oftmals scheint die Gleichung zu gelten: „Ältere Arbeitnehmer = alt, teuer und nicht belastbar.“ Dieses überkommene Denkmuster scheint immer noch handlungsleitend zu sein. Ein solches Schubladendenken muss dringend überwunden werden. Denn genau das Gegenteil ist der Fall. Gerade diese Personengruppe besitzt ein enormes Fachwissen, ebenso große Lebenserfahrung und auch Leistungsbereitschaft. Unternehmen kann nur dringlich geraten werden, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, sich dieser Ressourcen bewusst zu werden und ihr Handeln sowohl in der Einstellungspraxis, Förderung, Fortbildung und Arbeitszeitmodellen zu verändern und der gesellschaftlichen Realität anzupassen. Stereotype Altersbilder wie das oben genannte und daraus folgende Zuschreibungen sorgen vielerorts dafür, dass lebensältere Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen Leben verwehrt wird.

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein hat sich deshalb dieses Jahr das Ziel gesetzt, gegen solche Festreibungen vorzugehen. Dabei geht es aber nicht nur um die Benachteiligung lebensälterer Menschen im Arbeitsleben, sondern um Altersdiskriminierung in allen Lebensbereichen. Im Rahmen des Themenjahres „Mittendrin in jedem Alter“ soll mit den Vorurteilen gegenüber lebensälteren Mitmenschen aufgeräumt werden. Eine neue Vielfalt alternativer Altersbilder ist gefordert. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein setzt sich für neue, differenzierte und der gesellschaftlichen Wirklichkeit entsprechende Altersbilder ein und macht sich stark gegen jede Form der Altersdiskriminierung.

Birgit Wille, Bürgerbeauftragte des Landes Schleswig-Holstein und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle