
Arbeitnehmende 50+

Veröffentlicht am **14. Januar 2013** von **Claude Koehl**



Immer wieder hört man, auch von Arbeitgeberseite, dass ältere Arbeitnehmer angeblich weniger leistungsfähig und kompetent als jüngere Mitarbeitende sind. Mit einigen dieser Vorurteile möchte ich heute aufräumen und sie wissenschaftlichen Fakten gegenüber stellen.

Erwiesenermassen nutzen Arbeitnehmende 50+ andere Lernprozesse und soziale Verhaltensweisen als jüngere Mitarbeitende, aber unter dem Strich sind sie genauso leistungsfähig, kompetent, kreativ und anpassungsfähig. Tatsächlich haben sie sogar weniger Unfälle und sind insgesamt kosteneffektiver als Jüngere (zumindest in Organisationen mit hochqualifizierten Arbeitsfeldern).

Vorurteil: 50+

Fakten

sind weniger leistungsfähig, kreativ und

Laut wissenschaftlichen Studien bestehen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich

einsatzbereit	Leistungsfähigkeit, Kreativität und Einsatzbereitschaft zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern. Die Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe sind weitaus grösser als die zwischen den Gruppen.
besitzen eine schlechtere Denkleistung	Die internationale Forschung belegt, dass weder Intelligenz noch Gedächtnisleistung mit fortschreitendem Alter signifikant abnehmen. Im Gegenteil, ältere Menschen sind fähig neu erworbene Kenntnisse dank ihrer Lebenserfahrung besonders gut ein- und umzusetzen. Sprachliche Kompetenzen und soziale Intelligenz nehmen mit fortschreitendem Alter weiter zu. Die Fähigkeit, komplexe Aufgaben zu lösen, bleibt über Jahrzehnte erhalten.
sind nicht daran interessiert Neues zu erlernen	Arbeitnehmern über 45 wird rund ein Viertel weniger oft eine Weiterbildung angeboten als jüngeren Mitarbeitern (35 bis 44 Jahren). Dies erschwert die Anpassung an die sich verändernde Arbeitswelt. Eine eventuell verminderte Leistungsfähigkeit ist somit meist nicht auf das Alter zurückzuführen, sondern auf mangelnde Aus- und Weiterbildung.
sind nicht in der Lage Ausnahmeleistungen zu erbringen	Das Gegenteil bewies der 58-jährige Pilot Chesley Sullenberg, welcher 2009 seine Passagiermaschine sicher auf dem Hudson River notlandete. Auch in der Schweiz gibt es bekannte Beispiele: Georges Aegler gründete mit 88 Jahren seine Fondation Microcredit Solidaire Suisse, und Nicolas Hayek leitete seine Firma Swatch noch mit 82 Jahren erfolgreich.
sind weniger flexibel und anpassungsfähig	Bezüglich Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sind Arbeitnehmer über 45 Jahren erfahrungsgemäss sogar flexibler, da sie meist nicht mehr auf Kleinkinder Rücksicht nehmen müssen.
interessieren sich nicht für neue Technologien	Allgemein ist die Alterskategorie 50+ die am schnellsten wachsende Internetnutzerguppe. Bezüglich Online-Konsumverhalten in der Schweiz ist die Altersgruppe der über 55-jährigen Internetnutzer – die sogenannten «Silver Surfer» – mit Abstand die kauffreudigste. Übrigens waren 2010 mehr als ein Viertel der Spieler (Gamer) über

50 Jahre alt, Tendenz steigend (Entertainment Software Association).

haben höhere Ansprüche an den Arbeitsplatz	Auf Grund ihres Leistungsausweises können ältere Arbeitnehmer tatsächlich etwas höhere Anforderungen hinsichtlich Arbeitsplatz und Gehalt haben. Wird ihnen aber eine interessante und motivierende Herausforderung angeboten, sind sie meist durchaus bereit, Konzessionen zu machen.
akzeptieren jüngere Vorgesetzte nicht	Lediglich 5% der älteren Befragten akzeptieren keinen jüngeren Vorgesetzten laut einer Careerbuilder-Umfrage aus dem Jahre 2010. Im Gegenteil, mehr als die Hälfte von ihnen hat sogar schon Gelegenheit gehabt gute Erfahrungen mit jüngeren Vorgesetzten zu machen.
können ihre Arbeitsfähigkeit nicht mehr verbessern	Unbefriedigende Anerkennung und Wertschätzung führen bei der Altersgruppe 50+ zu einer deutlichen (2.4-fachen) Arbeitsverschlechterung, aber bei guter Führung können diese Mitarbeitenden ihre Arbeitsfähigkeit durchaus weiter verbessern.
sind krankheits- und unfallbeding vermehrt abwesend	Ganz im Gegenteil! Jüngere Angestellte haben insgesamt mehr Unfälle als ältere. Bezüglich der Krankheitsausfälle unterscheiden sich die verschiedenen Altersgruppen allerdings nicht. Und auch wenn in einigen Berufszweigen die Krankheitskosten für ältere Arbeitnehmer leicht höher liegen sind sie insgesamt kosteneffektiver als jüngere Mitarbeiter.
verursachen im Vergleich zu Jüngeren höhere Personalkosten	Unter Berücksichtigung aller kostenrelevanten Faktoren (Personalkosten, Aktions- und Reaktionskosten im Personalbereich, Nutzen durch Ausschöpfung der Potenziale) verursachen ältere Mitarbeitende tatsächlich keine höheren Personalkosten. Eine detaillierte Kosten-Nutzen-Rechnung wird in den allermeisten betrieblichen Kontexten zugunsten der Mitarbeitenden 50+ ausfallen.

Like  3

Twittern  0

0

1

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in [Der Arbeitnehmende der Zukunft](#) und verschlagwortet mit [Beruf](#), [Demografischer Wandel](#), [Diversity](#), [Gesellschaftskritik](#), [Kompetenzen](#), [Unternehmenskultur](#) von [Claude Koehl](#).
 Permanenter Link zum Eintrag [<http://blog.kvbern.ch/2013/01>]

[/14/arbeitnehmende-50-2/](#) .

Über Claude Koehl

Nach einer pädagogischen Grundausbildung, einem Master in Sozialpsychologie und einer Weiterbildung in Gesundheitspsychologie spezialisierte sich Claude Koehl im Bereich Kultur und kulturelle Vielfalt im Geschäftsleben. Dabei geht es um den Einfluss von Faktoren wie Kulturzugehörigkeit, Geschlecht, Alter und Behinderung auf die Kommunikation und Zusammenarbeit von Sozialpartnern. Claude Koehl hat grosse Erfahrung in der Entwicklung von „Diversity & Inclusion“-Projekten und bedarfsspezifischer Workshops. Sie ist auf diesem Gebiet Gastdozentin am Schweizerischen Institut für Betriebswirtschaft und an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Das aktuelle Projekt [jobs-50plus.ch](#) unterstützt ältere, berufserfahrene Stellensuchende 50+ bei der Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt und geht den demographischen Wandel der nächsten Jahrzehnte pro-aktiv an.

[Zeigen Sie alle Beiträge von Claude Koehl →](#)