

## Press Release No1 [mature@eu](mailto:mature@eu) Projekt

### Überwindung der Altersdiskriminierung in der IT-Branche

*mature@eu*-ProjektpartnerInnen aus 16 Organisationen in zehn europäischen Ländern kamen vom 15.-16. Februar 2007 in München zusammen, um vorläufige Forschungsergebnisse zu diskutieren und künftige Schritte im Entwicklungsprozess einer e-Learning Plattform festzulegen.

Das Leonardo da Vinci F&E Projekt *mature@eu* hat zum Ziel, die Arbeitsmarktintegration älterer IT-Fachkräfte zu fördern und zu erleichtern. Im Rahmen des Projekts werden Schulungs- und Informationsmodule erstellt, die Personalchefs und PersonalvermittlerInnen dabei helfen sollen, das Konzept Altersdiversität in Rekrutierungsprozessen zu berücksichtigen und eine altersgerechte Personalpolitik zu verfolgen.

Derzeit liegt der Prozentsatz der in der Branche beschäftigten 50- bis 65-jährigen IT-Fachkräfte bei knapp über 6% aller Beschäftigten. Auch der Frauenanteil ist im Laufe der letzten Jahre zurückgegangen und liegt nun in ganz Europa unter 20%.

Die Politik der Personalrekrutierung in der IT-Branche ist eindeutig alters-diskriminierend. Die Einstellungsverfahren sind auf junge, männliche Kandidaten ohne familiäre Bindung, die mobil und zudem bereit sind, lang und ohne Überstundenzuschlag zu arbeiten, ausgerichtet. Die Branche ist von einer Jugendkultur geprägt und Fachkräften mittleren Alters werden oftmals großzügige Abfindungspakete geboten, um ihnen eine Frühverrentung schmackhaft zu machen. Die Personalpolitik zur MitarbeiterInnenbindung ist hauptsächlich auf jüngere Fachkräfte ausgerichtet. Sind diese dann jedoch einmal über 40, so zielen personalpolitische Instrumente eher darauf ab, sie los zu werden.

Wie aus einer Umfrage der britischen Personalbörse *The IT Job Board* hervorgeht, stellt Altersdiskriminierung eindeutig ein Problem für IT-Fachkräfte dar: 71,9 % der IT-Fachkräfte sind davon überzeugt, dass die Altersdiskriminierung im Technologiesektor mehr zum Tragen kommt, als in anderen Branchen und über die Hälfte (50,6%) glaubt, dass sie bei der Stellensuche auf Grund ihres Alters bereits benachteiligt worden sind.

Gerhard Rohde von der UNI (Union Network International, Internationales Netzwerk Dienstleistungsgewerkschaften), der auch am *mature@eu*-Projekt mitarbeitet, sagt: "Das ist mittelfristig nicht tragfähig. Auf Grund der demografischen Entwicklung kommen immer weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Und von diesen jungen Menschen entscheiden sich wiederum immer weniger für die Studiengänge Mathematik, Physik, Ingenieurwissenschaften und Informatik. Die Zahl der Immatrikulationen sind in diesen Fächern in Europa sowie auch in Australien und den USA drastisch zurückgegangen. Wollen die IT-Firmen einen Fachkräftemangel verhindern, so müssen sie ziemlich bald mit einer innovativen Einstellungspolitik aufwarten, die mehr Frauen anspricht und ältere Beschäftigte bindet. Werden die Firmen angesichts dieser Entwicklung nicht allmählich aktiv, so wird das unwillkürlich zu einer "Schlacht um Talente" führen, die keiner gewinnen kann."

Auch in anderen Sektoren gibt es Altersdiskriminierung, wenn gleich nicht so extrem wie in der IT-Branche. Aus einer Umfrage, die die Unternehmensberatung Capgemini kürzlich unter Personalchefs der 440 größten deutschen Unternehmen durchgeführt hat, ging eindeutig hervor, wie schwer es ältere Fachkräfte haben. 61% der PersonalentscheiderInnen waren der Ansicht, dass die Gehaltsvorstellungen älterer IT-Fachkräfte überzogen seien, 44% meinten, der Kündigungsschutz sei zu starr, 42% wiesen auf Probleme, die entstünden, wenn Vorgesetzte jünger als ihre Untergebenen seien und 29% gaben an, dass ältere MitarbeiterInnen weniger flexibel und lernfähig seien. Weitere genannte Hindernisse sind angeblich längere Fehlzeiten im Vergleich zu denen jüngerer MitarbeiterInnen und Wissen und Fachkompetenz, die nicht auf dem neuesten Stand sind sowie Integrationsprobleme und mangelnde Fremdsprachenkenntnisse.

Allerdings sieht es so aus, dass Personalchefs sich der demografischen Herausforderungen in größerem Maße bewusst sind, als die EntscheidungsträgerInnen der Unternehmen auf Vorstandsebene. Laut der Capgemini-Umfrage stufen drei Viertel der Personalchefs das Thema als „wichtig“ oder sogar „sehr wichtig“ ein, wohingegen lediglich 18% der anderen Manager diese Auffassung teilen.

Angesichts dieser Ausgangssituation ist es dem *mature@eu*-Projekt ein Anliegen, die Position der Personalverantwortlichen zu stärken. Maria Schwarz-Wölzl vom Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) in Wien und Leiterin des *mature@eu*-Projekts sagte: "Für *mature@eu* ist entscheidend, dass HR-ManagerInnen, mit einem Handlungsrepertoire ausgerüstet werden, das sie zu Change-Agents in der Bewältigung des demographischen Wandels befähigt. *mature@eu* wird daher Instrumente entwickeln, die HR-ManagerInnen in die Lage versetzen, überzeugende Argumente zu liefern, mit denen EntscheidungsträgerInnen in den Unternehmen vom Mehrwert einer alters-diversen Einstellungspolitik überzeugt werden können."

Das mature@eu-Projekt ist unter [www.mature-project.eu](http://www.mature-project.eu) im Web zu finden. Die Lernplattform wird voraussichtlich im Herbst 2007 zur Verfügung stehen.