

Alt, älter, arbeitsmarktrelevant:

Wie der demografische Wandel Jobs und Wachstum prägt.

Die gemeinsame Veranstaltung von [OECD - OCDE](#) und [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) bot viele wertvolle Impulse, denen ich in weiten Teilen zustimme. Besonders begrüßenswert ist die internationale Perspektive auf Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik.

Allerdings möchte ich einen Punkt kritisch ergänzen: Die Aussagen zur Altersdiskriminierung bedürfen einer vertieften Betrachtung.

Laut der [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) (ADS) nehmen Fälle von Altersdiskriminierung seit Jahren deutlich zu – insbesondere im Berufsleben. Die ADS weist zudem auf eine erhebliche Dunkelziffer hin, da sich viele Betroffene aus Angst vor geringen Erfolgsaussichten oder rechtlichen Hürden nicht an die ADS wenden. Diese strukturellen Barrieren müssen aus meiner Sicht stärker thematisiert werden, da wir sonst Gefahr laufen einfach so weiterzumachen wie bisher. Wir müssen davon ausgehen, dass das Thema größer ist, als es die bisherige Datenerhebung erscheinen lässt.

Melanie Arntz sprach zutreffend an, dass ältere Beschäftigte in Deutschland bei der Wiedereinstellung größere Schwierigkeiten haben als in anderen OECD-Ländern. Der IAB-Forschungsbericht 14/2024 von [Ulrich Walwei](#) bestätigt dies eindrücklich: Deutschland liegt hier deutlich unter dem OECD-Durchschnitt.

Ein Aspekt, der meines Erachtens in diesem Kontext zu wenig Beachtung findet, sind digitale Bewerbungssysteme. Diese ermöglichen es Unternehmen, durch algorithmische Filter ältere Bewerbende systematisch auszuschließen – oft ohne bewusste Entscheidung. **Es geht nicht darum, diese Systeme grundsätzlich infrage zu stellen, sondern darum, das Mindset in Unternehmen zu verändern.**

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland ist es essenziell, das Potenzial erfahrener Arbeitskräfte besser zu erkennen und noch stärker zu nutzen.

Hier besteht aus meiner Sicht dringender Handlungsbedarf! Und zwar nicht mittels Verordnungen, sondern schlicht und ergreifend aufgrund der Potenzialzahlen, die sich aus der demografischen Entwicklung heraus ableiten lassen.

Wenn unsere erwerbsfähige Bevölkerung lt. der OECD-Prognose um 22% schrumpft, dann wird klar, dass sich jedes Unternehmen in seiner Personalpolitik anpassen muss.

Der Nachwuchs wird dünner - und gleichzeitig "übersehen" wir in der Wiedereinstellung die Erfahrenen - diese Rechnung geht nicht auf!

<https://iab-forum.de/alt-aelter-arbeitsmarktrelevant-wie-der-demografische-wandel-jobs-und-wachstum-praegt/>

Eine Aufzeichnung des Webinars sowie die Präsentationsfolien finden Sie auf der [OECD-Webseite](#).

Bild: NVB Stocker / stock.adobe.com;
DOI: [10.48720/IAB.FOO.20250730.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250730.01)

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>