

PRO ZWEI
WIR SCHAFFEN
BINDUNG



PRO ZWEI
WIR SCHAFFEN
BINDUNG

Wir nutzen die Potenziale in unserem Arbeitsmarkt? Ganz sicher nicht!



Rüdiger Frey

Artikel in LI vom 07.03.2025

Ich bin durch @Angelika Braun auf einen Post von Michael Hampel aufmerksam geworden, der mich zum Nachdenken gebracht hat. Denn er beschreibt, wie wir vorhandene Potentiale im Arbeitsmarkt ausgrenzen.

Und das bei gleichzeitigem Klagen über den schon so oft beschriebenen Fach- bzw, Arbeitskräftemangel.

Meine Gedanken zum Post von Michael Hampel habe ich heute zusammengeschrieben. Meine Kommentare beginnen immer mit "RF"

Der Originaltext bzw. der Auszug aus dem Originaltext ist immer durch Anführungsstriche gekennzeichnet und zudem ist der Text schräg schraffiert:

"Auf dem Arbeitsmarkt ist sie scheinbar abgeschrieben: Die Generation 55+

Darüber muss man sich wundern, denn in den Medien und auf SocialMedia lesen wir schon lange diffamierende Vorurteile über die GenZ."

RF: Und diese Vorurteile haben sich als völlig grundlos erwiesen. Es gibt kein Gen, dass bei der GenZ anders ist als bei anderen Generationen vor Ihnen. Es gibt nur andere Lebensumstände. Und das ist das, was wir jetzt sehen. Die Erfahrenen gehen aus dem Markt raus und gleichzeitig kommen viel weniger nach. Das ist nichts anderes als der viel beschworene demografische Wandel und damit handelt es sich um eine Veränderung des Arbeitsmarktes. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. Alle Diffamierungen der Gen Z sorgen garantiert nicht dafür, dass man motivierte Mitarbeiter produziert. Das Gegenteil ist der Fall! Verursacher sind diejenigen, die so einen gefährlichen Unsinn publizieren. Die immerwährende Wiederholung dieser Geschichten führt leider dazu, dass Unwahrheiten

irgendwann zur Wahrheit gemacht werden. Das geht zu Lasten der GenZ, es geht aber auch zu Lasten unserer eigenen Motivation. Und dann haben wir es geschafft - wir haben aus der immer wieder aufs Neue erklärten Unwahrheit eine sich selbst erfüllende Prophezeiung geschaffen. Da können wir dann mal so richtig stolz darauf sein....

"Mindestens genauso viele gibt es jedoch auch über die älteren, also die Babyboomer."

RF: Auch das ist richtig; denn die Zahlen vom IAB sind eindeutig – wir haben positive Fortschritte in der Beschäftigung von Erfahrenen gemacht. Was uns aber definitiv nicht gelungen ist, das ist die Wiedereinstellung von 50+. Hier liegen wir im internationalen Vergleich mal richtig schlecht. Für mich ist das der „blinde Fleck“ in unserem Arbeitsmarkt. Und Verursacher sind die Vorurteile, die seit langem gehegt und gepflegt werden. Michael Hampel macht jetzt die gleichen Erfahrungen wie X-tausende von Arbeitnehmern, die von dieser offensichtlichen Diskriminierung betroffen sind:

"Um der Sache im Eigenversuch auf den Grund zu gehen, besuchte ich gemeinsam mit einer Kollegin und ihrer Freundin vor drei Wochen eine Personalmesse, auf der wir 20 Gespräche mit meist jungen HR-Verantwortlichen führen konnten.

Das Ergebnis war ernüchternd:

😞 **Alte Vorurteile und stereotype Denkmuster blockieren die Förderung von Mitarbeitenden der Generation 55+. Gleichzeitig werden häufig Menschen bereits jenseits der 50 bereits im Bewerbungsverfahren aussortiert:**

😞 **„Jahrzehntealte Studienabschlüsse haben keine 'Credits' mehr.“**

(Würde ein Arzt nach 10–15 Jahren seine Zulassung verlieren?) 😞

😞 **„Ohne aktuelles Studium zählt Berufserfahrung kaum.“ (Wann beginnt die nächste Ausbildung?) 😞**

😞 **„Wir brauchen ein junges, anpassungsfähiges Team – da fallen Sie raus.“ (Obwohl die Bewerberin stolz ihre 10 Zertifikate aus den letzten 4 Jahren vorweisen konnte.)**

😞 **Auf der Messe wurden sogar Menschen über 60 bereits im Titel ausgeschlossen. Viele Arbeitssuchende ab 50 berichten mir von 50 bis mehrere 100 verschickten Bewerbungen – ohne eine einzige Antwort.**

Gleichzeitig drängen einige Unternehmen ihre älteren Mitarbeitenden schon Jahre vor dem Ruhestand in den Vorruhestand und schließen sie von Weiterbildungen aus."

RF: Ich verweise seit längerem darauf, dass der Arbeitgeber in Bewerbungsportalen die Algorithmen so steuern kann, dass nur „genehme“ Bewerbungen durch den Filter kommen. Was auf Seiten der Bewerber:innen dafür sorgt, dass es nie eine Antwort vom Unternehmen gibt.... Man nennt das übrigens die "Zero-Gap-Politik".

"🧠 Dieser Widerspruch ist alarmierend: Während der Fachkräftemangel an der Tagesordnung ist, verlieren Unternehmen systematisch eine Generation voller Erfahrung und Kompetenz. Studien zeigen, dass bis zu 2,5 Millionen zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden könnten, wenn Menschen in ihren 60ern genauso häufig beschäftigt würden wie jüngere Kollegen."

RF: Auch das ist richtig – es gibt seitens IAB und ifo-Institut dazu nahezu gleichlautende Forschungsergebnisse!

"Botschaft von Michael Hampel: Wer den Fachkräftemangel ernst nimmt, muss seine Personalpolitik überdenken und Diversität in der HR fördern. Die Erfahrung und Stabilität der Generation 55+ ist ein unschätzbare Wettbewerbsvorteil, den Unternehmen sich nicht leisten können zu ignorieren!"

RF: Ja, absolut richtig – wenn wir über Wettbewerbsfähigkeit sprechen, dann sprechen wir über die Nutzung aller Potenziale. Die Zeit des „Cherry-Pickings“ ist vorbei. Dazu ein Beispiel: Bis 2035 verlassen rund 13 Millionen Menschen den deutschen Arbeitsmarkt – es folgen aber nur rund 6,5 Millionen nach. Wer schließt hier bitte die Lücke? Noch dramatischer wird der Effekt, wenn Unternehmen MA über ATZ-Programme abbauen, gleichzeitig weniger junge nachkommen und diese dann nicht gehalten werden können. Dann hat man sich gleich zweimal ein Ei gelegt..... – mit dem Effekt, dass selbst Unternehmen, die ein gutes Geschäftsmodell haben, in sehr kurzer Zeit in die Knie gehen. Die Abwärtsspirale ist dabei steil, schnell und kurz.

"Wie sind Eure Erfahrungen mit Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt?"

RF: @Michael Hampel; es ist genauso, wie Sie es beschreiben. Und deshalb müssen wir das ändern. Wir als PRO ZWEI können dabei helfen