



Megatrend Silver Society: Warum Fachkräfte 55+ für Unternehmen Gold wert sind

epunkt hat 103 Unternehmensvertreter:innen und Personalverantwortliche gefragt, wie sie zu Age Diversity und der Generation 55+ im Recruiting stehen. Und spannende Antworten zu diesem heiß diskutierten Thema erhalten.





Ich habe noch etwa 48,5 Jahre zu leben. Zumindest prophezeit mir das der [Lebenserwartungsrechner](#) der Statistik Austria. Dass ich in 29 Jahren mit 65 in Pension gehen kann, bezweifle ich. Bleibt zu hoffen, dass mich dann noch jemand will am Arbeitsmarkt. Denn nur weil die Wirtschaft über Fachkräftemangel klagt, bedeutet das noch nicht, dass auch alle Fachkräfte eine Beschäftigung finden: »Gut 15 Prozent der Arbeitnehmer:innen gehen aus der Arbeitslosigkeit in Pension. Hier gibt es also ein ungenutztes Potenzial an Menschen, die augenscheinlich keine Chance mehr erhalten«, sagt ÖGB-Arbeitsmarktexpertin Sylvia Ledwinka in einem [Interview](#).

Wie kann das sein? Keine [Bevölkerungsgruppe](#) wächst so stark wie die Generation 50+. Eigentlich müssten ältere Arbeitnehmer:innen heiß umworben sein – haben sie doch einerseits die Coolness, die jahrzehntelanger Umgang mit unterschiedlichsten Menschen und Herausforderungen ihnen verleiht und auf der anderen Seite wertvolles Know-how in ihrem Fach.

»Man wird erst gar nicht eingeladen. Man bekommt nicht die Chance, seine Dynamik, seinen persönlichen Zugang und seine Kompetenzen und Erfahrungen unter Beweis zu stellen«, sagt Monika H. Die erfahrene Personal- und Karriereberaterin ist 55 und hatte kurz vor Pandemiebeginn ihr Dienstverhältnis aufgelöst, weil sie nochmal Lust auf einen Change hatte. Eine mündliche Zusage gab es bereits. Als die Stelle gestrichen wurde, hagelte es Absagen. Drei Jahre lang. »Ich hatte oft den Eindruck, dass das Geburtsjahr das Ausschlusskriterium war.«

Die Umfrageergebnisse

Schafft Ihr Unternehmen Angebote für die Generation 55+?

Wir wollten's genauer wissen und haben 103 Unternehmensvertreter:innen und Personalverantwortliche gefragt, ob sie im Recruiting offen sind für Kandidat:innen jenseits der 55:

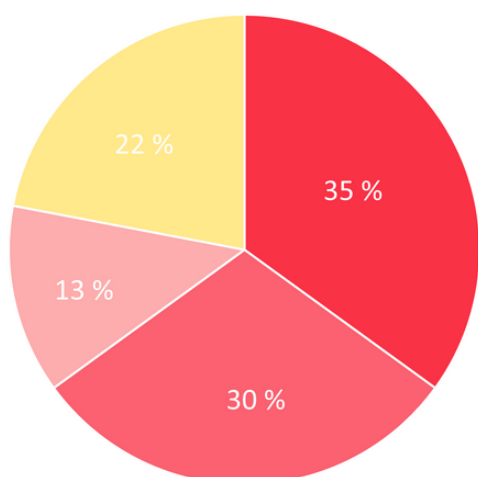
- Nein: 54 %
- Ja: 38 %
- Sonstiges: 8 %

(„Teilweise, Altersteilzeit wird gerne angeboten und auch viel in Anspruch genommen“; „zumindest kommunizieren wir, dass wir uns über 'Silver Ager Bewerbungen' freuen“)





Falls es Vorbehalte gegen das Recruiting von Kandidat:innen 55+ gibt, was sind die Gründe dafür?



■ "Ältere Arbeitnehmer:innen sind zu teuer" ■ "Geringere Flexibilität & Belastbarkeit"
■ "Vermehrte Krankenstandstage" ■ Sonstiges

22 % gaben andere Argumente an:

- Reisetätigkeit 50 % und mehr, weltweit – schaffbar?
- Einschulung zu Verweildauer im Betrieb ist zu gering
- Passt nicht ins Team
- Kündigungsschutz – Arbeitsrechtliche Aspekte
- Lange Einarbeitungszeit bei technisch anspruchsvollen Tätigkeiten > zahlt sich das Invest der Einschulung noch aus?
- Nicht mehr so beeinflussbar

Zu teuer. Zu oft krank.
Zu langsam. Nicht mehr motiviert. Nicht up to date. Nicht mehr lernwillig.

Eines der größten Probleme der „Generation Gold“ auf Jobsuche hat nichts mit ihren Qualifikationen zu tun. Es besteht aus Stereotypen und überholten Vorurteilen – [Unconscious Bias](#) in der Diversity-Dimension Alter, die uns alle einmal betreffen werden. Werfen wir einen (kritischen) Blick auf die Klassiker:

→ **Zu teuer:** Durch die Anerkennung von Vordienstzeiten in Kollektivverträgen ist das Einkommen älterer Mitarbeiter:innen tatsächlich höher als jenes der jüngeren. Dafür steht wertvolles Know-how zur Verfügung (das als externe Beratungsleistung teuer zugekauft werden müsste).

→ **Zu oft krank:** »Die Statistiken der Krankenkassen sprechen da eine deutliche Sprache. Jüngere sind öfter krank. Wahr ist, dass Ältere länger im Krankenstand sind, wenn es sie trifft, die Zahl der Krankenstandstage sind aber plus/minus identisch«, resümiert Martina Schröck, FAB-Geschäftsführerin im Magazin [Businessmonat](#). Dazu komme, dass ältere Arbeitnehmer:innen seltener kleine Kinder versorgen müssen, die Betreuungstage für Kinder würden daher bei ihnen wegfallen.

→ **Weniger leistungsfähig:** Wer nur auf die körperliche Leistungsfähigkeit schaut, hat Recht: Im Altersverlauf nehmen v. a. unsere sensorischen und motorischen Fähigkeiten ab. Auch die [fluide Intelligenz](#) (Informationen schnell verarbeiten, Probleme lösen) lässt bereits ab 35 leicht nach. Aber die kristalline Intelligenz (Wissen, Erfahrungsschatz) nimmt im Verlauf unseres (Berufs-) Lebens zu und kann diesen Abfall kompensieren.



Und der vielleicht wichtigste Punkt: die soziale Leistungsfähigkeit (strategisches Handeln, Selbstbewusstsein, Gelassenheit, Überzeugungskraft, Verantwortung, Empathie, Loyalität) nimmt ebenfalls zu. Zudem gibt es beim Altern eine hohe Streuung: Bei einigen Menschen nimmt die kognitive Leistungsfähigkeit schnell ab, andere bleiben bis ins hohe Alter geistig fit und wollen gefordert werden.

→ **Unkündbar:** Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmende unabhängig seines Alters nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) eine Kündigung bei Gericht anfechten, wenn diese sozialwidrig ist. Ein besonderer Kündigungsschutz wie bei Betriebsratsmitgliedern besteht zwar seit 2017 nicht mehr. Die Kündigung älterer Arbeitnehmer:innen kann sich allerdings als heikle Angelegenheit entpuppen, weil bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit die Betriebszugehörigkeit sowie das höhere Lebensalter bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt „besonders zu berücksichtigen“ sind.

„Traue keinem über 55“ – wollen wir so denken?



Ab wann ist Alter in der Arbeitswelt ein Problem und kein Vorteil mehr?

Alter kann eine sehr relative Maßeinheit sein. Karl Nehammer, 50, gilt als vergleichsweise junger Regierungschef. Auf dem „echten“ Arbeitsmarkt stehen hingegen schon 45-Jährige im Verdacht, für die guten Jobs nicht mehr ausreichend am Puls der Zeit zu sein. Ab 50 wird es immer schwieriger, die HR-Entscheider:innen zu überzeugen. Wollen wir „Alt-Sein“ an einen bestimmten kalendarischen Moment koppeln? »Alt sind nur die Vorurteile«, meint AMS-Vorstand Johannes Kopf.

Förderungen für Unternehmen

Das AMS fördert die Anstellung von Jobsuchenden über 50. Für heuer sind rund 200 Millionen Euro vorgesehen (Förderung der Lohn- und Lohnnebenkosten, Weiterbildungen etc.):

- Eingliederungsbeihilfe
- Qualifizierungsförderung
- Altersteilzeitgeld

Dass die Generation 55+ nicht pauschal bereit ist, in naher Zukunft das Strategiemeeting gegen eine Partie Mau-Mau am Donau-Kreuzfahrtschiff einzutauschen, zeigen Beispiele wie jenes von Monika H.:

»Ich bezeichne mich als sehr fit, habe mich mein Leben lang weitergebildet und in sehr leistungsorientierten Umfeldern gearbeitet. Ich brauche immer intellektuelle Herausforderung. Die habe ich mir halt dann in Form eines Studiums gesucht.«



Geklappt hat es mit der Jobsuche gegen Ende des Studiums dank ihres Netzwerks. »Jetzt bin ich wieder in der Beratung. Da passt Seniorität gut hin. In ein Unternehmen, das sich in der Neuausrichtung befindet, kann ich viele Ideen und die Sicht vom Markt einbringen. Das wird hier geschätzt.« Die beiden Geschäftsführer sind ebenfalls über 55.

» „Es braucht Role Models. Wenn jemand mit Ende 50 noch einen Change innerhalb eines Unternehmens wagt, kann das eine Sogwirkung haben. Eine lernende Kultur ist dafür offen.“

Monika H. (55), Personal- und Karriereberaterin

Absurd & net quad: Wir nehmen Alters- diskriminierung hin.

Dass Menschen überall auf unserem Planeten älter werden als jemals zuvor, ist nicht aufzuhalten. Vorerst ganz ohne Genschere oder Anti Aging-Stammzellentherapie. Die Zahl der „Centenarians“, also jener Menschen, die die 100 knacken, nimmt zu. „Die heute 70-Jährigen sind hinsichtlich ihrer funktionalen Gesundheit etwa auf dem Stand von 60-Jährigen der vorherigen Generation“, sagt [Altersforscherin Ursula Staudinger](#). Sie spricht von einer „Gesellschaft des länger Lebens“ statt von einer „Altenrepublik“ und proklamiert, sinnentleerte und in Routine erstarrte Jobs würden den geistigen Alterungsprozess beschleunigen.

Produktivität gehe nicht in erster Linie mit zunehmendem Alter zurück, sondern mit der Anzahl der Jahre, die jemand die gleiche Arbeit macht.

In ältere Beschäftigte wird weniger investiert, Karrieresprünge scheinen jenseits der 55 aus dem Rahmen zu fallen und bei Weiterbildungen wird gerne gespart. Auch das [Altersteilzeitmodell](#) nimmt das Ausschleichen von Arbeitsverhältnissen in den Blick, statt Anreize zum Verbleib und zur Weiterentwicklung jenseits der 55+ zu ermöglichen. [Altersdiskriminierung scheint am Arbeitsmarkt so stark verbreitet zu sein](#), dass das Phänomen wissenschaftlich gut untersucht ist.

Weniger gefragt ab 40

2019 haben die Ökonomen Magnus Carlsson und Stefan Eriksson 6.000 fiktive Lebensläufe von Bewerber:innen im Alter von 35 bis 70 Jahren an schwedische Unternehmen mit offenen Positionen verschickt. Einziger Unterschied: das Alter. Die Rückrufquote begann ab Anfang 40 zu sinken. Die Benachteiligung von Älteren sei so „substanziell“, sagt Eriksson, dass sie selbst Diskriminierung auf Basis ethnischer Merkmale übertreffe. Laut [Gleichbehandlungsgesetz](#) ist Diskriminierung aufgrund des Alters verboten. So können [Stelleninserate](#) für ältere Bewerber:innen diskriminierend sein, weil nach „jungen, dynamischen Mitarbeitenden“ gesucht wird. Dass sie sich altersdiskriminierend verhalten, ist vielen Unternehmen gar nicht bewusst. Wird das Thema in England bereits mit [coolen Initiativen](#) angegangen, hat Age Diversity es hierzulande noch kaum in die Unternehmensrealität geschafft.



100-jährige Tätowiererinnen, 70-jährige Models & Reverse Mentoring.

Ein extremer Fall beruflicher Hingabe ist sicher Apo Whang-Od aus den Philippinen: Die Tätowiererin blickt auf eine 90-jährige Karriere zurück und ist aktuell die älteste Frau auf dem Cover der Modezeitschrift Vogue. Sie steht für die tausendjährige Handwerkskunst „Batok“ und denkt mit ihren 106 Jahren nicht ans Aufhören.



Apo Whang-Od, Tätowiererin und mit 106 Jahren die älteste Frau auf dem Cover der Vogue, denkt noch nicht ans Aufhören.

»Du nimmst mir die Angst vor dem Älterwerden«, schreibt eine Frau unter ein Instagram Posting von Lyn Slater. Die 69-jährige New Yorkerin war jahrzehntelang Sozialarbeiterin, bis sie begann, sich auf ihrem Blog und auf Instagram in Pose zu werfen, über ihr Lebensgefühl zu schreiben – und unbeabsichtigt zur Influencerin zu werden. Heute ist sie das Werbegesicht für Marken wie Valentino und Mango.



Wenngleich nicht jede:r Model oder Tätowierer:in sein möchte, zeigen diese Beispiele, wie gut Erfahrung und Moderne ineinandergreifen können. Ein unternehmensinterner Ansatz dazu kann Reverse Mentoring (Hänschen lernt mit Hans) sein.

» Learn, earn, return — these are the three phases of life. The first third should be devoted to education, the second third to building a career and making a living, and the last third to giving back to others — returning something in gratitude. Each state seems to be a preparation for the next one.

— Jack Balousek



Megatrend Silver Society: Österreich hat Mega-Nachholbedarf

Laut [Zukunftsinstitut](#) wird eine neue, positive Deutung von „Alter“ zentral werden, die auch einen großen Shift im Wirtschaftssystem vorantreibt: **vom Wachstum zu Weisheit.**

Zukunftsfähige Unternehmen setzen auf Diversity – und damit auch auf altersgemischte Teams und Führungsstrukturen.

Statt sich im Kampf um junge Talente zu verausgaben, gilt es, kluge Köpfe in den Reihen der Älteren zu fördern, weiter zu qualifizieren und durch innovative Beschäftigungsmodelle langfristig im Unternehmen zu halten.

Als Recruitingunternehmen können wir die Herausforderungen für Bewerber:innen 55+ bestätigen. Die Generation Gold kommt vielfach nicht im Wunschprofil der Unternehmen vor: **Nur 2,7 % unserer Besetzungen im Jahr 2022 waren Personen dieser Altersklasse.** Erst durch Nachhaken, in sehr engen Kandidatenmärkten oder bei der Notwendigkeit eines speziellen Know-hows werden diese Kandidat:innen zu Gesprächen eingeladen.



Ehrliche Insights von [Andrea Bertl](#), Managing Director bei epunkt:

»Wir sind als Berater:innen unserer Kundinnen und Kunden sehr um Aufklärung bedacht. Es ist unser Bestreben, auch älteren Kandidat:innen gute Chancen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Selbstkritisch müssen wir feststellen, dass wir zwar viele langjährige Mitarbeiter:innen im Unternehmen haben, erst unlängst auch eine ganz liebe Kollegin in die Pension verabschiedet haben, aber auch bei uns Neueinsteiger:innen überwiegend deutlich unter 55+ sind. Wir glauben fest an das Potenzial von Age Diversity und werden uns verstärkt um Generationenvielfalt bei epunkt bemühen.«





Dass es beim demografischen Megatrend "Silver Society" noch Luft nach oben gibt, findet auch ein Gutteil unserer Befragten:

Was die Befragten zur Generation 55+ am Arbeitsmarkt sagen:

→ »Grundsätzlich wäre es schon gut, wenn Mitarbeiter bis 65 gehalten werden könnten, aber das Pensionssystem ist noch zu attraktiv für Pension ab 62. Zu viele denken schon zw. 55 und 60 an den Weg in die Pension und nicht an die volle Leistung im Unternehmen.«

→ »Bei uns (Rauchfangkehrer) gehen die Mitarbeiter:innen i.d.R. nach der Hacklerregelung früher in Pension, weil unser Beruf ab ca. 55 Jahren gar nicht mehr in der Form ausgeübt werden kann, wie er mit 30 oder 40 noch ausgeübt werden kann. Ich selbst merke mit nunmehr 50 Jahren, dass ich "draußen" bei weitem nicht mehr so leistungsfähig bin wie die jüngere Generation. Das Arbeiten in Wind & Wetter, auf Dächern und in engen Kellern zollt Tribut. Ich selbst kann noch Jahre im Büro sinnvoll tätig sein und meine Außendiensttätigkeit auf wenige Tage in der Woche beschränken, diese Option besteht für die/den 'normalen' Facharbeiter:in allerdings nicht.«

→ »Das Wesentliche ist Kosten versus Nutzen. Da kommunizieren erfahrene Vertriebsleute und Führungskräfte gut. Andere Bewerber werden unter Wert geschlagen. Ein erfahrener Mitarbeiter, der nur 4 Jahre im Unternehmen bleibt, ist mindestens gleich viel wert oder noch wertvoller als ein junger Mitarbeiter, der auch nach 4 Jahren wechselt, um z. B. den nächsten Karriereschritt zu machen.«

→ »Die Recruiting Teams müssen besser geschult werden. Eine Chance für ältere Arbeitnehmer:innen muss gewährleistet werden, notfalls mit Gesetz zur Anstellungspflicht eines Anteils X!«

→ »Der Trend geht hin Richtung ältere Arbeitnehmer, das höre ich immer wieder von Personalerkollegen, die im Recruiting tätig sind. Zitat: 'Lieber etwas teurer, dafür aber verlässlich und loyal.'«





→ »In Österreich sind leider die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht geschaffen, die Gefahr einer Klage wegen Sozialwidrigkeit im Falle einer Kündigung ist groß, vor allem, wenn auf Wiedereinstellung geklagt wird. Hier muss zuerst am System gearbeitet werden.«

→ »Als Kleinunternehmen können wir es uns nicht leisten, Arbeitnehmer:innen älter als 50 (!) einzustellen, da diese erst nach etwa 5 Jahren tatsächlich im wirtschaftlichen Sinne als produktiv einzustufen sind.«

→ »Die Regierung ist dringend gefordert, den Pensionsantritt von High Potentials 55+ nach oben zu motivieren und die Übergabezeiträume an nachfolgende Mitarbeiter:innen steuerlich für alle Beteiligten zu begünstigen. Sonst gehen uns die Menschen aus, zudem auch die "jungen Hasen" zwar schnell laufen können, nicht aber "die Abkürzungen" kennen.«



Gut gemischt ist halb gewonnen: 5 Benefits altersgemischter Teams

Arbeitgeber-Coach [Simon Schnetzer](#) führt seit vielen Jahren Generationenstudien durch, um herauszufinden, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Sichtweisen von Mitarbeitenden unterschiedlicher Generationen bestehen. Unternehmen mit einer breit gefächerten Altersstruktur haben zahlreiche Vorteile, von denen Unternehmen profitieren:

- 1) Je diverser die Belegschaft, desto breiter das Erfahrungsspektrum und umso höher die **Produktivität** der Teams: Ältere sind Profis für Strukturen und Prozesse, Jüngere bringen neue Ansätze aus Schule und Uni mit. Unterschiedliche Erfahrungen verbessern v. a. bei komplexen Projekten die Arbeitsleistung im Team.
- 2) Gegenseitige Kompetenzerweiterung und **Know-how-Transfer** an konkreten Arbeitsaufgaben: Mit Generationenvielfalt kann Wissensmanagement effektiv betrieben werden. So entstehen wertvolle generationsübergreifende Mentoring-Beziehungen.
- 3) Ältere Mitarbeitende verfügen durch ihre Erfahrung oft über weitreichende Netzwerke und eine hohe **emotionale Intelligenz**.



4) Eine hohe Fluktuation schadet Firmen finanziell wie auch moralisch. Studien beweisen, dass altersgemischte Teams dafür sorgen, dass generationenübergreifend die **Loyalität gegenüber dem Unternehmen** ebenso wie die Bereitschaft, lange dort zu bleiben, signifikant steigt.

5) Die **Persona** im eigenen Haus: Die Generation 55+ besitzt in Österreich die größte Kaufkraft aller Altersgruppen. Dieses Alterssegment im eigenen Team abzubilden, kann sehr hilfreich dabei sein, diese Zielgruppe zu erreichen.

Go for Gold: So gewinnen Sie erfahrene Mitarbeiter:innen für sich

[Haufe.de](#) hat 3.000 Beschäftigte zwischen 50 und 65 Jahren befragt, wie sie ihre Rolle am Arbeitsmarkt sehen. Das bemerkenswerte Ergebnis: 40 Prozent können sich einen Jobwechsel in den nächsten zwei Jahren vorstellen, stehen dem Recruiting-Markt also zur Verfügung.

→ Die Studie zeigt auch: **Gefragt ist [Employer Branding 50+!](#)** Während die **Gen Z** auf allen Kanälen umgarnt wird, scheint die Gen 55+ meist vergessen zu werden. Wer erfahrene Menschen konkret in ihren Bedürfnissen abholt, gewinnt eine Zielgruppe für sich, die alles mitbringt, was das Arbeitgeberherz begehrt. Dazu müssen sie auch gezielt in die **[Recruitingstrategie](#)** einbezogen werden.

→ **Learn about [Active Aging](#)**. Das heißt, Mitarbeiter:innen aktiv unterstützen, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Z. B. durch **[alternsgerechte Adaptierungen](#)** von Arbeitsplätzen, Flexibilisierung von Tätigkeiten & Arbeitszeit, (Reverse) Mentoring-Projekte, Jobrotation etc.

→ **Seminare und Weiterbildung** zur Motivation älterer Mitarbeiter anbieten.

→ Wer fragt, gewinnt: Richtig gute **[Mitarbeiter-Benefits](#)** sind solche, die zum Lebensstil der Mitarbeiter:innen passen und Mehrwert bieten. Fragen Sie Ihre Zielgruppe ruhig, was sie sich wünscht!

Best Practice

Otto

Das deutsche Versandunternehmen setzt auf Age Diversity und gründete 2018 #experienced, ein Cross Generation-Netzwerk. Altersgemischte Teams, Workshops für Führungskräfte, Angebote für lebenslanges Lernen, flexible Arbeitsmodelle und ein umfangreiches Gesundheitsmanagement sollen Late Careers ermöglichen und helfen, altersbezogene Vorurteile abzubauen.

Weitere Einblicke inkl. Diversity Report gibt es hier.





»Es fängt an der Quelle an: Wir brauchen erfahrene Menschen im Recruiting.«

Das Interview mit Personal- und Karriereberaterin Monika H. (55) in voller Länge:



Als erfahrene Managerin gehören Sie zu den gefragtesten Fachkräften. Wie hatten Sie sich den letzten Jobwechsel vorgestellt und wie sah Ihre Erfahrung tatsächlich aus?

M. H.: Im Jänner 2020 habe ich mein Dienstverhältnis aufgelöst, weil ich nochmal einen Change machen wollte. Damals war die Welt noch in Ordnung, ich hatte schon eine mündliche Zusage. Dann war vieles on hold, es gab kaum ausgeschriebene Stellen, die Unsicherheit war groß. Dann kamen zwei Faktoren zusammen: mein Alter und die pandemiebedingte lange Arbeitslosigkeit. Angerufen wurde ich meist dann, wenn die Kandidaten-Auswahl entweder der Eigentümer der Firma gemacht hat oder wenn's der HR-Manager selbst gemacht hat. Überhaupt nicht funktioniert hat es, wenn es der Nachwuchs im Konzern gemacht hat. Da gibt es jede Menge Vorbehalte. Ich bezeichne mich als sehr fit, habe mich mein Leben lang weitergebildet und in sehr leistungsorientierten Umfeldern gearbeitet. Ich hatte oft den Eindruck, dass das Geburtsjahr das Ausschlusskriterium war.

Können Sie einschätzen, wie viele Bewerbungen ohne Einladung geblieben sind?

M. H.: Man wird erst gar nicht eingeladen. Man bekommt nicht die Chance, seine Dynamik und seinen Zugang und seine Kompetenzen und Erfahrungen unter Beweis zu stellen.

Wie hat es schlussendlich geklappt? Und wie geht es Ihnen im aktuellen Job?

M. H.: Ausschreibung plus Netzwerk. Ich brauche immer intellektuelle Herausforderung. Die habe ich mir dann in Form eines Studiums gesucht. Gegen Ende meines Studiums habe ich mich auf eine Stelle beworben. Dabei hat mein Netzwerk gegriffen und unglaublich unterstützt. Jetzt bin ich wieder in der Beratung. Da passt Seniorität gut hin (lacht). In ein Unternehmen, das sich in der Neuausrichtung befindet, kann ich viele Ideen und die Sicht vom Markt einbringen. Das wird geschätzt. Hier ist es allerdings so, dass die beiden Geschäftsführer auch über 55 sind. Ich finde, wenn man sich alle zehn Jahre neu orientiert, zeigt man in der Karriere auch den Mut, sich neu zu positionieren.

Können Sie sich vorstellen, über das Regelpensionsantrittsalter hinaus zu arbeiten?

M. H.: Das kann ich mir schon vorstellen. Aber wenn man in den Medien hört, dass sich die Arbeitszeit verlängert und wir alle bis 67 arbeiten, dann frage ich mich, wie das gehen soll, wenn man in Konzernen teilweise die Leute bis 50 abbaut. Weil dann werden sie ja krank. Es gibt zudem die Mär, dass man über 50 nicht mehr kündbar ist.



Warum ist das Recruiting von Personen 55+ Ihrer Meinung nach eine Chance für Unternehmen?

M. H.: Ältere Mitarbeiter:innen können Ruhe reinbringen. Ich säge beispielsweise an keinem Stuhl. Ich habe alles erreicht und möchte jetzt einen guten Job machen. Ich muss nicht unbedingt noch Geschäftsführerin werden. Ich weiß nicht, ob es da Vorbehalte gibt.

Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Unternehmen offener werden für Mitarbeiter:innen 55+?

M. H.: Es fängt an der Quelle an: ich brauche erfahrene Menschen im Recruiting, die CVs wirklich verstehen und die Kompetenzen dahinter erkennen. Es braucht echtes Leadership, um erfahrene, standhafte und kompetente Mitarbeiter zu sich ins Team zu holen. In den Unternehmen braucht es einen offenen Umgang. Und auch Role Models. Wenn jemand mit Ende 50 noch einen Change innerhalb eines Unternehmens wagt, kann das eine Sogwirkung haben. Wenn das eine lernende Kultur ist, dann ist man dafür offen.



»Ich war auch bereit, gehaltstechnisch zurückzusteigen.«

Petra-Eva Grüneis (61), Marketing- und Sales Managerin über ihre Erfahrungen bei der Jobsuche



Frau Grüneis, Sie hatten in Ihrer Laufbahn mehrmals Leitungsfunktionen inne, sogar bis auf Geschäftsleitungsebene. Ausgehend von Ihrem Lebenslauf dürften Sie eigentlich keinerlei Hindernisse bei der Jobsuche zu befürchten haben.

P. G.: Die letzten beiden Jobwechsel waren nicht geplant – ich hatte in beiden Firmen klar deklariert, dass es mein Ziel und Wille ist, bis 65 zu arbeiten. Aber manchmal kommt es anders. Was ich nicht erwartet hatte, ist, mit 60 zu keinen Gesprächen mehr eingeladen zu werden. Das war überraschend, verletzend und ich denke darüber nach. Meine Qualifikation ist nicht geringer als mit 50. Ich war auch bereit, gehaltstechnisch zurückzusteigen.

Können Sie einschätzen, wie viele Bewerbungen ohne Einladung geblieben sind?

P. G.: Von gut 30 Bewerbungen in den letzten Monaten bekam ich 2 Einladungen zu einem ersten Online-Termin und eine Einladung zu einer 2. Runde.



Wie geht es Ihnen heute mit der Suche?

P. G.: Ich habe mich jetzt für die Selbständigkeit entschieden. Mit Juni werde ich the.peg – Unternehmensberatung starten. Erste Kunden freuen sich schon.

Welche Chancen stecken im Recruiting von Personen 55+ Ihrer Meinung nach?

P. G.: Aus meiner Erfahrung gibt es grob zwei Gruppen: Menschen, die eine Strichliste machen und das Datum des Antritts zur Pension schon lange vorher wissen – das ist zu respektieren. Und Menschen, die sich bei Erreichen des Regelpensionsalters nicht pensionsreif fühlen, die gerne arbeiten und nicht davon träumen, ausschließlich diversen Freizeitaktivitäten nachzugehen. Diese Menschen sind mit ihrer Erfahrung, aber auch einem gewissen Ehrgeiz und Neugierde zu lernen, eine Bereicherung – so Firmen es zulassen möchten.

Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Unternehmen offener werden für Mitarbeiter:innen 55+?

P. G.: Einerseits, sich mit älteren Menschen im gleichen Ausmaß auseinandersetzen, wie das mit Einsteiger:innen gemacht wird. Schulung für Führungskräfte. Gut vorstellbar, dass eine 30-jährige Führungskraft, die mich persönlich nicht kennt, Angst/Respekt vor der Aufgabe hat. Ich würde mich auch stark für generationenübergreifendes Führen als Pflichtfach auf allen Unis und im Firmenumfeld aussprechen. Besonders schön wäre eine Steuererleichterung für die Firmen, die diesen Weg konsequent gehen – nicht nur Diversity in die Anzeige schreiben, sondern überlegen, was es in letzter Konsequenz bedeutet.

Können Sie sich vorstellen, über das Regelpensionsantrittsalter hinaus zu arbeiten?

P. G.: Ich werde jedenfalls bis 65 arbeiten, dann entscheide ich, ob ich die 70 auch noch machen möchte. Wenn ja, Vollzeit oder etwas weniger. Beruf kommt von Berufung – es muss Spaß machen.



Weitere Premiuminhalte und exklusives Recruiting-Wissen gibt's [hier](#).