

Quelle: Tages-Anzeiger

Stellensuche ü50 – Beleg für Altersdiskriminierung gibt es nicht

Firmen beklagen sich über Fachkräftemangel. Gleichzeitig haben ältere Arbeitnehmende Mühe, einen Job zu finden – so wie Muriel C. Degen.

Text: Barbara Stähler

«Ich kann es nicht mehr hören, wenn sich Leute beklagen, dass sie am Montag wieder arbeiten müssen», sagt Muriel C. Degen im Gespräch mit dieser Redaktion. Denn die 51-Jährige, die seit über einem Jahr auf Stellensuche ist, würde gern den Platz tauschen und «endlich wieder arbeiten».

Unzählige Absagen hat die Marketing- und Kommunikationsexpertin erhalten – die meisten waren Standardabsagen: «Sehr geehrte Frau Degen. Vielen Dank für Ihre Bewerbung. Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir einen geeigneteren Kandidaten gefunden haben.»

Arbeitslos wurde Degen wegen einer Umstrukturierung. Damals war sie in der Logistikbranche beschäftigt. «Die Kündigung gab mir die Gelegenheit, mich wieder im Gesundheitsbereich zu bewerben.» Damals sei sie noch guter Dinge gewesen. «Aber wenn ich gewusst hätte, was auf mich zukommt ...»

Denn einfach ist diese Situation für sie nicht. «Natürlich gibt es Momente, in denen man am liebsten schreien oder heulen würde.» Trotz beinahe 200 Bewerbungen kann die Baslerin die Intervieweinladungen an zwei Händen abzählen. «Das ist eine lausige Quote», sagt Degen traurig.

Konferenz zu Fachkräftemangel

Irgendwie passen Degens Erfahrungen nicht zusammen mit dem Fachkräftemangel, der aktuell in aller Munde ist. Am Mittwoch erst führte das Wirtschaftsdepartement Basel-Stadt eine Konferenz zu diesem Thema durch. Schweizweit waren im Juli 36'674 offene Stellen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV) gemeldet, wie das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mitteilte.

An der Konferenz war daher viel die Rede davon, wie Unternehmen Mitarbeitende halten und was sie für Wiedereinsteigerinnen machen können. Auch über Weiterbildung wurde intensiv diskutiert. Ältere Arbeitnehmende hingegen waren nur ganz am Rande ein Thema.

Denn laut Statistik gibt es keinen «Beweis» dafür, dass ältere Arbeitnehmende auf dem Stellenmarkt benachteiligt sind. So lag gemäss Seco im Juli die Arbeitslosenquote der 50- bis 64-Jährigen bei 2,1 Prozent und ist damit in etwa gleich hoch wie jene der 15- bis 24-Jährigen, die bei 2,2 liegt.

Potenzial für Unternehmen

Auch George Sheldon, emeritierter Professor und aktuell Leiter der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel, sagte im Gespräch, es gebe keinen wissenschaftlichen Beleg dafür, dass ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich

diskriminiert würden. Bedenken müsse man hier auch, dass sich die Profile der Stellensuchenden nicht unbedingt mit den offenen Stellen deckten.

Wirtschaftsdirektor Kaspar Sutter sagte jedoch am Rande der Konferenz, es sei bekannt, dass ältere Arbeitslose länger brauchten, um wieder eine Stelle zu finden. Diese Menschen hätten viel Erfahrung. «Hier gibt es Potenzial für Unternehmen, das diese noch zu wenig im Fokus haben.» Man sei deswegen mit den Firmen im Gespräch.

Für Degen selbst sind jedoch die ganzen Statistiken, Zahlen und Prognosen wenig tröstlich.

Alter als Hindernis

Den Hauptgrund für die vielen Absagen sieht Degen in ihrem Alter. «Das ist nur eine Zahl auf dem Papier.» Doch noch immer herrschten Stereotype vor, Arbeitnehmende über 50 seien «zu teuer» oder «zu alt». «Aber schauen Sie mich an: Ich bin gesund, motiviert, flexibel und interessiert an Neuem», sagt die gebürtige Baslerin, die gerade eine Weiterbildung im Bereich der künstlichen Intelligenz absolviert.

Die Marketing- und Kommunikationsexpertin ist daher dazu übergegangen, ihr Alter in den Bewerbungen wegzulassen. Zudem überlegte sie sich schon, einige der vielen Weiterbildungen, die sie gemacht hat, wegzulassen, «einfach, damit die Firmen nicht das Gefühl haben, ich sei deswegen zu teuer».

Tricks vom Ü-50-Coach

Ironie der Geschichte: Degen, die ihren Lebenslauf schon x-mal überarbeitet und ihr Motivationsschreiben immer an die Firmen angepasst hat, hat drei Bekannten bei ihren Bewerbungen geholfen. «Alle drei haben innerhalb kurzer Zeit eine Stelle bekommen.» Sie freue sich sehr darüber, «aber ich hätte auch gern ein bisschen Glück».

Selber Unterstützung und Inputs erhält die 51-Jährige von ihrem Ü-50-Coach, der sie neben den RAV-Mitarbeitenden betreut. Bei diesem Coach handelt es sich um ein Pilotprojekt des Bundes, das von 2021 bis 2025 läuft. Ziel des Projekts ist es, «die berufliche Wiedereingliederung von stellensuchenden 50 plus» zu fördern, wie der Bund auf seiner Website schreibt.

«Der Coach hat mir gesagt, ich solle mein Netzwerk aktivieren.» So habe sie alle in ihrem Handy gespeicherten Kontakte über ihre Stellensuche informiert. Um ihre Chancen auf eine Stelle zu verbessern, hat ihr der Coach ausserdem geraten, die Personalabteilungen, wenn möglich, zu umgehen und direkt mit einer verantwortlichen Person zu reden.

Trotz allem, was sie erlebt hat, will sich Degen nicht entmutigen lassen. «Ich glaube fest daran, dass es irgendwo eine Firma gibt, die meine Kompetenzen zu schätzen weiss.»

Online publiziert am 23. August 2024:

<https://www.tagesanzeiger.ch/ue50-und-auf-stellensuche-200-bewerbungen-und-keine-zusage-568152572878>

September 2024