

Was machen wir mit den 50++ Bewerbern?

Uns erreichen regelmäßig Initiativbewerbungen von Kandidaten (m/w/d), die über 50 Jahre alt sind: qualifiziert, erfahren, erfolgreich.



Warum haben diese kaum eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch, geschweige denn auf eine neue Einstellung?

Die Gründe dafür werden nicht öffentlich gemacht. Glaubt man, dass sie häufiger krank werden, dass sie sich nicht integrieren können? Was wird ihnen eigentlich unterstellt? Wir wissen es nicht wirklich.

Eines sollte aber im Blick bleiben, wenn man darüber nachdenkt, ob ein Über-50-Jähriger, weil er fachlich passt, eingestellt werden könnte: es wird ganz sicher die letzte Stelle im Berufsleben sein.

Die Über-50-Jährigen gehören der Generation der BabyBoomer (geb. bis 1964) und der Generation X (geb. 1964 bis 1975) an. Eine eigene, interne Studie von uns vorliegenden Lebensläufen aus den letzten Jahren (siehe ausführlich bei uns auf der Homepage) hat bei der Berechnung der Verweildauer von Bewerbern aller Altersgruppen/Generations (auch Generation Y, geb 1980 bis 1993) in den ersten drei Stationen ihres Werdeganges unterschiedliche Längen ergeben.

Die Verweildauer der **BabyBoomer** ist im Durchschnitt in den ersten drei Stationen nahezu gleich lang und schwankt wenig. Die Verweildauer der Folgegenerationen (X und Y) nimmt pro Station ab: bei der **Generation X** ist die Verweildauer pro Stelle schon geringer und sinkt mit der Zahl der Jahre pro Stelle. Bei der **Generation Y** ist die Verweildauer vergleichsweise am kürzesten. Sie ist nur fast halb so lang wie bei den BabyBoomern.

Verweildauer der Generationen in den ersten 3 Stellen (Mittelwerte)

	Stelle	1	2	3
BabyBoomer		6,3	5,5	6,1 Jahre (hohe Standardabweichung)
Generation X		5,0	4,5	4,3 Jahre
Generation Y		3,0	2,9	2,3 Jahre (geringe Standardabweichung)

Das ist kein Beweis dafür, dass die Über-50-Jährigen in ihrer letzten Stelle die letzten Jahre bis zum Rentenalter mit 67 dauerhaft verbleiben, also den Unternehmen fachlich und persönlich nutzen können. Aber es lässt zumindest die Vermutung zu, dass es eine Kontinuität geben könnte, die sich Unternehmen wünschen.

Dr. Heidemarie Krüger, Januar 2022