AKTUELLE NACHRICHTEN Deutschland NACHRICHTEN AG

02. Mai 2025

Altersdiskriminierung im Job: Warum die 50+ Generation resigniert!

Euskirchen diskutiert die Herausforderungen für ältere Arbeitnehmer: Resignation, Altersdiskriminierung und neue Perspektiven im Job.

Am 2. Mai 2025 zeigt der Gallup Engagement Index, dass 78% der Arbeitnehmenden in Deutschland nur das Nötigste im Job machen, was auf eine tiefgreifende Resignation unter den Beschäftigten hinweist. Besonders auffällig ist dieser Trend bei älteren Arbeitnehmern, wie Sabine Votteler, eine erfahrene Coachin für Menschen über 50, berichtet. Sie beobachtet, dass viele dieser Arbeitnehmer innerlich müde sind und ihre Arbeit als zunehmend sinnlos empfinden. Diese Gefühl der Entfremdung vom Arbeitgeber wird durch Kostendruck und Unternehmensrestrukturierungen verstärkt.

Votteler hebt hervor, dass viele ältere Beschäftigte besorgt sind, im Alter von über 50 Jahren keinen angemessenen Job mehr

finden zu können. Diese Ängste führen dazu, dass zahlreiche Arbeitnehmer in ihrer aktuellen Position verbleiben, aus Angst vor Statusverlust und finanziellen Einbußen. Ihrer Ansicht nach ist es entscheidend, sich dieser akkumulierten Negativität bewusst zu werden und aktiv Veränderungen herbeizuführen. Sie empfiehlt, sich zunächst mit den eigenen Bedürfnissen auseinanderzusetzen und neue Möglichkeiten auszuprobieren.

Handlungsansätze für Veränderung

Votteler rät zu kleinen, schrittweisen Veränderungen. Die Erprobung neuer Perspektiven, sei es durch Gespräche, Fortbildungen oder Ehrenämter, kann helfen, Ängste abzubauen und neue berufliche Chancen zu entdecken. Ein Stellenwechsel sei dabei oft nicht zwingend notwendig; interne Gespräche oder ein Wechsel der Rolle innerhalb des Unternehmens könnten ebenso produktive Ansätze sein. Votteler bringt ihre über 20-jährige Erfahrung als Führungskraft und ihre Tätigkeit als Coachin für berufliche Neuorientierung ein, um den Ratsuchenden effektive Wege aufzuzeigen.

Der Gallup Engagement Index, der seit 2001 jährlich erstellt wird, beruht auf einer umfassenden Untersuchung, die zwischen dem 18. November und 20. Dezember 2024 organisiert wurde. Insgesamt wurden 1.700 zufällig ausgewählte Beschäftigte ab 18 Jahren telefonisch befragt. Die Erhebung nutzt ein Dual Frame, das sowohl Festnetz- als auch Mobilfunkstichproben umfasst. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland und bieten wichtige Einblicke in die emotionale Bindung, das Engagement sowie die Motivation der Mitarbeitenden.

Altersdiskriminierung als Herausforderung

Ein erheblicher Faktor, der zu den negativen Arbeitseindrücken beiträgt, ist die Altersdiskriminierung. Laut einer Studie haben mehr als ein Viertel der berufstätigen Personen über 50 in Deutschland Altersdiskriminierung erfahren, hauptsächlich durch Vorgesetzte. Die negativen Auswirkungen dieser Diskriminierung

äußern sich in Vorurteilen, die sowohl ältere als auch jüngere Arbeitnehmer betreffen können. Eine Untersuchung von Appinio im Auftrag von XING zeigt, dass 34 % der 50- bis 67-Jährigen von solchen Diskriminierungserfahrungen berichteten, wobei 18 % sogar eine sehr große Diskriminierung empfanden.

Praktische Belege für diese Diskriminierung sind vielfältig. 42 % der Befragten erhielten Aufgaben, die unter ihrem Qualifikationsniveau lagen, während 41 % von eingeschränkten Aufgabenbereichen berichteten. Zudem wurden 31 % innerhalb des Unternehmens bei Fort- oder Weiterbildungsangeboten übergangen. Für viele Beschäftigte ist die Führungskraft der häufigste Ursprung von Diskriminierungserfahrungen. 57 % der Betroffenen gaben an, dass diese Diskriminierung von Führungskräften ausging, während 54 % untätig blieben und keine Maßnahmen ergriffen.

Trotz dieser Herausforderungen betont Enzo Weber vom IAB, dass die Marktbedingungen für ältere Beschäftigte positiv sind, da der Fachkräftemangel in vielen Branchen weiterhin besteht. Arbeitgeber könnten Gefahr laufen, erfahrene und wertvolle Mitarbeiter zu verlieren, die eine ausgeprägte Fachkompetenz und Berufserfahrung mitbringen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Situation für die über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt komplex ist und dass sowohl die individuelle Einstellung als auch strukturelle Veränderungen im Unternehmen notwendig sind, um die Motivation und das Engagement in dieser Altersgruppe zu fördern.

Details	
Quellen	• **www.radioeuskirchen.de** • **www.gallup.com**

Besuchen Sie uns auf: aktuelle-nachrichten.net