

Aussortiert statt begehrt

Fachkräfte Transport- und Logistikfirmen profitieren von der Erfahrung älterer Mitarbeiter. Trotzdem haben Leute über 50 Schwierigkeiten bei der Stellensuche.

ANDREAS OBERMEYER

Hand aufs Herz - wann haben Sie das letzte Mal eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eingestellt, die oder der bereits über 50 Jahre alt war? Schauen Sie sich einmal die Altersangaben in der Rubrik Personalien in Logistikfachzeitschriften an. Ist ein Aufsteiger dabei, der die 50-Jahre-Grenze bereits überschritten hat? Eher selten. Dabei ist die Generation 50 plus die Babyboomer-Generation. 1964 wurden so viele Menschen wie nie zuvor und danach in der Schweiz geboren.

Tendenziell ist der Altersdurchschnitt in der Spedition höher als in vielen anderen Branchen, da zahlreiche Mitarbeiter nach einer Weiterbildung in die Industrie abwandern, wo sie einen höheren Lohn erwarten können. Trotzdem sind Kader-Neurekrutierungen in der 50 plus-Generation eher die Ausnahme als die Regel. Allerdings gibt es keine exakten Zahlen, weder über die Altersstruktur in der Schweizer Speditionswelt noch über den Anteil von Logistikern bei den Arbeitslosen in der Altersgruppe 50 plus.

Ungenutztes Potenzial

Verliert eine Fachkraft mit 50 in der Transport- und Logistikbranche ihren Job, weil dieser wegrationalisiert oder ins Ausland verlagert wird oder weil das Unternehmen aus Kostengründen Personal abbaut, hat sie es ungemein schwer bei der Stellensuche. Zwar lesen wir immer wieder: «Die Wirtschaft braucht die erfahrene Generation 50 plus» oder «Beim zunehmendem Fachkräftemangel ist unsere Wirtschaft je länger, je mehr auf die Generation 50 plus angewiesen.» Doch die Praxis sieht anders aus.

Viele Unternehmen sortieren eingehende Stellenbewerbungen in zwei Stapel. In dem einen liegen die Dossiers der

jüngeren Bewerber, im zweiten jene Unterlagen der Generation 50 plus. Diese Dossiers werden allenfalls dann angeschaut, wenn sich im ersten Stapel keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber finden.

Selbst mittelständische Firmen, bei denen der Inhaber bereits über 50 Jahre alt ist, suchen heute nur junge Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen. Bei Nachfrage rechtfertigt der Firmenchef sich mit dem Hinweis, dass er den Altersdurchschnitt im Unternehmen senken muss, um zukunftsfähig zu bleiben.

Dabei zeigen zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen, dass ältere Arbeitnehmer weder häufiger krank noch weniger produktiv und auch nicht schlechter motiviert sind als jüngere. Die Zuverlässigkeit der älteren Beschäftigten ist unter dem Strich sogar höher als die der jungen. Die Menschen der Generation 50 plus sind loyal und erfahren und verfügen über eine hohe Sozialkompetenz.

Wer mit Anfang 50 eine neue Stelle antritt, hat noch mindestens 10 bis 15 Jahre Arbeitszeit vor sich. In dieser Periode wird er kaum noch den Arbeitsplatz wechseln. Eine 30- oder 40-jährige Arbeitskraft wird dagegen spätestens nach fünf Jahren nach Aufstiegschancen ausserhalb des Unternehmens Ausschau halten, falls sich keine für sie passenden Lösungen im eigenen Betrieb bieten.

Eine grosse Herausforderung bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen der Generation 50 plus in der Transport- und Logistikbranche sind häufig fehlende Qualifikationen. Während vor 30 Jahren die meisten Spediteure nach den Pflichtschuljahren eine Lehre absolvierten und dann ihre Berufslaufbahn starteten, werden heute Lehre, ein Bachelor-Abschluss und für höhere Kaderstellen sogar ein Master verlangt. Wer arbeitslos wird und nur 30 Jahre Berufserfahrung, aber keinen Hochschulabschluss vorzuweisen hat, ist

heute kaum zu vermitteln. Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) unterstützen daher Weiterbildungsmaßnahmen und Hochschulen wie die Universität St. Gallen bieten Coachings für Senior Manager an.

Als grösste Hürde bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer werden immer wieder die mit zunehmendem Alter steigenden Beiträge in der Altersvorsorge, der zweiten Säule, genannt. Allerdings sollten hier fairerweise die Kosten einer stärkeren Mitarbeiterfluktuation bei jüngeren Bewerbern dagegengerechnet werden. Ausserdem zeigt sich die Generation 50 plus in Lohnfragen eher zu Kompromissen bereit als die Generation X oder Y. Aber sie kann dies nicht einmal im Bewerbungsgespräch darlegen, da sie zu diesem gar nicht eingeladen wird. Wird Lohnflexibilität bereits im Bewerbungsschreiben erwähnt, bleibt dieses häufig ungelesen oder ein solcher Vermerk wird als mangelndes Selbstvertrauen abgewertet.

Zum Wohle des Unternehmens

Seit die Unternehmensberatungsfirma McKinsey 1997 erstmals von einem «war for talents» gesprochen hat, ist die Metapher ein beliebtes Thema der Medien und auf Konferenzen und Kongressen. Auch in der Speditionenbranche fällt es Unternehmen zunehmend schwer, geeignete Kandidaten für freie Stellen zu finden - und dies nicht nur in spezifischen Berufsfeldern wie beispielsweise bei Lastwagenfahren und Verkäufern.

Ich möchte Ihnen daher zurufen: Geben Sie der Generation 50 plus bei Bewerbungen eine Chance. Sie verhalten sich damit nicht «sozial», sondern ganz im Gegenteil, Sie tun etwas zum Wohle Ihres Unternehmens. Motiviertes und effektives Personal ist eine entscheidende Voraussetzung, um im Wettbewerb in der Speditionen- und Logistikbranche erfolgreich bestehen zu können.

Andreas Obermeyer, AOC Andreas Obermeyer Consulting, Basel.



Grundstein: Bereits 1957 eröffnete die Amag das zentrale Ersatzteillager in Buchs. Heute erstreckt es sich auf 40 000 Quadratmeter.

ANZEIGE

Die Post macht vieles einfacher. Auch für Ihre Kunden.

Das Empfangen von Paketen wird für Ihre Kunden immer einfacher. Bei Onlinebestellungen können Sie ihnen die Abend- und Samstagzustellung anbieten. Oder den Versand an eine der über 700 PickPost-Stellen oder an einen My Post 24-Automaten. Viele weitere Services stehen zur Auswahl.

Alle Infos unter post.ch/paketwelt

Auch das ist die Post.

DIE POST 
Gelb bewegt.