



Zu alt für den Arbeitsmarkt? Über 50 und ausgemustert?

Schon vor 17 Jahren habe ich einem Unternehmer einen guten Bewerber vorgeschlagen und habe vorsichtig dazu formuliert, dass der Bewerber aber bereits 50 Jahre alt sei. Die überraschende Antwort meines Gegenübers war, er habe nicht mit einem jüngeren Kandidaten gerechnet, denn wäre der 30 Jahre alt, hätte er den vor 20 Jahren ausbilden müssen, und das habe nicht nur er nicht gemacht, sondern seine ganze Konkurrenz ebenfalls nicht. Ich war verblüfft.

Tatsächlich ist die „Bewerbungsaltersobergrenze“ in all den Jahren stetig weiter nach oben gerückt. Vor 20 Jahren sagte die Regel, bis 40 muss man gesettelt sein, danach werden Bewerbungen ohne Erfolg sein. Diese Grenze schieben die Babyboomer seitdem vor sich her. Inzwischen sind die Babyboomer zwischen 50 und 60 Jahre alt und die Frage ist, wie ist denn die Realität?

Meine Erfahrung ist, dass die Einstellungsquote für Menschen bis 60 Jahre zwar gut ist, aber es dauert durchweg länger, einen neuen Job zu finden, als bei den jüngeren Bewerbern.

Gründe dafür sind:

1. Ein Hemmnis sind oft eine hohe Gehaltsvorstellungen, die sich im Laufe der Betriebszugehörigkeit aufgebaut haben, begünstigt durch Gehaltserhöhungen und Tarifverträge. Man kann aber nicht immer davon ausgehen, dass die Berufserfahrung, die man in einem bestimmten Unternehmen gesammelt hat, auch beim neuen Arbeitgeber genauso wertgeschätzt wird.
2. Der Bewerber sollte sich seine Neugier auf Neues und sein junges Denken behalten, denn genauso wie Berufserfahrung wird auch die Fähigkeit, schnell umdenken, sich anpassen und flexibel zu sein, geschätzt. Kommt der Bewerber mit der Haltung, das haben wir schon immer so gemacht rüber, dann stößt das in der Regel nicht auf Gegenliebe.
3. Tatsächlich ist ein Bewerber, der die Rente vor Augen hat, nicht besonders attraktiv für ein Unternehmen. Geht man davon aus, dass die Einarbeitung in den Job bis zu anderthalb Jahre dauert und dann schon die Rente winkt, ist der Aufwand den Unternehmen meist zu hoch, um einen neuen Mitarbeiter zu integrieren.
4. Alteingesessene Unternehmen haben selber schon viele Babyboomer an Bord und sind deshalb auf der Suche nach Verjüngung. Ein Betriebsleiter von einem alten, eingesessenen Stahlunternehmen im Ruhrgebiet sagte mir vor mehr als 10 Jahren schon: Hier ist keiner unter 45 im Unternehmen. Wir brauchen frisches Blut.

Auch die Mitarbeiter von der Arbeitsagentur sind oft kritisch gegenüber älteren Arbeitnehmern. Viele, die ich betreue, sagen, ihr Berater vom Arbeitsamt habe gesagt, ach über 50, na, dann haben sie keine Chance mehr. Ob das deren Erfahrung ist oder auch nicht, besonders ermutigend ist diese Aussage nicht. Und sie stimmt auch nicht. Viele Unternehmen denken um und stellen Mitarbeiter über 50 ein. Bei der Bahn ist das so und auch im öffentlichen Dienst ist das so. Unsere Lebenserwartung ist deutlich höher geworden und die „fitten Alten“ springen uns aus jeder Zeitschrift entgegen. Die Menschen heute werden nicht nur älter, sie sind auch länger fit. Meine Erfahrung ist die, dass Alter nicht das Hemmnis ist, für das es gehalten wird. Es ist kein Bonus, über 50 zu sein, wenn es um Neueinstellungen geht, aber auch kein Hinderungsgrund. Es dauert länger, bis man den passenden Betrieb gefunden hat, aber alle, die ich betreue, haben auch mit 62 noch einen Job gefunden.