

 DIE KARRIEREFRAGE

Wie gelingt die Jobsuche mit über 50?

Von Ursula Kals

13.02.2025, 11:27 Lesezeit: 6 Min.



Jede Menge Bewerbungen und nur Absagen – das muss nicht sein. Wie sich ältere Arbeitssuchende erfolgreich vermarkten und welche Fehler sie vermeiden sollten.

[Zur App](#)

Arbeitssuchende über 50 sind im Schnitt 100 Tage länger arbeitslos als Jüngere. Und das, obwohl viele Unternehmen Fachkräfte suchen. Vorurteile über mangelnde Flexibilität und angebliche Teamunverträglichkeit erschweren die Suche, lassen sich aber von gestandenen Bewerbern entkräften. „Auf Stärken besinnen, sich nicht auf angebliche Defizite reduzieren lassen, Misserfolge nicht persönlich nehmen, also einen positiven Attributionsstil haben“ – Gabriele Hellenthal wird grundsätzlich, wenn es um die Frage geht, wie ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt bestehen.

„Statt sich aufs Alter zu fokussieren, ist es sinnvoll, die Selbstwirksamkeit zu stärken“, sagt sie. „Wenn ich das Gefühl habe, ich habe etwas unter Kontrolle, dann gehe ich

anders mit Ereignissen um und bin Absagen nicht ausgeliefert.“ Die Psychologin im Oldenburger Land hat sich viel mit dem Altersthema beschäftigt und findet es hilfreich, offen darüber zu sprechen, zu benennen, dass es ungerecht ist, möglicherweise als unflexibel wahrgenommen zu werden. In hektischer Verzweiflung wahllos Bewerbungen zu verschicken, sei jedenfalls keine gute Idee. Schon gar nicht für ältere Jobsuchende.

Im besten Sinne wählerisch sein

Ihnen hilft, sich das Person-Environment-Fit-Modell zu vergegenwärtigen, das in der Psychologie beim Thema Stress eingesetzt wird: Um nicht unter Druck zu geraten, ist ein Gleichgewicht zwischen den Ressourcen einer Person, ihren individuellen Bedürfnissen und den Anforderungen ihrer Arbeit das Ziel. Sich mit 50 plus im Investmentbanking oder einer Unternehmensberatung abzugeben, da ist die Überforderung schnell programmiert. Aber in einer Führungsposition Jüngere souverän zu motivieren, könnte passen. Also Augen auf bei Stellenausschreibungen, die ausdrücklich Erfahrung fordern. Das könnte das Richtige sein.

Die Personalberaterin Ines Schöffmann begeistert sich für dieses Thema und betont, rund 800 Stellen mit Älteren besetzt zu haben. Die Chancen für sie seien so gut wie noch nie, erklärt die Psychologin aus dem Salzburger Umland. Knallhart sagt sie aus ihrer 25 Jahre langen Erfahrung: „80 Prozent der Älteren scheitern an ihren Unterlagen, sie sind aber überzeugt, es läge nur am Alter. Das ist fatal, in dem Erklärungsmodell verhaftet zu sein.“ Am schwersten tun sich die Führungskräfte. Da gibt es einen großen Run auf wenige Posten, „nur die interessantesten fünf werden eingeladen“.

Schöffmann schränkt aber ein, dass ihr ein Autokonzern die Altersgrenze von 50 genannt habe. Je nach Branche relativiert sich diese Grenze. So habe sie eine achtundfünfzigjährige IT-Managerin vermittelt, die nach vier Bewerbungen unter drei Stellen wählen konnte. Ein Problem bei Älteren: Ihre aussagekräftigen Bewerbungen liegen meist lange zurück. Heinrich Dürscheid, Psychologe aus Bergisch Gladbach, findet: „Wenn sich Menschen den Lebtage nicht bewerben müssen, dann würde ich sehr empfehlen, in eine Bewerbungsberatung zu investieren.“

Klares Verkaufsargument für Ältere

Ines Schöffmann lenkt die Wahrnehmung Richtung Optimismus, um Zweifel von potentiellen Arbeitgebern zu zerstreuen und selbstbewusst aufzutreten. „Wenn sie jetzt einen Sechzigjährigen einstellen, haben sie Planungssicherheit, der bleibt sieben Jahre, ein Junger springt nach zwei Jahren zum Mitbewerber.“ Das sei ein klares Verkaufsargument für Ältere. „Denn der wechselt nicht für 200 Euro mehr, wenn der Headhunter zweimal klingelt!“ Schöffmann sagt: „Meine Kunden lieben die Älteren, deren Zuverlässigkeit. Inzwischen gibt es große Qualifikationslücken bei Jüngeren.“ Aus Altersgründen abgelehnt zu werden, sei ein Mythos. Dürscheid sieht realistische Chancen bei Unternehmen, die bewusst auf das Thema Diversität schauen: „Dazu gehören reife Menschen, die viele Kompetenzen haben. Wenn Ältere Energie und Interesse haben und das zeigen, dann sind sie als erfahrene Fachleute gesucht. Mir fällt das besonders bei mittelständischen Unternehmen auf.“

Gabriele Hellenthal sagt: „Ich finde es schade, wenn ältere Menschen sich immer für ihr Alter entschuldigen. Ich würde meine Kompetenzen herausstellen. Kristalline Intelligenz baut sich aus Erfahrung auf, Ältere kennen für viele Lösungswege die Abkürzung.“ Und wie umgehen mit dem Vorurteil, ergraut nicht ins dynamische Team zu passen? „Da sind wir bei persönlichen Eigenschaften, das kann auch Jüngere betreffen.“

Schöffmann kritisiert, dass sich Ältere oft auf Positionen bewerben, für die sie überqualifiziert sind, weil sie glauben, auf ihrem Karrierelevel keine Chance mehr zu haben, und sie der Devise folgen: Hauptsache, ein stabiles Gehalt. Zum Beispiel jemand, der eine Leitungsposition im Finanzrechnungswesen hatte und sich als einfacher Buchhalter bewirbt. „Das führt in den Untergang, damit machen sich die Menschen fertig. So jemanden stellt niemand ein.“ Gerade Frauen tun sich nach ihrer Beobachtung schwer damit, ältere Männer einzustellen, seien die dazu noch überqualifiziert, dann schon mal gar nicht. Da regiere die Sorge, der Mitarbeiter lasse sich nichts sagen, sehe die Stelle nur als Notlösung und sei bald wieder weg. Nach ihrer Einschätzung funktioniert diese Konstellation meist nur dann, wenn sich die Beteiligten schon kennen und einander einzuschätzen wissen.

Entspannte Neugier und ein modernes Foto

Gabriele Hellenthal, die lange in einem medizinischen Ausbildungsberuf arbeitete und erst mit 45 Jahren ins Studium startete, findet es besonders in einer späten Bewerbungsphase hilfreich, eine entspannte Neugier zu kultivieren. „Offenheit für

Neues gehört zu den Big Five, den Dingen, die Persönlichkeit ausmachen. Über den Tellerrand hinaus schauen, kann bei der Arbeitssuche helfen.“

Ein wichtiger Tipp klingt banal, Schöffmann findet das nicht: „Ältere unterschätzen leicht die Wichtigkeit des Fotos.“ Oben rechts ein Passfoto, gezwungenes Lächeln, in dieser Vorstellung seien viele verhaftet. „Ein Bild wirkt viel stärker als das Geburtsdatum. Bilder wirken immer stärker als Zahlen. Sympathisch oder unsympathisch, kompetent oder inkompetent, das entscheidet sich da. Dunkles Sakko vor sepiafarbenem Hintergrund wie beim Bestatter, dann das Geburtsdatum, das geht nicht.“ Erfolg verspricht eine Aufnahme vom Profi, „der modern fotografiert“. Das kleine Investment zahle sich aus.

Auch wichtig: Keine Schatten im Gesicht, bei Frauen bewährten sich helle Farben. Sie erwähnt einen Fall einer eleganten Kundin, die auf einem Foto mit tiefem Ausschnitt bestand: „Wenn es um sie selbst geht, sind Menschen oft betriebsblind und beratungsresistent.“ Bei Männern rät sie ab vom „Dreigestirn aus Sakko, Hemd, Krawatte“. Intensiv sollten sich Bewerber auch mit dem Layout ihrer Unterlagen beschäftigen. Vom altmodischem Rahmen hält sie auch hier nichts, ebenso wenig von hypermodernen Vorlagen. Sich quietschbunte Entwürfe aus dem Internet zu laden, sehe konstruiert aus: „Es muss schon zur Seniorität passen.“ Ein Blick von außen lohne. „Holen Sie sich Hilfe bei jemandem, der sich damit auskennt.“

Erfolge und Ergebnisse statt gepresster Biographie

Einen weiteren Grund, aussortiert zu werden, sieht Ines Schöffmann in zu knappen Informationen. „Viele Ältere schicken maximal zwei Seiten und fassen sich zu kurz.“ Das funktioniere bei Berufseinsteigern, ihre überschaubare Biographie auf eine Seite zu pressen, nicht bei Erfahrenen. „Es ist wichtig, zu beschreiben, was genau ich gemacht habe, nicht nur Bullet Points notieren, sondern Erfolge und Ergebnisse. Zum Beispiel: Ich habe als Salesmanager eine Umsatzsteigerung von xy Prozent am Zielmarkt USA gehabt oder als Einkaufsmanager die Kosten um xy Prozent reduziert. Also Details, Details. Sonst nehme ich mein Hauptverkaufsargument weg – ich bin Vollprofi. Also keine Angst vor einem Lebenslauf, der vier oder fünf Seiten hat.“ Das sollten unbedingt auch Bewerberinnen beherzigen. „Viele Frauen haben Angst, zu dick aufzutragen.“

Unternehmensberater Dürscheid wird von Kunden immer wieder gebeten, sich Bewerbungen anzuschauen: „Da denke ich, Mensch, traut euch mehr, schreibt mehr

rein, was ihr alles gelernt habt und könnt!“ Er hält viel davon, im Rollenspiel eine Bewerbungssituation durchzuspielen. „Face to face, das muss man üben. Das geht ganz simpel, sich bei Familie und Freunden Rückmeldungen geben zu lassen.“ So wappne man sich auch für Onlinebewerbungsverfahren.

Werden Ältere erst einmal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sei die Trefferquote hoch. Ines Schöffmann sagt: „Oft treffen sie auf Entscheider in ihrem Alter, die die Bewerber als bodenständig und bescheiden wahrnehmen und deren Arbeitshaltung schätzten.“ Gehaltsverhandlungen liefen häufig geschmeidig. Schöffmann zitiert: „Das Haus ist abbezahlt, die Familie versorgt, ich will was Sinnvolles machen – das sind Sätze, die jeder Personalverantwortliche liebt.“ Sich zu klein zu machen, sei damit nicht gemeint. Das sei ein übler Denkfehler bei Frauen, zu glauben, wenn man sich günstiger anbiete, bekomme man einen Job.

MEHR ZUM THEMA

 DIE KARRIEREFRAGE

Wie gelingt der Quereinstieg?

 DIE KARRIEREFRAGE

Zurück zum alten Arbeitgeber – eine gute Idee?

 DIE KARRIEREFRAGE

Wie geht ein gutes Onboarding für neue Mitarbeiter?

Bewerbertrainings der Bundesagenturen sieht Schöffmann kritisch, in ihrer Wahrnehmung ist das häufig an der Realität vorbei. Das treffe oft auch auf einschlägige Ratgeber zu: „Da schaut einer vom anderen die Fehler ab.“ Ebenso sei Vorsicht geboten bei Empfehlungen, die im Internet kursierten. Viele davon seien veraltet. Dürscheid erklärt: „Natürlich bietet das Internet alle Möglichkeiten, es fordert mich aber auch zum Denken und Entscheiden heraus.“ Was hilft denn stattdessen? Ines Schöffmann fasst zusammen: „Auf persönliche Empfehlungen achten, sich durchfragen, auf Businessplattformen nachfragen, sich dort vernetzen, niedrigschwellig Kontakt aufnehmen, präsent sein auf LinkedIn.“

Quelle: F.A.Z. [Artikelrechte erwerben](#)



Ursula Kals

Redakteurin in der Wirtschaft, zuständig für „Jugend schreibt“.

 Folgen



Frankfurter Allgemeine

© Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH 2001 - 2025
Alle Rechte vorbehalten.