

Titelstory

Bewerben – mit 40 schon ein Problem

Bereits 40-Jährige fürchten, vom Arbeitsmarkt gedrängt zu werden. Was tun und wie neu bewerben?

VON NICOLE THURN

Frau A. ist Akademikerin. Sie arbeitete 17 Jahre im Ausland, zurück in Österreich verliert sie nach zwei Jahren den Job und ist es jetzt seit fast drei Jahren arbeitslos. Eine für sie „miserable“ Erfahrung. Herr S. hat in seinem Leben immer gearbeitet, war 21 Jahre lang als Führungskraft tätig. Dann die Kündigung. Herr S. ist „sehr resigniert, leidet stark unter der Arbeitslosigkeit, auch gesundheitlich.“

Auszüge aus dem AMS-Report *Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing*. Was die Befragten verbindet: Sie sind gut ausgebildet, erfahren und sind über 40. Und das ist – dem von der EU ausgerufenen Jahr des aktiven Al-



OLLY/FOTOLIA

Alter als Ausschlussgrund? Darf rechtlich nicht sein – seit 2004 gilt in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz. Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter ... dürfen keine Rolle spielen

tem zum Trotz – heute ein Knock-out-Kriterium am Jobmarkt. Doch die „Alten“ sind zahlreich und brauchen am Arbeitsmarkt Platz. Nur: Wer will sie?

Vorurteil 1: Nicht dynamisch

„Ab 40 wird es wirklich merklich schwieriger, und zwar durchwegs in allen Branchen. Dieses Phänomen hat es immer gegeben, es hat sich aber



TRIGON

„Mit 40 kann ich Erfahrungen vorweisen, die ich mit 20 einfach noch gar nicht haben kann.“

Reinhilde Hört-Hehemann Trigon

in den vergangenen Jahren verschärft“, sagt Raffael Egger, seit 20 Jahren beim AMS-Berater. Der Grund: „Viele Arbeitgeber dürften fürchten, dass ältere Mitarbeiter nicht mehr so dynamisch sind.“

Eine Diskriminierung, die rechtlich nicht sein dürfte: Seit 1. 7. 2004 gilt in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, das auf die Verhinderung von Diskriminierung bei der Stellenausschreibung abzielt. Neben Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung und sexueller Identität betrifft es auch das Alter. Die Realität sieht anders aus: Frau D., mit 50 auf Arbeitssuche, erzählt: „Die Personalchefin hat gesagt, mit diesem Alter stellt sie niemanden mehr ein.“ Mit 53 bewirbt sich Frau D. bei einer anderen Firma. Der erste Satz der Personalerin: „Kann ich Sie nach Ihrem Alter fragen?“ Frau D.: „Dann war sie kurz still und hat gesagt: Eigentlich nehmen wir nur bis fünfzig, dar-

über haben wir kein Interesse.“ Kein Einzelfall. Menschen, die im Alter von 45 Plus ihren Job verlieren, sind im Schnitt 83 Tage arbeitslos. Bei Jugendlichen unter 25 sind es 56 Tage. Frauen ab 40 haben es deutlich schwieriger als Männer. Dabei haben sie meist eine Lebensphase hinter sich, die bei jüngeren Frauen als Karrierehemmer gilt: Die Familiengründung.

Mit der Kündigung beginnt ein Teufelskreis. Bei Älteren schlägt sich Arbeitslosigkeit schneller auf die Psyche. Erfolglosigkeit bei der Jobsuche folgen Resignation, Depression, körperliche Probleme, heißt es in der AMS-Studie. Finanzielle Einschnitte verschlimmern die Situation.

Vorurteil 2: Zu teuer Geld. Für den erfolgreichen Wiedereinstieg eine Stolperstufe. Firmen fürchten, dass Ältere durch die KV-Einstufung teurer sind. Außerdem sind junge Leute oft „heiß“ auf den ersten Job und geben sich mit

weniger Gehalt zufrieden. Wenn sie auch noch eine höherwertige Ausbildung haben, werden sie für ältere Mitbewerber zur unschlagbaren Konkurrenz, erklärt Egger. Doch: „Was viele Chefs nicht bedenken: Diese Jungen springen ab, sobald ein höheres Gehalt in Sicht ist. In vielen Fällen sind ältere Arbeitnehmer loyaler.“

Vorurteil 3: Zu wenig motiviert. Dennoch hält sich das Vorurteil: Ältere zeigen weniger Einsatz, schielen schon mit einem Auge auf die Pension. Stimmt nicht, sagt Trigon-Beraterin Reinhilde Hört-Hehemann. Außerdem: „Das Alter hat auch Qualitäten wie Seriosität und Kompetenz, die von Jungen nicht glaubwürdig vertreten werden können.“

Gerade in Branchen wie in der Beratung, im Gesundheitswesen und in der Dienstleistung können ältere Menschen damit punkten.“

Indem sie sich auf diese Stärken konzentrieren und sie hervorheben, so die Beraterin, können ältere Kandidaten punkten. Und im Bestfall einen jüngeren Konkurrenten alt aussehen lassen.

► Die Kompetenzen

Was man mit den Jahren immer besser kann

40-Jährige auf Jobsuche – für viele Firmen ist das „hohe“ Alter schon ein Problem. Bei Bewerbungen sollten Erfahrungen genau darum ihre Vorteile hervorkehren. Die sind:

- Ältere haben mehr Sozialkompetenz und bessere Menschenkenntnisse.
- Sie verfügen über ein stabiles, langjährig gewachsenes Netzwerk in ihrer Branche.

- Sie sind großzügiger in der Wissensvermittlung, suchen weniger den egoistischen Vorteil durch Informationsvorsprung.
- Sie zeigen souveräneren Umgang mit Misserfolgen, denn sie wissen, dass es nach einem Tief immer aufwärts geht. Deshalb sind sie frustrationstoleranter.
- Sie bleiben gelassener in kritischen Situationen, wissen, dass „trommeln“ oft

zum Geschäft gehört.

- Sie treten im Umgang mit Kollegen respektvoller und professioneller auf.
- Generell bieten sie ein geringeres Konfliktpotenzial, da man mit steigendem Lebensalter über eine höhere Selbstbeherrschung verfügt.

Buchtipps: Ab 40 bewirbt man sich anders. Von Anita Eggert. Springer Verlag 2012.