

# Geistige und körperliche Fitness sind das A und O

Wer im Alter von über 50 Jahren eine neue Stelle sucht, hat nicht nur mehr Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, sondern er muss sich auch mit potenziell reduzierten Pensionskassenleistungen arrangieren. Personalberater Bruno Giger spricht über Herausforderungen für ältere Arbeitssuchende.

## **Bruno Giger, ist es schwierig, Personen zu vermitteln, die bereits 50 Jahre oder älter sind?**

Ja, definitiv. Da spielen in erster Linie psychologische Gründe mit. Viele Arbeitgeber sind älteren Stellensuchenden gegenüber skeptisch. Sie zweifeln daran, dass sie sich an eine andere Firmenkultur anpassen können, flexibel und lernfähig oder lernwillig sind. Zum zweiten hat es mit der Führbarkeit zu tun. Es ist einfacher, einen jungen Menschen zu führen, als einen älteren, der auch schon mal offen Widerstand zeigt. Schliesslich spielen auch die Kosten eine Rolle. Immerhin erwartet ein älte-

rer Arbeitssuchender mit viel Berufserfahrung einen höheren Lohn als ein Berufseinsteiger. Schliesslich schlagen hier auch umso mehr die höheren Beiträge an die Pensionskasse durch.

## **Was sind Erfolgsfaktoren bei einer Bewerbung in höherem Alter?**

Gute Qualifikationen, die sich sowohl in der Berufserfahrung als auch durch Diplome entsprechender Weiterbildungen auszeichnen, sind eine Grundvoraussetzung

für eine Stellensuche. Hinzu kommt, dass man auch insgesamt einen fitten Eindruck hinterlassen muss, sowohl körperlich als auch psychisch und geistig.

## **Was erwarten Sie von den Stellensuchenden?**

Zunächst müssen sie Abstriche bei den Lohnforderungen machen. In den seltensten Fällen erhalten ältere Stellensuchende denselben oder gar einen höheren Lohn als bei der vorherigen Stelle. Das ist hart, da sie diese häufig nicht freiwillig, sondern aufgrund von Restrukturierungen oder gar Konkursen verlassen mussten. Doch auch bezüglich der eigenen Qualifikationen müssen sie einiges unternehmen. Gerade die Jahrgänge der 50er und 60er

### **Zur Person**

Der 53-jährige **Bruno Giger** ist Geschäftsleiter und Personalberater für Dauer- und Kaderstellen Kaufmännische und betriebswirtschaftliche Berufe bei Personal Sigma Luzern/Zug und Stans. Zuvor war er in verschiedenen Geschäftsleitungsfunktionen, als selbständiger Unternehmensberater und als Dozent für verschiedene betriebswirtschaftliche Fächer tätig.



Jahre waren es nicht gewohnt, sich regelmässig weiterzubilden und schon gar nicht auf eigene Rechnung. Aufgrund veränderter Technologien und Regulationen reicht die Berufserfahrung allerdings nicht aus. Dann kommt noch eine gewichtige mentale Dimension: Sie müssen sich auch bewusst sein, dass sie an der neuen Stelle wieder Anfänger sind, die sich an die gegebenen Situationen anpassen müssen.

### Wie helfen Sie in der Personalvermittlung den Stellensuchenden?

Hier ist die Beratung ganz wichtig. Wir erarbeiten zusammen den Lebenslauf (CV) und bemühen uns, ihre Kompetenzen und Stärken darin zum Ausdruck zu bringen. Darüber hinaus motivieren wir sie, in ihre Qualifikationen zu investieren. Das heisst, sie sollen sich weiterbilden. Wir erstellen zudem eine zuverlässige Verhaltensprofilanalyse, die uns hilft, Eigenschaften wie Flexibilität und Lernfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern zu belegen.

### Spielen neben den hohen Pensionskassenbeiträgen noch weitere Sozialversicherungen eine Rolle bei der Anstellung von älteren Arbeitnehmenden?

Ja, insbesondere im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand. Wenn einiges auf Krankheiten, Unfälle und viele Absenzen in der Vergangenheit hindeutet, ist dies ein Hinderungsgrund. Ein kostspieliger Fall zu Lasten der Krankentaggeld- oder Unfallversicherung kann die Prämien gerade für ein KMU empfindlich ansteigen lassen.

### Findet bei den Arbeitgebern bereits ein Umdenken bezüglich älteren Arbeitnehmenden statt?

Bisher kaum. Der Fachkräftemangel zeigt sich nicht überall im gleichen Mass. Daher sind junge oder jüngere Arbeitssuchende meist im Vorteil.

### Gibt es Branchen, in denen ein höheres Alter auch ein Vorteil bei der Bewerbung ist?

Ja, definitiv. Überall dort, wo eine gewisse Seriosität und Seniorität geschätzt wird,

sind reifere Mitarbeitende im Vorteil. Also in der Beratung, im Verkauf, in der Finanzdienstleistung oder im Personalbereich. Hilfreich ist es aber beispielsweise auch in der Baubranche. Dort kann ein gestandener Fachmann beispielsweise intern als Werkhof- oder Dispositionsleiter eingesetzt werden, weil er die Bedürfnisse der anderen kennt, die draussen arbeiten. Ein

Grundproblem bleibt aber: Es ist zwar positiv, wenn jemand einen Beruf von der Pike auf erlernt und mit Berufserfahrung angereichert hat, fehlen ihm aber das Fachwissen aus Weiterbildungen und die entsprechenden Diplome, wird es schwierig. Wer sich aber laufend in der

Praxis wie auch theoretisch weitergebildet hat, hat auch im fortgeschrittenen Alter gute Chancen, wieder eine Stelle zu finden.

### Gibt es Ihren Erfahrungen nach eine Altersgrenze, ab der ein Stellenwechsel fast unmöglich wird?

Kurz vor der, allenfalls frühzeitigen, Pensionierung, also ab 60 Jahren, wird es sehr schwierig. Insbesondere im Bereich, in dem wir arbeiten. Schliesslich erhalten wir vom Arbeitgeber eine Vermittlungsprovision. Diese Investition muss sich für ihn auszahlen. In fast jedem Beruf dauert eine Einführung ein bis zwei Jahre. Ein neuer Mitarbeitender ist also erst im zweiten oder dritten Jahr voll produktiv.

### Was wüssten Sie sich von den Arbeitgebern?

Von den Arbeitgebern wünschte ich mir, dass sie gegenüber den Dossiers älterer Bewerber offen sind und den Mut aufbringen, diese zu einem Gespräch einzuladen. Sie sollen die eigenen Vorurteile und Vorbehalte hinterfragen. Manchmal bieten wir auch «try and hire», also Temporärarbeit an. Das gibt den Arbeitgebern die Chance, ohne Risiko auszuprobieren, ob der Bewerber zum Unternehmen passt und sich bewährt.

### Welche Rolle spielt die Pensionskasse aus Sicht der Arbeitnehmenden?

Die Stellensuchenden haben ganz bestimmte Prioritäten. Dazu gehören das

Jobprofil, der Aufgabenbereich, ein gutes Team und der Arbeitsort. Die Sozialleistungen stehen da nicht zuoberst auf der Liste. Für Arbeitssuchende ab 40 ist es durchaus auch ein Thema, das allerdings in der Regel erst im Rahmen der Lohnverhandlungen zur Sprache kommt. Dann kann es aber ein Argument für ein Unternehmen sein, das grosszügige Sozialleistungen vorsieht. Ältere Arbeitnehmende haben hier allerdings einen kleinen Verhandlungsspielraum. Sie müssen froh sein, eine gute Stelle zu finden, und müssen in der Folge Abstriche bei den Pensionskassenleistungen in Kauf nehmen. Sie können sich den Arbeitgeber nicht aufgrund der Höhe des Umwandlungssatzes der Pensionskasse aussuchen.

### Wie lange möchten Sie selbst arbeiten?

Ich habe Jahrgang 1963. Schon früh habe ich mich mit der Informatik auseinandergesetzt und mit insgesamt drei eidgenössischen Diplomen und einem Nachdiplomstudium einiges für meine Weiterbildung gemacht. Das war für meine Karriere hilfreich. Ich arbeite gerne und möchte daher noch lange arbeiten, wenn vielleicht auch irgendwann nicht mehr so viel und mit einem anderen Fokus. Wie schon erwähnt, wird in der Beratung und im Coaching eine gewisse Reife geschätzt und oft sogar verlangt. ■

### Interview und Foto: Gregor Gubser