

# Wenn berufserfahrene Arbeitnehmer sich bewerben

Aktuell suchen viele Unternehmen erfahrene Fach- und Führungskräfte. Trotzdem fällt es älteren Arbeitnehmern oft schwer, sich erfolgreich zu bewerben - unter anderem, weil ihre alten Zeugnisse meist wenig über ihr aktuelles Können aussagen.

In jeder gut sortierten Buchhandlung findet man zahlreiche Bewerbungsratgeber. Diese wenden sich in der Regel jedoch primär an (Hoch-)Schulabgänger. Sucht man hingegen entsprechende Ratgeber für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, dann lautet das Ergebnis meist: Fehlanzeige. Nur sehr wenige Ratgeber berücksichtigen deren Situation.

„Dabei ist die Ausgangslage von berufserfahrenen Stellensuchern und Newcomern im Markt sehr verschieden“, betont Thomas Fischer, Senior Consultant bei der Unternehmensberatung Kraus und Partner, Bruchsal. Einem frisch gebackenen Betriebswirt oder Jurist stehen noch fast alle Wege offen. „Anders ist dies bei Stellensuchern, die schon zehn oder gar 20 Jahre Berufserfahrung haben. Bei ihnen sind die beruflichen Weichen gestellt.“ Das schränkt ihr mögliches Arbeitsfeld ein.

Hinzu kommt: Während auf den Abschlusszeugnissen der (Hoch-)Schulabsolventen die Drucker-schwärze oft noch feucht ist, sind die Zeugnisse ihrer älteren Berufskollegen meist schon vergilbt. „Sie sagen wenig über ihr aktuelles Können aus“, stellt Fischer, der Unternehmen häufig bei Personalabbau- und Newplacementprozessen unterstützt, nüchtern fest. „Denn im Verlauf ihres Berufslebens wuchsen sie oft in ganz neue Aufgabenfelder hinein.“

## Alarmsignale wahrnehmen

Ein weiterer Unterschied: Für Singles, die die erste Festanstellung suchen, ist es relativ egal, ob die Stellensuche sie nach Berlin oder München verschlägt. Anders ist dies bei Berufserfahrenen mit Kind und Kegel. Sie müssen bei der Wahl des Arbeitsortes mehr bedenken. Trotzdem müssen speziell die Akademiker unter ihnen sich oft bundesweit bewerben. „Denn je spezialisierter und qualifizierter ihre bisherigen Aufgaben waren, umso rarer sind die Jobs, die ihrem Profil entsprechen“, erklärt Claudia Christ, Spabrücken, die als Coach häufig Berufstätige in Karrierefragen berät.

Deshalb rät sie gerade älteren Arbeitnehmern, genau darauf zu achten, wann der Zeitpunkt für das Entwickeln einer neuen beruflichen Perspektive naht. Diesen verpassen viele. Denn ein Student, der seine Bachelor- oder Masterarbeit schreibt, weiß genau: „In sechs Monaten ist mein Studium beendet. Also sollte ich allmählich Bewerbungsfotos machen.“ So harte Signale, dass die Zeit reif ist, sich neu zu orientieren, gibt es bei Berufstätigen oft nicht. „Meist sind die Signale eher schwach“, betont Christ. Zum Beispiel: Der Chef gibt wichtige Aufgaben plötzlich einem Kollegen.“ Oder „die versprochene Gehaltserhöhung bleibt aus“. Oder „in der Chefetage herrscht hektische Betriebsamkeit“.

## Gefahr nicht verdrängen

Fragt man ältere Arbeitslose, ob ihre Kündigung überraschend kam, dann gestehen viele: Sie war absehbar. Sie verdrängten die Signale jedoch. Aus nachvollziehbaren Gründen betont Claudia Christ: „Ältere Arbeitnehmer müssen, wenn sie ihre Stelle verlieren, oft ihre gesamte Lebensplanung überdenken.“ Deshalb lautet ihr Tipp für Berufstätige: „Hört die Signale, statt die Augen zu verschließen.“ Denn Personalleiter sind Bewerber, die noch eine Stelle haben, „meist gewogener als Bewerber, deren Stirn bereits das Kainsmal ‚arbeitslos‘ ziert.“ Hinzu kommt: Je mehr Zeit zum Bewerben bleibt, umso größer ist die Chance, im Umkreis eine Stelle zu finden. Zudem agieren (Noch-)Jobinhaber selbstbewusster.

Ein Problem vieler älterer Stellensucher ist: Sie können ihre Kompetenz nur schwer belegen. Denn ihre 15 oder 20 Jahre alten Diplome sagen wenig über ihr jetziges Können aus. „Und Arbeitszeugnisse beschreiben oft nur vage die ausgeübten Tätigkeiten“, betont der Organisationsberater Klaus Doll aus Neustadt an der Weinstraße. Zudem schenken viele Personaler ihnen wenig Vertrauen. Denn sie wissen nicht, ob der alte Arbeitgeber das Zeugnis so positiv formuliert hat, um die Abfindung zu sparen, oder weil der Bewerber wirklich spitze ist.

## Erfahrungen analysieren

Hier helfen oft Beschreibungen, welche Probleme der Bewerber bei seinem alten Arbeitgeber löste. „Sind in ihnen kurz und prägnant die Aufgabenstellungen nebst Problemlösungsschritten skizziert, macht dies die Kompetenz transparent“, betont Doll.

Insgesamt gilt: Von „alten Hasen“ erwarten Unternehmen aussagekräftigere Bewerbungen als von Berufsanfängern. Schreiben Berufseinsteiger im Anschreiben „Mit Interesse las ich Ihre Anzeige“, um anschließend nochmals kurz ihren Lebenslauf zu schildern, wird ihnen dies verziehen. Von Berufserfahrenen erwarten die Betriebe präzisere Aussagen darüber, warum sie sich bewerben und wertvolle Mitarbeiter wären. Dies gilt laut Aussagen von Klaus Doll auch in der aktuellen Situation, der viele Unternehmen händeringend Mitarbeiter suchen: „Jedoch meist nicht irgendwelche, sondern hoch qualifizierte, die im Idealfall fast keine Einarbeitungszeit benötigen.“

## Spezielle Kenntnisse ermitteln

Dies potenziellen Arbeitgebern in ihren Bewerbungen schriftlich darzulegen, fällt vielen berufserfahrenen Bewerbern schwer. Denn sie wissen nicht: Welche „Pfund“ kann ich in die Waagschale werfen? Sie verweisen oft nur auf ihr fachliches Know-how und ihre Branchenkenntnis. „Unternehmen haben aber unterschiedliche Strukturen und Kulturen. Deshalb haben sie auch spezifische Probleme und Verfahren, diese zu lösen. Folglich brauchen sie auch unterschiedliche Mitarbeiter“, erklärt Fischer.

Hierfür abschließend ein Beispiel: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Betrieben benötigen meist eine breitere Qualifikation als Konzern-Mitarbeiter, denn in Klein- und Mittelbetrieben gibt es nicht so viele Spezialisten zum Delegieren von Aufgaben. Außerdem dürfen sich ihre Mitarbeiter nicht „zu schade“ sein, auch mal Briefe einzutüten. „Ein Stellensucher, der in einem kleinen Familienbetrieb arbeitet, kann just dies beim Bewerben in die Waagschale werfen - auch bei Großunternehmen, die ihre Organisation in kleinere, flexiblere Einheiten untergliedern möchten“, erläutert Fischer. Solche speziellen Fähigkeiten und Erfahrungen sollten ältere Arbeitsuchende bei sich ermitteln, damit sie sich gezielt bewerben können. Denn, dass sie berufserfahrene Experten sind, das sollte sich auch in ihrem Vorgehen beim Bewerben widerspiegeln.

**JANNE SIEMENS**  
aus Darmstadt arbeitet  
als freie Journalistin und  
ist u.a. auf Berufs-  
und Karrierethemen  
spezialisiert.

