

# Trotz hoher Wertschätzung in deutschen Unternehmen: Kaum Neueinstellungen von Beschäftigten über 50

Berlin, 04.12.2025. Auch wenn die Zahl der älteren Erwerbstätigen in Deutschland kontinuierlich zunimmt<sup>1</sup>, bleiben sie bei Einstellungen außen vor: In 22 Prozent der Unternehmen hat im letzten Jahrzehnt niemand über 50 neu begonnen. Selbst wenn über 50-Jährige eingestellt wurden, waren das in 64 Prozent der Fälle nur wenige Personen. Das räumen die Entscheiderinnen und Entscheider deutscher Firmen ein, die für die [Silverjobs 50+ Insights 2025-26](#) befragt wurden<sup>2</sup>. Ein Ergebnis, das im deutlichen Widerspruch zu den Bestnoten steht, die für die erfahrenen Arbeitskräfte gleichzeitig vergeben werden. 78 Prozent der Befragten attestieren den über 50-Jährigen einen besseren Überblick und besondere Zuverlässigkeit. Ebenso viele fürchten den Verlust von Wissen und Erfahrung, wenn diese Beschäftigten verfrüht aus dem Job aussteigen. Und der Meinung, dass Jüngere mehr Dynamik mitbringen, kann sich die große Mehrheit auch nicht anschließen. Es ist schwer nachzuvollziehen, warum die hoch geschätzte Generation Erfahrung auf dem deutschen Personalmarkt kaum stattfindet und ihr Potenzial bei Neueinstellungen ignoriert wird.

**Wie stehen deutsche Unternehmen zu Beschäftigten über 50?** Damit befassen sich die heute veröffentlichten [Silverjobs 50+ Insights 2025-26](#). Die Ergebnisse der Studie basieren auf einer Online-Befragung durch die YouGov Deutschland GmbH im Oktober 2025. Befragt wurden 500 Entscheiderinnen und Entscheider aus Firmen, die in den Merkmalen Unternehmensgröße, regionale Ansässigkeit und Branchenverteilung repräsentativ sind für die Marktstruktur in Deutschland. Die Teilnehmenden der Studie bekleiden alle Positionen mit Führungsverantwortung und kennen die Zusammenarbeit mit Menschen, die 50 Jahre und älter sind: 62 Prozent geben an, mit vielen Kolleginnen und Kollegen dieser Generation zu arbeiten, für weitere 25 Prozent trifft dies zumindest teilweise zu.

## Die Generation Erfahrung genießt große Anerkennung

Mit 78 Prozent ist die überwältigende Mehrheit der Meinung, dass Beschäftigte über 50 sich durch besondere Zuverlässigkeit auszeichnen und die Dinge besser überblicken. Von denen, die mit vielen Älteren zusammenarbeiten, stimmen sogar 85 Prozent diesem Statement zu. Es ist daher nicht überraschend, dass drei Viertel aller Befragten denken, dass der Arbeitsmarkt wichtiges Wissen und Erfahrungen verliert, wenn ältere Beschäftigte verfrüht aus dem Job aussteigen.



Über 50-Jährige zeichnen sich im Arbeitsleben durch einen besseren Überblick und besondere Zuverlässigkeit aus.



● Trifft voll und ganz zu / trifft (eher) zu    ● Teils / teils    ● Trifft (eher) nicht zu / trifft gar nicht zu

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis)  
<sup>2</sup> Online-Befragung von 500 Entscheider:innen deutscher Unternehmen (YouGov Deutschland GmbH, 10/2025)

Engagierter, aufgeschlossener, belastbarer: Diese Attribute werden Jüngeren im Vergleich mit der älteren Generation fast selbstverständlich zugeschrieben. Die Entscheiderinnen und Entscheider in deutschen Unternehmen sehen das anders: Weniger als ein Viertel von ihnen stimmt dieser Aussage zu – und knapp 40 Prozent widersprechen ihr sogar.



Jüngere Beschäftigte sind im Job engagierter, aufgeschlossener und belastbarer als Menschen über 50.



● Trifft voll und ganz zu / trifft (eher) zu    ● Teils / teils    ● Trifft (eher) nicht zu / trifft gar nicht zu

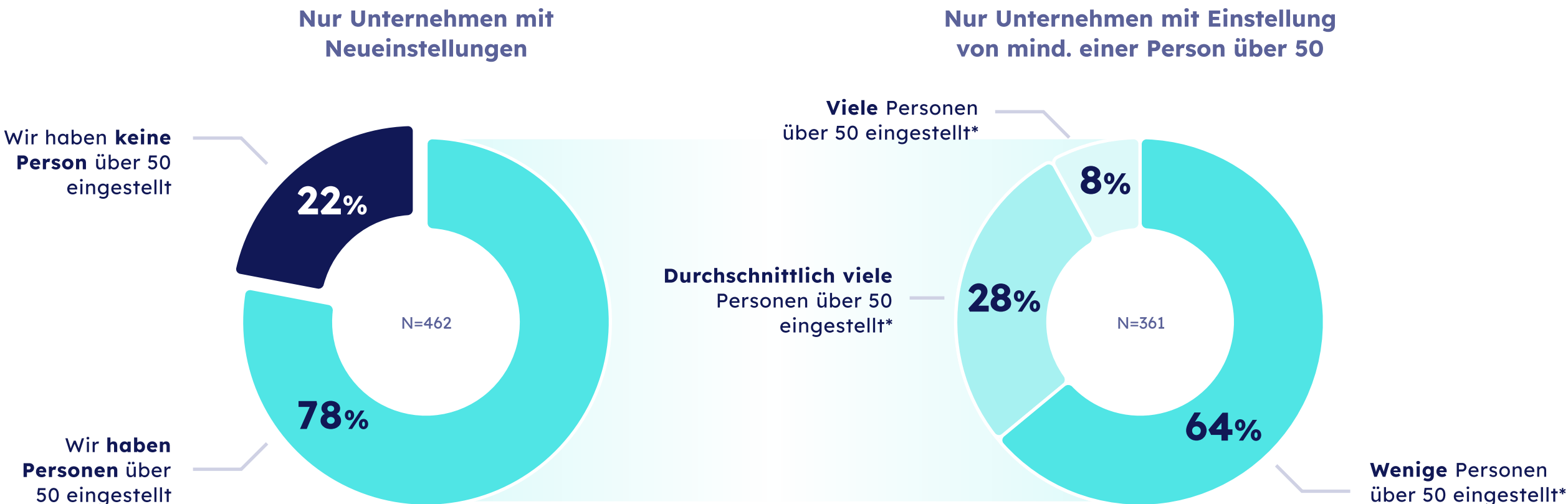
SILVERJOBS 50+ Insights 2025-26 Deutsche Unternehmensentscheider:innen, Online-Umfrage YouGov Deutschland GmbH (10/2025), N=506

Abgesehen von allen Vergleichen zwischen den Generationen halten es 81 Prozent der hier Befragten – die alle Personalverantwortung haben – offenbar für das Beste, wenn Jung und Alt zusammenarbeiten: Sie schätzen altersgemischte Teams als leistungsstärker ein.

Viel Lob, aber ab 50 wenig Chancen auf dem Personalmarkt

Man arbeitet gerne mit der Generation Erfahrung zusammen. Doch wenn es um die Einstellung von neuem Personal geht, bleiben die Älteren außen vor. 56 Prozent der Befragten denken, dass Bewerberinnen und Bewerber über 50 auf dem Arbeitsmarkt nicht dieselben Chancen haben wie Jüngere. Dass das mehr ist als eine Vermutung, bestätigt der Blick auf die Neueinstellungen in deutschen Unternehmen im letzten Jahrzehnt: In 22 Prozent der Firmen wurde in diesem Zeitraum überhaupt niemand über 50 eingestellt. Und wenn eingestellt wurde, dann waren es in 64 Prozent der Fälle auch nur wenige Personen in diesem Alter.

Neueinstellungen in den letzten 10 Jahren: Anteil der über 50-Jährigen



\*Erläuterung: „Wenige“= weniger als 25% der Neueinstellungen  
„Durchschnittlich viele“=25-50% der Neueinstellungen  
„Viele“=Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen

## Fazit: Die Altersgrenze für berufliche Veränderungen passt nicht zur Realität

Schon heute ist mehr als ein Drittel der deutschen Erwerbstätigen über 50, wie wir aus den Zahlen des Statistischen Bundesamts wissen. Man braucht beim Blick auf die Alterspyramide keine Glaskugel für die Prognose, dass dieser Anteil weiter steigen wird. Zur deutschen Realität gehört ebenfalls, dass erfahrene Arbeitskräfte in Unternehmen enorm geschätzt werden. Das hat die vorliegende Studie gezeigt. Also alles gut – oder?

Nicht wirklich. Denn auch wenn die über 50-Jährigen in ihren Unternehmen anerkannt sind, verwehrt man ihnen im Arbeitsmarkt die Chance, sich beruflich zu verändern. Das ist nicht nur für die Betroffenen selbst frustrierend. Es macht auch für Firmen keinen Sinn, bei der Personalsuche eine wertvolle Ressource einfach zu ignorieren. Katharina Thölén, Geschäftsführerin und Mitgründerin von Silverjobs, hält einen Paradigmenwechsel in Deutschland für überfällig:



**Katharina Thölén**  
Geschäftsführerin und  
Mitgründerin Silverjobs

**„Wollen wir wirklich, dass Beschäftigte über 50 mehr als ein Drittel ihres gesamten Berufslebens auf einer Stelle bleiben, nur weil sie keine andere Möglichkeit sehen? Obwohl auch andere Firmen von ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrem Blickwinkel profitieren könnten? Mit dem Reflex, bei Bewerbungen die Älteren automatisch auszusortieren, schaden sich deutsche Unternehmen selbst. Es ist höchste Zeit, dass wir die Altersgrenze für berufliche Veränderungen und Neuanfänge aufheben.“**

## Über Silverjobs

Silverjobs ist ein 2024 gegründetes Job-Portal, das gezielt erfahrene Fachkräfte und Firmen miteinander vernetzt. Für das Angebot wurde ein KI-basiertes Matching-Verfahren entwickelt, das schnell und präzise Übereinstimmungen zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und offenen Positionen findet. Sowohl mit seiner innovativen Technologie als auch mit der klaren Ausrichtung auf ältere Arbeitskräfte setzt das Job-Portal neue Impulse im Personalmarkt. Darüber hinaus investiert Silverjobs in Marktstudien zur Beschäftigung von über 50-Jährigen. Diese Einblicke werden der Öffentlichkeit kostenfrei zur Verfügung gestellt, um mehr über die wirtschaftlich und gesellschaftlich relevante Gruppe älterer Erwerbstätiger zu erfahren und um Denkbarrieren aufzubrechen.

Mehr unter [www.silverjobs.de](https://www.silverjobs.de).



**Der detaillierte Report zu den [Silverjobs 50+ Insights 2025-26](#) mit vielen weiteren Ergebnissen steht ebenso zum kostenfreien Download zur Verfügung wie alle im Studienbericht verwendeten [Grafiken](#)**

### Presse-Kontakt:

Claudia Gabriel, Silverjobs Medienbüro



[claudia.gabriel@silverjobs.de](mailto:claudia.gabriel@silverjobs.de)



+49 176 60 81 01 89