



Humane Ressourcen

Zu alt ist zu einfach

Stellensuchende über 50 fühlen sich benachteiligt. Aber sind sie das wirklich? Es ist kompliziert. «Humane Ressourcen», Folge 9.

Von [Reto Hunziker](#) (Text) und AHAOK (Illustration), 15.06.2021

Knallhart sei es, sagte er. In dem Alter habe man keine Chance mehr, sagte er. Firmen wollten junge Mitarbeiter, sagte er. Er fühle sich auf dem Abstellgleis, sagte er.

Was ich von Stellensuchenden über 50 schon oft gehört hatte, vernahm ich nun von einem 45-jährigen Grafiker. Ich war verblüfft und fragte mich: Ist man heute tatsächlich schon früher (zu) alt als früher? Sind Ältere im Arbeitsmarkt wirklich benachteiligt? Oder ist es manchmal auch bloss eine willkommene Erklärung?

Ein Versuch, die wesentlichen Fragen zu beantworten.

Warum ist das Thema seit Jahren präsent?

Die Gesellschaft wird immer älter aufgrund von höherer Lebenserwartung und weniger Geburten. Die geburtenstärksten Jahrgänge sind heute zwischen 50 und 60 Jahre alt. Personen über 50 machen mehr als 30 Prozent der Beschäftigten aus. Wie es Arbeitnehmerinnen über 50 ergeht, dürfte also schon nur aus eigener Betroffenheit sehr viele Menschen im Land interessieren. Ausserdem bilden sie eine kaufkräftige Gruppe mit grossem Einfluss auf Wahlen und Abstimmungen – und prägen deshalb öffentliche Debatten massgeblich mit.

Sind Personen über 50 häufiger arbeitslos?

Auch wenn es sich anders anfühlt, wenn man selber betroffen ist: Gemäss Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) haben sich Arbeitslosigkeitsrisiko und -dauer in den letzten 10 Jahren nur unwesentlich ver-

ändert. So lag die Arbeitslosenquote bei den 50- bis 64-Jährigen stets zwischen 2,2 und 2,8 Prozent (nur 2020 waren es 2,9 Prozent). Und damit stets tiefer als bei den Altersklassen 15–24 sowie 25–49. Auch bei den Kündigungen liegen die Ü50er im Schnitt oder sogar darunter.

«Die Arbeitslosenrate ist nicht höher bei Personen über 50, die Altersgruppe ist also nicht übervertreten», bestätigt Patrick Arni, Dozent an der Universität Bristol, der zum Thema geforscht hat. Dies gelte branchenübergreifend.

Eine bestimmte Herausforderung gibt es aber doch: Wenn ältere Arbeitnehmerinnen ihre Stelle verlieren, brauchen sie oft länger, um wieder Fuss zu fassen und eine neue Stelle zu finden.

Bei den Erwerbstätigen über 50 befinden sich 75 Prozent auch zehn Jahre später im Arbeitsmarkt. Bei den Arbeitslosen sind es nur 50 Prozent. Die Stellensuche dauert bei über 50-Jährigen mit durchschnittlich 7,8 Monaten länger als bei anderen Altersgruppen (bei 40- bis 50-Jährigen: 5,8 Monate). Aber auch die Varianz ist gross: Viele schaffen es nach 4 Monaten, andere brauchen über ein Jahr.

Eine Arbeitslosigkeit mit 50, 55 oder 60 Jahren reduziere die Arbeitsmarktpartizipation der Betroffenen bis zum ordentlichen Rentenalter nachhaltig und löse teilweise auch frühzeitige Rücktritte aus dem Erwerbsleben aus, schreibt das Seco in einer Arbeitsmarktstudie von 2020.

Nicht nur sind ältere Stellensuchende länger arbeitslos als jüngere, auch die negativen Effekte einer Aussteuerung scheinen sich im Alter zu verschärfen: Im Zeitraum von 2010 bis 2016 fanden 45 Prozent der 55- bis 59-Jährigen im ersten Jahr nach ihrer Aussteuerung wieder einen Job. Bei den 60- bis 64-Jährigen waren es 30 Prozent.

Zur Serie «Humane Ressourcen»

Wie liesse sich der Bewerbungsprozess entstauben? Die Jobvermittlung auf dem Arbeitsamt weniger bürokratisch gestalten? Der Stellensuche ihr Schrecken nehmen? Jobcoach Reto Hunziker geht in zehn Beiträgen der Frage nach, welche Fehler die verschiedenen Beteiligten – Firmen, Bewerberinnen, Ämter – immer wieder machen und wie ein humaner Stellenmarkt funktionieren könnte. Hier finden Sie den Auftakt mit den grundlegenden Fragen.

Ihre Inputs nimmt Reto Hunziker gerne auf. Was haben Sie auf dem Stellenmarkt erlebt? Mit welchen Schwierigkeiten sind Sie konfrontiert? Welche Fragen stellen Sie sich? Schreiben Sie es ins Dialogforum.

Sind über 50-Jährige zu teuer für die Arbeitgeber?

Je älter die Mitarbeiterin, desto höher die Sozialabgaben. Bei den allermeisten Pensionskassen steigen die Versicherungsbeiträge mit dem Alter des Versicherten. Ab 35 Jahren gehen rund 10 Prozent des Bruttolohns in die berufliche Vorsorge, ab 45 Jahren sind es 15 Prozent und ab 55 Jahren 18 Prozent.

Das liesse sich allenfalls kompensieren mit tieferen oder zumindest gleichbleibenden Nettolöhnen. Doch auch beim Lohn ist man es in der Schweiz

gewohnt, dass mit einem Stellenwechsel in der Regel kein Rückschritt stattfindet.

Kritiker halten das Pensionskassen-Argument für eine Ausrede der Arbeitgeber. Zumal sich die Unterschiede durch tiefere Nettolöhne bereinigen liessen. Auch die Lohnlinearität kann man infrage stellen. «Ist es nicht leichter, mit 60 eine Lohneinbusse hinzunehmen, als mit 50?», fragt eine Personalverantwortliche. Und: «Warum muss ich als Arbeitgeber für einen älteren Arbeitnehmer mehr Abzüge bezahlen als für einen jüngeren?»

Bestrebungen, einen Einheitssatz für die Pensionskassenbeiträge einzuführen oder die Differenzen auszugleichen, konnten sich bisher allerdings nicht durchsetzen.

Sind sie weniger leistungsfähig?

Ältere Arbeitnehmer seien häufiger krank, weniger belastbar, geistig nicht mehr so flexibel, weniger lernfähig – so die gängigen Vorurteile. Wissenschaftlich konnte bisher keines davon belegt werden. Der Vorwurf, über 50-Jährige seien digital nicht versiert und nicht auf dem neuesten Stand der modernen Technik, ist ebenfalls schwer nachzuweisen. Gibt es doch krasse Unterschiede zwischen den Branchen und natürlich auch unter den Individuen.

Klar ist einzig: In einer Arbeitswelt, die sich stetig wandelt, kann es sich niemand leisten, stehen zu bleiben und sich auf die Erstausbildung zu verlassen.

Bereits 2006 schrieb Avenir Suisse: «Bei Mitarbeitenden über 50 ist oftmals weniger das Alter an sich ein Risikofaktor als ein zu langes Verbleiben an der gleichen Arbeitsstelle oder der gleichen Position.» Und weiter: «Langjährig immobile Mitarbeitende verlieren häufig an Arbeitsmarktfähigkeit.»

Dies bekräftigt ein Personalverantwortlicher: «Ich erlebe immer wieder ältere Mitarbeitende, die sich nicht mehr anpassen können. Alles, was neu ist, ist ihnen suspekt oder lehnen sie gar ab. Hier müssen ältere Mitarbeitende flexibler, offener und agiler werden und dann versuchen, den Arbeitgeber davon zu überzeugen.» Auf der anderen Seite müsse ein Unternehmen Rahmenbedingungen schaffen, damit die Mitarbeitenden auch nach jahrelanger Arbeitstätigkeit weiterhin gefordert würden und Verantwortung übernehmen könnten.

Werden über 50-Jährige benachteiligt?

Es gibt keine stichhaltigen Beweise, dass Arbeitnehmerinnen, die älter als 50 Jahre sind, benachteiligt werden. Wie eine Umfrage der Outplacement-Firma von Rundstedt unter knapp 800 Arbeitgeberinnen und etwas mehr als 1000 Arbeitnehmern zeigte, gibt es zumindest unterschiedliche Auffassungen. Einerseits ergab die Befragung, dass trotz punktueller Benachteiligung keine «konkreten Praktiken oder diskriminierenden Handlungen» seitens der Arbeitgeber ersichtlich sind.

Andererseits sahen von den befragten Arbeitnehmern 73 Prozent der Beschäftigten sowie 93 Prozent der Stellensuchenden das Alter in Bewerbungssituationen klar als Nachteil. Das Fazit gemäss von Rundstedt: «Wir können davon ausgehen, dass die Schwierigkeiten einer (wachsenden) Ü50-Minderheit strukturell bedingt sind.»

Was sind mögliche Lösungsansätze?

Massnahmen wie die Überbrückungsrente für Ausgesteuerte ab 60, die auf den 1. Juli eingeführt wird, könnten ein hilfreicher Weg sein. Weitere Ansätze wären: ein stärkerer Kündigungsschutz (was wiederum für Arbeitgeberinnen eine Hürde darstellen könnte), Teilzeitrenten-Modelle, eine tiefere Altersschwelle für die verlängerte ALV-Bezugsdauer (schon ab-50?) oder ein Einheitssatz beziehungsweise eine Systemänderung bei der beruflichen Vorsorge.

Generell sollten wir hier flexibler und pluralistischer denken. «Von der Idee, in einem Job 100 Prozent zu arbeiten, bis man 65 ist, sollten wir uns langsam, aber sicher verabschieden», sagt HR-Experte Matthias Mölleney. In den Niederlanden arbeiten mehr als die Hälfte Teilzeit, kombinieren teils mehrere Jobs, bis zur Pension. «In diese Richtung wird es auch bei uns gehen», ist sich Mölleney sicher, «auch wir brauchen flexiblere Modelle.»

Dass sich auch Unterstützung bei der Stellensuche auszahlt, konnte Wissenschaftler Patrick Arni nachweisen. 2008 führte er eine Feldstudie durch mit Stellensuchenden über 45. Diese bekamen in einer Arbeitsmarktlichen Massnahme (AMM) ein intensives Coaching. Suchstrategien wurden erarbeitet, Perspektiven dargelegt und die Kompetenz zur Stellensuche gefördert. «Trotz hoher Kosten ging das Kosten-Nutzen-Verhältnis dank nachhaltiger Vermittlung auf.» Arni fügt an, dass sich die Erwartungshaltung der Stellensuchenden aufgrund des Coachings angepasst habe. Am Ende verbesserte sich die Vermittlungsquote signifikant.

Arni könnte sich noch mehr Unterstützung durch die Arbeitgeber vorstellen. «Neben exklusiven Kompetenzen sollten sie auch allgemeine Kompetenzen fördern.» Auch Weiterbildungsvoucher, finanziert durch einen Bildungsfonds, sieht er als Möglichkeit. Gerade was Job-Search-Kompetenzen anbelangt, scheint es seitens älterer Stellensuchender Nachholbedarf zu geben.

«Meine Beobachtung», so ein Stellenvermittler: «Je grösser das Unternehmen, desto schwieriger ist es für ältere Bewerber.» Ob diese Wahrnehmung repräsentativ ist oder nicht – die Firmen müssen sich bewusst sein, was sie an erfahrenen Mitarbeitern haben. Eigenschaften wie Arriviertheit, Gelassenheit, Erfahrung, aber auch Loyalität zeichnen sie aus. Ausserdem ist eine gute Durchmischung von Vorteil. Es ist Zeit, die antiquierten Ansichten über das Alter zu hinterfragen.

Tipps: So stärken Sie Ihre Position

1. Aktivieren Sie Ihr Netzwerk: Viele Stellensuchende über 50 finden eine Stelle über Vitamin B. Nutzen Sie also Ihre Kontakte.

2. Bleiben Sie up to date: Angesichts der Vorurteile und Stereotype – zeigen Sie, dass Sie aktiv, motiviert, flexibel und innovativ sind (im besten Fall, ohne diese Floskeln zu verwenden) und mit den Jungen mithalten können. Sei es in Ihrem LinkedIn-Profil, im Motivationsschreiben oder mit einer Online-weiterbildung.

3. Nutzen Sie Ihre Vorteile: Sind Sie beim RAV angemeldet und über 50, können Sie respektive kann Ihr potenzieller Arbeitgeber von Einarbeitungszuschüssen profitieren. Bedingung ist, dass Sie sich für eine Stelle bewerben, für die Sie noch nicht die erwarteten Kompetenzen mitbringen.

