

«Ich (50) alte Schachtel suche Arbeit»

Ältere haben deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auch der Kahlschlag bei der Credit Suisse trifft Angestellte über 50 am härtesten

Albert Steck

Was Alexia Schütz getan hat, erfordert Mut. «Ich (50) alte Schachtel suche Arbeit», schrieb sie auf ein Plakat und hängte es um ihren Hals. So stellte sie sich diesen Sommer in der grossen Halle des Zürcher Hauptbahnhofs auf. Es war der Mut der Verzweiflung, der Schütz zu ihrem ungewöhnlichen Schritt brachte. «Ich habe seit letztem Oktober 160 Bewerbungen geschrieben - und ausschliesslich Absagen bekommen», erklärt die Mutter zweier Kinder im Teenageralter.

Ihr sei von Anfang an klar gewesen, dass der berufliche Wiedereinstieg Geduld benötige, sagt Schütz. Dass die Hürde aber so hoch ausfällt, empfinde sie als «sehr frustrierend». Immerhin hat sie vor der Mutterschaft anspruchsvolle Jobs ausgeübt, etwa bei den Vereinten Nationen in Genf und London. «Zermürbend ist vor allem, dass die Bewerbungen meist digital über das Internet erfolgen. So komme ich praktisch nie in den Kontakt zu Menschen, die einem zum Beispiel erklären könnten, aus welchen Gründen eine Absage erfolgte.»

Mit der Plakat-Aktion wollte Schütz diese Anonymität durchbrechen. «Dass ich mich persönlich mit anderen Menschen über die Stellensuche austauschen konnte, habe ich als motivierend erlebt», erzählt sie. «Daraus sind neue Kontakte entstanden, und viele Leute haben meine Bewerbung in den sozialen Netzwerken geteilt.» Ein konkretes Job-Angebot sei daraus aber noch nicht entstanden.

Derzeit stehen Tausende Banker ebenfalls vor der schwierigen Suche nach einer neuen Arbeit. Am 31. August wird UBS-Chef Sergio Ermotti die Bombe platzen lassen. Bis zu 10 000 Stellen in der Schweiz stehen auf der Kippe, vor allem bei der früheren Credit Suisse. «Langjährige Mitarbeitende über 50 wird der Kahlschlag besonders hart treffen», sagt ein Insider. «Denn bei gut bezahlten Beschäftigten in Backoffice-Bereichen wie Informatik oder Marketing ist das Sparpotenzial am grössten.»

Sind Personen über 50 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt? Die Frage war lange Zeit ein heisses Politikum. Dank der tiefen Arbeitslosigkeit ist sie zuletzt etwas in den Hintergrund gerückt. Doch gleiche Chancen haben die Älteren noch lange nicht, wie auch das Beispiel von Alexia Schütz illustriert.

Die Arbeitslosenquote spiegelt dieses Handicap allerdings nicht: Dort schneiden die 50- bis 64-Jährigen sogar leicht besser ab als der Durchschnitt. Doch erfasst diese Statistik nur jene Personen, die effektiv bei den Arbeitsämtern registriert sind - was bei vielen älteren Stellensuchenden eben nicht der Fall ist. Zum Beispiel weil sie häufiger ausgesteuert werden: In der Kategorie über 60 bleibt jeder Zweite nach dem Auslaufen der Arbeitslosenversicherung ohne Stelle. Ebenso werden viele Ältere unfreiwillig frühpensioniert, oder sie hangeln sich mit temporären Jobs durch.

Ältere suchen viel länger

Aussagekräftiger für die Benachteiligung ist deshalb die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit: Während man mit 20 Jahren schon nach 120 Tagen einen neuen Job findet, braucht ein 50-Jähriger doppelt so lang. Mit 55 dauert es dann bereits 300 Tage, und mit 60 klettert die Frist gar auf 400 Tage.

Was es bedeutet, zwei Jahre erfolglos einen Job zu suchen, weiss Marcel Chevrolet aus eigener Erfahrung. Nachdem er im Private Banking bis auf Direktionsstufe aufgestiegen war, kam im Jahr 2012 die Entlassung - im Alter von 53 Jahren. «Ich erlebte einen Fall ins Bodenlose: Trotz 230 Bewerbungen wurde ich nur gerade zu zwei Gesprächen eingeladen.»

Als erniedrigend habe er insbesondere empfunden, dass ihm nie der wahre Grund für die Absagen genannt wurde: sein Alter. «Offiziell dürfen die Firmen nicht zugeben, dass sie ältere Bewerber aussortieren. Trotzdem kam es regelmässig vor, dass mein Dossier nicht einmal die Vorselektion überstanden hat.» Auch eine grosse Lohnneinbusse hätte er akzeptiert, sagt Chevrolet. «Dennoch bleibt das Handicap, dass die Pensionskasse in meinem Alter viel teurer ist. Umso attraktiver ist es für die Firmen, stattdessen einen jungen Bewerber aus dem Ausland zu rekrutieren.»

Als Tiefpunkt bezeichnet Chevrolet eines seiner beiden Vorstellungsgespräche, für das er eine aufwendige Präsentation erarbeitet hatte. «Die Bank begründete ihre Absage damit, ich hätte zu viel Drive entwickelt. Im Brief stand wörtlich, man suche niemanden mit Ideen.» Weil Chevrolet den Gang zur Sozialhilfe verhindern wollte, entschied er sich für die Selbstständigkeit - was sich als Glücksfall erwies.



JOEL HUHN FÜR NZZ AM SONNTAG

Keine Stelle trotz 160 Bewerbungen: Jetzt versucht es Alexia Schütz mit einem Plakat.

(Zürich, August 2023)

«Altersdiskriminierung ist stärker ausgeprägt als die Benachteiligung bezogen auf das Geschlecht oder die Herkunft.»

Heute betreibt er eine erfolgreiche Beratungsfirma für Vorsorge und Finanzplanung. «Wer über Monate stets nur Absagen kassiert, beginnt unweigerlich an seinen Qualifikationen zu zweifeln oder macht sich gar Vorwürfe. Die Selbstständigkeit ermöglichte mir zu beweisen, dass ich mit Fleiss und Zuverlässigkeit etwas Neues aufbauen kann.»

Dass die Erfahrungen von Marcel Chevrolet keine Ausnahme darstellen, zeigt eine Studie der Fachhochschulen Ostschweiz und Nordwestschweiz vom letzten Jahr. Von 1000 befragten Erwerbstätigen über 50 erklärten 22%, sie hätten Nachteile aufgrund ihres Alters erlebt. «Altersdiskriminierung ist stärker ausgeprägt als die Benachteiligung bezogen auf das Geschlecht oder die Herkunft», hält die Studie fest.

Zwar habe der Fachkräftemangel das Problem etwas entschärft, sagt Co-Autorin Sibylle Olbert-Bock, Professorin für Leadership und Personalmanagement. Die kritische Grenze beginne heute eher mit 55 als mit 50. Doch die strukturellen Hürden seien vielfach geblieben: «Die Stereotypen zu den verschiedenen Altersgruppen sind nach wie vor stark verhaftet. So haben wir festgestellt, dass viele Firmen die Karriereplanung primär auf jüngere Mitarbeitende ausrichten. Sobald jemand ein bestimmtes Alter überschreitet, hören die Fördermassnahmen und Weiter-

bildungen auf, weil sich solche Investitionen vermeintlich nicht mehr lohnen.»

Ein modernes Karrierekonzept umfasse nicht nur den hierarchischen Aufstieg, meint Olbert-Bock. «Gerade bei erfahrenen Mitarbeitenden besteht ein riesiges Potenzial an Fachkräften, das die Firmen viel zu wenig ausschöpfen. Dahinter steckt die immer noch verbreitete Auffassung, wonach die Leistungsfähigkeit mit dem Alter abnehme.»

Abhaken von Checklisten

Dass sich solche Klischees zu den über 50-Jährigen hartnäckig halten, bestätigt auch der Personal-experte Jörg Buckmann. Eine Abnahme der Flexibilität oder des Engagements vor der Pensionierung beobachte er überhaupt nicht: «Doch der Bewerbungsprozess krankt oft daran, dass die Firmen einen vorgegebenen Lebenslauf erwarten: Somit werden die Dossiers nach fixen Checklisten abgehakt, statt dass man auf den Menschen dahinter fokussiert. Wer nicht in dieses Raster passt, erhält keine Chance auf ein Vorstellungsgespräch.»

Die Digitalisierung verstärkte diese Tendenz, erklärt Buckmann. «Weil die Flut an Bewerbungen steigt, setzen die Firmen vermehrt auf eine automatisierte Triage mit Algorithmen. Wer beim Alter nicht dem Schema entspricht, wird schon in der ersten Runde herausgefiltert.»

Der Aargauer Unternehmer David Henzmann ist das Wagnis eingegangen, einen 62-Jährigen einzustellen. Der Gründer einer Software- und Werbeagentur ist pikanterweise erst 33. Und die meisten seiner rund 40 Angestellten sind noch jünger - zwischen 20 und 30. Doch das Experiment habe sich sehr gelohnt, schwärmt Henzmann: «Sein Arbeitsstil hat sich von dem von uns Jüngeren klar unterschieden: Zwar ist er zunächst langsamer vorangekommen. Dafür hat er die Aufgaben präziser analysiert und die richtigen Fragen gestellt. Bei ihm wussten wir stets, dass das Resultat vollständig überzeugt, während die jüngeren Kollegen öfter nachbessern mussten. Am Schluss war er damit effizienter.»

Auch Alexia Schütz könnte bei der Arbeit ihre wertvolle Lebenserfahrung einbringen. Sie hofft, dass ihr die Aktion mit dem Sandwich-Plakat neue Türen öffnet. «Deutsch ist nicht meine Muttersprache: Das schränkt das Spektrum an Jobs leider etwas ein. Doch dafür spreche ich fließend Französisch und Englisch», sagt Schütz. Falls es trotz allen Bemühungen nicht klappen sollte, bleibe ihr als letzte Option die Stellensuche in Genf, wo sie früher viele Jahre lebte. Dann aber könnte sie ihre Kinder nur noch am Wochenende sehen, welche inzwischen im Raum Zürich Wurzeln geschlagen haben.