

Welche Signale erhöhen die Chancen von älteren Personen?

Ein höheres Alter ist bei der Stellensuche ein Nachteil, denn viele Arbeitgeber verknüpfen damit negative Vorstellungen. Eine Studie zeigt, dass sich diese Vorurteile abbauen lassen, aber auch, dass die Chancen auf eine Wiedereingliederung ab dem 58. Altersjahr schwinden.

Text: Adile Gachoud, Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung, Universität Lausanne

Im statistischen Vergleich haben ältere Arbeitnehmende ein geringes Risiko, arbeitslos zu werden. Wenn sie aber ihre Stelle verlieren, sind sie besonders häufig von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Gemäss einer 2017 veröffentlichten Studie können nur gerade 14 Prozent der Stellensuchenden ab 55 dauerhaft wieder eingegliedert werden. Den anderen bleibt oft nur noch der Gang zur Sozialhilfe. Die Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung von über 50-Jährigen beruhen zum Teil auf negativen Vorstellungen, die Arbeitgeber mit älteren Arbeitnehmenden assoziieren: veraltete Ausbildung, reduzierte körperliche Leistungsfähigkeit, fehlende Technikaffinität, höhere Lohn- und Sozialversicherungskosten und mangelnde Bereitschaft zur Veränderung.

Im Rahmen einer Studie gingen wir der Frage nach, ob sich diese Vorstellungen beeinflussen lassen, um die Wiedereingliederungschancen von über 50-jährigen Stellensuchenden zu verbessern. Dafür liessen wir 15 Arbeitgebern in den Kantonen Waadt und Freiburg fiktive Bewerbungsdossiers von älteren Arbeitslosen zukommen. Diese Dossiers enthielten Informationen – sogenannte Signale –, die einige dieser Klischeevorstellungen entkräften.

Das Alter als Diskriminierungsfaktor

Unsere Studie stützt sich auf die Signaltheorie. Diese geht davon aus, dass der Rekrutierungsprozess in einem von Unsicherheit und asymmetrischer Information geprägten Kontext stattfindet und die Arbeitgeber bei der Selektion deshalb auf Signale zurückgreifen. Als Signale gelten persönliche Daten und beobachtbare Eigenschaften der Bewerber/innen: Nationalität, Geschlecht, Ausbildung, Alter usw. Das Ziel der Arbeitgeber ist, die produktivsten Arbeitnehmenden auszuwählen. Dafür stützen sie sich auf verschiedene Signale und leiten daraus die Eigenschaften und die Produktivität der Bewerber/innen ab.

Mehrere Studien, die das Signal «Alter» und seine Wirkung untersuchten, kamen zum Schluss, dass ältere Arbeitnehmende diskriminiert werden. Konkret bedeutet dies: Ältere Bewerber erhalten weniger positive Antworten.

Vor diesem Hintergrund entstand die Fragestellung, ob es Signale gibt, welche die mit dem Alter verknüpften negativen Vorstellungen abschwächen und so die Wiedereingliederungschancen der Betroffenen verbessern. Um dies herauszufinden, haben wir verschiedene fiktive Profile von älteren Stellensuchenden entworfen: Mann oder Frau, verheiratet, zwei Kinder, Schweizer/in, obligatorische Schulbildung und EFZ usw. Die Altersangaben variierten zwischen 52 und 62 Jahren, und auch die negative Vorstellung, die wir durch ein Signal ausgleichen wollten, war jeweils eine andere. So reichten wir zum Beispiel folgendes Profil ein: Mann, 59, Schweizer, verheiratet, zwei Kinder, mit EFZ und einschlägiger Berufserfahrung, seit sechs Monaten arbeitslos. Als Signal haben wir hinzugefügt, dass der Bewerber regelmässig Sport treibt und seit 30

Jahren am Lausanner 20-Kilometer-Lauf teilnimmt. Bei den Befragungen haben wir den Arbeitgebern nacheinander die verschiedenen Profile präsentiert und sie gebeten, diese zu bewerten.

Weiterbildung und Flexibilität sind wichtig

In den Interviews erwähnten die Arbeitgeber tatsächlich einen Grossteil der negativen Vorstellungen, die mit einem höheren Alter assoziiert werden. Genannt wurden beispielsweise mangelnde Flexibilität und geringe Anpassungsfähigkeit. Ein Arbeitgeber formulierte es so: «Ältere Mitarbeiter sind in ihrer Arbeitsweise eher unflexibel. Die Jungen sind viel anpassungsfähiger [...]. Ältere können Gewohnheiten schlechter ablegen als Junge.»

Sobald wir aber auf die Signale zu sprechen kamen, die diesen negativen Vorstellungen widersprachen, waren die Arbeitgeber gerne bereit, ihre Vorurteile abzulegen. Gibt eine ältere Bewerberin beispielsweise an, dass sie Weiterbildungen absolviert hat, wird das von den Arbeitgebern sehr positiv bewertet und verbessert ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich. Auch wenn ein Bewerber darauf hinweist, dass er flexibel und anpassungsfähig ist, weckt er damit das Interesse der Arbeitgeber. Die Signale «Weiterbildung» und «Flexibilität» können also negative Vorstellungen – in diesem Fall veraltete Ausbildung und mangelnde Flexibilität – abschwächen.

Sozialabgaben als Hindernis, ein unbestätigtes Vorurteil

Eine weitere interessante Erkenntnis aus der Studie ist, dass die höheren Sozialversicherungskosten für ältere Arbeitnehmende kein Hindernis für eine Anstellung darstellen. Um diesen vermeintlichen Nachteil auszugleichen, haben wir staatliche Zuschüsse für die Einstellung von älteren Stellensuchenden vorgeschlagen. Doch aus Sicht der Arbeitgeber zeigt diese Unterstützung wenig Wirkung. Viel wichtiger sind ein gutes Profil und interessante Kompetenzen. Wir haben auch die negative Vorstellung «höhere Lohnkosten» untersucht, indem wir einen Bewerber präsentierten, der bereit war, von seinen Lohnvorstellungen abzuweichen. Der Test zeigte, dass dieses Signal von den Arbeitgebern als Schwäche oder Verzweiflung interpretiert wurde.

Ab 58 nimmt die Diskriminierung noch zu

Andere wichtige Ergebnisse betreffen das Alter der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber und dessen Einfluss auf die Wiedereingliederungschancen. Wir haben festgestellt, dass Dossiers von Stellensuchenden ab 58 schnell beiseitegelegt werden. «Kann man mit jemandem planen, dessen Berufslaufbahn nur noch sechs Jahre dauert und der ja auch noch eine gewisse Einarbeitungszeit braucht?», fragte einer der interviewten Arbeitgeber. «Bei manchen Stellen braucht es viel Zeit, bis man alles im Griff hat. Das ist dann halt schon eine ziemliche Investition.»

Die meisten Arbeitgeber haben Vorbehalte, wenn es um Stellensuchende im obersten Alterssegment geht. Einerseits weil sich mit diesen nur noch kurzfristig planen lässt, und andererseits weil die Investition in die interne Schulung im Vergleich zu den verbleibenden Berufsjahren zu gross scheint. Deshalb rekrutieren sie Stellensuchende aus diesem Alterssegment lieber für temporäre Stellen oder für einfache Aufgaben, die weder Schulung noch Planung erfordern.

Das Angebot an Temporärstellen ausbauen

Aufgrund der vorgestellten Ergebnisse lassen sich mehrere Empfehlungen ableiten. Die öffentliche Hand und die Arbeitgeber sollten die kontinuierliche Weiterbildung während

der gesamten Berufslaufbahn stärker fördern. Mehrere Studien haben gezeigt, dass Weiterbildung für den Verbleib im Arbeitsmarkt entscheidend ist. Die Politik sollte zudem ein breiteres Angebot an Temporärstellen und an Weiterbildungen für ältere Stellensuchende fördern und gleichzeitig die Arbeitgeber sensibilisieren. Diese sollten ihrerseits eine grössere Bereitschaft signalisieren, auch ältere Mitarbeitende einzustellen.

Unsere Empfehlungen für die älteren Stellensuchenden selbst betreffen vor allem das Bewerbungsdossier. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse zu den Signalen empfehlen wir ihnen, ihre Weiterbildung und Berufserfahrung hervorzuheben und ihre Flexibilität unter Beweis zu stellen. Auf breiterer Ebene wären ein Umdenken und eine andere Haltung gegenüber älteren Stellensuchenden wünschenswert.

Links und Literaturhinweise

Gachoud, A. (2018): [Le chômage des seniors: analyse de signaux pour une amélioration de leur réinsertion professionnelle](#). Masterarbeit. Universität Lausanne.

«Rücksichtslos und rasch»

Immer mehr Menschen über 55 sind erwerbslos. Jetzt wird eine Volksinitiative dagegen lanciert. Dahinter steht unter anderem Rechtsanwalt Dr. Denis G. Humbert.

Interview: Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

PANORAMA: Sie haben in der Zeitschrift «Plädoyer» acht Reformvorschläge zum Schutz älterer Arbeitnehmer veröffentlicht. Warum?

Denis G. Humbert: Seit rund zehn Jahren stelle ich eine Zunahme von Entlassungen von Personen über 50 fest. Das bestätigen die Statistiken. Dahinter steht ein Wandel der Kündigungssitten und die Globalisierung mit steigendem Kostendruck: Die patronale Verantwortung ist dem Paradigma der Gewinnmaximierung gewichen. Es wird rücksichtslos und rasch entlassen.

Die Erwerbsquote von Personen über 55 ist in wenigen Ländern so hoch wie in der Schweiz (2017: 75%).

Aber in der Altersgruppe der 40 bis 54-Jährigen beträgt diese Quote über 90 Prozent. Zudem brauchen Personen über 50 neun Monate, um wieder eine Stelle zu finden. 15- bis 24-Jährige benötigen drei Monate.

Warum entlässt man denn eher Ältere?

Weil sie teurer sind und als unflexibel gelten. Ihre Löhne sind höher als die der Jüngeren, problematisch sind ferner die Gesamtarbeitsverträge mit pro Altersklasse automatisch steigenden Löhnen. Weiter zahlen die Arbeitgeber für Personen über 55 neun Prozent des Monatslohns in die Pensionskasse ein, bei 30-Jährigen sind es nur dreieinhalb Prozent. Schliesslich ist eine fünfte Ferienwoche ab 50 üblich.

Es gibt Stimmen, die eine Reduktion der Löhne von Älteren fordern.

Ich finde diese Idee der Bogenkarriere interessant, wenn sie denn auch wirklich dazu verhilft, dass die Älteren ihren Arbeitsplatz behalten können.

Welches sind Ihre wichtigsten Vorschläge?

Wichtig ist der Grundsatz, dass für Arbeitgebende Anreize für eine Verhaltensänderung geschaffen werden und keine Verbote. Steuerboni, Lohnzuschüsse aus der Arbeitslosenversicherung oder die Abschaffung des erwähnten hohen Pensionskassen-Beitragsatzes wären solche Anreize.

Sie schlagen auch strengere Regeln bei Entlassungen vor. Das könnte kontraproduktiv sein.

Es kommt darauf an. Mein Vorschlag ruft einzig die Rechtsprechung des Bundesgerichts in Erinnerung, das erweiterte Handlungspflichten gegenüber älteren Mitarbeitenden mit langer Dienstzeit feststellte. Kaum jemand kennt dieses Urteil, es müsste in die Gesetzgebung einfließen. Aber unser Parlament bleibt hier leider untätig.

Wie geht es mit Ihren Ideen weiter?

Wir haben vor Kurzem eine breit abgestützte Allianz gegen Altersdiskriminierung gegründet und werden eine Verfassungsinitiative lancieren. Sie wird vom Gesetzgeber Massnahmen gegen Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters verlangen.

Links und Literaturhinweise

www.altersdiskriminierung.ch

Humbert, D. G. (2018): [Vorschläge für einen wirksamen Schutz älterer Angestellter](#). In: Plädoyer (Nr. 3, S. 39-43).

September 2019