

Be+ Stelleninserate

«Zu alt» mit 45 – so sortieren Firmen begehrte Fachkräfte aus

Wirtschaft und Politik beklagen den Fachkräftemangel und wollen das Rentenalter erhöhen. Gleichzeitig werden immer Jüngere mit diskriminierenden Jobinseraten ins Abseits gestellt. Im Ausland ist das verboten.



Peter Johannes Meier

Veröffentlicht am 29. April 2026 - 06:00 Uhr



Zu alt für die Arbeitswelt? Viele Stelleninserate schliessen Interessenten bereits ab 45 Jahren aus (Symbolbild). Bild: BONNINSTUDIO / Stocksy United

«Idealalter: 25 bis 45 Jahre jung.» Ein Zuger Unternehmen sucht «eine/n TreuhänderIn mit Fachausweis». Ab 46 gilt man dort als zu alt. Und bereits mit 40 ist Schluss, wenn es um den Verkauf von Motorradzubehör in Oftringen geht. Das sind nur zwei Beispiele von aktuellen Stellenausschreibungen auf Jobs.ch. Der Google-Suchbefehl «site:jobs.ch Idealalter» spuckt Dutzende Angebote mit solchen Altersguillotinen aus. Oft mit einer Grenze bei 45 Jahren. Manchmal wird die Grenze auch umschrieben, wenn jemand «für unser junges, dynamisches Team» oder ein «Digital Native» gesucht wird.

«Keine Generation Z!»

© 2024 Beobachter

In seltenen Fällen sind es auch Junge, die explizit ausgeschlossen werden. Anfang Jahr provozierte eine Spitex-Organisation mit ihrem Inserat einen Shitstorm. Sie suchte eine «Teamleitung Pflege mit Herz und Verstand – keine Generation Z!». Die Organisation ruderte nach Kritik zurück und entfernte die diskriminierende Umschreibung.

Während Wirtschaftsverbände über den Fachkräftemangel klagen und die Politik das Rentenalter nach oben schrauben will, werden im Alltag ganze Gruppen, oft erfahrene Stellensuchende, ins Abseits gestellt.

HR-Fachkräfte bestätigen Diskriminierung

Das bestätigt ein vom Personalvermittler Von Rundstedt (neu Alixio Group) publiziertes Arbeitsbarometer 2025. «Ältere Arbeitskräfte Ü50 haben bei der Stellensuche erneut grössere Mühe als in den Vorjahren», heisst es darin. Und in einer Befragung von 1500 HR-Fachkräften und Führungspersonen bestätigten 77 Prozent eine allgemeine Altersdiskriminierung. Zwei Drittel befürworteten zwar eine gezielte Rekrutierung von über 55-Jährigen, aber nur rund 20 Prozent erkennen einen solchen Schwerpunkt im eigenen Unternehmen.



Beratung zu Stellensuche

Werden Sie wegen Ihres Alters im Job diskriminiert? Oder haben Sie andere Fragen zum Arbeitsrecht? Melden Sie sich bei unserem Beratungsteam.

Geht es um Altersdiskriminierung, ist die Schweiz ein Sonderfall. In der EU, in den USA und überhaupt in den meisten westlichen Ländern sind solche Stelleninserate ebenso verboten wie rassistische oder geschlechterdiskriminierende Ausschreibungen. In Deutschland führen bereits Indizien für eine Diskriminierung zu einer Umkehr der Beweislast. Der Arbeitgeber muss dann belegen, dass das Alter bei einer Absage keine Rolle gespielt hat. In der Praxis gilt das als extrem schwierig.

Auch die Schweizer Bundesverfassung verbietet die Altersdiskriminierung. Weil aber ein entsprechendes Gesetz dazu fehlt, können Verstösse nicht eingeklagt werden.

Verband Avenir 50 plus fordert Verbot

Heidi Joos ist Geschäftsführerin des Verbands Avenir 50 plus, der ältere Menschen berät und ihre Interessen vertritt. Sie fordert: «Es braucht zwingend eine gesetzliche Grundlage, um Diskriminierung bei der Stellensuche wirksam zu verhindern – sowohl gegenüber älteren als auch jüngeren Personen.» Das Verbot in der Bundesverfassung allein reiche nicht aus, da ein Klagerecht zwingend ein entsprechendes Gesetz voraussetzt. Das erinnert an den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung. Hier dauerte es 15 Jahre, bis 1996 mit dem Gleichstellungsgesetz ein Instrument geschaffen wurde, das eingeklagt werden kann.

Petition gegen Altersdiskriminierung

∨ Mehr anzeigen

«Es ist erstaunlich, dass sich die Politik bei der Altersdiskriminierung seit Jahren um einen gesetzlichen Schutz focht, obwohl inzwischen sämtliche umliegenden Länder einen solchen eingeführt haben», kritisiert Joos. Der Bundesrat sieht das anders. Er hat sich bisher stets gegen ein Verbot ausgesprochen und verweist auf die Vertragsfreiheit. Ein Verbot könne sogar kontraproduktiv sein, wenn Unternehmen zwar Gespräche führen, intern aber die Anstellung einer jüngeren Person bereits ausgemacht ist. Wird das Aussortieren also bloss verschoben?

Für Joos greift das zu kurz: «Ein Verbot erhöht die Chancen, überhaupt eingeladen zu werden. Ältere können ihre Stärken im Gespräch zeigen, statt schon mit dem Bewerbungsschreiben aussortiert zu werden.» Und ein Gesetz würde neue Möglichkeiten schaffen, sich gegen Diskriminierung zu wehren – notfalls vor Gericht.

Gewerbeverband setzt auf Vertragsfreiheit

Gegen zusätzliche Regulierungen ist der Schweizerische Gewerbeverband. «Der Schweizer Arbeitsmarkt funktioniert gut, gerade weil er auf Vertragsfreiheit, Flexibilität und einer schlanken Regulierung beruht», sagt Sprecherin Simone Hinnen. Die eigentliche Herausforderung liege auch nicht in einer generellen Zurückhaltung bei der Anstellung älterer Personen, sondern in der Reintegration nach einem Stellenverlust. Hier brauche es keine neuen Gesetze, sondern gezielte Massnahmen wie Weiterbildungen und mehr flexible Arbeitsmodelle.

Und was denken Sie?

Was halten Sie von Stellenausschreibungen mit Altersangaben? Und kennen Sie auch Fälle, bei denen jemand wegen des Alters im Job diskriminiert wurde? Schreiben Sie es uns in den Kommentaren.

Quellen

Bundesverfassung: Art. 8 Rechtsgleichheit

Vereinigung aktiver Senior:innen- und Selbsthilfeorganisationen der Schweiz (Vasos):
Petition gegen Altersdiskriminierung

Von Rundstedt und «HR Today»: 55plus in der Altersfalle

OECD:  Promoting an Age-Inclusive Workforce

Interview mit Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir 50 plus Schweiz

Stellungnahme des Schweizerischen Gewerbeverbands

Für Sie ausgewählte Artikel zum Thema Stellensuche

Abgestempelt und aussortiert

Altersdiskriminierung: Der neue Sexismus?

Debatte um Senioren-Stimmrecht

«Angriff auf Demokratie»: 79-jährige alt Nationalrätin startet Petition

Arbeitslosenversicherung

Schwere RAV-Strafen verlängern Arbeitssuche – so vermeiden Sie sie

Peter Johannes Meier schreibt über Wirtschafts-, Konsum- und Gesellschaftsthemen. Seit 2008 als Redaktor für den Beobachter. [Mehr erfahren](#)
