

Abo [Schweizer Arbeitsmarkt](#)

## «Jobsuchende über 50 treffen auf systematische Diskriminierung»

Vom Inserat bis zur Lohnfrage: Bewerbungsfachleute packen aus, wie Firmen ältere Kandidatinnen und Kandidaten aussortieren – und welche Gegenstrategie am erfolgreichsten ist.



**Michael Marti**

Publiziert: 04.10.2026, 21:43



«Begriffe wie Digital Natives vermitteln, welche Gruppe erwünscht ist – und wer draussen bleiben muss»: Arbeitsrechtsprofessor Kurt Pärli.

Foto: Christian Pfander



Hören Sie diesen Artikel:



00:00 / 09:33 1X

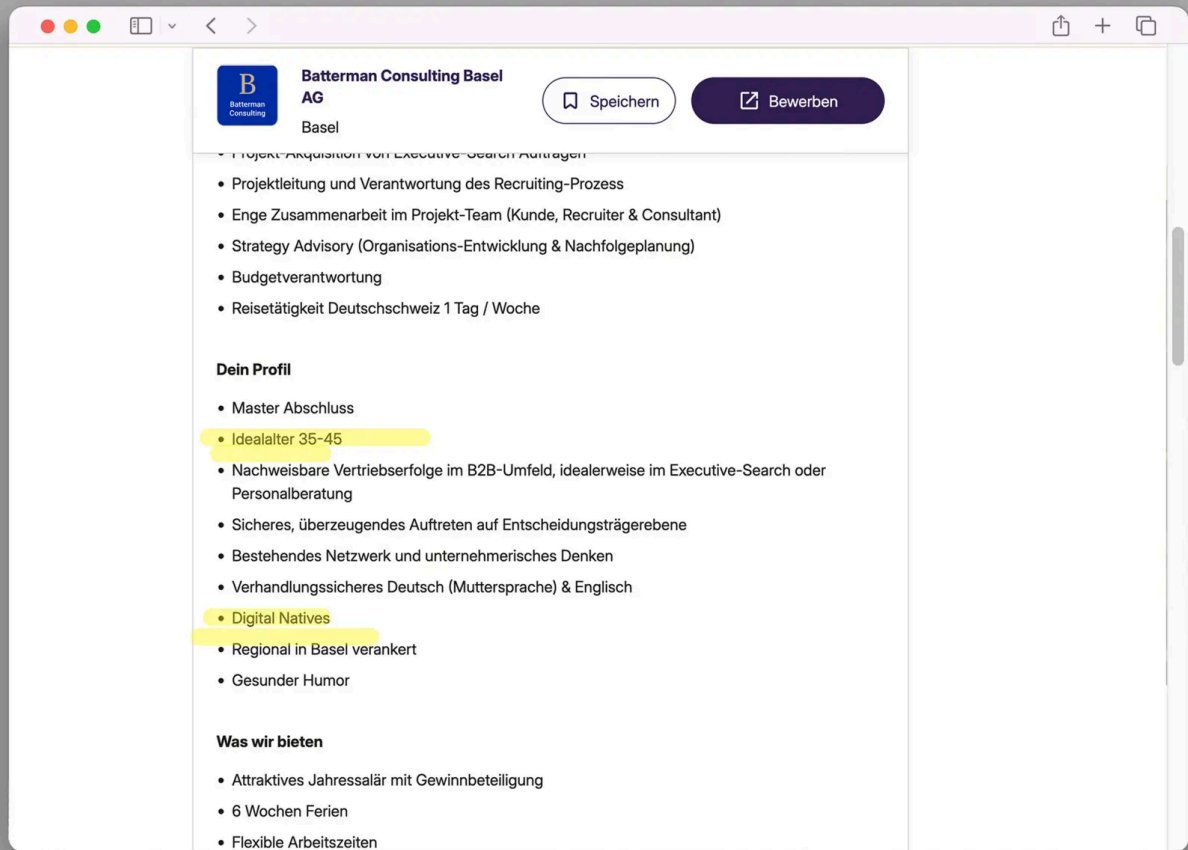
AI Voice by BotTalk

Ausgerechnet in Zeiten eines laut beklagten Fachkräftemangels offenbart der Arbeitsmarkt eine befremdliche Logik: Erfahrung ist wertvoll – bis sie im Lebenslauf steht. Über 50-Jährige suchen in der Schweiz im Schnitt 7,3 Monate nach einer neuen Stelle – mehr als doppelt so lange wie unter 30-Jährige. Wer dann eine Anstellung findet, zahlt einen hohen Preis: eine Lohneinbusse von durchschnittlich 14 Prozent.

Werden die Alten gezielt ausgemustert? Der Arbeitgeberverband (SAV) lehnt staatliche Eingriffe zum Schutz der Ü50 ab – etwa eine Altersquote. Hauptargument: Unternehmen müssten die für sie besten Leute frei wählen können.

Nur sind das kaum ältere Fachkräfte. Der Basler Arbeitsrechtsprofessor Kurt Pärli, der seit Jahren den Arbeitsmarkt erforscht, sieht Unternehmen vor allem auf der Suche nach jungen, kostengünstigen Kandidatinnen und Kandidaten – oder nach Personal aus dem Ausland. «Wer draussen ist und wieder reinwill, trifft auf eine systematische Diskriminierung», sagt Pärli.

Die Benachteiligung beginnt oft schon vor dem ersten Gespräch. Arbeitsmarktexperten und HR-Insiderinnen zeigen, wie ältere Bewerbende Schritt für Schritt aussortiert werden.



Rechtlich bleiben solche Altersschränken folgenlos: Stelleninserat auf Jobs.ch mit Nennung des Idealalters.

Manche reden gar nicht drum herum.

«Ihr Idealalter: um die 40 Jahre», schreibt eine Treuhandunternehmung. Eine Beraterfirma in Basel sucht einen Senior Consultant mit «gesundem Humor» und «Idealalter zwischen 35 und 45» – ältere Stellensuchende haben da nichts zu lachen. Wer auf Job-Plattformen nach dem Begriff «Idealalter» sucht, stösst auf Dutzende Inserate, in denen Arbeitgeber ihre Alltagsvorstellungen ungeniert nennen.

Noch mehr Firmen verklausulieren die Alterseinschränkung. Ein Zürcher Unternehmen wirbt mit einem «jungen, dynamischen Team mit gutem Zusammenhalt» – wer nicht mehr jung ist, weiss, dass er nicht gemeint ist. Ein Internetunternehmen beschreibt sein Team als «multikulti Digital Natives» – eine Wortwahl, die ältere Generationen implizit ausschliesst. «Solche Begriffe vermitteln, welche Gruppe erwünscht ist – und wer draussen bleiben muss»,

sagt Pärli. Rechtlich bleiben solche Altersschränken folgenlos. Anders als die EU kennt die Schweiz kein Antidiskriminierungsgesetz fürs Alter. Pärli: «Der Arbeitgeber trägt in dieser Hinsicht kein Risiko.»

Dabei können sich Unternehmen solche Altersgrenzen kaum leisten. «So wird komplett an der demografischen Realität vorbei rekrutiert – und ein enormes Potenzial verschenkt», sagt Edgar Spieler, Director Public & Innovation der [Alixio Group Schweiz](#), <sup>7</sup> eines HR-Beratungsunternehmens. Ein Drittel der Beschäftigten in der Schweiz ist über 50 Jahre alt, ein Viertel über 55.

---

## 2

### **Der digitale Türsteher: Wie Algorithmen Ü50-Bewerbungen aussortieren**

Aus Notwehr gegen die Altersdiskriminierung flüchten sich viele Ü50-Stellensuchende in biografische Spurenverwischung – auf Rat einschlägiger Bewerbungsratgeber notabene. Das Foto verschwindet. Das Geburtsdatum wird gestrichen. Die ersten Berufsjahre werden verschwiegen. «Ageless Resume» nennt sich der Trend aus den USA.

Bloss, die Mühe ist oft vergebens. Bewerbungsmanagementsysteme und sogenannte CV-Parser zerlegen Lebensläufe in Sekunden, extrahieren Jahreszahlen und Berufserfahrung. Auch ohne Geburtsdatum bleiben genügend Hinweise: «Wenn im Dossier noch ‹Lizenziat› statt ‹Master› steht oder das Jahr des Lehrabschlusses ersichtlich ist, erkennt sowohl der Computer als auch die HR-Person sofort die Altersgruppe», sagt Arbeitsrechtler Kurt Pärli.



«Wer draussen ist und wieder reinwill, trifft auf eine systematische Diskriminierung», sagt Pärli.

Foto: Christian Pfander

Dieses Versteckspiel führt womöglich erst recht in die Altersfalle. «Wenn das Geburtsdatum fehlt, fragen sich HR-Leute sofort: Ist da etwas dubios?», sagt Corina Zingg, Ausbilderin für Kursleitende von Bewerbungskursen. Das Dilemma: Wer sein Alter nennt, riskiert Vorurteile – wer es verschweigt, Misstrauen.

Was auf Unternehmensseite mit den Daten geschieht, bleibt für Bewerbende dagegen meist unsichtbar. Angela Müller, Geschäftsführerin von Algorithmwatch CH, fordert deshalb, dass Unternehmen offenlegen müssen, wenn automatisierte Systeme bei der Vorauswahl zum Einsatz kommen. Nur so wird für Bewerbende überhaupt nachvollziehbar, wo und wie Software-Systeme bei ihrer Ausmusterung mitwirken.

---

## **Das Hierarchie-Dilemma: Berufserfahrung als Absagegrund**

Egal, wie viele Algorithmen im Hintergrund sortieren: «Am Ende entscheidet immer der Mensch», sagt Bewerbungsexpertin Zingg. In der Praxis stehen Personalverantwortliche oft unter Zeitdruck: Dossiers werden im Eiltempo durchgescannt – weniger auf der Suche nach Potenzial als nach einem raschen Ausschlussgrund. «Je besser HR-Fachleute ausgebildet sind, desto weniger spielen Stereotype eine Rolle», unterstreicht sie.

Fehlt dieses Bewusstsein für unbewusste Vorurteile, werden Alter und langjährige Erfahrung zu verhängnisvollen Nachteilen.

- Das Verkrustungsrisiko: Wer zwölf Jahre lang demselben Arbeitgeber die Treue gehalten hat, riskiert, dass Loyalität als Inflexibilität umgedeutet wird: «Der ist festgefahren und kennt nur eine einzige Firmenkultur.»
- Der Digital-Zweifel: Fehlen im Lebenslauf agile Schlagwörter wie Scrum, Slack, Jira oder neuere KI-Tools, entsteht der Eindruck mangelnder Digitalkompetenz.
- Der Downgrade-Verdacht: Bewirbt sich ein ehemaliger Teamleiter auf eine Fachstelle, befürchten Personalverantwortliche oft Probleme: «Der lässt sich von jüngeren Chefs nichts sagen oder ist nach drei Monaten unterfordert.»

Corina Zingg räumt ein, dass solche Bedenken im HR nicht aus der Luft gegriffen sind: «Diese Vorbehalte treffen in Einzelfällen zu – etwa wenn sich jemand seit zwanzig Jahren nicht weitergebildet hat.» Das eigentliche Problem sei jedoch die pauschale Verallgemeinerung.

Wie stark sich die Massstäbe verschoben haben, zeigt der Blick zurück: «Vor 30 Jahren noch war ein Alter von über 45 überhaupt oft die Voraussetzung, um für eine Kaderstelle infrage zu kommen»,

sagt Arbeitsrechtler Pärli. Heute reicht dieselbe Erfahrung, um auf dem Absagestapel zu landen.

---

## 4

### **Die ganz speziellen Fragen an Ü50-Bewerbende**

Wer die digitale Filterkette übersteht und zum Gespräch geladen wird, muss sich als Ü50 auf ganz spezielle Fragen gefasst machen: «Stört es Sie, dass die meisten im Team jünger sind als Sie?», «Wie kommen Sie mit einer zwanzig Jahre jüngeren Chefin klar?» oder «Sind Sie mit neuesten Technologien vertraut?»

Für Bewerbungsexpertin Zingg ist die Neugier der HR-Leute verständlich: «Wenn jemand lange Führungserfahrung hatte und sich nun unter einer viel jüngeren Vorgesetzten bewirbt, will das HR klären, wie diese Person damit umgeht.» Doch die Bewerbenden stecken im Dilemma: Zögern wird als Starrsinn ausgelegt, demonstrative Gelassenheit wirkt aufgesetzt und wenig glaubhaft.

Am schärfsten zeigt sich diese Zwickmühle beim Gehalt. Akzeptiert der Ü50-Bewerber ein deutlich tieferes Salär, weckt das den Verdacht auf Überqualifikation. Beharrt er auf seinem früheren Lohnniveau, gilt er als zu teuer. Sicher ist: «Der alte Automatismus, wonach der Lohn rein mit den Jahren steigt, gilt nicht mehr – es zählt das Leistungs- und Kompetenzprinzip», sagt Zingg.

---

## 5

### **Das grosse Schweigen: Warum Ü50-Stellensuchende neue Strategien brauchen**

Laut einer Jobcloud-Studie hat rund die Hälfte der Stellensuchenden bereits erlebt, dass eine Bewerbung unbeantwortet blieb – bei einem Viertel geschieht dies regelmässig. Stellensuchende über 50 erleben dieses Schweigen am häufigsten. Für Bewerbungsexpertin Corina Zingg ist es ein weiterer Grund, sich nicht allein auf Jobportale zu verlassen. «Wenn ich mich auf ein normales Inserat bewerbe, bin ich eine von fünfzig – und erst noch die Person mit dem hohen Alter.» Ihr Rat: «[Ü50 brauchen neue Strategien](#): Sie sollten sich nicht nur auf Inserate verlassen, sondern gezielt ihr Netzwerk aktivieren und aktiv auf Unternehmen zugehen.»

Edgar Spieler von Alixio Public geht noch weiter: Ü50-Stellensuchende sollten die Festanstellung nicht erst zum alleinigen Ziel erklären, sondern auch auf Projektarbeit, Freelancing oder eine Teil-Selbstständigkeit setzen – ein Portfolio aus Aufträgen statt einer Stelle.

Wer als Angestellter nicht mehr gefragt ist, muss zunehmend sein eigener Arbeitgeber werden.

---

**Michael Marti** ist Autor bei der SonntagsZeitung und beim Tages-Anzeiger und schreibt vor allem über gesellschaftspolitische Themen. [Mehr Infos](#)  
✕ @michaelmarti

Fehler gefunden? [Jetzt melden](#).

285 Kommentare