

SCHWEIZ / Jedes dritte Unternehmen betreibt «klare Alterspolitik»

## Beschäftigung: Alter wird als Hürde empfunden

**Die Stellensuchenden empfinden das Alter als Hindernis für ihre Beschäftigungsfähigkeit.**

sda – Jeder zweite Bewerber in der Altersgruppe zwischen 40 und 50 glaubt, von Bewerbungsgesprächen ausgeschlossen worden zu sein; bei den noch älteren Stellensuchenden liegt die Quote gar bei 70 Prozent.

Als direktes Hindernis wird das Alter von 56,4 Prozent der 40- bis 50jährigen Bewerber empfunden, bei den über 50jährigen sind es 86,1 Prozent. Dies geht aus einer publizierten Umfrage der Beratungsfirmen Von Rohr & Associates SA in Genf und Mühlenhoff + Partner AG in Basel bei 269 leitenden Beschäftigten und 428 Unternehmen hervor. Das kritische Alter für eine erfolgreiche Stellensuche sehen die Bewerber bei 46,2 Jahren. Die gleichzeitig befragten Unternehmen geben als kritische Altersgrenze 49,6 Jahre an.

### Hürde des ersten Gesprächs

Allerdings sind 70 Prozent der Befragten der Auffassung, dass das Alter keine Rolle mehr spiele, wenn die Hürde des ersten Bewerbungsgesprächs genommen worden sei. Die Chance für die über 50jährigen, ein Angebot zu erhalten, liege bei fast 40 Prozent, wenn sie einmal das Bewerbungsgespräch geführt hätten. «Diese Aussichten sollten die Bewerber ermutigen, sich um Stellen zu bewerben, auch wenn sie das Wunschalter überschritten haben», lautet ein Fazit in der Studie.



*Für den Arbeitgeber gilt es, das Für und Wider der Einstellung älterer Mitarbeiter abzuwägen, ein grundsätzliches Hindernis ist das Alter laut einer Studie nicht.*

### Das Alter spielt schon eine Rolle

Die befragten Unternehmen schätzen die Situation etwas anders ein. 65 Prozent halten die Angst der älteren Stellenbewerber für unbegründet. 71 Prozent der Arbeitgeber gaben an, es noch nie bereit zu haben, einen älteren anstelle eines jüngeren Bewerbers eingestellt zu haben. Dies zeige, dass die Beurteilung des Alters als Hindernis auf Vorurteilen beruhe. Andererseits gab jedes dritte Unternehmen an, eine klare Alterspolitik bei der Einstellung zu verfolgen.

### Erfahrung und Zuverlässigkeit

Unter den Gründen, die bei der Einstellung für einen älteren Mitarbeiter sprechen, nannten 87,7 Prozent der Unternehmen den Faktor Zuverlässigkeit und 66,7 Prozent den Faktor spezifische Fähigkeiten. Jüngere Mitarbeiter werden laut der Umfrage hingegen bevorzugt, weil sie sich leichter integrieren lassen (76,5 %), weil sie anpassungsfähiger sind (95,2 %) und weil sie über aktuelle Kenntnisse verfügen (84,2 %).