

Altersgrenzen in Stelleninseraten 2010-2017

Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Stellenmarkt-Monitor Schweiz

Helen Buchs und Ann-Sophie Gnehm

Zürich, 15. Februar 2018



**Universität
Zürich** ^{UZH}

smm stellenmarkt
monitor CH

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen	5
3. Entwicklung der Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen 2006-2017.....	7
4. Altersobergrenzen in unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen	9
4.1. Bei welchen Stellen sind Altersobergrenzen in den Ausschreibungen häufig?	9
4.2. Welche Betriebe erwähnen in Stellenausschreibungen ein Maximalalter?.....	16
4.3. In welchen Ausschreibungsmedien sind Altersobergrenzen häufig anzutreffen?.....	22
5. Schlussfolgerungen	24
Literatur.....	26

1. Einleitung

Ältere Arbeitnehmende in der Schweiz scheinen sich zunehmend Sorgen um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu machen. Oft ist die Rede davon, dass Unternehmen zunehmend zögern, ältere Stellensuchende einzustellen. Dies wird dadurch untermauert, dass arbeitslose Personen im letzten Karriereabschnitt unabhängig von ihren Qualifikationen grössere Schwierigkeiten als jüngere Stellensuchende bekunden, wieder eine Stelle zu finden (Baumann und Oesch 2013). Zudem liegt im internationalen Vergleich die Einstellungsrate bei den über 55-Jährigen in der Schweiz leicht tiefer (OECD 2014). Obwohl sich auch die Arbeitgeber dazu bekannt haben benachteiligende Praktiken gegenüber älteren Arbeitskräften abzulehnen (SECO 2017), könnten negative Vorurteile in Bezug auf das Alter und damit verbundene Diskriminierung die Bewerbungschancen älterer Stellensuchender beeinträchtigen.

Ein erster Bericht zu Altersobergrenzen in Stelleninseraten (Buchs und Gnehm 2016) hat gezeigt, dass Stellenausschreibungen ältere Stellensuchende im Normalfall nicht vom Bewerbungsprozess ausschliessen. Zudem Altersangaben in Inseratetexten in den Jahren 2006 bis 2015 rückläufig. Dennoch scheint das Alter nach wie vor Eingang bei einem relativ geringen Anteil der Stellenausschreibungen zu finden. Insbesondere wenn Unternehmen unter einer grossen Anzahl von Stellensuchenden auswählen können, weil die Arbeitsmarktanspannung eher gering ist, kann das Alter zu einem Kriterium bei der Personalrekrutierung werden. Eine Ausgrenzung älterer Stellensuchender vom Arbeitsmarkt ist für die betroffenen Personen einschneidend. Zudem bleibt für Wirtschaft und Gesellschaft wichtiges Wissen und Können ungenutzt. In Anbetracht der sich beschleunigenden demografischen Alterung und der tendenziell hohen Fachkräftenachfrage der Schweizer Wirtschaft gilt es, die inländischen Arbeitskräftepotenziale optimal auszuschöpfen, insbesondere auch jene von älteren Erwerbspersonen.

Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden beruhen zumindest teilweise auf gesellschaftlich verankerten stereotypen Annahmen, wonach ältere Personen weniger produktiv, anpassungsfähig oder attraktiv seien. So gelten ältere Arbeitnehmer als körperlich nicht so leistungsfähig wie jüngere. Viele Betriebe dürften deshalb für physisch anstrengende Arbeiten kaum ältere Stellensuchende anstellen wollen. Ältere Personen werden gesellschaftlich auch als weniger lernfähig betrachtet und Unternehmen scheuen womöglich den als höher wahrgenommenen Einarbeitungsaufwand. Weiter verkörpern ältere Personen das von vielen Firmen angestrebte Image der Jugendlichkeit schlecht. Firmen dürften oft auch davon ausgehen, dass ihre Kunden altersbezogene Stereotype vertreten. Dies könnte zum Beispiel bewirken, dass ältere Angestellte weniger erfolgreich verkaufen als jüngere und deshalb tatsächlich über eine tiefere Produktivität verfügen. Weiter wird häufig angebracht, dass Lohn- und Sozialversicherungskosten für ältere Arbeitnehmende hoch sind, weshalb Betriebe lieber jüngere Personen anstellen. Bislang wurde jedoch noch keine wissenschaftliche Evidenz erbracht, dass sich altersabhängige Lohn- und Sozialversicherungskosten (d.h. Altersgutschriftensätze der beruflichen Altersvorsorge) negativ auf die Beschäftigungschancen von älteren Personen auswirken (Sheldon und Cueni 2011, Trageser et al. 2012).

Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden dürften jedoch nicht in allen Arbeitsmarktbereichen gleich stark sein. Je nach Tätigkeit oder betrieblichem Umfeld sind sie vermutlich stärker oder schwächer ausgeprägt. Zudem können sich stereotype Annahmen im Laufe der Zeit wandeln und genauso dürften Betriebe ihr Rekrutierungsverhalten gegenüber älteren Personen ändern.

Stellenausschreibungen sind eine ideale Quelle, um das Rekrutierungsverhalten von Betrieben und dessen Wandel zu analysieren. Sie enthalten typischerweise genaue Anforderungen an die gesuchte Arbeitskraft. Altersobergrenzen in Inseratetexten lassen darauf schliessen, dass ältere Stellensuchende geringe Bewerbungschancen haben. Solche Grenzen sind deshalb ein wichtiger Hinweis auf einen

möglichen Ausschluss älterer Personen vom Arbeitsmarkt. Stellenausschreibungen enthalten typischerweise auch Angaben zum inserierenden Betrieb, der angebotenen Stelle und der auszuführenden Tätigkeit. Dies erlaubt Rückschlüsse darauf, in welchen Arbeitsmarktbereichen ältere Stellensuchende eher geringe Bewerbungschancen haben.

Ein Monitoring von Altersgrenzen in Stelleninseraten setzt eine langjährige Beobachtung und Erhebung von Stellenausschreibungen voraus, wie sie der Stellenmarktmonitor Schweiz (SMM; www.stellenmarktmonitor.uzh.ch) am Soziologischen Institut der Universität Zürich betreibt. Die Datenbasis des SMM beruht auf einer repräsentativen Stichprobe von Stellenangeboten, die alle wichtigen Ausschreibungskanäle (Presse, Online-Stellenportale und Firmen-Webseiten) in der gesamten Schweiz umfasst. Für die Jahre 2006 bis 2017 wurden rund 40'000 Stelleninserate erhoben.

Mit Stelleninseraten können mögliche Benachteiligungen von älteren Personen bei der Stellensuche bestens analysiert werden. Denn die personalsuchenden Betriebe versuchen in Ausschreibungen möglichst treffsicher potenzielle Kandidaten anzusprechen. Sie haben einerseits ein grosses Interesse daran, die aus ihrer Sicht relevanten Auswahlkriterien im Inserat zu erwähnen, um so die Zahl ungeeigneter Bewerbungen möglichst tief zu halten. Denn die Sichtung, Bewertung und Beantwortung von Bewerbungsdossiers sind für die Betriebe ressourcen- und kostenintensiv. Andererseits wollen sie weniger wichtige Anforderungen nicht bereits im Inserat erwähnen, damit geeignete Personen nicht von einer Bewerbung abgehalten werden. Zudem sind Stellenausschreibungen auch immer eine Werbeplattform für Unternehmen. Sie dürften deshalb darauf bedacht sein, dort keine Altersbeschränkungen zu platzieren, wo solche als diskriminierend wahrgenommen werden und für sie zu einem Imageschaden führen könnten.

Die Analyse der Entwicklung und Verteilung von Stelleninseraten mit Altersobergrenzen kann aufzeigen, in welchem Ausmass ältere Arbeitnehmende bereits in der ersten Selektionsphase der Personalrekrutierung ausgeschlossen werden. Zudem sind Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen auch ein Indiz dafür, ob sich Betriebe in der zweiten Selektionsphase, wenn sie sich zwischen den eingegangenen Bewerbungen für neue Mitarbeitende entscheiden, von (stereotypen) Annahmen über ältere Stellensuchende leiten lassen. Ein Monitoring von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen kann folglich mögliche Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden aufdecken. Weiter kann es so auch als Grundlage dafür dienen, personalsuchende Betriebe für das Fachkräftepotential älterer Stellensuchender zu sensibilisieren.

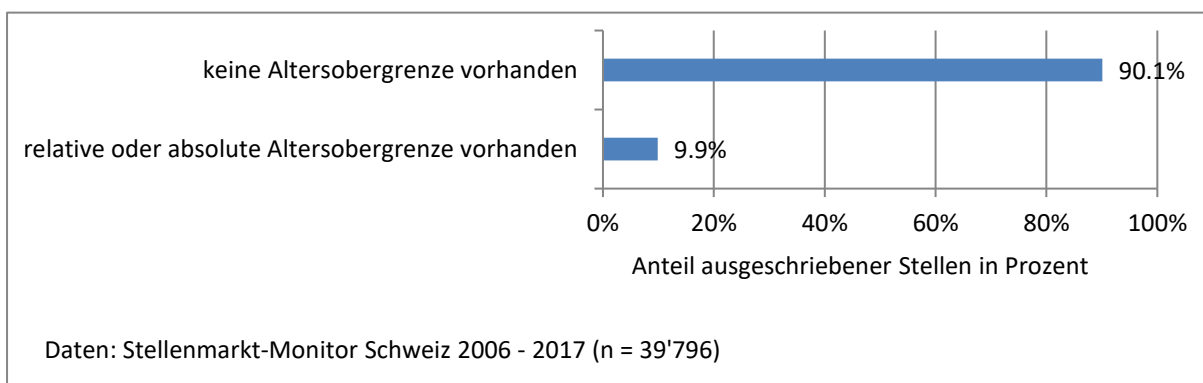
Vor diesem Hintergrund möchte der Stellenmarktmonitor Schweiz (SMM) in einem zweiten Bericht zu Altersobergrenzen in Stelleninseraten aufzeigen, wie häufig Stellenausschreibungen Altersangaben beinhalten, die Bewerbungen von älteren Personen ausschliessen, und wie sich deren Anteil in den letzten gut 10 Jahren entwickelt hat. Weiter soll auch die Frage beantwortet werden, ob der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach Arbeitsmarktbereichen, beispielsweise nach Branchen, Berufen oder Regionen, variiert.

Der vorliegende Bericht beschreibt im Folgenden zuerst, welche Angaben in Stellenausschreibungen als Altersgrenzen betrachtet werden und wie häufig diese auftreten (Kapitel 2). Danach widmet sich ein Abschnitt der Entwicklung des Anteils an Stelleninseraten mit Altersgrenzen zwischen den Jahren 2006 und 2017 (Kapitel 3). Im Weiteren wird dann aufgezeigt, in welchen Arbeitsmarktbereichen der Anteil an Stelleninseraten mit Altersgrenzen eher hoch und in welchen eher tief ist (Kapitel 4). Abschliessend ziehen wir einige Schlussfolgerungen.

2. Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen

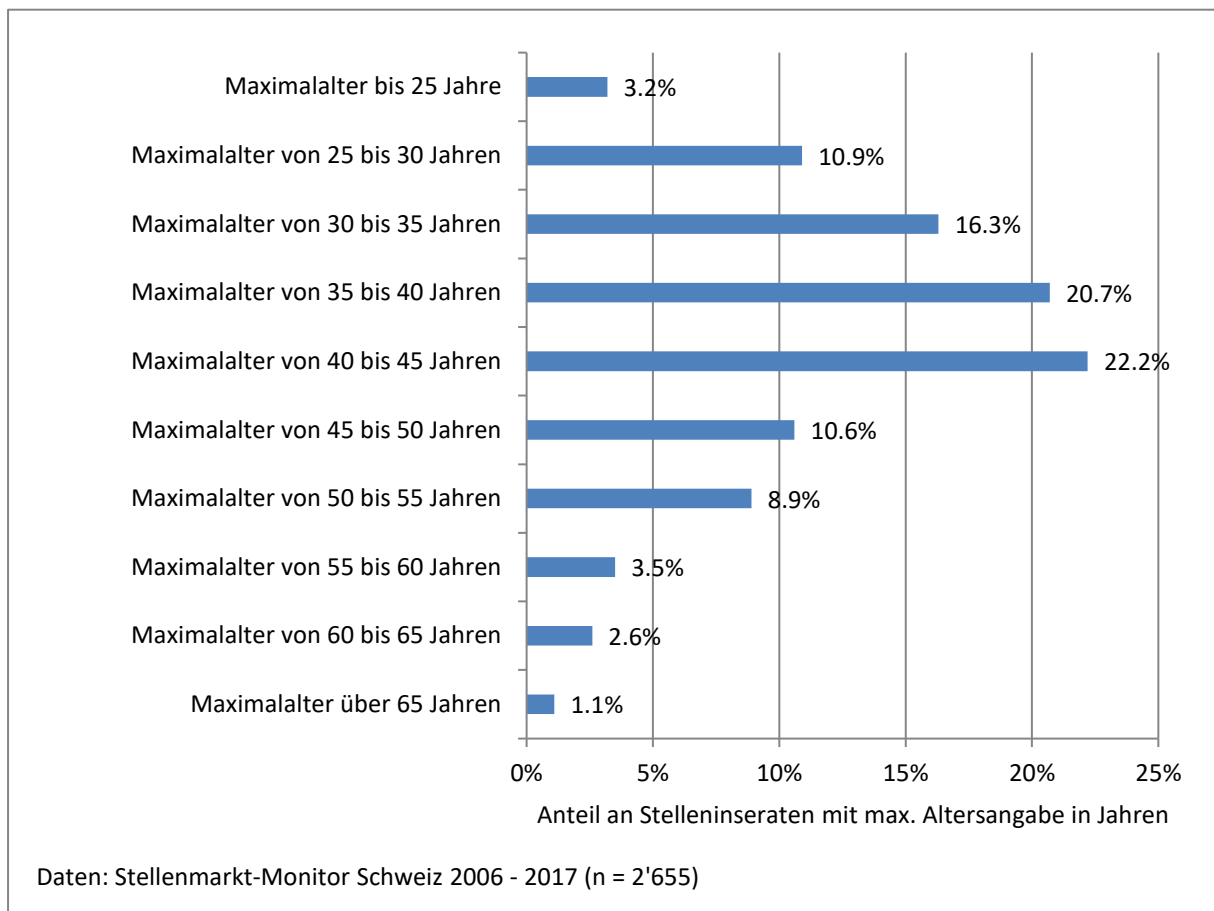
Altersanforderungen können in verschiedenen Formen in Stellenausschreibungen einfließen. Wenn Betriebe nach „jüngeren“ oder „jungen“ Personen suchen, bezeichnen wir dies als relative, ältere Stellensuchende ausschliessende Altersangaben. Enthalten Stellenausschreibungen konkrete Altersanforderungen unter Angabe von Altersjahren, wie „jünger als 45 Jahre“ oder „zwischen 25 und 40 Jahre alt“, bezeichnen wir dies als absolute Altersangaben. Inserate enthalten manchmal sowohl relative als auch absolute Angaben. Weiter werden Altersanforderungen teilweise auch implizit transponiert, wobei wir diese Form hier nicht betrachten. Grafik 1 zeigt, welcher Anteil der Stellenausschreibungen in der Schweiz zwischen 2006 und 2017 Altersobergrenzen beinhaltet.

Grafik 1: Anteil Stellenausschreibungen mit und ohne Altersobergrenzen



Rund 10 Prozent der Stelleninserate in der Schweiz enthalten relative oder absolute Altersobergrenzen, was leicht weniger ist als für die im letzten Bericht analysierten Jahre 2006-2015. Dies ist ein erster Hinweis darauf, dass Altersobergrenzen in Stelleninseraten in jüngeren Jahren womöglich etwas seltener werden. Gleich geblieben ist jedoch, dass absolute Grenzen häufiger (8 Prozent) sind als relative Altersangaben (3 Prozent). Genauso häufig wie maximale sind jedoch auch minimale Altersangaben, die in rund 9 Prozent der Inserate erwähnt werden. Typischerweise wird in Stelleninseraten mit absoluten Altersangaben nicht nur eine Minimal- oder eine Maximalgrenze gesetzt, sondern die Betriebe geben einen Bereich an, in welchem das Alter der gesuchten Person liegen sollte. In den meisten Fällen umfasst dieser Bereich 15 Jahre. Häufig geben die Unternehmen auch einen Bereich von 10 oder 20 Jahren an, während sowohl grössere als auch kleinere Spannweiten deutlich seltener vorkommen

Grafik 2: Verteilung der absoluten Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen



Grafik 2 illustriert, welches Maximalalter die Betriebe wie häufig nennen, wenn sie eine absolute Altersangabe machen. Es wird deutlich, dass Altersobergrenzen am häufigsten bei 45 Jahren gesetzt werden; nämlich bei rund 22 Prozent der Stelleninserate mit absoluten Altersangaben. Auch etwas höher ange-setzte Obergrenzen verwenden die Betriebe oft: In knapp 11 Prozent der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen setzen diese bei 50 Jahren und rund 9 Prozent bei 55 Jahren an. Noch höhere Altersgrenzen sind zwar eher selten, aber immerhin finden wir in rund 8 Prozent der Stelleninserate mit Altersobergrenze ein Maximalalter von mehr als 55 Jahren. Weiter wenden sich viele Stelleninserate ausschliesslich an Personen unter 40 Jahren (21 Prozent) oder unter 35 Jahren (16 Prozent). Eine Limite von nur 30 Jahren setzen die Unternehmen in 11 Prozent der Stelleninserate mit Altersobergrenze. Ausschliesslich an Personen ohne oder nur mit geringer Arbeitsmarkterfahrung wenden sich etwa 3 Prozent der betroffenen Stellenausschreibungen. An dieser Verteilung der Altersobergrenzen hat sich im Vergleich zur Analyseperiode 2006-2015 kaum etwas geändert.

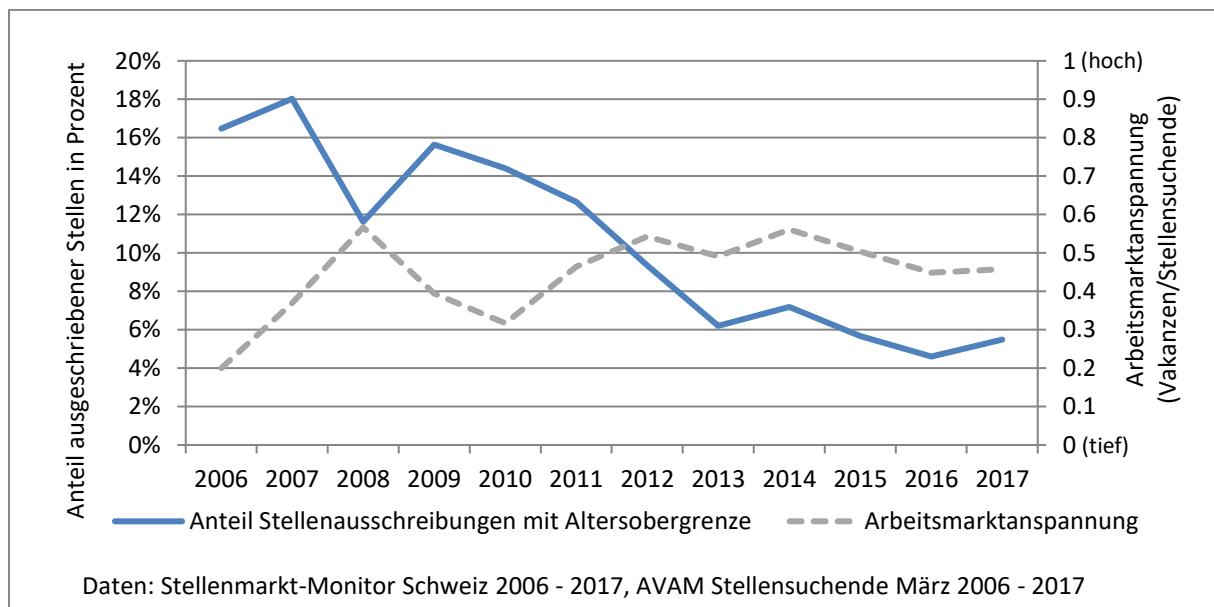
Was sagen diese Altersobergrenzen in den Inseratetexten über die Bewerbungschancen von älteren Stellensuchenden aus? Eine Person von 56 Jahren beispielsweise wird beim Grossteil der Ausschreibungen mit Altersobergrenzen oder bei rund 9 Prozent aller Stellenausschreibung von einer Bewerbung ausgeschlossen. Versucht sie es trotzdem, sind die Chancen die Stelle zu erhalten vermutlich gering. Möglicherweise hat eine Person von 56 Jahren noch eine gewisse Chance, falls die erwähnte Obergrenze bei 55 Jahren liegt und sie sehr gute Qualifikationen aufweist oder der suchende Betrieb keine jüngere Person findet. Je tiefer dagegen die Altersobergrenze in der Ausschreibung ist, desto geringer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass eine ältere Person im Bewerbungsprozess weiter berücksichtigt

wird. Für Stellensuchende, kurz vor der Pensionierung dürften die Bewerbungschancen auf alle Stellenausschreibungen mit einer Altersobergrenze sehr gering sein.

3. Entwicklung der Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen 2006-2017

Die Entwicklung der Verbreitung von Altersobergrenzen in Stelleninseraten zeichnet Grafik 3 für den Zeitraum von 2006 bis 2017 nach. In dieser Grafik ist auch die Entwicklung der Arbeitsmarktanspannung ersichtlich, welche das Verhältnis von offenen Stellen (SMM) zu registrierten Stellensuchenden (AVAM)¹ im jeweiligen Jahr abbildet. Je höher die Arbeitsmarktanspannung ist, desto schwieriger dürfte es für die Betriebe sein, geeignete Mitarbeitende zu finden. Als Konsequenz werden sie wohl eher bereit sein, auch ältere Stellensuchende einzustellen. Folglich erwarten wir bei einer hohen Arbeitsmarktanspannung einen tieferen Anteil Stelleninserate mit Altersobergrenzen als in Jahren mit einer geringen Arbeitsmarktanspannung.

Grafik 3: Entwicklung des Anteils der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen und der Arbeitsmarktanspannung



Die Ergebnisse zeigen, dass der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in den letzten gut zehn Jahren insgesamt signifikant² abgenommen hat. Im Jahr 2006 beinhaltete etwa jede sechste Stellenausschreibung eine Altersobergrenze. Im Jahr 2013 sind es nur noch rund 6 Prozent. Während die Abnahme zwischen 2006 und 2013 relativ stark ausfiel, kann in den Jahren danach eine gewisse Konsolidation auf tiefem Niveau beobachtet werden. So schwankt der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen zwischen 2013 und 2017 zwischen 8 und 4 Prozent. Im Jahr 2017 liegt er bei gut 5 Prozent. Weiter kann die insgesamt beobachtete Abnahme des Anteils der Stellenausschrei-

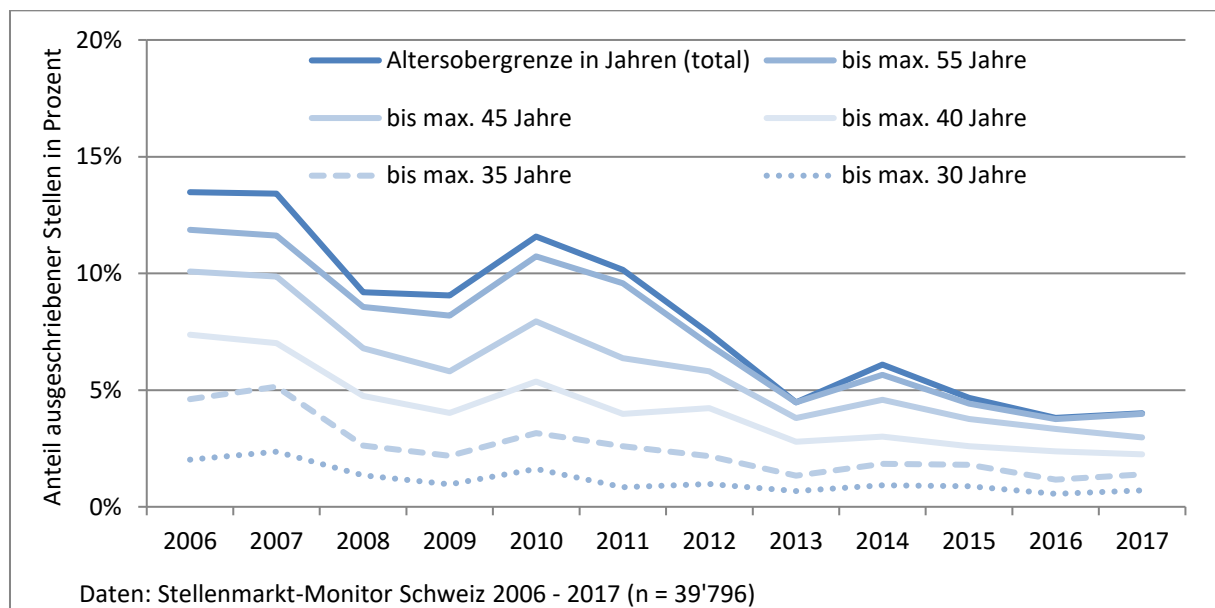
¹ Die Daten der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) enthalten alle in der Schweiz registrierten Stellensuchenden. Wir haben jeweils die Zahl der registrierten Stellensuchenden im März gezählt, da die SMM Stichprobe in diesem Monat erhoben wird.

² Alle im Text interpretierten Unterschiede sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5 Prozent statistisch gesichert.

bungen mit Altersobergrenzen auf betriebliche Strategien zur Personalgewinnung zurückgeführt werden. So ist der fast spiegelbildliche Verlauf im Vergleich zur Arbeitsmarktanspannung zwischen 2006 und 2013 eindrücklich. Dies bedeutet, dass in Jahren mit einer hohen Personalnachfrage jeweils ein eher geringer Anteil der Stellenausschreibungen Altersobergrenzen beinhaltet, während dieser in Jahren mit einem Angebotsüberhang eher hoch ist. Betriebe in der Schweiz scheinen also in den Ausschreibungen vor allem dann ältere Stellensuchende auszuschliessen, wenn sie genügend Bewerbungen von jüngeren Personen erwarten können. Sie sind dagegen eher bereit, ältere Personen im Bewerbungsprozess zu berücksichtigen, wenn sie ansonsten ihre Vakanzen möglicherweise nicht besetzen können. Allerdings scheint diese Logik in jüngeren Jahren weniger zu greifen. Nach 2013 verlaufen die Kurven für den Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen und jene der Arbeitsmarktanspannung eher parallel. Der Rückgang im Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach 2013 dürfte vor allem von einem gewissen Sinneswandel getrieben sein. Scheinbar hinterfragen die Unternehmen Stereotypen bezüglich der Arbeitsmarktfähigkeit älterer Stellensuchender zunehmend. Dazu dürfte nicht zuletzt die öffentliche Diskussion zu diesem Thema beigetragen haben.

Wie wir in Grafik 2 gesehen haben, nennen die personalsuchenden Betriebe in ihren Stelleninseraten unterschiedliche Altersobergrenzen. Es ist deshalb auch besonders interessant zu sehen, wie sich verschieden hoch gesetzte Altersobergrenzen über die Zeit entwickelt haben. Grafik 4 zeigt den Zeitverlauf von 2006 bis 2017 für alle Inserate mit absoluten Altersobergrenzen und für verschiedene Kategorien von Altersangaben.

Grafik 4: Entwicklung des Anteils der Stellenausschreibungen mit verschiedenen Altersobergrenzen



Es wird ersichtlich, dass sich die nach Höchstalter unterschiedlichen Altersobergrenzen ähnlich entwickeln. Je höher jedoch die Altersgrenze ist, desto stärker schwankt im Zeitverlauf der Anteil der Stellenausschreibungen, in der eine solche erwähnt wird. Die personalsuchenden Betriebe sind demnach je nach Arbeitsmarktlage vor allem dazu bereit, Altersbeschränkungen für ältere Personen in die Stellenausschreibungen einzufügen oder wegzulassen. Suchen sie nur nach Personen unter 35 Jahren tun sie dies mehrheitlich konjunkturabhängig. Vermutlich handelt es sich hier um Stellen, die auch bei einer hohen Arbeitsmarktanspannung nicht für ältere Arbeitnehmende zugänglich sind oder die in Arbeitsmarktbereichen liegen, für welche die Arbeitsmarktanspannung kaum je hoch ist.

4. Altersobergrenzen in unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, in welchen Arbeitsmarktbereichen Altersobergrenzen häufig in Stellenausschreibungen erwähnt werden und in welchen seltener. Dabei betrachten wir zuerst die Merkmale der ausgeschriebenen Stelle (4.1.). Danach untersuchen wir, welche Betriebe häufiger Altersobergrenzen nennen (4.2.). Zum Schluss fokussieren wir den Ausschreibungskanal (4.3.). Wir betrachten jeweils drei verschiedene Zeitperioden, nämlich 2010-2012, 2013-2015 und 2016-2017. Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Zeitperiode 2006-2009 in diesem Bericht nicht aufgeführt. Geneigte LeserInnen können Auswertungen zu diesen Jahren jedoch im gleichnamigen Bericht aus dem Jahr 2016 einsehen.

4.1. Bei welchen Stellen sind Altersobergrenzen in den Ausschreibungen häufig?

Den Zusammenhang zwischen Merkmalen der ausgeschriebenen Vakanz und dem Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen untersuchen wir für den gesuchten Beruf, das Ausbildungsniveau, Führungsverantwortung und das Geschlecht der gesuchten Person.

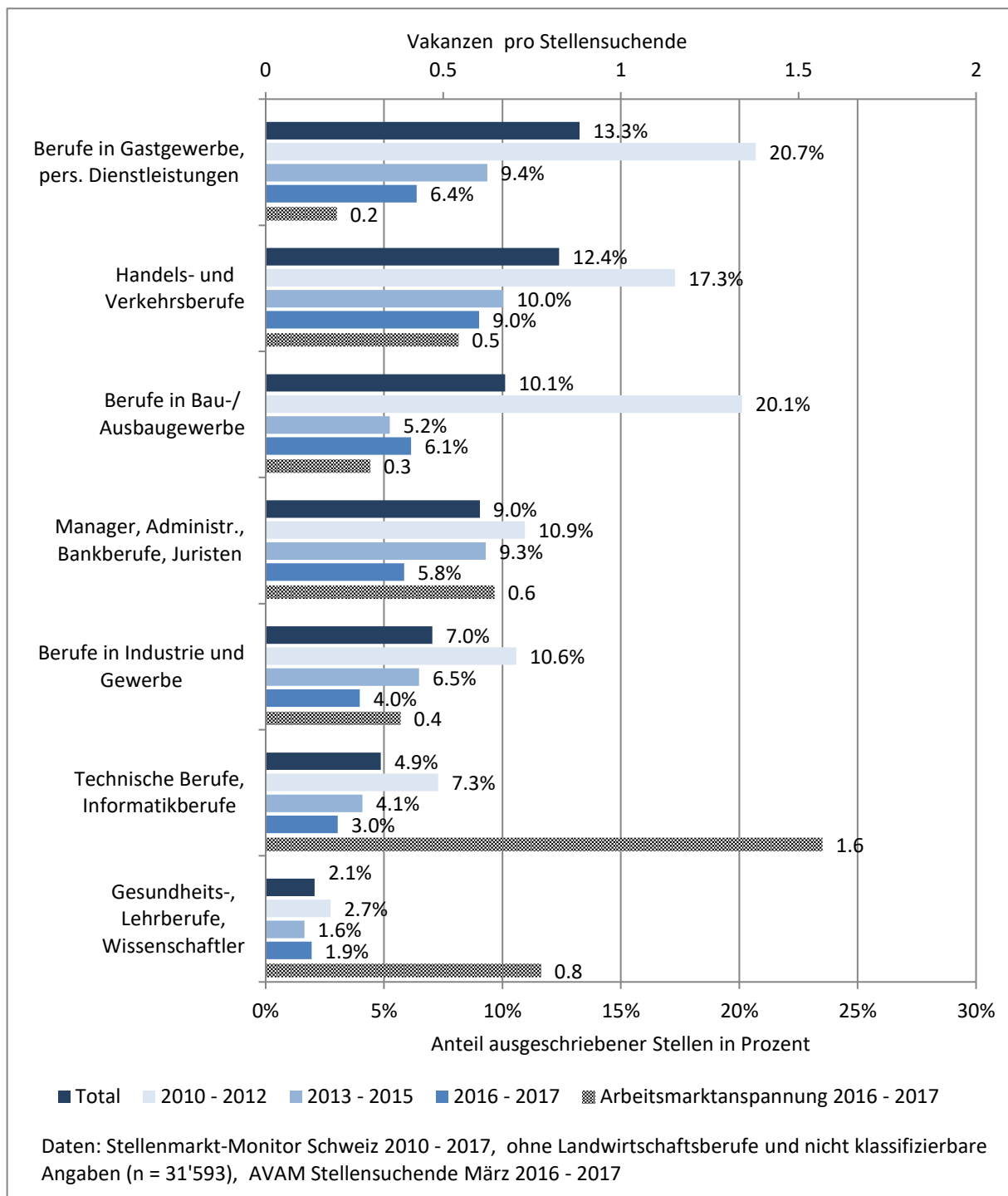
Beruf

Die verschiedenen Berufsgruppen grenzen wir grob anhand der schweizerischen Berufsnomenklatur (1-Steller Ebene³; BFS 2003) ab. Die jeweils berufstypischen Tätigkeiten dürften wesentlich dazu beitragen, ob die Unternehmen sich auf stereotype Annahmen bezüglich Produktivität, Lernfähigkeit und Attraktivität älterer Arbeitnehmender beziehen, welche deren Bewerbungsmöglichkeiten mindern und somit das Alter als eine bedeutende Grösse für die Stellenbesetzung betrachten. So dürften sich Betriebe bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten tendenziell eher an jüngere Stellensuchende wenden. Bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt gehen sie vermutlich oft davon aus, dass jüngere Angestellte ihr Unternehmen besser repräsentieren, weil stereotype Annahmen bezüglich Alter auch bei Kunden verbreitet sein können. Dagegen dürfte für einige Positionen die Erfahrung und das fachspezifische Wissen älterer Arbeitnehmender ein Vorteil sein, wobei die Betriebe dann kaum Altersgrenzen setzen. Weiter trägt wahrscheinlich die über die Berufsfelder unterschiedlich starke Arbeitsmarktanspannung dazu bei, ob Betriebe ältere Stellensuchende von einer Bewerbung ausschliessen oder nicht.

Grafik 5 zeigt, wie hoch der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen pro Berufsgruppe ist. Zudem zeigt auch diese Grafik die jeweilige Arbeitsmarktanspannung gemessen über die Zeitspanne von 2016 bis 2017.

³ Nicht dargestellt werden die Berufe der Landwirtschaft und die Kategorie «übrige Berufe».

Grafik 5: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Berufsgruppen



Aus Grafik 5 wird erstens deutlich, dass sich der Anteil Ausschreibungen mit Altersobergrenzen stark zwischen den Berufsgruppen unterscheidet und zweitens, dass er innerhalb aller Berufsgruppen über die Zeit gesunken ist. Am höchsten ist er mit gut 13 Prozent in den Berufen des *Gastgewerbes und der persönlichen Dienstleistungen*. Dass in diesen Berufen fast jedes achte Inserat ältere Stellensuchende von einer Bewerbung ausschliesst, dürfte erstens vor allem mit den teilweise hohen körperlichen Belastungen in diesen Berufen zu tun haben. Zweitens stellen die Betriebe in diesen durch Kundenkontakt

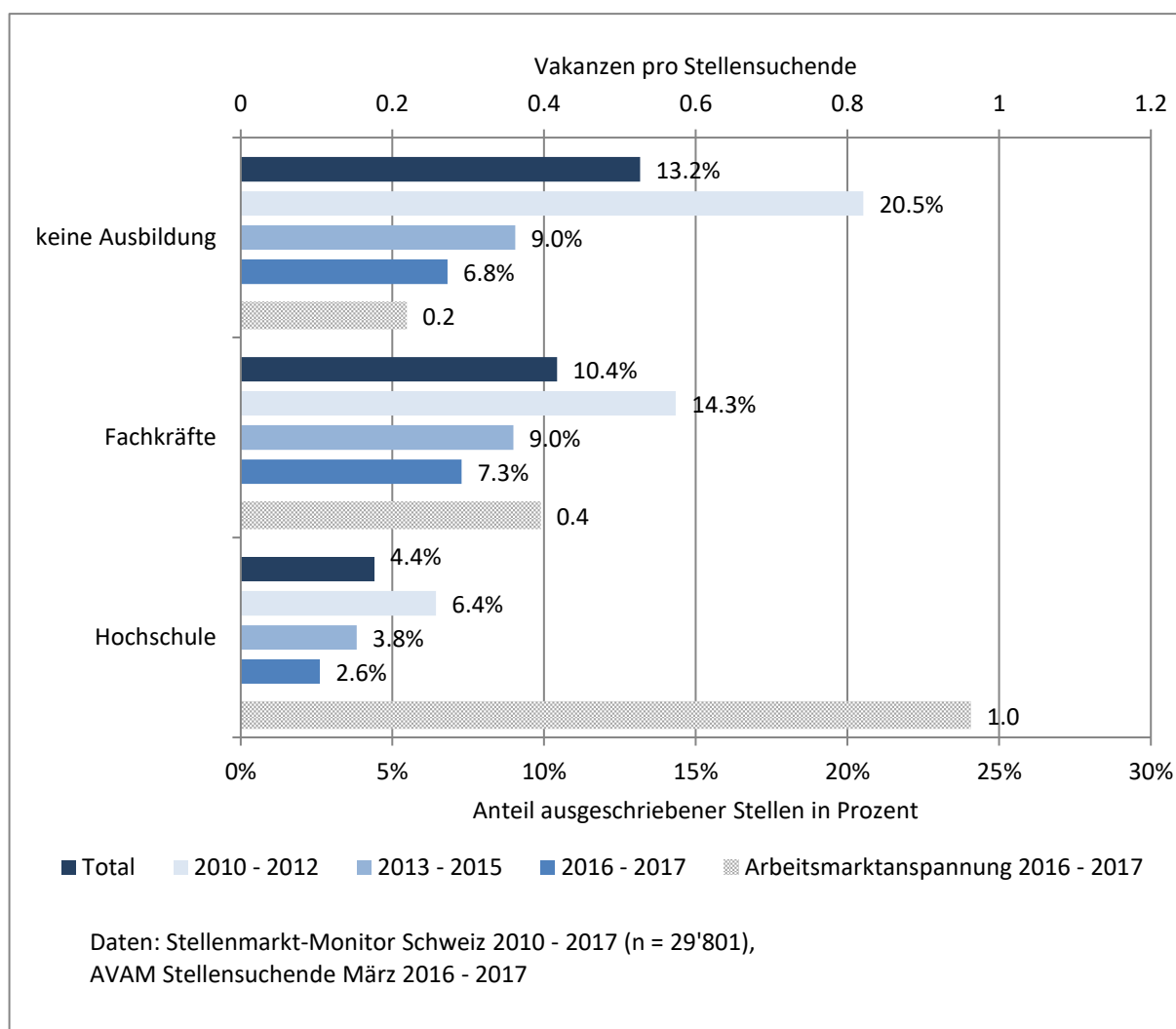
geprägten Berufen vielleicht lieber eine jüngere Person ein, weil sie erwarten, dass Kunden diese bevorzugen. Drittens ist die Arbeitsmarktspannung in diesen Berufen zwischen 2016 und 2017 sehr tief. Es gibt also pro Vakanz überdurchschnittlich viele Stellensuchende. Betriebe können die Stellen somit wohl meist adäquat besetzen, auch wenn sie ältere Stellensuchende a priori ausschliessen. Über die Zeitperioden hinweg ist in dieser Berufsgruppe der Rückgang des Anteils der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen allerdings besonders stark. Die Unternehmen schliessen in der letzten Zeitperiode trotz tiefer Arbeitsmarktspannung im Gastgewerbe und den persönlichen Dienstleistungen nicht mehr öfter ältere Stellensuchende aus als in anderen Berufen. Auch bei Ausschreibungen in den *Handels- und Verkehrsberufen* setzen Arbeitgeber überdurchschnittlich oft Altersobergrenzen (gut 12 Prozent). Dabei können wir davon ausgehen, dass die körperlichen Anforderungen in diesen Berufen ebenfalls hoch sind, was den beobachteten Ausschluss älterer Stellensuchender begründen könnte. Zudem dürften vor allem bei der Rekrutierung von Verkaufspersonal Stereotype bezüglich Attraktivität und Produktivität für den hohen Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen verantwortlich sein. Im Zeitvergleich hat der Anteil zuerst stark abgenommen, verharrt dann aber ab 2013 auf relativ hohem Niveau. In der letzten Zeitperiode ab 2015 sind in dieser Berufsgruppe Altersobergrenzen deshalb im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen an stärksten verbreitet. Bei den Ausschreibungen in den Berufen des *Baus und des Ausbaugewerbes* liegt der durchschnittliche Anteil mit Altersobergrenzen bei gut 10 Prozent. Auch hier können körperliche Belastung und eine geringe Arbeitsmarktspannung als mögliche Gründe für überdurchschnittlich häufig genannte Altersobergrenzen aufgeführt werden. Auffallend ist hier vor allem der starke Rückgang von der Zeitperiode 2010-2012 zur Zeitperiode 2013-2015. Der Anstieg in der letzten Zeitperiode ist dagegen nicht signifikant. In etwa im Durchschnitt bezüglich des Anteils der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen liegen die Berufe *in Gewerbe und Industrie*, sowie des *Managements, der Administration, des Bankwesens und der Justiz*, wobei jedoch in den Berufen der Ordnung und der Sicherheit (Unterkategorie der Berufe der Justiz) mit gut 30 Prozent besonders oft Altersobergrenzen erwähnt werden. Bei den *technischen Berufen und der Informatik* ist die Arbeitsmarktspannung besonders hoch. Entsprechend ist hier der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen eher tief (5 Prozent). Viele Vakanzen könnten wohl ohne ältere Fachkräfte nicht besetzt werden, weshalb die personalsuchenden Betriebe deren Bewerbungen nicht im Vorhinein ausschliessen möchten. Noch wesentlich tiefer ist der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in den *Gesundheits- und Lehrberufen, sowie in der Wissenschaft* (2 Prozent). Die relativ hohe Arbeitsmarktspannung in diesen Berufen dürfte den tiefen Anteil teilweise erklären. Daneben begünstigt wohl auch das vorherrschende Berufsbild die Beschäftigung älterer Personen, die hier mit Berufs- und Lebenserfahrung punkten können. Und weiter spielt sicher auch eine Rolle, dass viele dieser Berufe in Betrieben der öffentlichen Hand angesiedelt sind, die mit Altersgrenzen in Stelleninseraten viel zurückhaltender sind als private Unternehmen (siehe auch Kapitel 4.2.). Auffallend ist bei diesen Berufen, dass das Niveau bereits in der Zeitperiode von 2010-2012 sehr tief war.

Über alle Berufe hinweg betrachtet scheinen sowohl die berufsspezifische Arbeitsmarktspannung als auch das jeweilige Tätigkeitsprofil den Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen bedeutend zu beeinflussen. Dabei weisen die Resultate auch darauf hin, dass stereotype Annahmen bezüglich Produktivität und Attraktivität älterer Arbeitnehmender eine Rolle spielen könnten. Zudem wird durch die Betrachtung verschiedener Zeitperioden ersichtlich, dass im Laufe der letzten acht Jahre eine Annäherung zwischen den Berufen stattgefunden hat. In jenen Bereichen, in welchen zwischen 2010 und 2012 der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen noch hoch war, hat meist ein besonders starker Rückgang stattgefunden. Auch dies spricht eher für eine Abschwächung negativer Stereotypen gegenüber älteren Arbeitskräften.

Ausbildungsniveau

Das geforderte Ausbildungsniveau ist ein für die Personalrekrutierung bedeutendes Stellenmerkmal. Es kann erwartet werden, dass Ausschreibungen für Vakanzen, die ein höheres Ausbildungsniveau voraussetzen seltener Altersbeschränkungen beinhalten. Mit steigendem Ausbildungsniveau werden eher körperlich leichtere Arbeiten ausgeführt, welche nach dem vorherrschenden Bild auch gut von einer älteren Person bewältigt werden können. Gleichzeitig sind für Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen oft langjährige Erfahrung und Fachwissen wichtig, weshalb Arbeitgeber gerne Bewerbungen von älteren Stellensuchenden erhalten dürften. Auch sind höher qualifizierte Stellen häufig in grösseren Unternehmen angesiedelt, die über professionalisierte Personalabteilungen verfügen. Diese dürften in der Regel stärker dafür sensibilisiert sein, wie wichtig die Arbeitsmarktintegration älterer Stellensuchender ist und deshalb seltener Altersobergrenzen in Stelleninserate schreiben (Trageser et al. 2012). Weiter dürfte auch die grössere Arbeitsmarkttension bei Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen dazu beitragen, dass Unternehmen weniger Alterseinschränkungen in die Stellenausschreibung einfließen lassen, um die Zahl geeigneter Bewerbungen nicht vorab zu reduzieren. Grafik 6 illustriert, wie hoch der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen bei den Ausschreibungen des jeweiligen Ausbildungsniveaus ist. Wiederum sind drei Zeitperioden und die Arbeitsmarkttension pro Ausbildungsniveau abgebildet.

Grafik 6: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Ausbildungsniveau

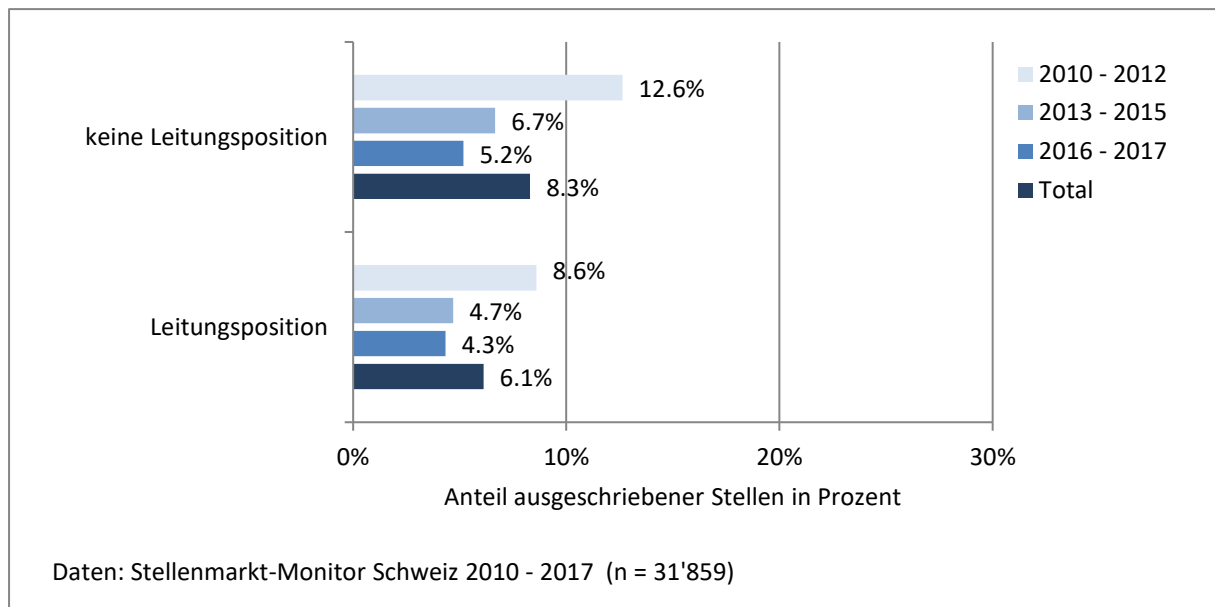


Die Resultate bestätigen die Erwartungen weitgehend. Der Anteil Stelleninserate mit Altersobergrenzen unterscheidet sich stark nach verlangtem Ausbildungsniveau, wobei er mit höheren Anforderungen geringer ist. Bei den Ausschreibungen, die sich an Personen *ohne überobligatorische Ausbildung* wenden, ist der Anteil mit Altersobergrenzen besonders hoch (13 Prozent). Gleichzeitig ist die Arbeitsmarktanspannung zwischen 2016 und 2017 in diesem Qualifikationssegment sehr tief. Die grosse Auswahl zwischen Bewerbenden könnte die Betriebe dazu veranlassen, ältere Stellensuchende auszuschliessen. Der Anteil Inserate mit Altersobergrenzen hat in diesem Ausbildungsbereich aber überdurchschnittlich abgenommen. 2010 bis 2012 lag er noch bei 21 Prozent, 2016 bis 2017 dagegen trotz geringer Arbeitsmarktanspannung nur noch bei knapp 7 Prozent. In der letzten beobachteten Zeitperiode scheint die Arbeitsmarktanspannung also nicht mehr ausschlaggebend zu sein. Vielmehr dürfte eine Abschwächung von Stereotypen zum nunmehr nicht mehr überdurchschnittlichen Anteil Stelleninserate mit Altersobergrenzen geführt haben. Auch bei Stellenausschreibungen für *Fachkräfte*, d.h. Ausschreibungen, die eine abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II verlangen, ist der Anteil Inserate mit Altersobergrenzen zwischen den Zeitperioden von rund 14 auf etwa 7 Prozent gesunken. Damit ist er in der letzten beobachteten Zeitperiode ungefähr gleich gross wie bei Stellen für Personen ohne überobligatorische Ausbildung. Insgesamt ist der Anteil Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen für Fachkräfte aber tiefer als bei Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Verlangen Betriebe in Stellenausschreibungen Qualifikationen auf *Hochschulebene*, erwähnen sie seltener maximale Altersgrenzen (4 Prozent) als in Inseraten mit tieferen Qualifikationsanforderungen. Ein Grund dafür dürfte die markant grössere Arbeitsmarktanspannung sein. Aber auch alle weiteren oben diskutierten Faktoren dürften das geringe Vorkommen von Altersobergrenzen in dieser Bildungsgruppe bedingen.

Führungsposition

Führungsverantwortung als Merkmal der ausgeschriebenen Stelle dürfte ebenfalls beeinflussen, inwiefern Betriebe Bewerbungen von älteren Stellensuchenden wünschen oder nicht. Die Besetzung von Leitungsposition ist normalerweise eher schwierig und aus betrieblicher Sicht sehr wichtig. Deshalb dürften Betriebe bei diesen Stellen kaum ältere Mitarbeitende a priori ausschliessen. Im Gegenteil können wir sogar erwarten, dass Betriebe ein gewisses Alter bei Führungspositionen als positives Selektionskriterium nutzen. Denn Erfahrung stellt hier einen grossen Vorteil dar und ältere Führungspersonen werden von Mitarbeitenden oft besser akzeptiert als jüngere. In Grafik 7 ist abgebildet, wie hoch der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen bei Vakanzten mit und ohne Leitungsfunktion insgesamt und während den drei beobachteten Zeitperioden ist.

Grafik 7: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Leitungsposition

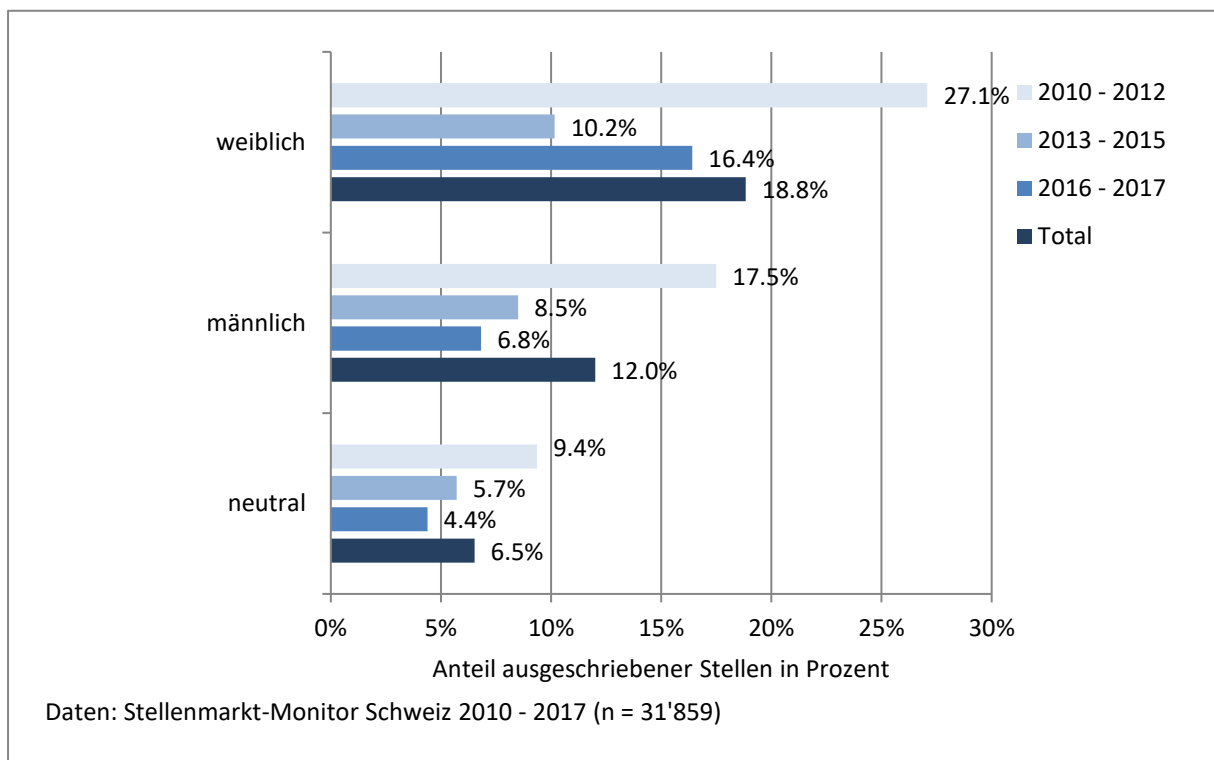


Bei vakanten Leitungspositionen erwähnen Betriebe wie erwartet seltener Altersobergrenzen in den Stellenausschreibungen als in Inseraten für Positionen ohne Führungsfunktion (8 versus 6 Prozent). Über die drei beobachteten Zeitperioden hinweg haben die entsprechenden Anteile in beiden Stellenkategorien abgenommen. Allerdings wird auch hier wieder ersichtlich, dass in jüngerer Zeit keine starken Veränderungen mehr stattfinden. Zudem ist die Abnahme bei den Stellen mit Leitungsposition geringer, was am tieferen Ausgangsniveau liegt.

Geschlecht

Stereotypen bezüglich des Alters dürften oft mit geschlechterstereotypen Vorstellungen einhergehen. Wir können deshalb erwarten, dass vor allem Stellen spezifisch für Frauen aber auch jene spezifisch für Männer Altersobergrenzen beinhalten. Hingegen sind geschlechtsneutral formulierte Ausschreibungen vermutlich auch eher altersneutral verfasst. Grafik 8 stellt den jeweiligen Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach dem gesuchten Geschlecht dar.

Grafik 8: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Geschlecht



Suchen Unternehmen spezifisch nach *Frauen*, erwähnen sie insgesamt öfters eine Altersobergrenze, als wenn sie keine Vorstellung über das Geschlecht äussern oder nur Männer ansprechen. Richten sie die Ausschreibung ausschliesslich an *Männer*, fügen sie aber ebenfalls öfter eine Altersbeschränkung hinzu als bei geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen. Dieses Resultat kann erstens dahingehend interpretiert werden, dass geschlechtsspezifische Stellen oft auch Stellen sind, für welche starke altersspezifische Stereotypen vorherrschen. Zweitens scheinen aber vor allem Frauen altersspezifischen Vorstellungen entsprechen zu müssen. Ein Beispiel dafür sind Vakanzen für Verkäuferinnen oder Kellnerinnen, wo Unternehmen sehr häufig ausschliesslich nach jüngeren Frauen suchen. Die Resultate zeigen jedoch auch einen zeitlichen Wandel. Bis zum Jahr 2012 waren noch in etwa einem Drittel der Ausschreibungen, die sich an Frauen wenden, Altersgrenzen erwähnt. Danach, zwischen 2013 und 2015, sank dieser Anteil stark ab und lag dann nur noch knapp über jenem der männlich formulierten Ausschreibungen. Der Anstieg in der jüngsten Zeitperiode ist aus statistischen Gründen mit Vorsicht zu interpretieren. Der Rückgang bei spezifisch weiblich (und auch bei spezifisch männlich) ausgeschriebenen Stellen könnte darauf hindeuten, dass Betriebe zunehmend zurückhaltender Persönlichkeitsmerkmale in Stellenausschreibungen erwähnen.

Insgesamt zeigen die Analysen zum Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen für verschiedene Stellenkategorien, dass die Betriebe in der Schweiz differenzieren, bei welchen Stellen sie ältere Stellensuchende ausschliessen und bei welchen sie zumindest deren Bewerbungen nicht ausschlagen. Über die Jahre wird aber auch eine Annäherung über die Stellenkategorien ersichtlich. In der Tendenz scheint sich der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in allen Kategorien auf tiefem Niveau zu konsolidieren, was für eine Abschwächung von negativen Stereotypen gegenüber älteren Arbeitskräften spricht.

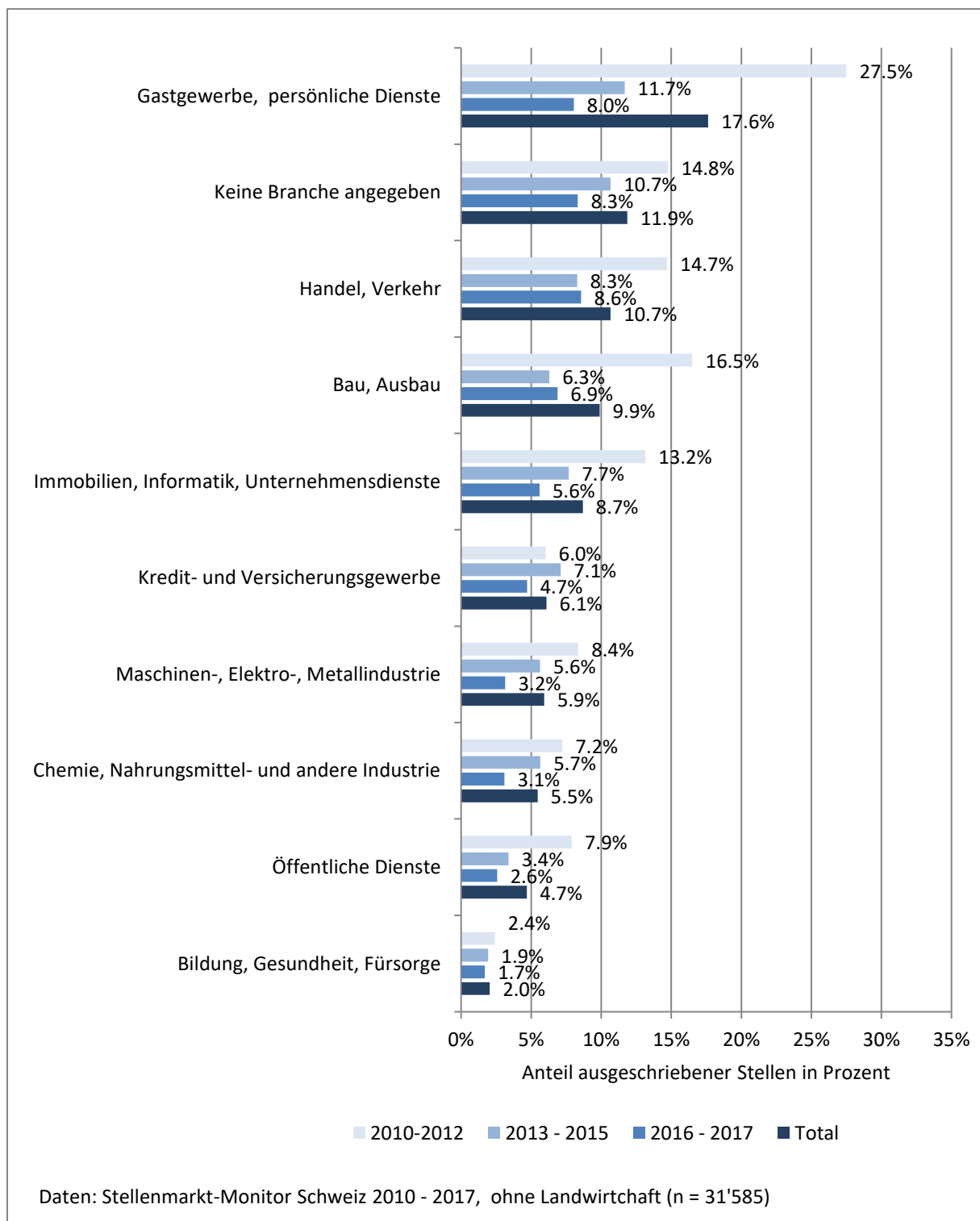
4.2. Welche Betriebe erwähnen in Stellenausschreibungen ein Maximalalter?

Da sich Vorstellungen über Fähigkeiten und Eigenschaften älterer Personen zwischen Betrieben bestimmter Branchen, Grössen oder Regionen unterscheiden oder zumindest unterschiedlich stark in der Rekrutierungsstrategie niederschlagen dürften, betrachten wir im Folgenden welche Unternehmen eher Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen festlegen und welche eher darauf verzichten.

Branche

Die Branche des suchenden Betriebs dürfte bei der Stellenausschreibung eine wichtige Rolle spielen, da sich informelle Konventionen und Routinen, die auch die Bereitschaft zur Anstellung älterer Arbeitnehmender betreffen, zwischen Branchen stark unterscheiden. Zudem beeinflussen wohl auch die jeweils branchentypischen Tätigkeiten die Häufigkeit, mit welcher Betriebe Altersobergrenzen in Stelleninseraten schreiben. Grafik 9 zeigt den jeweiligen Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen pro Branche während den drei beobachteten Zeitperioden und über die gesamte Zeitspanne.

Grafik 9: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Branche



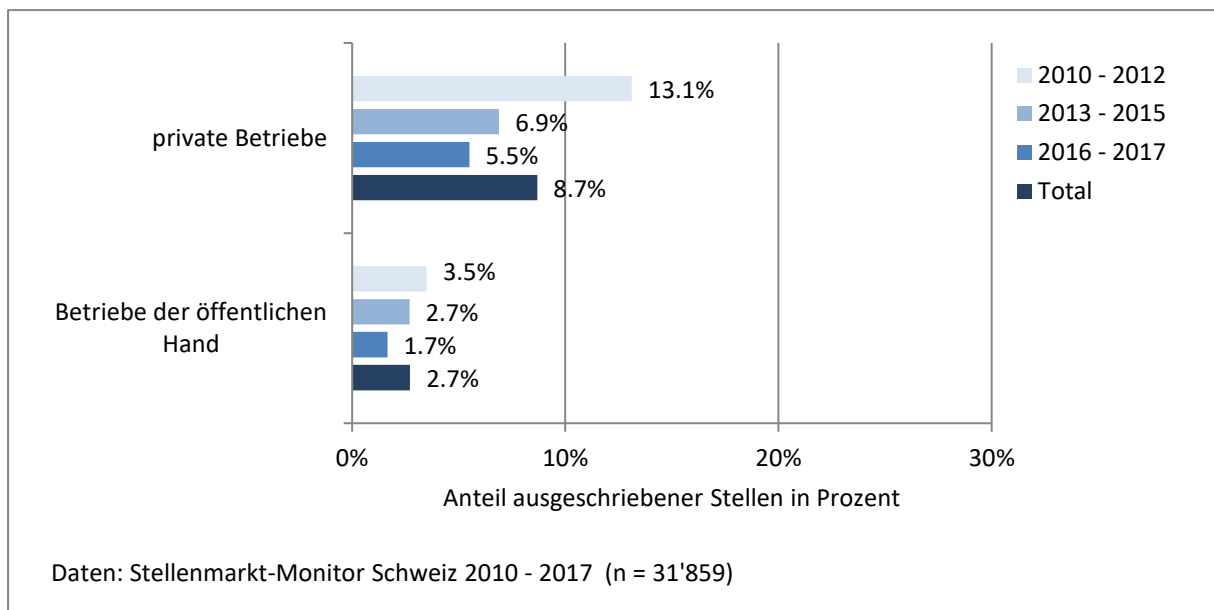
Die Ergebnisse verdeutlichen, dass zwischen den Branchen bedeutende Unterschiede in der Praxis der Stellenausschreibung bestehen. Über alle untersuchten Jahre sind Ausschreibungen mit Altersobergrenzen bei Betrieben des *Gastgewerbes und der persönlichen Dienstleistungen* besonders verbreitet. Es handelt sich hier mehrheitlich um Kleinbetriebe, die Mitarbeitende für körperlich anstrengende Arbeiten, solche mit viel Kundenkontakt oder geringen Anforderungen an fachspezifische Qualifikationen su-

chen. Von all diesen Faktoren ist zu erwarten, dass sie den Anteil der Ausschreibungen mit Altersgrenzen erhöhen. Es kann jedoch festgestellt werden, dass sich über die Zeit der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in dieser Branche stark reduziert hat und aktuell nur noch leicht überdurchschnittlich ist. Auch in jenen Stelleninseraten die aufgrund der knappen Textangaben *keiner Branche* zugeordnet werden können, werden häufig Altersgrenzen erwähnt. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass die ausschreibenden Betriebe auf die Bekanntgabe essentieller Informationen über sich selbst verzichten, das Alter des gewünschten Kandidaten aber in die Ausschreibung integrieren. Die Anonymität ermöglicht es diesen Unternehmen jedoch auch, gesellschaftlich eher unerwünschte Kriterien wie das Alter in den Inseraten zu erwähnen ohne ihre Reputation zu beeinträchtigen. In den Branchen *Handel und Verkehr, Bau und Ausbau, sowie Immobilien, Informatik und Unternehmensdienstleistungen* fließen ebenfalls etwas häufiger Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen ein als im Durchschnitt aller Branchen. Jedoch sinkt auch hier der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen ab 2013. Weiter schliessen Unternehmen der *Industrie, sowie des Kredit- und Versicherungsgewerbes* ältere Stellensuchende unterdurchschnittlich oft von einer Bewerbung aus. Bemerkenswert ist hier, dass in Kredit- und Versicherungsgewerbe der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen in Gegensatz zu den allermeisten anderen Branchen kaum abgenommen hat. Sehr selten grenzen Betriebe der *öffentlichen Dienste, sowie der Bildung, Gesundheit und der Fürsorge* ältere Personen in ihren Stellenausschreibungen aus. Einerseits kann dies wohl auf die Tätigkeiten zurückgeführt werden, die in diesen Branchen häufig ausgeführt werden. Andererseits dürfte in diesen Branchen aber auch bewusst auf Alterseinschränkungen verzichtet werden, da diese Betriebe in der Öffentlichkeit häufig stark wahrgenommen werden und entsprechend exponiert sind. Insgesamt zeigt sich auch in Grafik 9, dass die Unterschiede zwischen den Branchen über die Zeit abgenommen haben und auch jene Branchen, die anfangs noch häufig Altersobergrenzen in Stelleninseraten erwähnt haben, immer häufiger darauf verzichten.

Private und öffentliche Betriebe

Die Resultate zur Verbreitung von Altersgrenzen in Stellenausschreibungen in den verschiedenen Branchen lassen vermuten, dass Betriebe der öffentlichen Hand seltener Altersobergrenzen erwähnen als private Betriebe. Betriebe der öffentlichen Hand sind wohl eher auf die Thematik sensibilisiert. Teilweise dürften sie deshalb interne Vorgaben dazu verpflichtet, keine persönlichen Merkmale in Stellenausschreibungen zu erwähnen. In der folgenden Abbildung (Grafik 10) ist dargestellt, wie hoch der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen in privaten und öffentlichen Betrieben ist.

Grafik10: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen von privaten und öffentlichen Betrieben

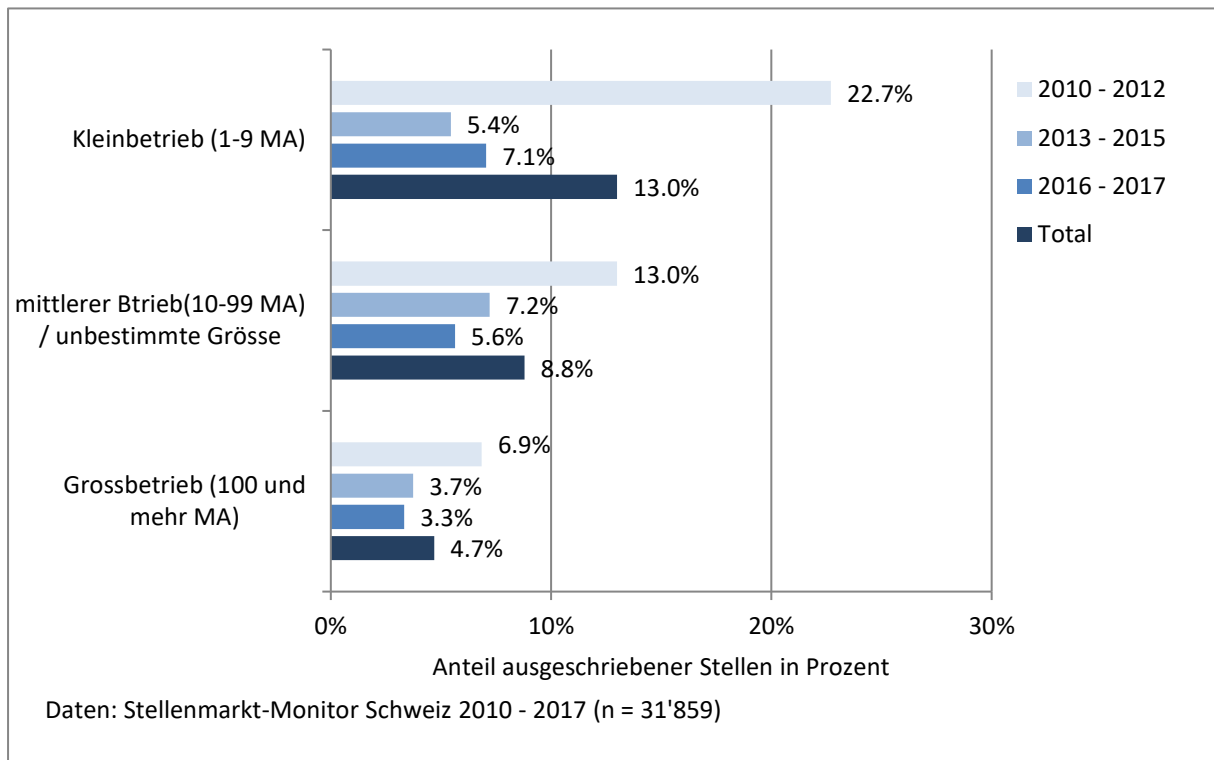


Unsere Erwartungen bestätigen sich. Private Betriebe schliessen in knapp 9 Prozent der Stellenausschreibungen ältere Stellensuchende von einer Bewerbung aus, während dies nur knapp 3 Prozent der Betriebe der öffentlichen Hand tun. Allerdings nimmt der Anteil der Ausschreibungen mit Altersgrenzen bei den privaten Betrieben über die drei beobachteten Zeitperioden stärker ab.

Betriebsgrösse

Die Betriebsgrösse dürfte ein weiterer Faktor dafür sein, ob die Unternehmen Stellen mit Altersobergrenzen ausschreiben. Wir können annehmen, dass grössere Betriebe weniger Altersanforderungen in Stellenausschreibungen platzieren als kleinere. Denn die Betriebsgrösse bestimmt meist darüber, wie institutionalisiert und professionalisiert die Personalrekrutierung ist. Grössere Betriebe dürften daher stärker dafür sensibilisiert sein, dass ältere Personen wichtige neue Arbeitskräfte sein könnten, die es nicht bereits in Stelleninseraten auszuschliessen gilt. Zudem sind in grossen Betrieben verhältnismässig viele Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen angesiedelt, für die eher selten Altersobergrenzen gesetzt werden. Grafik 11 zeigt den Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach Betriebsgrösse.

Grafik 11: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen nach Betriebsgrösse

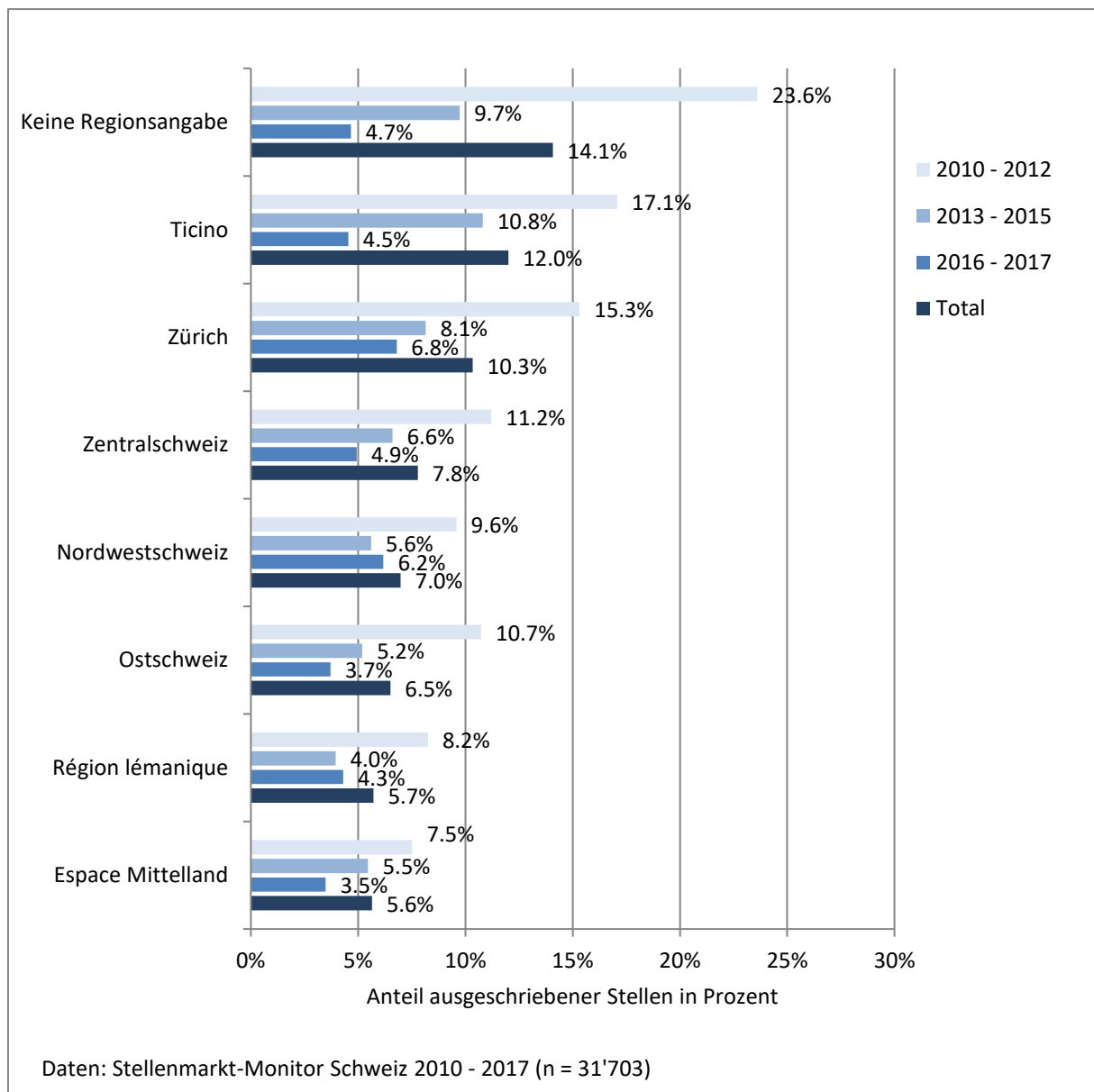


Die Betriebsgrösse erweist sich wie erwartet als wichtiges Merkmal dafür, ob Stellenausschreibungen Altersobergrenzen beinhalten. Je grösser der ausschreibende Betrieb ist, umso seltener wird ein Maximalalter erwähnt. Weiter fällt besonders auf, dass Kleinbetriebe ab 2013 seltener Altersobergrenzen erwähnen. Der Rückgang zwischen den ersten beiden Zeitperioden ist sehr stark. Danach schliessen sie etwa gleich häufig ältere Stellensuchende aus wie mittelgrosse Betriebe.

Region

Die Region, in welcher ein Betrieb angesiedelt ist, dürfte ein weiterer Einflussfaktor auf die Strategie der Personalsuche sein. Denn Konventionen und Stereotypen, die über Altersangaben in Stelleninseraten und die Bereitschaft zur Anstellung älterer Personen bestimmen, dürften regional unterschiedlich stark verankert sein. Besonders ausgeprägt dürften solche regionalen Unterschiede zwischen den Sprachgebieten sein, weil die Diffusion von Konventionen und Stereotypen wesentlich über die Sprache verläuft. Weiter unterscheidet sich die Branchenstruktur von Region zu Region. Grafik 12 zeigt, wie hoch der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in einzelnen Grossregionen der Schweiz ist.

Grafik 12: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Grossregion



Die Grossregion bestimmt gemäss unseren Ergebnissen mit, wie häufig Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen vorkommen. Es fällt auf, dass sich Stellen, bei denen keine Region angegeben wurde, besonders häufig nur an jüngere Arbeitnehmende richten. Dies sind häufig Stellen, die in Heimarbeit oder in selbständiger Tätigkeit schweizweit ausgeführt werden. Hier war aber auch der Rückgang über die Zeit besonders stark. In der jüngsten Zeitperiode ist der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in dieser Kategorie nicht mehr überdurchschnittlich. Ähnlich verhält es sich auch beim Tessin. Auch hier ist dieser Anteil Anfangs besonders hoch und sinkt dann über die Zeitperioden hinweg stark. Dass aber insgesamt betrachtet im Tessin häufig Altersobergrenzen in Stelleninseraten erwähnt werden, kann vor allem auf zwei Faktoren zurückgeführt werden. Erstens ist im Tessin die Arbeitslosigkeit besonders hoch, weshalb Unternehmen bei der Personalrekrutierung vermehrt Anforderungen an die Stellensuchenden stellen können. Zweitens sind im Tessin kleinere Unternehmen verhältnismässig stark vertreten. Daneben bestehen möglicherweise sprachkulturelle Unterschiede im Vergleich zu den anderen Regionen, die zu einem Nachteil für ältere Stellensuchende führen könnten. Auch in der

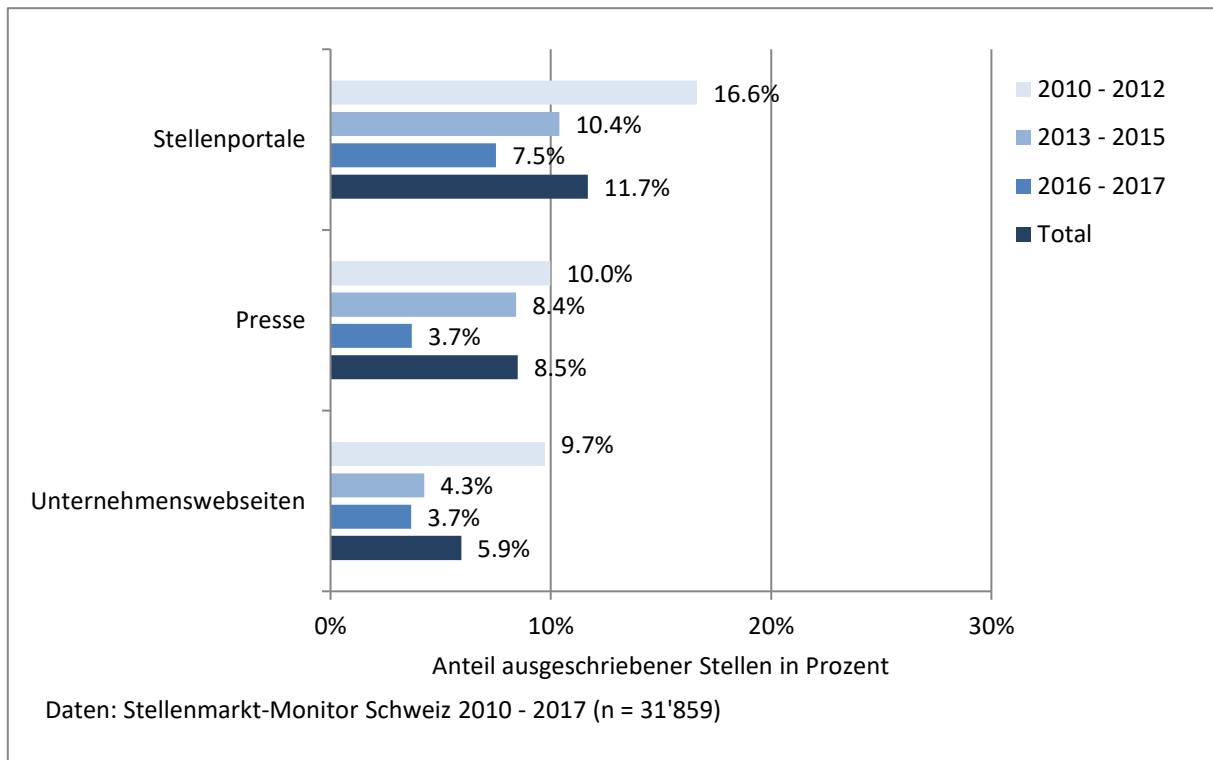
Region *Zürich* und in der *Zentralschweiz* sind Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen verbreitet. In Zürich sind die öffentlichen Dienste sowie die Industrie, die selten Altersobergrenzen setzen, eher schwach vertreten. Dagegen gibt es in der Region viele Unternehmen im Bereich der Unternehmensdienstleistungen, die eher häufig Altersobergrenzen setzen. In der Innerschweiz erhöhen wohl Vakanzen im Handel und Verkauf den Anteil der Ausschreibungen mit Altersobergrenzen. Alle restlichen Regionen, *Ostschweiz*, *Region Lemannique*, *Nordwestschweiz* und *Espace Mittelland* liegen beim oder leicht unter dem Durchschnitt. Es zeigt sich also, dass zwischen der französisch- und der deutschsprachigen Schweiz kaum Unterschiede bezüglich Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen bestehen. Im Espace Mittelland dürften die vielen Vakanzen in Betrieben der öffentlichen Hand für den tiefen Anteil sorgen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse zu den Betriebsmerkmalen, dass diese nebst den Stellenmerkmalen ebenfalls über die Verbreitung von Altersobergrenzen in Stelleninseraten bestimmen. Branchen- oder regionspezifische Praktiken der Personalsuche scheinen Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen zu begünstigen oder zu verhindern.

4.3. In welchen Ausschreibungsmedien sind Altersobergrenzen häufig anzutreffen?

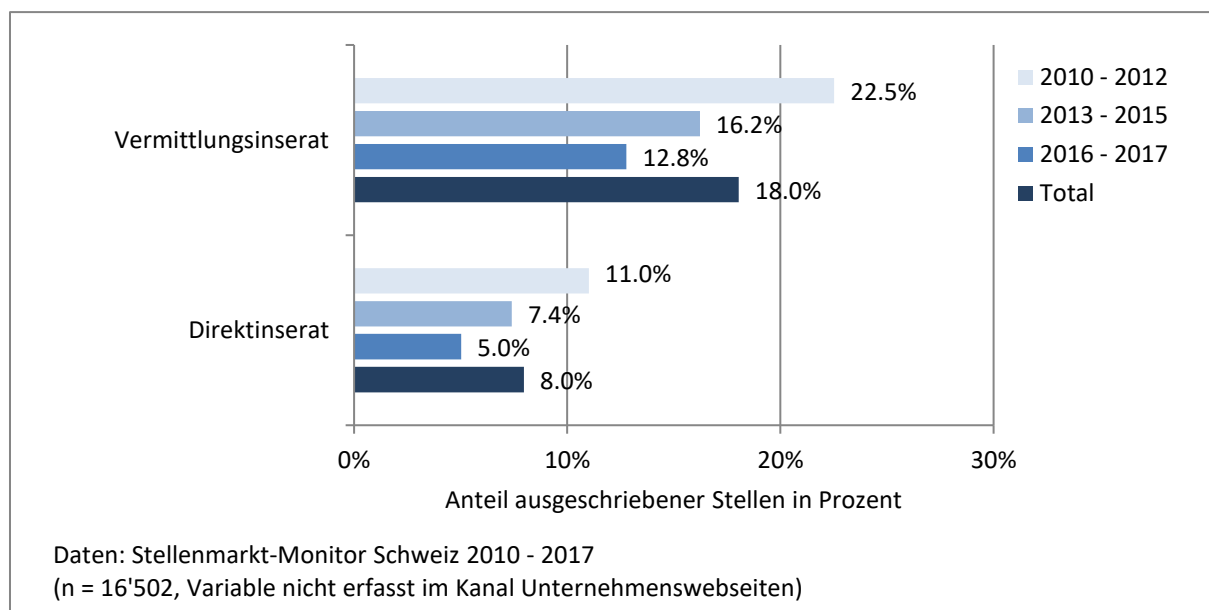
Stellenausschreibungen sind in verschiedenen Medien zu finden. Fast alle ausgeschriebenen Stellen erscheinen entweder auf der firmeneigenen Webseite, in Online-Stellenportalen und/oder in der Presse. Betriebe wählen den Ausschreibungskanal je nach Eigenschaften der offenen Stelle und der gesuchten Person, sowie nach ihrer üblichen Praxis oder den finanziellen Möglichkeiten. Auf Firmen-Webseiten ist vermutlich die grösste Vielfalt an Stellenausschreibungen zu finden, da dieser Kanal kostengünstig ist und gezielt am Unternehmen interessierte Personen anspricht. Auf Online-Stellenportalen sind dagegen besonders viele Inserate von kleineren Betrieben und von Stellen-Vermittlern geschaltet. Auch wenn es sich bei Online-Stellenportalen auf den ersten Blick um das modernste Ausschreibungsmedium handelt, dürfte hier daher ein vergleichsweise hoher Anteil der Stelleninserate Altersangaben beinhalten. In der Presse erscheint heute nur noch ein eher bescheidenes, bestimmtes Segment von Stelleninseraten. Die hier inserierten Stellen sind entweder für die Unternehmen sehr bedeutend, was eher einen geringen Anteil mit Altersobergrenzen erwarten lässt, oder es handelt sich um einfache Hilfsarbeiten in lokalen Kleinbetrieben, wo Altersobergrenzen eher häufig sein dürften. Grafik 13 stellt die Verbreitung von Altersobergrenzen in den drei beschriebenen Ausschreibungsmedien dar.

Grafik 13: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Ausschreibungskanal



Die Resultate in Grafik 13 bestätigen, dass in Ausschreibungen in *Online-Stellenportalen* häufiger Altersobergrenzen vorkommen als in Ausschreibungen in der *Presse* oder auf den firmeneigenen Webseiten. Dies hat sich auch über die einzelnen Zeitperioden hinweg nicht geändert. Wie wir oben argumentiert haben, sind wahrscheinlich vor allem kleinere Betriebe und spezialisierte Stellen-Vermittler für dieses Ergebnis verantwortlich. Grafik 14 betrachtet unten ergänzend, ob Stellen-Vermittler in ihren Ausschreibungen häufiger Altersobergrenzen setzen als Unternehmen, die ihre Vakanzen direkt ausschreiben. Der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen ist in der *Presse* leicht höher als auf den Unternehmenswebseiten. Allerdings sind hier die Unterschiede über die Zeitperioden unterschiedlich stark und sollten mit Vorsicht interpretiert werden. Auf den *Unternehmenswebseiten* ist ab 2013 ein starker Rückgang erkennbar. Möglicherweise sind die Betriebe mit Blick auf ihre Reputation vorsichtiger geworden, Stellenausschreibungen mit Alterseinschränkungen auf ihren Internetseiten zu publizieren, da auch in der breiten Öffentlichkeit eine Sensibilisierung bezüglich des Ausschlusses älterer Stellensuchender aus dem Bewerberpool durch die Unternehmen stattgefunden hat.

Grafik 14: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen von Vermittlern



Es zeigt sich, dass in Vermittlungsinseraten deutlich häufiger Altersobergrenzen vorkommen als in Direktinseraten. Neben dem höheren Total ist auch der jeweilige Anteil in den einzelnen Zeitperioden höher. Vermutlich errechnen sich Stellen-Vermittler nur geringe Chancen, ältere Personen vermitteln zu können und versuchen sie deshalb von Beginn weg von einer Bewerbung abzuhalten. Damit ersparen sie sich Aufwand bei der Sichtung der Unterlagen. Zudem erscheinen die personalsuchenden Unternehmen in den Vermittlungsinseraten meist anonym, weshalb sie keinen Imageschaden fürchten müssen, wenn sie Altersobergrenzen setzen. Der hohe Anteil der Ausschreibungen mit Altersobergrenzen in Online-Jobportalen beruht also zumindest teilweise auf dem vergleichsweise hohen Anteil von Vermittlungsinseraten in diesem Medium.

5. Schlussfolgerungen

Die Analyse der Entwicklung und Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen erlaubt uns zu erkennen, wie häufig und in welchen Bereichen des Arbeitsmarkts ältere Stellensuchende von einer Bewerbung auf offene Stellen ausgeschlossen sind und deshalb verminderte Chancen haben eine neue Arbeit zu finden. Es hat sich gezeigt, dass in den letzten gut zehn Jahren Altersangaben in Stelleninseraten seltener geworden sind.

Die hier präsentierte Resultate lassen in erster Linie vermuten, dass eine gewisse Sensibilisierung für das Thema Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt stattgefunden hat. In den letzten Jahren hat nämlich der Anteil Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen unabhängig vom Personalmangel abgenommen. Möglicherweise haben sich die Stereotypen abgeschwächt, wonach ältere Personen weniger produktiv seien. Die Unternehmen wissen zudem, dass ältere Arbeitnehmende wichtige Fachkräfte sind, die nicht von einer Bewerbung ausgeschlossen werden können, ohne dass dies als potentielle Diskriminierung aufgefasst wird.

Es hat sich weiter gezeigt, dass vor allem in Zeiten grossen Personalmangels scheinen Betriebe eher Bewerbungen älterer Stellensuchender zu akzeptieren und berücksichtigen diese dann vermutlich auch

stärker bei der Stellenbesetzung. Für die Zukunft, in welcher ein akzentuierter Fachkräftemangel erwartet wird, dürften ältere Personen also zunehmend bessere Erwerbschancen haben.

Inwiefern sich die Arbeitsmarktchancen älterer Stellensuchender durch einen geringen Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen tatsächlich verbessern, konnte hier nicht gezeigt werden. Allerdings kann angenommen werden, dass ältere Stellensuchende auch in der zweiten Selektionsphase, wenn Unternehmen zwischen den Bewerbenden aussuchen, eher berücksichtigt werden, wenn keine Altersobergrenzen im Stelleninserat stehen. Denn in diesem Fall hatten sie zumindest die Chance ihre Eignung für die Vakanz darzustellen.

Werden die verschiedenen Arbeitsmarktbereiche betrachtet, haben neben der Arbeitsmarktanspannung auch die auszuführenden Tätigkeiten, die qualifikatorischen Anforderungen und die betrieblichen Merkmale eine hohe Bedeutung dafür, ob Altersobergrenzen in Stelleninseraten gesetzt werden. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsmarktbereichen sind teilweise gross. Jedoch konnten wir auch beobachten, dass über die Jahre eine Angleichung stattgefunden hat, da der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen vor allem in jenen Bereichen stark abgenommen hat, in denen er zwischen 2010 und 2012 noch besonders hoch war. Insgesamt findet anscheinend eine gewisse Konsolidierung auf tiefem Niveau statt. Die verbleibenden Altersobergrenzen beruhen vermutlich auf hartnäckigen Stereotypen bezüglich der Produktivität älterer Arbeitnehmender oder auf vermeintlichen Erwartungen von Kunden.

Die vorliegenden Analysen fokussieren auf explizite Altersangaben in Stellenausschreibungen. Zusätzlich lassen die ausschreibenden Betriebe oft auch implizite Altersanforderungen in die Inseratetexte einfließen, mit denen sie älteren Stellensuchenden bewusst oder unbewusst signalisieren, dass ihre Bewerbung nicht erwünscht ist. Zum Beispiel wird oft das Team als «jung und dynamisch» beschrieben, in das eine ältere Person dann nicht passen würde. Oder es wird verlangt, dass die gesuchte Person erst vor kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben soll. Auch «Gestalten Sie ihre Karriere!» dürfte kaum eine Aufforderung an ältere Personen sein, sich zu bewerben. Eine Analyse solcher impliziten Altersbeschränkungen könnte ergänzende zur vorliegenden Analyse aufzeigen, wie stark sich Altersbeschränkungen in Stelleninseraten auch unter einer solchen differenzierteren Betrachtungsweise entwickeln und wie stark sie in einzelnen Arbeitsmarktbereichen verbreitet sind. Es ist vorstellbar, dass Betriebe aufgrund der grösseren Sensibilisierung für das Thema zwar zunehmend auf explizite Altersbeschränkungen verzichten, dagegen aber bewusst oder unbewusst vermehrt implizite Formulierungen in den Ausschreibungstext einfließen lassen. Ob – bspw. aus Gründen der sozialen Erwünschtheit - an Stelle von expliziten in Stelleninseraten tatsächlich vermehrt implizite Anspielungen auf das Alter eingesetzt werden, ist allerdings für die Schweiz bislang nicht untersucht worden.

Literatur

Buchs, Helen und Ann-Sophie Gnehm, 2016. Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015. Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Zürich, Stellenmarktmonitor Schweiz.

Baumann, Isabelle und Daniel Oesch, 2013. Massenentlassungen in der Schweiz: Ein Problem vor allem für ältere Arbeitnehmende. Die Volkswirtschaft 10, S. 50-53.

BFS, 2003. Handbuch zur Berufsdatenbank. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.

OECD, 2014. Vieillissement et politiques de l'emploi: Suisse 2014. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

SECO, 2017. Medienmitteilung zur dritten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende. Bern, Seco, 25.04.2017. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-66474.html> (Stand 07.02.2018).

Sheldon, George und Dominique Cueni, 2011: Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. WWZ Forschungsbericht 2011/06 (B-103), Basel.

Trageser, Judith, Stefan Hammer und Juliane Fliedner, 2012. Altersrücktritt im Kontext der demographischen Entwicklung. Forschungsbericht Nr.11/12. Bern, BSV.