

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (1998-1999)
Heft: 4

Artikel: Alterslimiten auf dem Stellenmarkt : Vorurteile und Gegenstrategien
Autor: Winzeler, Kathrin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1053870>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 27.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Dass ArbeitnehmerInnen mit zunehmendem Alter wachsende Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden, ist bekannt. Dass die magische Grenze aber schon mit 35 überschritten sein soll, stimmt nachdenklich. Oder haben auf dem Arbeitsmarkt nur noch «SpitzensportlerInnen» einen Platz?

Alterslimiten auf dem Stellenmarkt

Kathrin Winzeler

Wer die Stellenanzeigen in den Zeitungen durchforstet, trifft neben den Modewörtern «lösungsorientiert», «flexibel» und «konzeptionelle Fähigkeiten» immer häufiger auf eine Angabe zum Wunschalter der gesuchten KandidatInnen, wobei die obere Grenze auffallend oft bei 35 Jahren angesetzt wird. Personalvermittlungen und Gewerkschaften bestätigen diesen subjektiven Eindruck. Pietro Cavadini vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund setzte sich im Zusammenhang mit der Abstimmungskampagne gegen die Erhöhung des Rentenalters mit den Altersgrenzen auf dem Stellenmarkt auseinander und stellte fest, dass, wo früher von 40 bis 45 Jahren die Rede war, heute das Höchstalter auf 35 Jahre heruntergerutscht ist. Personalvermittlungen für kaufmännische Stellen und im Kaderbereich müssen ihre KandidatInnen immer häufiger in den Altersklassen der 25- bis 35jährigen suchen.

Wie im Spitzensport

Weshalb wird in Stellenausschreibungen ein Höchstalter festgelegt, und weshalb liegt es bei 35? Welche Fähigkeiten bringen ArbeitnehmerInnen jenseits dieser magischen Grenze nicht mehr mit? Die Begründungen sind weit gefächert. Für Guido Schilling von der Kader-Stellenvermittlung «Verkauf, Marketing, Karrieren» lässt der «Wille, Höchstleistungen zu erbringen» nach 35 nach. Er erläutert sein Modell der Lebensphasen mit Beispielen aus dem Spitzensport: KunstturnerInnen beenden ihre erfolgreichste Zeit schon bald nach dem 20. Geburtstag; LeichtathletInnen feiern die grössten Erfolge zwischen 20 und 30 und ArbeitnehmerInnen haben eben vor 35 ihre produktivste Phase. Dies sei ein Erfahrungswert, der sich in Gesprächen mit StellenbewerberInnen herausgebildet habe und sich täglich neu bestätige. Somit lässt sich das Höchstalter 35 als Ausdruck eines unerbittlichen Leistungsbegriffs sehen, der Produktivität einseitig an quantitativen Ergebnissen misst.

Anders begründet Veronika Longatti Wepf von «Balance» (Laufbahnberatung und Weiterbildung für Frauen) das Höchstalter 35: Gerade bei den Führungskräften seien heute jüngere Leute gefragt, weil sie moderne Führungstechniken mitbringen, also kollegial leiten, von Gleichaltrigen zu Gleichaltrigen und auf Kommunikation basierend. Sie stellt einen generellen Umbruch der Werte im Arbeitsleben fest. Stabilität ist heute nicht gefragt; die Unternehmen benötigen zu Zeiten von Umstrukturierungen Angestellte, welche nicht nur keine Angst vor Veränderungen haben, sondern diese freudig bejahen. Mobilität und Flexibilität sind alles, wo sich die Unternehmen jung-dynamisch geben und den Makel des Konservativen um jeden Preis vermeiden wollen.

Frauenspezifische Gründe, junge ArbeitnehmerInnen einzustellen sind auch im Erscheinungsbild begründet, wie Corinne Schärer von der Gewerkschaft Unia beobachtet. Gerade im Gastgewerbe und im Verkauf besteht die Tendenz, ältere Frauen zu entlassen und an ihrer Stelle jüngere einzustellen, da in diesen Bereichen jugendlich attraktives Aussehen gross geschrieben wird. Zur Zeit ist laut Corinne Schärer bei der Warenhauskette ABM eine Umstrukturierung im grossen Stil im Gange, bei welcher ältere durch jüngere Verkäuferinnen ersetzt werden. Auf den vielleicht wichtigsten Grund für den Run auf jüngere Arbeitskräfte wird von allen Seiten ganz besonders hingewiesen: Jüngere Angestellte sind billiger, da die Löhne mit dem Alter ansteigen. Jüngere Angestellte sind zudem in den Arbeitsmarkt eingestiegen, als die Hochkonjunktur vorbei war und haben sich von Beginn weg auf die «Grosswetterlage» der tieferen Löhne zu Rezessionszeiten eingestellt, wie Suna Yamaner von «Metapuls für Unternehmenskultur und Frauenförderung» erläutert.

Gegenstrategien

Den Gewerkschaften ist bewusst, dass die Tendenz zu immer tieferen Altersgrenzen auf dem Arbeitsmarkt ein Problem darstellt. Die grosse Nachfrage nach immer jüngeren ArbeitnehmerInnen steht insbesondere in einem Widerspruch zur Erhöhung des Rentenalters. Eine der Gegenstrategien könnte ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf das Alter sein. Das heisst, dass in Stellenausschreibungen gar kein Alter angegeben werden darf. Es fragt sich, ob das der richtige Weg ist, da Firmen stillschweigend jüngere Leute auswählen und in einer Absage andere Begründungen als das zu hohe Alter vorschreiben können. Vielversprechend ist dagegen eine breite Diskussion der fixen Vorstellungen, welche hinter den Altersbegrenzungen stehen. Sind einzig Mobilität, Flexibilität und Dynamik für eine Firma wichtig; tragen nicht Stabilität und Gelassenheit auch zu einem guten Arbeitsklima bei?

Möglicherweise schiessen Firmen, die den Aspekt «Erfahrung» zur Zeit so vernachlässigen, über das Ziel hinaus und müssen sich verlorenes know-how mühsam

wieder aneignen. Ausserdem muss gefragt werden: Sind über 35jährige wirklich nicht mehr bereit zu Veränderungen, wollen sie wirklich nichts Neues mehr lernen? Diese Vorurteile sollten über Bord geworfen werden in einer Zeit, in der immer mehr Leute nicht ihr ganzes Leben in ihrem erlernten Beruf arbeiten und schon gar nicht bis zur Pensionierung an der Stelle bleiben, an der sie mit 20 ins Arbeitsleben eingestiegen sind. Unter den Zeichen von sich verändernden Lebensläufen, von Selbstverwirklichung und Individualisierung ist das Bedürfnis nach lebenslangem Lernen und Sich Verändern weit verbreitet.

Kathrin Winzeler ist FRAZ-Redaktorin, lebt in Zürich und arbeitet im Forschungsdienst der SRG.