



OHNE MICH WÜRDET IHR ALT AUSSEHEN

Dossier zur Kampagne gegen Altersdiskriminierung von Frauen im Beruf

A. Fachkräftemangel: Frauen* sollen und wollen arbeiten gehen. Aber unter welchen Umständen?	2
B. Gendered Ageism: Vorurteile auf dem Arbeitsmarkt	2
C. Relevanz: Berichterstattung in USA, UK und DE	3
D. Teilhabe von mittelalten Frauen* am Arbeitsmarkt: Zahlen und Zusammenhänge	4
E. Bittere Konsequenzen: Der Gender Pension Gap	5
F. Lösungsansätze in Unternehmen	6
G. Buch-Tipps	7
H. Liste wissenschaftlicher Forschungsbeiträge	7

A. Fachkräftemangel: Frauen* sollen und wollen arbeiten gehen. Aber unter welchen Umständen?

Die Arbeitskraft der Frauen* ist unverzichtbar im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Wie vielfältig die strukturelle Benachteiligung von Frauen* ist, kann man im Positionspapier des DGB-Bundesfrauenausschusses 2022 lesen. Es fordert faire Aufteilung der Sorgearbeit, Abschaffung des Ehegattensplittings und bezahlbare, legale personenbezogene Haushaltsnahe Dienstleistungen. Denn besonders Frauen* ab 45 müssen häufig die Erwerbsarbeit für die häusliche Pflege der Angehörigen aufgeben.

(https://frauen.verdi.de/++file++64b01804b3086f6644163ade/download/verdi-Frauen_FASK2023_Positionspapier-DGB-Frauen_Fachkraeftesicherung.pdf)

Aber: „Das Teilzeitfördergesetz hat ab 2001 dazu geführt, dass zwar immer mehr Frauen* erwerbstätig sind, sich aber eher für Teilzeit entscheiden“, schreibt Dani Parthum in Capital. „Sie bleiben damit finanziell abhängig, werden um Lebensarbeitseinkommen und eine auskömmliche Rente gebracht und sind weiterhin Hauptverantwortliche für unbezahlte Care- und Hausarbeit.“

(<https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-Frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html>)

B. Gendered Ageism: Vorurteile auf dem Arbeitsmarkt

Der internationale Begriff für die Doppel-Diskriminierung von Midlife-Frauen* ist „gendered ageism“, also geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung. Die Forschung stammt überwiegend aus den USA und UK.

„Age Ismus“ Eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes besagt, dass Rund ein Drittel der Befragten der Aussage zustimmt, dass alte Menschen „Platz machen“ sollten für die jüngere Generation, indem sie wichtige berufliche und gesellschaftliche Rollen aufgeben. Die vorherrschende Annahme: „ältere Menschen seien zu wenig leistungsfähig“, „nicht anpassungsfähig“ oder „nicht fit genug“.

(https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2022/20221215_studie_altersbilder.html)

Eine Studie aus Italien (2021) belegt, dass Frauen* deutlich mehr Altersdiskriminierung erfahren als ihre männlichen Kollegen. (LINK: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33510682/>)

Die Forschung zeigt, dass Alter insbesondere zur Diskriminierung von Frauen* instrumentalisiert wird. „Es heißt, Menschen über 50 seien nicht beförderbar, es lohne sich nicht mehr, in sie zu investieren und sie haben weder die geistigen Kapazitäten, noch das Durchhaltevermögen um Schritt halten zu können“, sagt Autorin Bonnie Marcus in einem Interview. Frauen* erleben ab einem gewissen Alter das Phänomen, dass ihre Meinungen ignoriert und ihre Arbeitslast an jüngere Mitarbeiter*innen verteilt wird. Sie werden nicht mehr zu allen Meetings eingeladen – sie werden ignoriert.

(<https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2021/09/20/gendered-ageism-affects-womens-job-security-and-financial-viability/>)

(<https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-equity-<diversity/fighting-double-whammy-ageism-sexism>)

C. Relevanz: Berichterstattung in USA, UK und DE

Dieser Forbes-Beitrag basiert auf den Ergebnissen einer **Umfrage zu geschlechtsspezifischer Altersdiskriminierung** in USA Kanada, UK und Europa. Die Ergebnisse zusammengefasst:

- 80 Prozent der befragten berufstätigen Frauen* haben bereits altersspezifische Diskriminierung erfahren, egal ob in öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Unternehmen.
- Frauen* erleben geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung in jedem Alter. 77 Prozent der befragten Frauen* unter 35 wurden für ihre Jugend, 88 Prozent der über 59-jährigen für ihr Alter kritisiert.
- 75 Prozent der Betroffenen haben sich nicht gegen die Diskriminierung gewehrt, weil sie den HR-Abteilungen nicht vertrauten, 23 Prozent bangten um ihr Anstellungsverhältnis.
- Der Großteil der Frauen* antwortete, dass geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung kein Teil der Diversity, Equity und Inclusion- Maßnahmen ihres Unternehmens seien.

(<https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2021/09/20/gendered-ageism-affects-womens-job-security-and-financial-viability/>)

Altersvielfalt am Arbeitsplatz steigert die Leistung. Ein Fachartikel des Journal of Applied Psychology nennt das gemeinsame „geistige Kapital“ als einen der Gründe dafür.

(<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000497>)

Gendervielfalt steigert die Performance, insbesondere in Krisenzeiten, schreibt der Harvard Business Review außerdem und bezieht sich dabei auf mehre Studien zu Leistung, Zusammenarbeit und Gehältern.

(<https://hbr.org/2023/06/women-in-leadership-face-ageism-at-every-age>)

Geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung ist laut Cynthia Barnes der neue Sexismus.

(<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2020/09/28/gendered-ageism-is-the-new-sexism/>)

Das manager magazin betitelt die **Doppel-Diskriminierung der Frauen*** mit „Die ist zu jung! Zu alt! Zu mittelalt!“

(<https://www.manager-magazin.de/hbm/diskriminierung-warum-Frauen-nie-das-richtige-alter-fuer-eine-fuehrungsposition-haben-a-99758642-96bb-4981-b903-cab0551b4433>)

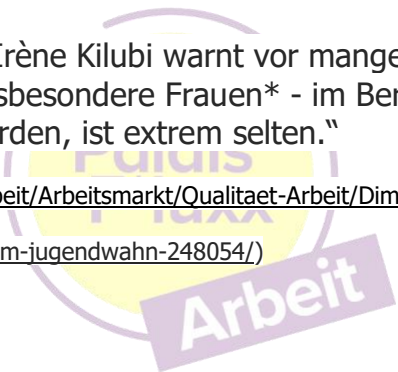
Geht die steigende Beschäftigung Älterer in den deutschen Unternehmen auch mit einem verstärkten **Einsatz altersspezifischer Personalmaßnahmen** einher? Der Mikrozensus des Statistischen Bundesamts erfasst die niedrigste Beteiligung an Weiterbildungen bei 55- bis 64-Jährigen. Ob das eine Frage der Motivation oder des Angebots ist, geht aus dem Bericht nicht hervor. Die Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen: Nur eine Minderheit der Betriebe investiert aktiv in die Förderung ihrer älteren Mitarbeitenden.

(<https://www.iab-forum.de/nur-eine-minderheit-der-betriebe-fuehrt-spezifische-personalmassnahmen-fuer-aeltere-durch/>)

Autorin und Diversity-Expertin Irène Kilubi warnt vor mangelnder Altersdiversität in Unternehmen. „dass Ältere - insbesondere Frauen* - im Berufskontext noch mit 60 erfolgreich im Beruf gezeigt werden, ist extrem selten.“

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-6/weiterbildungsquoten.html>)

(<https://www.absatzwirtschaft.de/weg-vom-jugendwahn-248054/>)



D. Teilhabe von mittelalten Frauen* am Arbeitsmarkt: Zahlen und Zusammenhänge

Knapp 50% der Frauen* in Deutschland gehen arbeiten, aber nur gut 28 Prozent sind in Führungspositionen. Wichtig: mehr als 2/3 der Frauen* aus der Erhebung arbeiten in Teilzeit.

Frauen* ab 50 holen laut Statistischem Bundesamt am stärksten auf. Im Vergleich von 2002 zu 2022 haben Frauen* im Alter von 55 bis 64 Jahren am stärksten zugelegt. Aber:

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-Frauen-erwerbsleben.html>)

Vorsicht, Teilzeit!

Mehr als 76 Prozent aller Frauen sind in Teilzeit tätig und über 62 Prozent sind als unbezahlt mithelfende Familienangehörige erfasst.

„Die Teilzeitquote bleibt bei Frauen* bis zum Ende des Erwerbslebens dabei konstant hoch.“ Teilzeitarbeit ist dabei selten das Wunschscenario, sondern meist durch zusätzliche,

unbezahlte Sorgearbeit die einzige Möglichkeit für Frauen*. Sie erfahren dadurch hohe Vermögensschäden.

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-Frauen-erwerbsleben.html>)

(<https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-Frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html>)

Teilzeit bedeutet für Arbeitnehmende auch – weniger Weiterbildungen:

„Erwerbstätige in Vollzeit nehmen häufiger an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung teil als Teilzeitbeschäftigte. Im Jahr 2022 lag die Weiterbildungsquote der Vollzeitbeschäftigten mit 4,4 % höher als die der Teilzeitbeschäftigten (4,1 %).“

Teilzeit und Niedriglöhne sorgen für systematische Benachteiligung:

„2022 bekamen 23 % der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 16 % der Männer. Hauptursachen dafür sind, dass Frauen oft in gering bezahlten Berufen und Branchen arbeiten und sehr viel häufiger Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte sind. [...] Beschäftigte im Alter von 65 Jahren und älter sind mit 41 % ebenfalls überdurchschnittlich häufig betroffen.“

E. Bittere Konsequenzen: Der Gender Pension Gap

Die emeritierte Professorin und Wirtschaftswissenschaftlerin **Dr. Linda Scott** fasst in ihrem Buch **„Das weibliche Kapital“** die Zusammenhänge gesellschaftspolitischen Trends, Geburtenraten und Altersarmut von Frauen* zusammen:

„Angesichts einer alternden Bevölkerung ist es keine gute Taktik, qualifizierte Frauen* zur Aufgabe ihrer Karrieren und Opferung ihrer Ausbildung und Erfahrung zu zwingen. Zudem haben Millionen Frauen*, die jetzt alt sind, aufgrund der Politik in der Vergangenheit nur entweder sehr kleine oder gar keine Renten. Die Geschlechterlücke bei der Rente - also die Differenz zwischen den Renten von Männern und Frauen* - beträgt in Deutschland 60 Prozent.“

Darüber hinaus zitiert sie das Forschungspapier **„Child Penalties Across Countries“**, das feststellt, dass eine Frau in Deutschland mit der Geburt des ersten Kindes 61 Prozent Gehaltseinbußen macht, der Vater hingegen 1 Prozent.

Gleichzeitig sorgt die Geburtenrate in Deutschland dafür, dass wenig Arbeitskraft auf den Arbeitsmarkt gelangt. Immer mehr Frauen* – auch kinderlose – bleiben mit der Sorge- und Pflegearbeit der Alten zurück. Eine Frau kann unter Umständen für bis zu vier Erwachsene und die eigenen Kinder sorgen.

(Forschungslink: <https://www.nber.org/papers/w25524>)

(BUCHLINK: <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/linda-scott-das-weibliche-kapital-9783446267800-t-3256>)

Im **Report des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen*** und Jugend wird der **Gender Pension Gap** mit 59,6 Prozent berechnet.

Das Ergebnis sei „Indikator für ungleiche Alterseinkommen heute und ungleiche Verteilung der Erwerbchancen auf Frauen* und Männer gestern“.

Der Report macht folgende Umstände deutlich:

- Frauen* haben deutlich geringere Einkommensperspektiven als Männer, was auch bedeutet, dass die Verteilung von Verwirklichungschancen unfair verteilt ist.
- Die gemeinsame Entscheidung für Kinder führt bei (heterosexuellen) Paaren zu unterschiedlichen Alterssicherungen. Frauen* tragen dabei das höhere Risiko auf Einschränkungen.
- Die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland sind auf Langfristigkeit ausgelegt. Die ungleichen Chancen für Frauen* seien auf strukturelle Nachteile beim beruflichen Wiedereinstieg und auf eine fehlende Kultur des Respekts vor familiärer Verantwortung.

(<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf>)

Witwenrente: Politische Entscheidungen verringern die finanzielle Absicherung von Frauen*

Obwohl die Lebensrealität sich drastisch verändert hat, ist die Familienpolitik dieselbe geblieben: Alterssicherung baut auf einem Leben als Ehepaar auf. Nur die traditionelle Kernfamilie ist gut aufgestellt. Doch selbst Witwen aus traditionellen Familienstrukturen werden benachteiligt. Die Witwenrente ist zunächst gesunken – nun gibt es Diskussionen über eine Abschaffung der Hinterbliebenenrente. Die Chefin der Wirtschaftsweisen, Monika Schnitzer, will die Witwenrente abschaffen, denn die jetzige Regelung reduziere die Anreize, eine eigene Beschäftigung aufzunehmen.

Problematisch ist dabei, dass der Arbeitsmarkt den Frauen*, insbesondere Frauen* 47+, den Zugang systematisch erschwert.

F. Lösungsansätze in Unternehmen

Der Harvard Business Review bietet Lösungsansätze für HR-Abteilungen und Unternehmen:

1. Bewusstsein ist der erste Schritt: Erkenne an, dass dein Unternehmen im Bereich genderspezifische Altersdiskriminierung noch Scheuklappen aufhat.
2. „Lookism“: Frauen* werden, besonders im Hinblick auf ihr Alter, öfter über ihr Äußeres beurteilt als Männer. Lookism gehört ins Diversity-Training.
3. Manager müssen lernen, Frauen* aufgrund ihrer Fähigkeiten, nicht ihrer (familiären) Verantwortungen oder gesellschaftlicher Annahmen zu bewerten.
4. Synergien: Junge Arbeitnehmer*innen zeigen großes Interesse an Mentorship, in beruflichen und unternehmenspolitischen Aspekten. Reverse Mentorship bringt älteren Teammitgliedern die Sichtweisen und Skills jüngerer Kolleginnen näher.

(<https://hbr.org/2023/06/women-in-leadership-face-ageism-at-every-age>)

Dr. Eliza Filby ist Generationsforscherin. Sie ist sich sicher, dass generationsübergreifende Zusammenarbeit ein Schlüsselthema für die Zukunft des Arbeitsplatzes ist. **Und wie macht macht man sein Unternehmen zukunftssicher?** Drei ihrer fünf Vorschläge bezieht sich konkret auf ältere Mitarbeitende:

- Lebenslanges Lernen: Junge, aber vor allem auch ältere Mitarbeitende müssen an Weiterbildungen beteiligt werden.
- Kommunikation: Alle haben das Recht zu sprechen, aber alle haben die Pflicht zuzuhören. Unternehmen müssen die Kommunikations-Stile der einzelnen Generationen integrieren, berücksichtigen.
- Sorgezeit: Neben der Elternzeit müssen Unternehmen anfangen, Raum und Zeit für „Care Leave“, also bezahlte Pflegezeit für Eltern anzubieten. Sorgearbeit sei eine der größten Herausforderungen für das kommende Jahrzehnt.

G. Buch-Tipps:

(DE) Dr. Linda Scott, Das Weibliche Kapital (Link: <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/linda-scott-das-weibliche-kapital-9783446267800-t-3256>)

(DE) Irène Kilubi, Du bist mehr als eine Zahl. Warum das Alter keine Rolle spielt (<https://www.murmann-verlag.de/products/du-bist-mehr-als-eine-zahl-warum-das-alter-keine-rolle-spielt>)

(EN) Bonnie Marcus, Not Done Yet!: How Women Over 50 Regain Their Confidence and Claim Workplace Power (Hardcover) (Link Publisher <https://pagetwo.com/book/not-done-yet/>)

(EN) Lucy Ryan, Revolting Women: Why midlife women are walking out (Link Publisher: <https://practicalinspiration.com/book/revolting-women>)

H. Liste wissenschaftlicher Forschungsbeiträge:

Age Ismus. Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2022/20221215_studie_altersbilder.html

Gender Pension Gap - Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen* und Männern

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf>

Teilhabe von Frauen* am Erwerbsleben

https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-Frauen*-erwerbsleben.html

Double Jeopardy-Analyzing the Combined Effect of Age and Gender Stereotype Threat on Older Workers <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33510682/>

Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a Field Experiment

<https://www.nber.org/papers/w21669>

Leveraging age diversity for organizational performance: An intellectual capital perspective.

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000497>

Child Penalties across Countries <https://www.nber.org/papers/w25524>



Stand 23. Februar 2024

Unser Dossier enthält Links zu externen Websites Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.