

SWISS DIVERSITY & INCLUSION

THINK TANK

WHITEPAPER AGE DIVERSITY

AGE IS JUST A NUMBER... WIRKLICH?



AUTORIN:
CHRISTIANE BISANZIO

März 2023



AGE IS JUST A NUMBER... WIRKLICH?

Im Zusammenhang mit der Unterzeichnung der Charta zu Diversity & Inclusion im vergangenen März, hat sich der Think Tank eingehende Gedanken zu den verschiedenen Dimensionen von Diversity & Inclusion in der Schweiz gemacht. Es gab einen regen Austausch mit dem Ergebnis, sich vertiefend dem Thema AGE DIVERSITY in der Schweiz anzunehmen. Nun trafen sich Persönlichkeiten aus der Schweiz abermals am 20. März zum diesjährigen Think Tank zum Jahresthema Altersdiskriminierung. Das Ergebnis, Anregungen und Vorschläge sind im Anschluss an die wissenschaftlichen Erwägungen zusammengefasst.

Die Gründe für die Wahl des diesjährigen Jahresthemas finden sich in der Relevanz des Themas als sowohl generationsübergreifend, und der in der Schweizer Gesellschaft geführten Diskussion zu so weitreichenden Themen wie:

Das Heranheben des Rentenalters von gegenwärtig 64 auf 65 Jahren für Frauen, die Herausforderung für Unternehmen, bis zu fünf Generationen zu ‚managen‘, der durch Covid-19 noch verstärkte Anspruch gerade der jüngeren Generationen auf flexible Arbeitszeiten- und Modelle, die Versorgungslücke bei Frauen, spezielle Anforderungen an die Fürsorge für Menschen mit Behinderungen im Alter, wie auch die Inklusion der LGBTQ+ Community in der Altenpflege. Grund genug für uns, das Thema AGE DIVERSITY in der Schweiz etwas näher unter die Lupe zu nehmen.

Wer sich näher mit dem Thema AGE DIVERSITY befasst, stößt sehr schnell auch auf den Begriff der Mehrfachdiskriminierung, auch Intersektionalität genannt. Diskriminierung kann nicht nur aufgrund eines Merkmals, sondern gleichzeitig aufgrund von zwei oder mehreren Merkmalen stattfinden. Die getrennte Behandlung einzelner Diskriminierungsgründe wird der Realität der betroffenen Menschen nicht gerecht. Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung nimmt sich dem Zusammenspiel und der Überschneidung von mehreren Diskriminierungsgründen an und eröffnet neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. In Situationen, in denen Diskriminierung aus mehr als einem Grund zum Tragen kommt, wird daher von ‚Mehrfachdiskriminierung‘ gesprochen (ZHAW, 2008).

Die Überschneidungen und mehrfachen Diskriminierungen erstrecken sich also hier über ein breites Feld. Man könnte auch sagen, dass sich das



Thema Alter wie ein roter Faden durch die Bereiche Gender Equality (Gleichstellung von Mann und Frau), Sozioökonomischer Status, Menschen mit Behinderungen, und die LGBTQ+ Community zieht. Hinzukommt die Verknüpfung des Merkmals Alter mit den bis zu fünf Generationen und dem sich daraus ergebenden Generationskonflikt.



Abbildung 1: Mind-Map Intersektionalität Alter (2022, eigene Abbildung)

Alter + Gender Equality

Beginnen wir mit dem Blick auf die Frauen in der Schweiz. Ein flüchtiger Blick auf die Statistiken aus der Wirtschaft zeigen eine erfreuliche Entwicklung im Hinblick auf die Anzahl der Frauen in der Schweiz, die einer Beschäftigung nachgehen, also einen Beruf außerhalb des Halts ausüben. Wenn man jedoch etwas tiefer in das Zahlenwerk einsteigt, so wird man schnell entdecken, dass es sich hierbei vielmals um sog. ‚gering bezahlte Tätigkeiten‘ handelt. Addiert man Jahre der Elternzeit und häufig zudem noch die Zeit, die für die Pflege von Eltern und Angehörigen aufkommt, so kommt am Ende eine nicht ganz unerhebliche Versorgungslücke heraus.

Die Ursache dieses Sachverhalts liegt in der geschlechtsspezifischen Segregation der Berufswelt. Frauen arbeiten nach wie vor überproportional häufig in Niedriglohnsegmenten wie Gesundheitswesen oder Detailhandel, unterbrechen ihre Laufbahn infolge Mutterschaft und



sind öfter nur in Teilzeit erwerbstätig. Ihre Löhne liegen deshalb deutlich unter denjenigen der Männer, was zu entsprechend tieferen Rentenwerten führt. Dieser fehlende Versicherungsschutz hat Nachwirkungen auf das Leben nach dem Erwerbsaustritt. Auch heute noch bezieht eine Mehrheit (51,9%) der Neurentnerinnen keine Leistungen aus der BV. (Pilgram & Seifert, o.D., S. 37)

Damit haben wir hier den ersten klassischen Fall der Mehrfachdiskriminierung. So kommt es nicht selten vor, dass eine Frau in der Schweiz im Alter in prekären Verhältnissen lebt und nicht ohne staatliche Unterstützung auskommt.

Alter + Alter (Generationskonflikt)

Geschlechterübergreifend lässt sich feststellen, dass zwar objektiv die Anzahl der 50plus in Unternehmen Beschäftigten in der Schweiz stetig angestiegen ist, interessanterweise insbesondere durch den hohen Anteil von Frauen in dieser Alterskategorie, subjektiv empfinden jedoch über zwei Drittel der über 50plus Beschäftigten eine Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dieser Generation wird nachgesagt, sie sei nicht ‚digital‘ genug und Themen wie agiles Arbeiten bleibt den Jüngeren vorbehalten. Ein weiteres Vorurteil, das sich hartnäckig hält, ist das Fehlen der Bereitschaft, oder der Fähigkeit, sich dem beschleunigten Tempo und Change anzupassen.

Alter + Sozioökonomische und kulturelle Herkunft

Die sozioökonomische und kulturelle Herkunft ist eine der wichtigsten bestimmenden Faktoren von Bildungsgleichheiten: Kinder aus bedürftigen Familien weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, schlechtere Bildungsabschlüsse zu erzielen und haben dementsprechend weniger Chancen im Leben und auf dem Arbeitsmarkt. Auch ist insbesondere in dieser Personengruppe die sog. ‚manuelle Arbeit‘ besonders verbreitet, was wiederum eine proportional höhere Anzahl von IV-Fällen und Frühpensionierungen mit sich bringt. Somit schlägt also auch hier das Alter wieder einmal doppelt zu: Zum geringeren Verdienst mit etwaigen Versorgungslücken gesellt sich das frühe Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben, das neben finanziellen Einbußen auch ganz gravierende psychische Folgen mit sich bringt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass problematische Einkommenssituationen nicht alle Rentenhaushalte im selben Maß



betreffen, sie verdichten sich in gewissen Gruppen. Tiefe Einkommen im Alter sind das Ergebnis einer ungenügenden Vorsorgesituation, und diese ist im schweizerischen System der Altersvorsorge ihrerseits zentral durch die Erwerbsbiografie (Bildungsstatus, Beruf und Einkommen) der Versicherten bestimmt. Dass Ausbildungschancen und die Aussichten auf beruflichen Erfolg nicht geschlechtsneutral verteilt sind und außerdem von sozialer und kultureller Herkunft mitbestimmt werden, ist in der Ungleichheitsforschung gut dokumentiert und gilt für den Altersbereich sogar verstärkt. (Pilgram & Seifert, o.D., S. 35) Dieses Thema hat die Schweiz schon lange beschäftigt, denn schon in den 90iger Jahren wurde festgestellt: „Ungleichheiten im Alter gehen auf kumulierte Ungleichheiten während der Erwerbsjahre zurück“ (Höpflinger, 1997, S. 12).

Alter + LGBTQ+ Community

Verlassen wir nun die Gruppe der sog. Cis-Gender und wenden uns den ganz besonderen Herausforderungen des Wohnens und Lebens im Alter der LGBTQ+ Community zu. Welche Mehrfachdiskriminierungen sind hier denkbar, beziehungsweise werden bereits bewusst angegangen? Ohne zu tief in die lange Geschichte der Diskriminierung Homosexueller und Queerer in der Schweiz einzusteigen, bedarf es dennoch nicht viel Fantasie, um sich vorzustellen, dass das Kapitel Alter und Altersheime ganz besondere Herausforderungen mit sich bringt. Nicht-heterosexuelle Personen fühlen sich mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität in traditionellen Einrichtungen der Altenpflege oftmals nicht willkommen. Auf diese Bedürfnisse wird bereits reagiert, indem sich aus der Gesellschaft heraus Menschen bewusst dafür einsetzen, Altersheime und ähnliche Einrichtungen speziell für die LGBTQ+ Community ins Leben zu rufen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus, dass die Notwendigkeit und Nachfrage besteht und es darf davon ausgegangen werden, dass dieser Bedarf in der Schweiz hierfür in den nächsten Jahren stetig steigen wird. Hier steht die Altenhilfe und Altenpflege in der Verantwortung, denn über den Lebensverlauf haben viele LGBTQ+ SeniorInnen Minderheitenstress erlebt. Daraus resultierend bestehen bei LGBTQ+ SeniorInnen vielfältige herausfordernde Situationen in der Lebensphase Alter und insbesondere bei eintretender Pflegebedürftigkeit (z.B. HIV/Aids bei schwulen Männern). (Lottmann, 2020, S. 41)



Alter + Menschen mit Behinderungen

Wie ausgeprägt ist die Mehrfachdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Alter? Mit dem Begriff „Behinderung“ werden hier zusätzlich zu den physischen Beeinträchtigungen auch ausdrücklich andere Beeinträchtigungen bezeichnet, beispielsweise psychische Beeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten. Immer mehr Menschen mit Behinderung erreichen ein hohes Alter. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung der Gesamtbevölkerung an, was mit einer höheren Wahrscheinlichkeit körperlicher, psychischer oder kognitiver Beeinträchtigungen einhergeht. Aus der Überschneidung von Alter und Behinderung resultieren spezifische soziale Ungleichheiten und Diskriminierungsformen. Während die Intersektionen von Behinderung und Geschlecht und auch von Alter und Geschlecht Gegenstand intersektionaler Forschung sind, gibt es zur Intersektion von Alter und Behinderung bislang kaum Untersuchungen. (Denninger, 2020, S. 213)

Alter + „Die Jüngeren“

Kommen wir abschließend zu der Personengruppe der Jüngeren, auch gerne Millennials, GenY, oder der noch jüngeren GenZ genannt. Letztere ist die Generation, die in ein Leben mit Technologie hineingeboren wurde. Wie bereits oben im Rahmen des Generationskonflikts aus der Sicht der Älteren erörtert, stellt die Zusammenarbeit von bis zu fünf Generationen ein Unternehmen und zudem die gesamte Gesellschaft vor eine Reihe von spezifischen Herausforderungen. Insbesondere die jüngere Generation fordert von der Gesellschaft mehr Nachhaltigkeit. Auch steht die Frage nach dem Sinn oder ‚Purpose‘ für diese Generation im Vordergrund. Themen wie mehr Diversity & Inclusion werden hier schon fast als ganz selbstverständlich vorausgesetzt. Im Hinblick auf das Arbeitsleben hat Covid-19 hier wie ein Katalysator gewirkt. Von einem Tag auf den anderen waren Unternehmen gezwungen, das Thema Arbeit aus dem Büro nach Hause zu verlagern und ‚working from home‘ wurde zu einer Realität. Die Produktivität und Effizienz haben nicht gelitten und gleichzeitig hat die Lebensqualität zugenommen. Und, durch das Ausbleiben des Arbeitsweges hat man auch noch etwas für die Umwelt getan. Somit ist es nicht erstaunlich, dass insbesondere die Jüngeren sich nun auch über die Pandemie hinaus mehr Flexibilität am Arbeitsplatz wünschen und aktiv einfordern. Jüngere Arbeitnehmende wollen Veränderung: Laut einer Studie haben 53% im Sinn, noch in diesem Jahr die Stelle zu wechseln (Walther, 2022). Ein Grund für die Unzufriedenheit ist die verordnete Rückkehr ins Büro. In



vielen Schweizer Betrieben war Homeoffice aufgrund der Pandemie zeitweise Pflicht. Nun wird es freiwillig, aber nicht für die Angestellten: Ob und wie oft sie ins Büro müssen, entscheidet das Management. Eine Situation, die Gräben zwischen den Generationen aufreißt.

New Way of Working ist daher in aller Munde und Kandidatinnen und Kandidaten fragen zunächst nach den Möglichkeiten, zumindest teilweise von zu Hause oder ‚from anywhere‘ zu arbeiten und dann erst nach Gehalt und Aufstiegschancen. Kommen Unternehmen diesen Forderungen nicht nach, so sehen wir aufgrund der niedrigen Arbeitslosenzahlen nicht nur in den USA, sondern auch in der Schweiz Anzeichen der sog. Big Resignation, oder wie es jüngst durch die Presse ging: „The silent Quitting“ (die stille Kündigung).

Somit widmen wir uns abschließend der Vier-Tage-Woche, als ein Instrument, die „work-life-blend“ zu verbessern, Burn-Out und dem steigenden Krankheitsstand aus Gründen der „mental Health“ zu begegnen. Wobei gleichzeitig der positive Effekt auf die Wirtschaft durchsteigenden Konsum nicht unerwähnt bleiben sollte (Marr, 2022). Bereits im Jahr 2021 hat Island einen erfolgreichen Versuch zur Erprobung der Vier-Tage-Woche durchgeführt, Belgien folgte mit der Implementierung im Februar dieses Jahres. Diesen Beispielen ist nun England gefolgt. Das Pilotprojekt läuft für sechs Monate von Juni bis Dezember und folgt dem sogenannten 100-80-100 Modell: 100% Gehalt für 80% Arbeitszeit und gleichbleibend 100% Produktivität. Von diesem oder einem ähnlichen Piloten der Vier-Tage-Woche in der Schweiz profitieren nicht nur die Jüngeren, sondern alle Generationen

Abschließend zur Altersdiskriminierung in der Gesellschaft sei gesagt, dass ältere Menschen noch viel zu sehr als Blockierer wahrgenommen werden. Sie seien ‚verschlossen gegenüber Neuem, Bremser beim Klimaschutz.‘. Ältere haben nach wie vor mit Vorurteilen zu kämpfen. Gerade mit Blick auf den demographischen Wandel ist es wichtig, dass wir hierzu in der Schweiz stärker aufklären. Hierzu wollen wir mit unserer Arbeit einen aktiven Beitrag leisten.



Was sagt der Think Tank?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des diesjährigen Think Tank zum Thema Altersdiskriminierung in der Schweiz sehen gute Gründe zum Handeln. Hier die wesentlichen Vorschläge, Ideen und Anregungen:

- Flexiblere Arbeitszeitmodelle, wie zB. eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit, oder die Vier-Tage-Woche
- Ein Standortgespräche mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer mit 50 Jahren. Insbesondere mit Hinblick auf die Karriereplanung
- Mentoring und sog. „reverse Mentoring“, um den generationsübergreifenden Dialog zu fördern und Brücken zu bauen
- Das Lohnsystem dahingehend anzupassen, dass den über 50jährigen ein Arbeitsplatzwechsel und / oder die neue Stellensuche nicht allein schon durch hohe Pensionskassenbeiträge verbaut wird
- Die sog. „Rentenguillotine“ abschaffen und das Umdenken in der Gesellschaft und bei den Arbeitgebern dahingehend fördern, dass eine Beschäftigung auch nach 65 Jahren gewünscht und möglich sein kann
- Zukünftig vermehrt neben dem Mutterschutz und dem Vaterschutz auch die ‚Care‘ Arbeit zu berücksichtigen und dementsprechende Instrumente einzuführen
- Gezielt den Weg in die Selbständigkeit der Generation 50+ fördern
- Job-Sharing und ‚Co-Leads‘ einführen und hierdurch sowohl den Wissenstransfer als auch die Arbeitnehmer-Flexibilität zu fördern
- Anstelle der Personalplanung auf FTE-Ebene (Full Time Equivalent), die zur Verfügungstellung eines Gesamtbudgets zur flexibleren Arbeitsplanung
- Der jüngeren Generation erfahrene Mentoren zur Seite stellen, um den Einstieg in die neue Tätigkeit zu erleichtern und den generationsübergreifenden Dialog fördern
- Ein sog. ‚shadow board‘ für Personen unter 30 implementieren und hierdurch dieser Generation eine wichtige Stimme zur Unternehmstrategie geben.



Literaturverzeichnis

- Denninger, T. (2020). *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* (Ausgabe 3). Abgerufen von <https://www.springermedizin.de/zeitschrift-fuer-gerontologie-und-geriatrie-3-2020/17958552>
- Höpflinger, F. (1997). *Zur Entwicklung der Armut und des Armutsrisikos bei zukünftigen Rentnerinnen und Rentnern*. Pro Senectute, Schweiz.
- Lottmann, R. (2020). *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Altenpflege*. *Pflege Alltag* (Ausgabe 5). Abgerufen von <https://www.springerpflege.de/heilberufe-5-2020/17920620>
- Marr, A. (2022). *The New Statesman*. Abgerufen von <https://www.newstatesman.com/wp-content/uploads/sites/2/2022/06/New-Statesman-10th-June-2022.pdf>
- Pilgram, A. & Seifert, K. (o.D.) *Leben mit wenig Spielraum – Altersarmut in der Schweiz*. Pro Senectute: Für das Alter. Abgerufen von <https://www.prosenectute.ch/dam/jcr:1d56a00e-7b44-48f4-879e-2ea19669e1a7/Leben-mit-wenig-Spielraum.pdf>
- Walthard, P. (2022). *Generationskonflikt, Homeoffice: Microsoft Studie sieht Kluft zwischen Angestellten und Management*. Luzerner Zeitung. Abgerufen von <https://www.luzernerzeitung.ch/news-service/wirtschaft/generationenkonflikt-homeoffice-microsoft-studie-sieht-kluft-zwischen-angestellten-und-management-ld.2263594>
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). (2008). *School of Management zur Fachtagung Diskriminierung*. Olten. Abgerufen von <https://www.zhaw.ch/storage/sml/institute-zentren/zsr/tagungen/01-tagung-zum-diskriminierungsschutz-recht-tagungsunterlagen.pdf>

SWISS DIVERSITY & INCLUSION

THINK TANK

WHITEPAPER AGE DIVERSITY

AGE IS JUST A NUMBER... WIRKLICH?



AUTORIN:
CHRISTIANE BISANZIO

März 2023