



## Forschung der ADS auf einen Blick: Altersdiskriminierung in kleinen und mittleren Unternehmen

### Die Expertise im Überblick

Gegenstand der Expertise ist die Frage, inwiefern Menschen durch und in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) aufgrund des Alters diskriminiert werden. Zugleich präsentiert die Expertise Argumente für altersgemischte Beschäftigungsteams sowie Gegenstrategien und Beispiele guter Praxis zur Vermeidung von Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt.

Grundlage der Expertise ist insbesondere eine Analyse der bestehenden Literatur. Hierbei wurde auch relevante Rechtsprechung berücksichtigt. Daneben haben die Autoren zwölf Interviews mit ausgewählten Expert\_innen in den Bereichen Wissenschaft, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Seniorenorganisationen, Weiterbildung im Handwerk und Programminitiativen geführt.

### Autor\_innen, Titel und Erscheinungsjahr der Expertise

Nils Pagels und Benno Savioli: Herstellung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung aufgrund des Lebensalters in KMU. Stereotype, praktische Hemmnisse und mögliche Maßnahmen, 2013.

### Die Ergebnisse

#### Formen der Diskriminierung

- Zugang zum Arbeitsmarkt
  - Ältere arbeitslose Menschen haben geringere Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung.
  - Unter jüngeren Menschen sind insbesondere diejenigen ohne eine Berufsausbildung benachteiligt, wobei dies im Wege einer Mehrfachdiskriminierung nicht zuletzt Jugendliche mit Migrationshintergrund betrifft.
  - Sowohl gegenüber jungen Menschen als auch gegenüber Älteren treten verbreitete Stereotype zutage, die diskriminierende Wirkung insbesondere bei der Personalauswahl haben können, wobei diese Wirkung unabhängig von der Betriebsgröße zu sein scheint, sondern vielmehr von der Unternehmenskultur und der Einstellung der Personalverantwortlichen beeinflusst wird.
  - Zu den gängigen Stereotypen gegenüber älteren Menschen zählen u.a.: geringere Leistungsfähigkeit, geringe Änderungsbereitschaft, geringere Lernfähigkeit, kürzere Verbleibszeit, höhere Kosten für Ältere, höhere Zuverlässigkeit.
- Nachteile innerhalb von Arbeitsverhältnissen
  - Weiterbildungsmöglichkeiten werden in erster Linie von der mittleren Altersgruppe wahrgenommen.
  - Da sich das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten insbesondere nach gesamtbetrieblich-ökonomischen Kriterien richtet, werden älteren Menschen angesichts eines bevorstehenden Renteneintritts derartige Möglichkeiten häufiger verwehrt.

- Der Anteil der weiterbildungsaktiven KMU ist geringer als unter den Großunternehmen, wobei die Weiterbildungsquoten in KMU nicht besonders stark von denjenigen in großen Unternehmen abweichen.
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
  - Jüngere und ältere Menschen sind besonders stark von Entlassungen betroffen, soweit das betreffende Unternehmen eine wirtschaftliche Krise zu bewältigen hat.
- Insgesamt bleibt festzuhalten, dass bei Altersdiskriminierungen in der Arbeitswelt nach den derzeitigen Erkenntnissen keine ernsthaften Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen bestehen, sondern Form und Ausprägung von altersspezifischen Benachteiligungen in erster Linie eine Frage von Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sind.

### Gegenargumente und Vermeidungsstrategien

- **Vorteile altersgemischten Arbeitens:** Die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlichen Alters und Erfahrung können der Entwicklung und der Produktivität des Unternehmens dienen, indem unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen und Hintergründe in den Arbeitsprozess einfließen.
- Als **Grundkonzepte für Unternehmen zur Vermeidung und Bekämpfung von Altersdiskriminierung** können zwei Ansätze unterschieden werden:
  - Instrumentenkasten für eine **altersgerechte Arbeitswelt** in KMU (anknüpfend an die gleichlautende Studie von: Pfeiffer u.a., 2012), wobei vier Handlungsfelder unterschieden werden: (1) Gesundheit und Leistungsfähigkeit; (2) Kompetenz; (3) Werte, Einstellungen und Motivation; (4) Arbeit, Arbeitsorganisation und Führung.
  - Konzept der „**lebensphasenorientierten Personalpolitik**“ (anknüpfend an Rump/Eilers/Wilms (2011): Strategie für die Zukunft., 2011), u.a. mit den Ziel einer dauerhaften Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, der verstärkten Bindung der Mitarbeiter\_innen an den Betrieb und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben.
  - Hierbei ist jeweils eine Verankerung auf Leitungsebene und ein Mainstreaming des gesamten Unternehmenshandelns erforderlich.

### Empfehlungen

- **Den Unternehmen** empfehlen die Autoren:
  - eine stärkere Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Altersbildern und –stereotypen zu entwickeln,
  - Personalgewinnungsverfahren alterssensibel zu überarbeiten,
  - gute Arbeitsbedingungen als wesentliche Basis für Gleichbehandlung zu schaffen,
  - die Vermeidung von Altersdiskriminierung als Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu begreifen,
  - Altersstrukturanalysen durchzuführen, um den Bedarf und die Voraussetzungen für altersgemischtes Arbeiten in den Unternehmensbereichen auszuloten.
- **Der Politik** empfehlen die Autoren:
  - ebenfalls gute Arbeitsbedingungen als wesentliche Basis für Gleichbehandlung zu schaffen,
  - eine stärkere und differenziertere Unterstützung und Beratung der Unternehmen bei der Bekämpfung von Altersdiskriminierung,
  - Altersgrenzen bei der Beschäftigung nicht starr und kalendarisch, sondern anhand von individuellen Fällen und gesellschaftlichen Interessen zu diskutieren und festzusetzen.

- Im Übrigen ist angesichts der mangelhaften Datenlage zu Altersdiskriminierung in KMU eine verstärkte Forschung angezeigt, um bestehende Mechanismen zu analysieren und Gegenstrategien zu entwickeln.

## Mehr Informationen

- Die Expertise „Herstellung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung aufgrund des Lebensalters in KMU. Stereotype, praktische Hemmnisse und mögliche Maßnahmen“ ist => [hier](#) abrufbar.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin  
Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855  
Juristische Erstberatung - E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
Allgemeine Anfragen - E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)