

---

# **Age-Gender-Diversity – Barrieren und Perspektiven für die Chancengleichheit älterer Frauen in der Arbeitswelt**

## Age-Gender-Diversity: Gliederung

---

- 1. Das Verständnis und die Ziele von Diversity.**
- 2. Das Verständnis und die Ziele von Age-Gender-Diversity.**
- 3. Die Barrieren in der Arbeitswelt und ihre Ursachen.**
- 4. Die Umsetzung von Age-Gender-Diversity am Beispiel der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.**
- 5. Fazit.**

## Das Verständnis und die Ziele von Diversity

- **Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität durch zahlreiche Unterschiede von Personen.**
- **Ausdruck einer „personellen Vielfalt“ oder „Vielfalt in der MitarbeiterInnenschaft“.**
- **Managementkonzepte, um die „Vielfalt in der MitarbeiterInnenschaft“ zu erkennen und wirtschaftlich zu nutzen.**

## **Die Ziele von Diversity**

---

- **Sensibilisierung für Vielfalt.**
  - ⇒ **Für diverse Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen, Potenziale und Bedürfnisse heterogener Belegschaften.**
- **Aktiv gelebte Wertschätzung und Chancengleichheit aller Beschäftigten.**
  - ⇒ **Einbringung diverser Potenziale durch den Abbau struktureller Benachteiligungen.**
- **Steigerung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens.**
  - ⇒ **Nutzung diverser Potenziale durch personalpolitische Maßnahmen.**
  - ⇒ **Integration diverser Bedürfnisse in die Personalpolitik.**

## Diversity-Thesen

---

- **Unternehmen haben den Wert von Vielfalt bisher nicht erkannt.**
- **Unternehmen basieren auf Monokulturen.**

## Diversity: Merkmale des „Norm(al)Arbeitnehmers“

(nach Krell 1997)

männlich

mittleren Alters

nicht-beeinträchtigt

inländischer Herkunft

## Merkmale des „Andersartigen Arbeitnehmers“

weiblich

Jüngere

beeinträchtigt

Migrationshintergrund

Ältere

## Age-Gender-Diversity: Verständnis und Ziele

---

- **Bewusstsein der Unternehmensmitglieder für Vielfalt an „andersartigen“ Fähigkeiten und Kompetenzen Erfahrungen schaffen.**
- **Negative Zuschreibungen aufgrund des abweichenden Alters und Geschlechts reflektieren.**

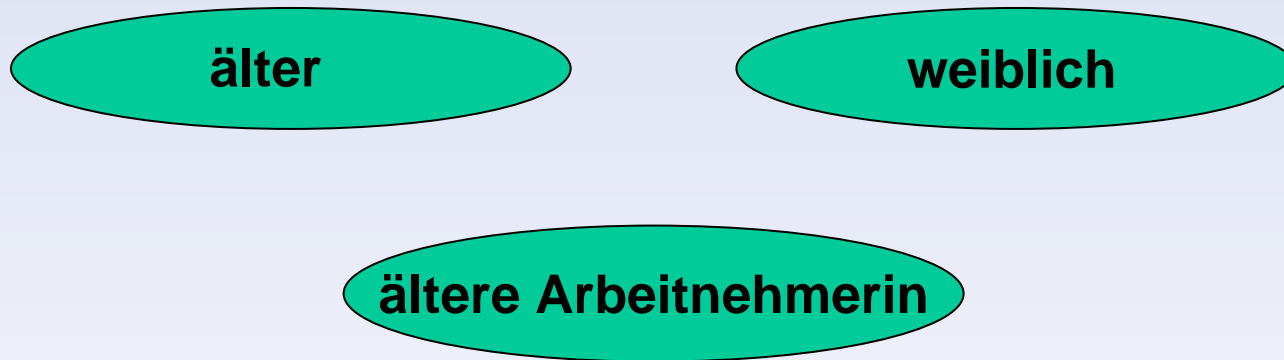
## Age-Gender-Diversity: Ältere MitarbeiterInnen stehen im Mittelpunkt

### Thesen (Gründe)

- **Deutsche Unternehmen sind jugendzentriert.**
- **Jüngere ArbeitnehmerInnen = Innovation und Leistungsfähigkeit.**
- ⇒ **Kompensation der Normabweichung.**
- **Ältere ArbeitnehmerInnen = Produktivitäts- und Profitabilitätsverlust.**



## Age-Gender-Diversity – Zweifache Abweichung vom „Ideal“



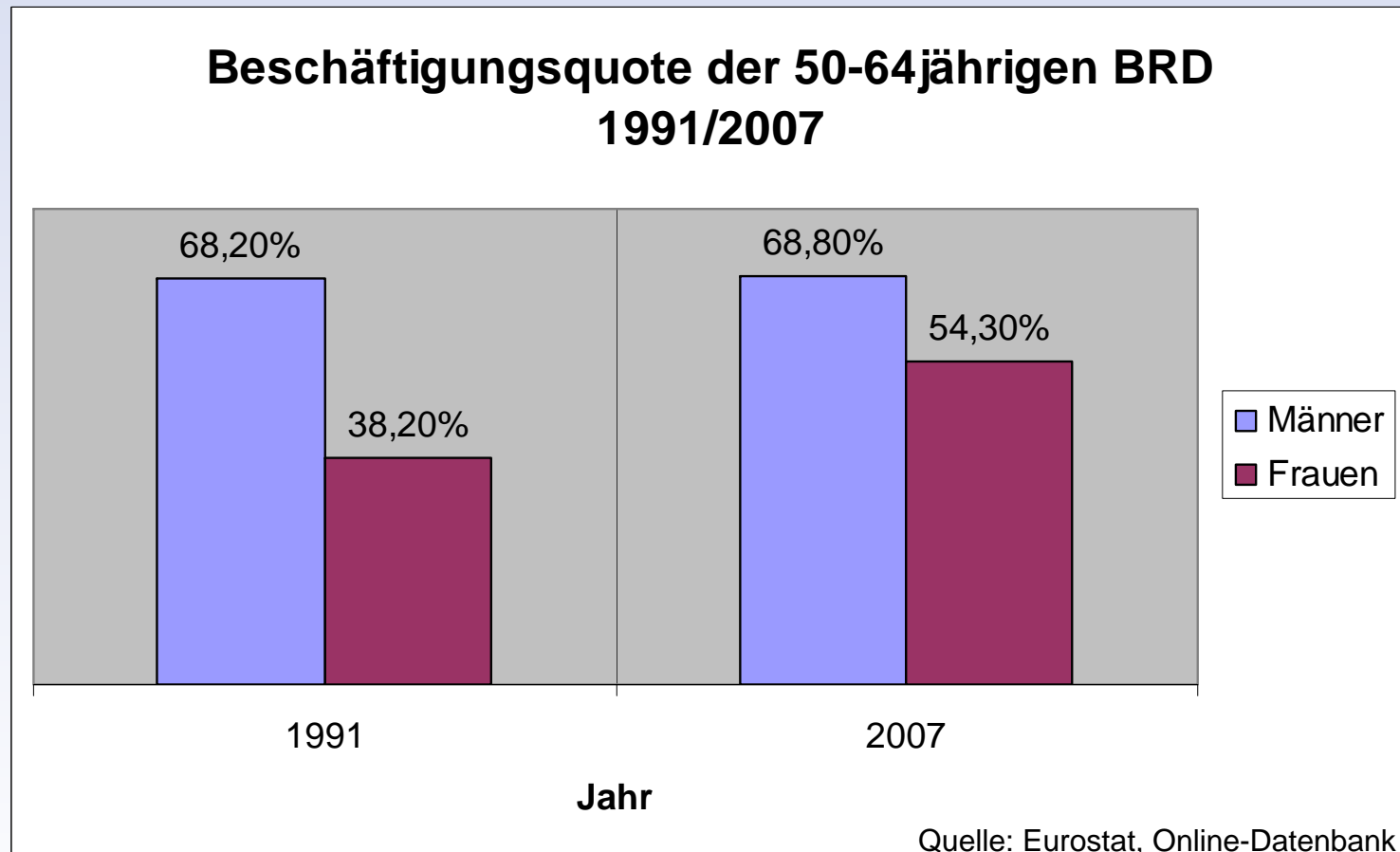
**Potenzierung von stigmatisierenden Zuschreibungen.**

## Geschlechtsspezifisches Altersbild: „Double Standard of Ageing“

(Sontag 1979)

- Verdichtung von „Alters- und Geschlechterstereotypen“ (Friedan 1995).
  - Verflechtung von „sexisms and ageism“ (Arber/Ginn 1991).
  - Gesellschaftliche „Marginalisierung“ (Niederfranke 1999).
- ⇒ Wie stellt sich diese Marginalisierung nun im speziell in der Arbeitswelt dar?

## Die Barrieren in der Arbeitswelt



- 54,3 Prozent Frauen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren sind beschäftigt.

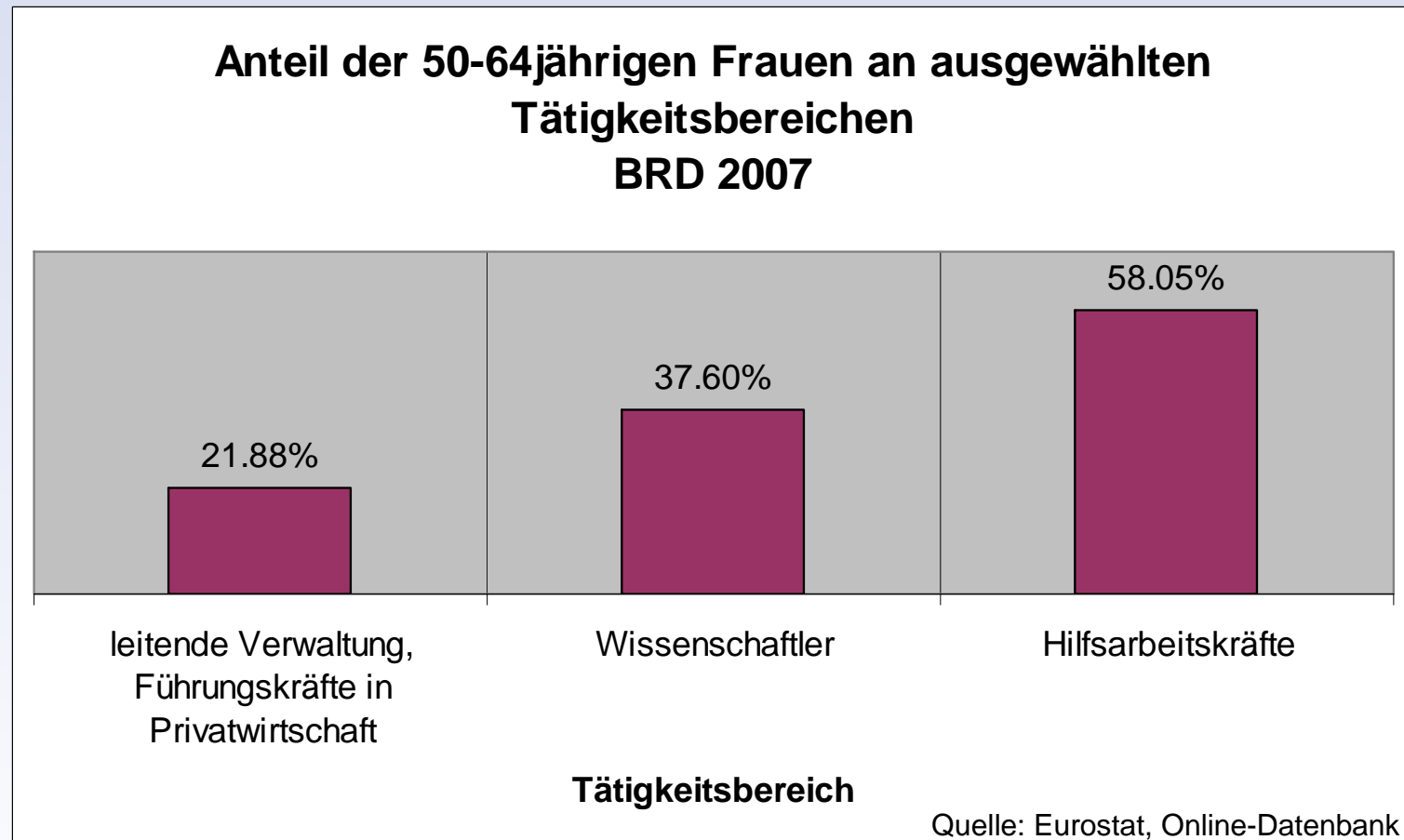
## Die Barrieren in der Arbeitswelt: „Attraktivitätsnormen“

- **Frauen gelten früher als alt.**
- **Geschlechtsspezifische Attraktivitätsnormen bestimmen die Bewertung der Arbeitsleistung.**
  - ⇒ **Es gelten „jugendbezogene Attraktivitätsnormen“ (Niederfranke 1999).**
- **Wirkungsmacht: soziale Positionen, Partizipationen  
Inklusion und Exklusion in Arbeitsorganisationen.**

## Die Barrieren in der Arbeitswelt: „Geschlechterrollen“

- **Traditionelle Rollenverteilung.**
- **Brüche in der Erwerbsbiographie.**
  - ⇒ **Abwertung von erworbenen Qualifikationen.**
  - ⇒ **Erschwerter Wiedereinstieg in die vorherige berufliche Position.**
  - ⇒ **Geringere Aufstiegschancen.**

## Die Barrieren in der Arbeitswelt: „Geschlechterrollen“



- 58,05 Prozent der Hilfsarbeitskräfte im Alter zwischen 50 und 64 Jahren sind Frauen.

## Age-Gender-Diversity: Ziele

---

- **Abbau struktureller Benachteiligung.**
- **Entfaltung der Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen.**

*Ein klassisches Beispiel ist natürlich, (...) wenn Frauen auf Sachbearbeiter-Plätzen stecken bleiben, obwohl sie ein viel höheres Potenzial haben, dann habe ich als Unternehmen mein Potenzial nicht genutzt.*

- **Ökonomischer Nutzen.**
  - ⇒ **Einbringung der Potenziale.**
  - ⇒ **Berücksichtigung der Bedürfnisse.**

## Die Umsetzung von Age-Gender-Diversity: „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

---

- **80% der Pflegepersonen im Rahmen der familialen Pflege sind weiblich.**
- **Anerkennung: Erwerbswunsch ↔ Pflegebelastung.**



## Die Umsetzung von Age-Gender-Diversity: „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

---

### Praxisbeispiele:

- **Netzwerkbildung „Arbeiten und Pflegen“.**
  - **Unterstützung bei der Suche nach Betreuung: „Eldercare“.**
- ⇒ **Anerkennung der Pflege als „Doppelbelastung“.**

## Die Umsetzung von Age-Gender-Diversity: „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

---

### Problematik:

- **Unflexible Arbeitszeiten.**

*Die älteren Mitarbeiter haben beispielsweise in ihrer Familie die Situation, dass sie einen pflegebedürftigen Angehörigen haben. Wie wollen Sie das bei festen Arbeitszeiten machen? Ich denke, wenn Sie familiäre Pflichten und Verantwortung haben, gibt es Probleme, diese mit dem Beruf in Verbindung zu bringen.*

## Die Umsetzung von Age-Gender-Diversity: „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

---

### Modelle flexibler Arbeitszeit:

- Flexible Wochenarbeitszeiten.
- Gleitzeitregelungen.
- Jahresarbeitszeitkonten.
- Teilzeit.
  
- Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

## Die Umsetzung von Age-Gender-Diversity: „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

---

- **Ökonomischer Nutzen:**

*Es gibt Dinge, die wir auch im Rahmen von Diversity propagieren, beispielsweise, dass ich als Führungskraft unterschiedliche Beschäftigte mit unterschiedlichen Bedürfnissen habe. (...) ich sollte schon darauf achten, ob es bestimmte Bedürfnisse bei den Beschäftigten gibt, die ich auch leicht erfüllen kann, und die deren Leistungsmotivation wieder positiv beeinflusst.*

- **Berücksichtigung und Anerkennung privater Lebensumstände**

⇒ **Effekt: Steigerung von Produktivität und Motivation**

## Fazit

---

- **Langwieriger Entwicklungsprozess.**
- **Ökonomische Rentabilität muss für Unternehmensleitungen erkennbar sein.**
- **Erkennen diverser Potenziale zur wirtschaftlichen Nutzung.**
- **Potenzialbestimmung.**
- **Diversity-Dilemma.**

## Fazit

---

### **Chancengleichheit für ältere Frauen?**

#### **Vorteil:**

- **Reflexion und Abbau alters- und geschlechtsspezifischer Zuschreibungen.**
- **Ziel: Gleichstellung.**

#### **Gefahr:**

- **Zuordnung von spezifischen Bedürfnissen.**
- **Verfestigung der geschlechtsspezifischen Aufteilung fürsorglicher Aufgaben.**

---

# **Age-Gender-Diversity – Barrieren und Perspektiven für die Chancengleichheit älterer Frauen in der Arbeitswelt**

**Saskia-Fee Bender**  
Institut für Gesellschafts- und Politikanalyse  
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften  
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt  
Robert Mayer-Straße 5  
D-60054 Frankfurt am Main

**E-Mail: [Bender@soz.uni-frankfurt.de](mailto:Bender@soz.uni-frankfurt.de)**