

Arbeitswelt

Neue Studie zeigt: Altersdiskriminierung ist in Schweizer Unternehmen stark verbreitet

von Maurizio Minetti - CH Media

[8.10.2020](#) um 12:00 Uhr



© CH Media

Der neuste HR-Barometer offenbart, dass ältere Beschäftigte am Arbeitsplatz oft mit Vorurteilen kämpfen. Das hat Folgen für den Arbeitsmarkt.

«Dieses Ergebnis sollte Firmen aufhorchen lassen», sagt Bruno Staffelbach. Der Rektor der Universität Luzern und Professor für Betriebswirtschaftslehre analysiert seit 14 Jahren die Stimmung der Schweizer Arbeitnehmenden mit dem sogenannten HR-Barometer.

[Die neuste Befragung](#) zeigt nun: Ältere Angestellte in Schweizer Unternehmen leiden sehr oft unter Diskriminierung. Fast zwei Drittel der Befragten sehen zumindest teilweise negative Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz (siehe Grafik). Oder in anderen Worten: Nur etwas mehr als 14 Prozent der Beschäftigten beobachten gar keine negativen Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden.

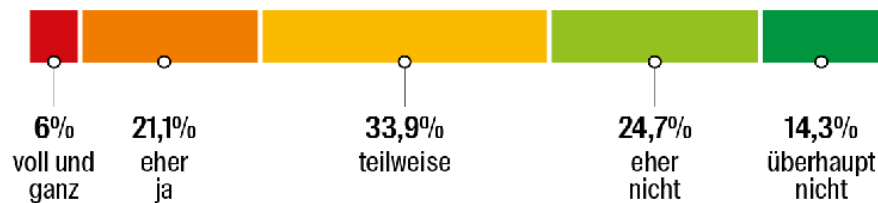
Stereotypen wirken sich auf Pensionierung aus

Konkret wurden Angestellte zum Beispiel gefragt, ob es in ihrer Abteilung die Ansicht gebe, dass ältere Beschäftigte weniger fähig seien, sich technologischen Veränderungen anzupassen. Eine Mehrheit ist dieser Meinung. Den Tatsachen entspricht dieses Vorurteil aber offenbar nicht: Die Befragung zeigt nämlich auch, dass selbst ältere Arbeitnehmer in der Digitalisierung mehr Chancen als Gefahren sehen.

Doch die Altersdiskriminierung kann zur Folge haben, dass die «digitale Selbstwirksamkeit» der Betroffenen sinkt. Das heisst: Ältere Beschäftigte schätzen aufgrund der von Kollegen geäusserten Stereotypen die eigenen Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien tendenziell geringer ein – und trauen sich weniger zu.

Gibt es in Ihrem Unternehmen Altersstereotypen?

Negative Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten



Quelle: Schweizer HR-Barometer 2020 / Grafik: mop

© CH Media

Kämpfen ältere Arbeitnehmende mit Vorurteilen im Umgang mit digitalen Technologien, könne dies sowohl für das Unternehmen als auch für die Beschäftigten gravierende Folgen haben, warnt Staffelbach. So zeigten Studien, dass ein negatives, altersdiskriminierendes Unternehmensklima mit einer schlechteren Unternehmensleistung zusammenhängt. Der 63-jährige Professor gibt zu bedenken, dass heute jeder fünfte Erwerbstätige in der Schweiz bereits 55 oder älter ist – Tendenz steigend. «Ältere Arbeitnehmende sind somit von zentraler Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt», sagt der Luzerner.



Bruno Staffelbach, Rektor der Universität Luzern und Professor für Betriebswirtschaftslehre.

Die starke Verbreitung negativer Altersstereotypen ist gemäss Staffelbach auch in einem anderen Zusammenhang bedenklich. «Altersdiskriminierung spielt auch eine wesentliche Rolle, wenn es um die Bereitschaft geht, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten.» Diese Bereitschaft ist gemäss Fachleuten von grosser Bedeutung, weil damit etwa dem Fachkräftemangel in manchen Branchen entgegengewirkt werden kann.

Staffelbach: «Unsere Studie hat gezeigt, dass etwa 40 Prozent der Befragten sich vorstellen könnten, länger zu arbeiten.» Die Antworten zeigten aber auch, dass Altersdiskriminierung diese Bereitschaft massiv beeinträchtigen könne. Es zeige sich, dass ältere Beschäftigte, die mit negativen Altersstereotypen konfrontiert seien, eher nicht länger arbeiten wollen. Je stärker die Altersdiskriminierung im beruflichen Umfeld, desto kleiner die Bereitschaft, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten.

Entscheidungsträger stehen in der Pflicht

Was ist zu tun, um die Verbreitung von Altersstereotypen in Unternehmen zu vermeiden? Staffelbach appelliert an das Verantwortungsbewusstsein der Unternehmer. «Die Entscheidungsträger stehen in der Pflicht, für ein offenes Arbeitsklima zu sorgen, das keine Stereotypen zementiert.» Umgangsformen, Stil und Kultur einer Firma müssten von den Führungskräften vorgelebt werden.

Die Altersdiskriminierung ist in der Einschätzung von Staffelbach ein zentraler Faktor beim Entscheid, ob länger als nur bis zur Pensionierung gearbeitet wird. Doch es gibt naturgemäss viele weitere Faktoren, welche diese Entscheidung beeinflussen können. Aus der Befragung lässt sich plakativ eine fiktive Beispielperson zeichnen, die eher bereit ist, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten: Es ist ein Mann, der in einem KMU arbeitet, und zwar erst seit wenigen Jahren, und der durchaus auch in der Freizeit Geschäftsmails liest und mit dem Chef telefoniert.

Entscheidend ist auch, dass dieser Mann im Job jüngere Bezugspersonen hat, die ihn in Sachen Digitalisierung unterstützen. Auf der anderen Seite eher nicht bereit, länger zu arbeiten, wäre eine Frau, die seit vielen Jahren in einem Grosskonzern arbeitet, Geschäftliches und Privates strikt trennt und bei der Arbeit kaum jüngere Bezugspersonen hat.

Der HR-Barometer ist ein Kooperationsprojekt der ETH Zürich und der Universitäten Luzern und Zürich. Die Grundlage des [HR-Barometers 2020](#) bildet eine Befragung von 1995 Angestellten im Alter zwischen 18 und 65 Jahren, basierend auf dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik. Die Befragung fand zwischen März und Mai 2020 in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz statt.