

Altersstereotype und Altersvorurteile

Wie nehmen sich Junge und Alte wahr, und welche Folgen hat die Alterung?

Manfred Becker¹

Alterung und Schrumpfung führen zu einer Ungleichverteilung der Alterskohorten. Die Älteren nehmen stark zu. Der Nachwuchs schrumpft bis zum Jahre 2050 auf die Hälfte der Jahresscheiben dieses Jahrzehnts. Angesichts dieser Entwicklung ist eine Frage von zentraler Bedeutung: Wie werden sich die gegenseitige Wahrnehmung der Gruppen und die Wahrnehmung der sich ändernden Mitglieder der Gruppen untereinander verändern? Diesem Erkenntnisinteresse folgt das Gestaltungsinteresse aus der Sicht der Personalwirtschaft: Was kann getan werden, damit die gegenseitigen Wahrnehmungen nicht zu sozialen Problemen führen?

Das Forschungsprojekt zielt auf valide Erkenntnisse zur subjektiven Wahrnehmung des Lebensalters, zu den Einstellungen und zu den (altersdiskriminierenden) Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die Analyse korrespondierender Forschungsergebnisse zeigt: Alterung und Schrumpfung können zu Veränderungen von Wahrnehmung, Einstellungen und Verhalten führen. Folgende Annahmen über wichtige Zusammenhänge liegen den Untersuchungen zugrunde:

Hypothese 1	Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem eigenen Lebensalter und der Wahrnehmung von Alter. Dieser Effekt kann auch gezeigt werden, wenn das Geschlecht in die Analyse einbezogen wird.
Hypothese 2	Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem eigenen Lebensalter und den Einstellungen gegenüber Älteren. Dieser Effekt kann auch gezeigt werden, wenn das Geschlecht in die Analyse einbezogen wird.
Hypothese 3	Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem eigenen Lebensalter und altersdiskriminierendem Verhalten. Dieser Effekt kann auch gezeigt werden, wenn das Geschlecht in die Analyse einbezogen wird.
Hypothese 4	Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Einstellung und dem Verhalten. Dieser Zusammenhang wird durch das Alter moderiert.

Methodik

Empirische Studien zur Validität von Verhaltensmessungen durch Vignetten zeigen, dass die Einflussfaktoren auf das tatsächliche Verhalten und das geäußerte Verhalten dieselbe Tendenz aufweisen. Für die Operationalisierung des (alters-)diskriminierenden Verhaltens wurden zwei Dimensionen – Alter und Geschlecht – mit jeweils zwei Ausprägungen variiert. Den Probanden wurden zwei fiktive Situationen aus dem Arbeitsleben beschrieben. Im Zusammenhang mit der jeweiligen Situation wurden schließlich jeweils vier Personen vorgestellt – eine junge Frau, ein junger Mann, eine alte Frau und ein alter Mann. Die Teilnehmer wurden gebeten, hinsichtlich der beruflichen Eignung der vorgestellten Personen eine Rangfolge festzulegen. Zur Untersuchung der Wahrnehmung von Lebensalter und den Einstellungen gegenüber jüngeren und älteren Menschen sowie der Tendenz zu sozial erwünschten Antworttendenzen wurde ein quantitativer Fragebogen eingesetzt.

¹ Prof. Dr. Manfred Becker (pensioniert, vormals Lehrstuhl für Organisation und Personalwirtschaft) ist in der Forschungsgruppe Human Resources Management, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, tätig. eMail: manfred.becker@wiwi.uni-halle.de

Ergebnisse

Im Rahmen der Untersuchung lag der Schwerpunkt auf drei Aspekten: Wahrnehmung von Alter, Einstellung gegenüber dem Alter sowie Verhalten gegenüber Älteren. Als Ergebnisse lassen sich zusammenfassend festhalten:

- Die Wahrnehmung von Alter verändert sich mit zunehmendem Lebensalter.
- Das Lebensalter hat keinen Einfluss auf die Einstellungen gegenüber Älteren.
- Das Lebensalter hat keinen Einfluss auf altersdiskriminierende Verhaltensweisen.
- Die Wahrnehmung von Lebensalter hängt vom jeweiligen Kontext ab.
- Fragt man nach dem Lebensalter von Menschen im Allgemeinen, so endet die Jugend mit etwa 39 Jahren und beginnt das Alter mit etwa 63 Jahren.
- Ändert man den Kontext und fragt nach dem Alter von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, so endet die Jugend deutlich früher mit bereits 37 Jahren und beginnt das Alter deutlich eher mit etwa 57 Jahren.
- Darüber hinaus zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Alter mit dem Alter der befragten Personen, unabhängig von deren Geschlecht.
- Das Lebensalter der Untersuchungspersonen ist ein entscheidender Bestimmungsgrund zur Vorhersage der Wahrnehmung von Alter. Menschen, die jünger als 50 Jahre sind, legen den Altersbeginn auf 61 bzw. 56 Jahre fest. Für ältere Menschen hingegen beginnt das Alter erst mit 67 bzw. 60 Jahren.
- Im Kontext des Berufslebens konnte die Anzahl der zu führenden Mitarbeiter als entscheidender Bestimmungsgrund für die Wahrnehmung von Alter ermittelt werden. Demnach ist der Altersbeginn umso später festgelegt, je größer die Anzahl derjenigen Mitarbeiter ist, über die Weisungsbefugnis besteht. Dies lässt sich damit begründen, dass Zusammenhänge zwischen der Weisungsberechtigung, der Position und dem Alter bestehen. Demnach haben ältere Menschen durch ihre längere Erwerbstätigkeit häufig eine höhere Position inne und sind somit für mehrere Mitarbeiter verantwortlich.

Die Ergebnisse zu dem Aspekt „Einstellung gegenüber dem Alter“ zeigen, dass stereotype Bilder und Einstellungen zum Alter vorwiegend positiv sind. Alter wird demnach als Gewinn und als Chance wahrgenommen. Verlust, Belastungen und Abwertung, die mit zunehmendem Lebensalter einhergehen können, werden eher abgelehnt.

Darüber hinaus zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Einstellungen gegenüber Jüngeren und gegenüber Älteren. Positive Einstellungen gegenüber jüngeren hängen demnach deutlich mit den positiven Einstellungen gegenüber älteren Menschen zusammen. Es bestehen

Vignettenstudie

Jedem Probanden werden fiktive, aber sehr detailliert beschriebene Situationen vorgelegt. Die Teilnehmer stellen sich beispielsweise vor, sie seien Chef bzw. Chefin der Personalabteilung eines großen Unternehmens und müssen über die Auswahl eines Bewerbers entscheiden. Es werden vier Lebensläufe präsentiert, welche grundsätzlich die gleichen Informationen enthalten und lediglich in den Dimensionen Alter und Geschlecht variieren, d. h. der Lebenslauf ...

- einer jungen Frau
- eines jungen Mannes
- einer älteren Frau
- eines älteren Mannes.

Im Anschluss legen die Probanden eine Rangfolge über die Eignung der Bewerber fest und begründen ihre Auswahl kurz in ein bis zwei Stichpunkten.

Abb. 1: Operationalisierung der Verhaltensabsicht

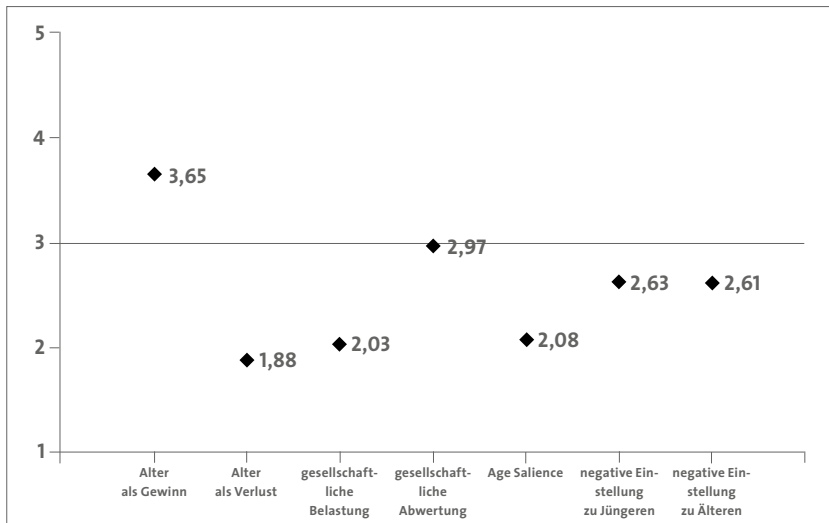


Abb. 2: Mittelwerte der Skalen zu Altersstereotypen und Einstellungen

hier keine Unterschiede, die auf das Alter oder das Geschlecht zurückzuführen sind. Das Anciennitätsprinzip ist nach wie vor fest in der Wahrnehmung der Menschen verhaftet.

Lesehilfe: Die Skalen reichen von 1 bis 5. Dabei bedeutet ein hoher Wert eine starke Ausprägung des Merkmals. Die Beschriftung der waagerechten Achse gibt die Merkmale an.

Handlungsoptionen

Fragt man nach Handlungsoptionen, die aus diesen Ergebnissen folgen können, dann lassen sich die folgenden formulieren:

- Alter ist bewusst zu machen in Gesellschaft und Unternehmen.
- Die simple Aussage, alte und jüngere in altersgemischten Teams zusammenarbeiten zu lassen, greift zu kurz.
- Es ist beruhigend, dass Alter durchweg positiv gesehen wird: Das erleichtert den flexiblen Umgang mit Altersgrenzen im Arbeitsleben.
- Ältere suchen Sicherheit – das ist als Anforderungskriterium in den Unternehmen zu beachten.
- Alter und Geschlecht korrelieren nicht miteinander, so dass aus der Alterung kein zusätzliches Genderproblem zu erwarten ist.

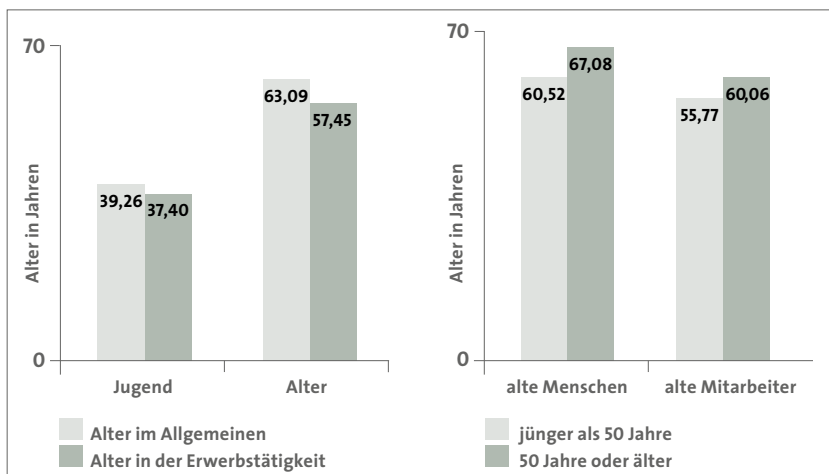


Abb. 3: Wahrnehmung von Lebensalter

Lesehilfe: Auf der x-Achse der ersten Abbildung ist abgebildet bis zu welchem Alter eine Person als „jung“ bzw. „alt“ eingestuft wird. Die y-Achse stellt die Angaben des Alters in Jahren dar. Die beiden Balken zeigen Unterschiede in der Bewertung des Alters dahingehend auf, dass „Alter im Allgemeinen“ und „Alter in der Erwerbstätigkeit“ unterschiedlich wahrgenommen werden. Die Darstellung des Alters in Jahren wird in der zweiten Abbildung ebenfalls auf der y-Achse vorgenommen. Auf der x-Achse wird zwischen der Alterseinschätzung für alle Menschen und für Mitarbeiter im Unternehmen differenziert. Die Befragten waren dabei entweder jünger als 50 Jahre (grauer Balken) oder älter als 50 Jahre (dunkelgrauer Balken).

Wahrnehmung von Lebensalter hängt von dem jeweiligen Kontext ab. Fragt man nach dem Lebensalter von Menschen im Allgemeinen, so endet die Jugend mit etwa 39 Jahren und beginnt das Alter mit etwa 63 Jahren. Ändert man den Kontext und fragt nach dem Alter von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, so endet die Jugend deutlich früher mit bereits 37 Jahren und beginnt das Alter deutlich eher mit etwa 57 Jahren (vgl. Abb. 3). Darüber hinaus zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Alter mit dem Alter der befragten Personen, unabhängig von deren Geschlecht. Das Lebensalter der Probanden ist ein entscheidender Prädiktor zur Vorhersage der Wahrnehmung von Alter. Menschen die jünger als 50 Jahre sind legen den Altersbeginn auf 61 bzw. 56 Jahre fest. Für ältere Menschen hingegen beginnt das Alter erst mit 67 bzw. 60 Jahren (vgl. Abb. 18). Im Kontext des Berufslebens konnte die Anzahl der zu führenden Mitarbeiter als entscheidender Prädiktor für die Wahrnehmung von Alter ermittelt werden. Demnach ist der Altersbeginn umso später festgelegt, je größer die Anzahl der Mitarbeiter ist über die Weisungsbefugnis besteht. Dies lässt sich zum einen damit begründen, dass korrelative Zusammenhänge zwischen der Weisungsberechtigung, der Position und dem Alter bestehen. Demnach haben ältere Menschen durch ihre längere Erwerbstätigkeit häufig eine höhere Position inne und sind somit für mehrere Mitarbeiter verantwortlich.

Die Ergebnisse zu dem Aspekt Einstellung gegenüber dem Alter zeigen, dass stereotype Bilder und Einstellungen zum Alter vorwiegend positiv sind. Alter wird demnach als Gewinn und als Chance wahrgenommen. Verlust, Belastungen und Abwertung, die mit zunehmendem Lebensalter einhergehen können, werden eher abgelehnt. Darüber hinaus zeigt sich ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen den Einstellungen gegenüber Jüngeren und gegenüber Älteren. Positive Einstellungen gegenüber jüngeren hängen demnach deutlich mit den positiven Einstellungen gegenüber älteren Menschen zusammen. Es bestehen hier keine Unterschiede, die auf das Alter oder das Geschlecht zurückzuführen sind.

Für die gesellschaftliche Entwicklung, das Zusammenleben der Generationen und die Erhaltung der Produktivität in alternden und schrumpfenden Organisationen sind die Ergebnisse insofern beruhigend, als es nicht zu erwarten ist, dass die ungleiche Verteilung der Alterskohorten, viele alte und wenige junge Menschen, zu großen Konflikten führen wird. Diese Annahme ist allerdings an die Verfügbarkeit von ausreichend Einkommen in allen Alterskohorten und eine zufriedenstellende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gebunden.

Zum Weiterlesen:

- ☞ Manfred Becker/Alina Seidel: Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt, Stuttgart, 2006.
- ☞ Manfred Becker/Inéz Labucay/Cindy Kownatka (Hrsg.): Optimistisch altern! Theoretische Grundlagen und empirische Befunde demographiefester Personalarbeit für altersgemischte Belegschaften, München und Mering 2008.
- ☞ Manfred Becker/Cindy Kownatka: DIM-PRAX Deutschland 2010 – Blitzumfrage: Erhebung der Diversity Management Praxis. Betriebswirtschaftliche Diskussionsbeiträge. Beitrag Nr. 85/2011.