

Alt ist nicht gleich alt

Was entscheidet, wer ein älterer Arbeitnehmer oder wer eine jüngere Mitarbeiterin ist, lässt sich so einfach nicht beantworten. Der Unterschied zwischen Jung und Alt ist nicht fix und schon gar nicht natürlich gegeben. Je nach Situation und Kontext werden Unterscheidungen innerhalb eines Rahmens gemacht, der durch gewisse gesellschaftliche Normen und auch durch gewisse Machtkonstellationen geprägt ist.



Rebekka Ehret leitet an der Hochschule Luzern den Masterstudiengang «Managing Diversity», der vom Fachbereich Soziale Arbeit und der Caritas Schweiz in Kooperation angeboten wird und sich an Fach- und Führungspersonen aus dem Sozial-, Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungsbereich richtet.
Kontakt: rebekka.ehret@hslu.ch

Die Einführung der Altersrente ist ohne Zweifel eine wichtige Errungenschaft des modernen Sozialstaates. Ist das Rentenalter erreicht und scheidet der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben aus, setzt diese Vorsorgeeinrichtung ein. Die Auszahlung der Rente kann um ein oder zwei Jahre vorgezogen oder um bis zu fünf Jahre aufgeschoben werden, aber zwischen 60 und 70 passiert es.

Das Gesetz richtet sich nach dem kalendarischen Alter. Das ist einerseits auch gut so, denn dieses Alter kann man messen und so eine gewisse Gleichbehandlung erreichen. Andererseits steht dieses universelle Prinzip nicht nur wegen der besseren Finanzierbarkeit einer Frühpensionierung bei erhöhtem Einkommen auf dem Prüfstand. Der Prozess des Älterwerdens hat sich generell individualisiert. Das kalendarische Alter ist für die Einzelnen bedeutungslos geworden, entscheidender sind bio-

grafisch verortete Faktoren wie Bildung, Einkommen, Wohnsituation, soziales Umfeld usw. Das hat zur Folge, dass sich die Vorstellungen von Alter erheblich verändert und diversifiziert haben.

In Nordamerika gibt es schon Rechtsverfahren mit Diskriminierungsbeschwerden bezüglich erzwungener Pensionierung, bei denen die Klagenden länger in ihrer Position bleiben möchten. Sie machen geltend, dass ihre Leistungsfähigkeit unverändert, ja sogar besser geworden sei, es deshalb keinen Grund gebe auszuscheiden. Je nach Staat stellt die erzwungene Pensionierung eine Verletzung der Menschenrechte dar. Es gibt gegenwärtig einen interessanten Fall zweier Piloten aus Kanada, die vom Canadian Human Rights Tribunal Recht bekamen, und nun – obwohl sie über dem Pensionierungsalter sind – wohl zurück an ihre Arbeit gehen können. Auf der anderen Seite gibt es Personen wie der englische Literaturprofessor und Schriftsteller David Lodge, der 52-jährig seine Stelle an der Universität von Birmingham verliess, um Jüngeren Platz zu machen. Das war 1987, als die Eiserne Lady Thatcher ihre Budgetkürzungen für die Hochschulen in die Tat um-

setzte. Lodge zog die kleine Pension und die freie Zeit dem doch ansehnlichen Monatsgehalt vor und war von da an produktiver denn je zuvor.

Am Beispiel des Umgangs mit dem Eintritt ins Rentenalter kann gut gezeigt werden, dass die Gruppe der 60- bis 70-Jährigen über eine so grosse interindividuelle Variationsbreite verfügt, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Personen dieser Gruppe wohl grösser sind als die Unterschiede zwischen ihnen und den jüngeren, vorrentnerischen Altersgruppen. Die Geschlechterforschung hat uns etwas Ähnliches gezeigt: Die Unterschiede zwischen den individuellen Frauen auf der einen Seite und den individuellen Männern auf der anderen Seite sind viel grösser als die Unterschiede zwischen Frauen und Männern als Gruppen. Das gab den Anstoss zu untersuchen, wo und wie in der Gesellschaft Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit entstehen und wie diese Unterscheidungen gemacht und aufrechterhalten werden. Die Resultate zeigen, dass Geschlecht in der sozialen Interaktion durch bewusste und unbewusste Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit «hergestellt» wird und nicht einfach gegeben ist (man hat nicht ein Geschlecht, sondern man tut/macht es: «doing gender»). Um dann einen Wandel im gesellschaftlichen Umgang mit Geschlecht hervorzurufen (beispielsweise am Arbeitsplatz), gilt es also erst einmal, diese Fabrikation von Unterscheidungen aufzulösen und genauer zu beobachten, zu welcher Machterhaltung sie beitragen. Im Englischen heisst dieser Prozess dann «undoing gender».

In Bezug auf Alter schlage ich analog das Experiment «undoing age» vor, aber nicht hinsichtlich des Alters gegenüber der Jugend, sondern hinsichtlich Altersgruppen aufgrund irgendeines gemeinsamen Alters. Mit diesem Vorhaben möchte ich gerne Alter aus der Fixierung eines rein kalendarischen Verständnisses befreien und diese Lösung für die Arbeitssituation nutzbar machen. So lässt sich Alter als eine soziale Praxis auffassen und situationspezifisch verorten. In der Personalabteilung könnte man sich überlegen, welche Alterscharakteristika als Wesensmerkmale der Angestellten angenommen werden. Sind wir beispielsweise nicht – bewusst oder unbewusst – geprägt von der Idee, dass Innovation und Kreativität bei den Jungen passiert und dass die über 40-Jährigen eher ihr Spezialgebiet pflegen und vertiefen?

Um den Prozess des «undoing age» zu vollziehen, sollten sich Personalverantwortliche ständig fragen, wie Altersgruppen gedacht und wahrgenommen werden, sei dies bei der Anstellung, der Beförderung, im Liniengespräch etc., damit die einhergehende Hierarchisierung und Bewertung klar gemacht werden kann. Erst nachdem «undoing age» vollzogen ist, wird klar, dass nicht nur die Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe riesig sind, sondern dass auch kalendarisch ältere Arbeitnehmende über eine sehr individuell ausgeprägte Arbeitsleistung verfügen, die es zu erfassen und zu fördern gilt.