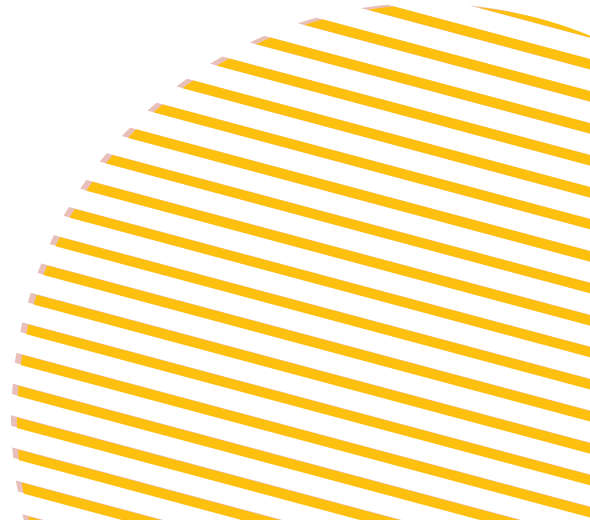


COFFEE BREAK 50+: SNAW – WIE WIR AGEISM AM ARBEITSPLATZ BEGEGNEN

Lucie Stecker, Das Demographie Netzwerk e.V.
04.05.2026, 15:00 – 16:00 Uhr





Agenda

1. Einführung und Relevanz
2. Was ist Ageismus am Arbeitsplatz?
3. Zentrale Erkenntnisse aus dem SNAW-Projekt
4. Beyond Age – Der SNAW Online-Kurs



01

EINFÜHRUNG UND RELEVANZ

SNAW- Say No to
Ageism in the
Workplace

Das SNAW-Projekt



EU gefördertes Projekt, das sich mit Ageismus am Arbeitsplatz beschäftigt

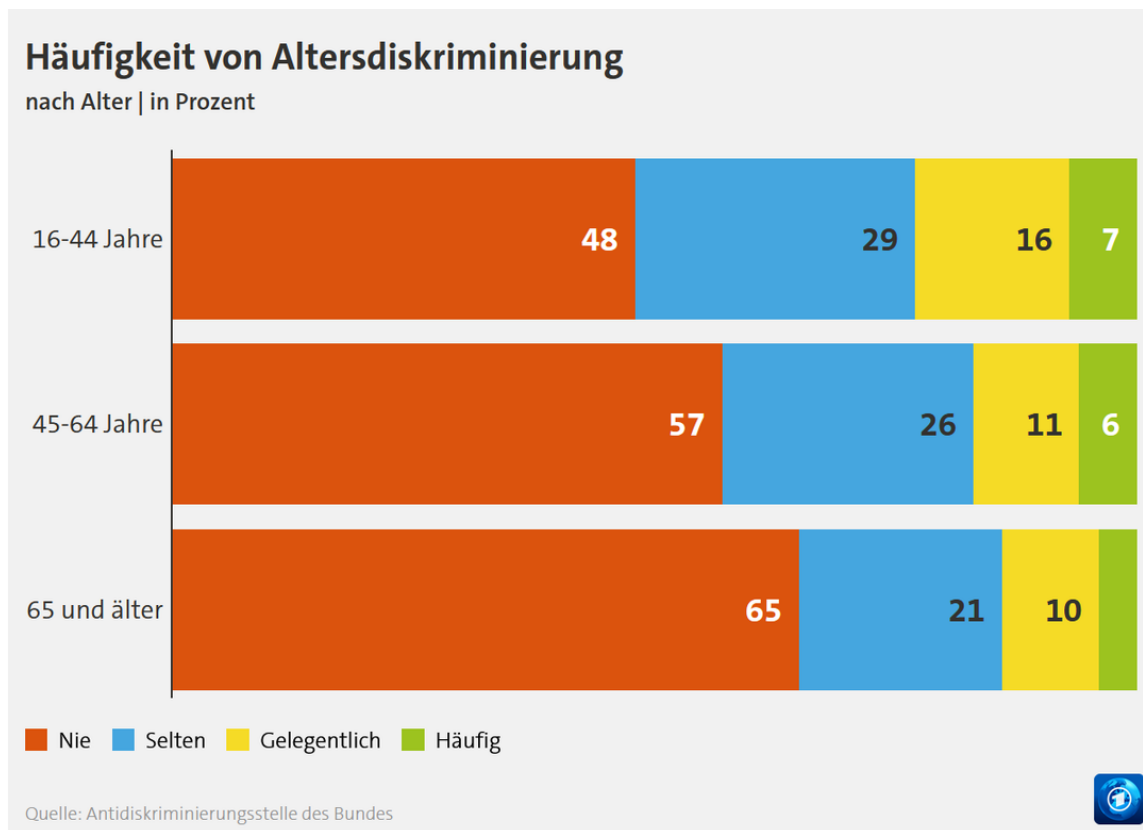
- 1. Forschungsinitiative**, um die verschiedenen Facetten des Ageismus am Arbeitsplatz innerhalb der EU zu untersuchen.
- Erstellung eines maßgeschneiderten **Online-Kurses**, der sich sowohl an Arbeitgeber*innen als auch an Arbeitnehmer*innen aller Altersgruppen in verschiedenen Unternehmensbereichen richtet.



**Co-funded by
the European Union**



Ageismus in Deutschland



- **Fast jede*r Zweite** (45 %) in Deutschland über 16 Jahre hat schon einmal Altersdiskriminierung erfahren
- **Besonders** viele Menschen sind **im Arbeitsleben** davon betroffen, aber auch im Gesundheitsbereich, Geschäften und Dienstleistungen und auf dem Wohnungsmarkt

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fordert als Reaktion darauf einen Nationalen Aktionsplan gegen Diskriminierung und ein Verbot von Altersdiskriminierung im Grundgesetz.

Auswirkungen von Ageismus

- **Auswirkungen auf Beschäftigte**
 - Reduziertes Wohlbefinden, geringere Jobzufriedenheit
 - Erhöhte Burnout-Raten, Frustration, Demotivation
 - Negatives Selbstbild und innere Kündigung
 - Teilen ihr Wissen seltener
- **Auswirkungen auf Führungskräfte und Unternehmen**
 - Verpasste Innovationspotenziale
 - Höhere Fluktuation und Produktivitätsverluste
 - Image- und Reputationsrisiken





02

WAS IST AGEISMUS AM ARBEISPLATZ?

Einordnung, Formen,
Entstehung

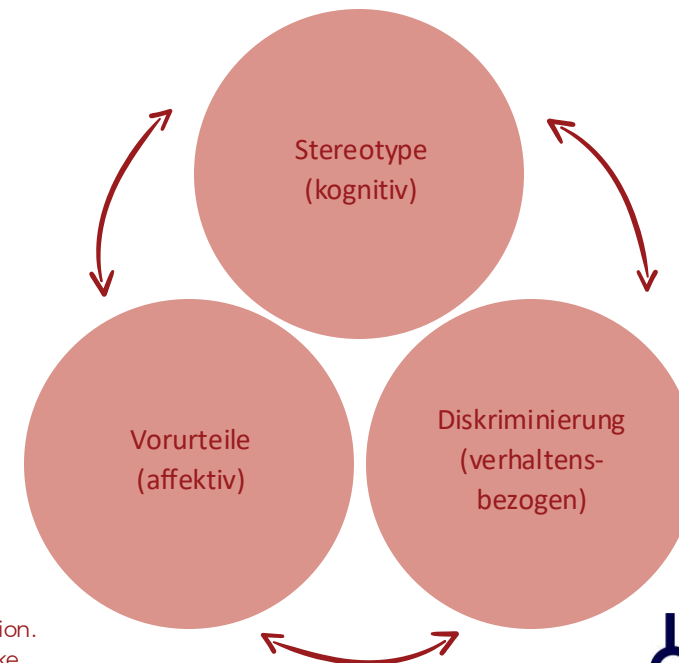


Altersbilder

Gesellschaftlich geprägte **Vorstellungen und Erwartungen** darüber, wie Menschen in bestimmten Altersphasen sind oder sich verhalten sollten. Sie beeinflussen Wahrnehmung, Verhalten und Entscheidungen in Arbeitskontexten und können sowohl positiv als auch negativ sein.

Ageismus

Tripartite Concept: Drei Dimensionen des Ageismus



Quellen: World Health Organization. (2021); Berger (2017); Cuddy & Fiske (2002); Levy & Banaji (2002)

Impliziter vs. Expliziter Ageismus



- **Expliziter Ageismus:**
 - Offensichtliche Diskriminierung und abwertende Haltungen
- **Impliziter Ageismus:**
 - Unbewusste Vorurteile und Stereotype



03

ZENTRALE
ERKENNTNISSE
AUS DEM
SNAW-PROJEKT

Studienergebnisse



SNAW-Umfrage: Übersicht der Ergebnisse

- 511 Teilnehmende aus fünf Ländern: DE (108), RO (230), IE (75), PT (68), GR (30)
- Mehrheit weiblich; über 70 % sind Arbeitnehmer*innen
- Altersverteilung:
 - 50 % über 45 Jahre (DE, IE, RO)
 - GR: 69,9 % über 35 Jahre
 - PT: 58,8 % zwischen 55–64 Jahre
- Beschäftigungssektor:
 - Privat: Mehrheit in DE, GR, PT
 - Öffentlich: Mehrheit in IE, RO

Widespread Ageist Stereotypes

“resistant to change and less adaptable to new technologies”

Repräsentation in den Medien

84 %

der Befragten in Deutschland gaben an, dass die Medien **negative Stereotypen** aufrechterhalten.

Ageismus als Problem am Arbeitsplatz

 **1 von 3**

der Arbeitnehmer*innen in Deutschland sind der Meinung, dass Altersdiskriminierung **an ihrem Arbeitsplatz ein Thema** ist, 22 % der Arbeitgeber*innen.

Anti-Ageismus-Maßnahmen

18 %

der Befragten in Deutschland berichteten über **klare Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung** an ihren Arbeitsplätzen.

Ageismus-Erfahrungen

25 %

der Befragten in Deutschland **erlebten selbst Ageismus**, 30 % haben ihn beobachtet (z. B. durch abwertende Kommentare oder Projektausschlüsse).

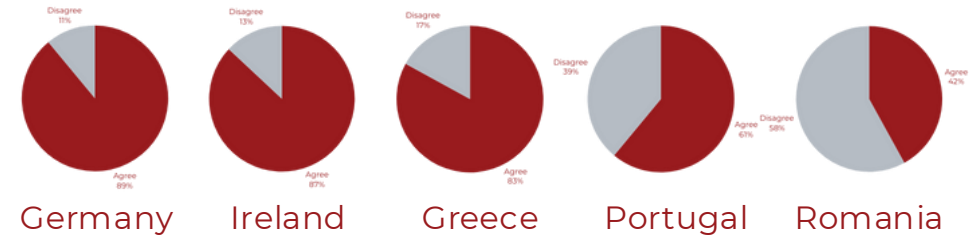
Altersstereotype am Arbeitsplatz

Stereotype über ältere Arbeitnehmer*innen:

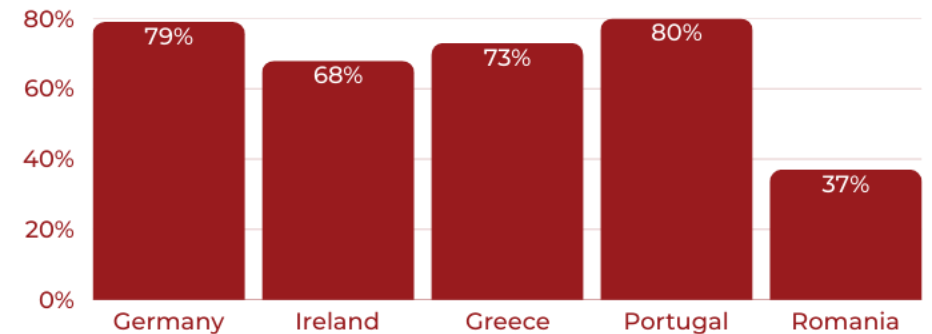
- Weniger produktiv, langsam und nicht anpassungsfähig
- Schwierigkeiten mit Digitalisierung und neuer Technologie
- Stur, inflexibel, weniger kreativ und ungeeignet für Innovationen
- Häufiger krank, weniger belastbar und schwer zu managen
- Hohe Gehaltsvorstellungen, aber keine Bereitschaft für Überstunden
- Delegieren Arbeit an jüngere Kolleg*innen

Dennoch: ca. 50 % sprechen selten oder nie über Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz und auch in ihrem sozialen Umfeld.

“There are stereotypes associated with age at work”



“Stereotypes about older workers affect their chances of being hired/promoted”



04



1

Module 1
What is Ageism in the Workplace?



2

Module 2
How Can We All Cultivate Respect and Empathy, and What Can Leaders do?



3

Module 3
Is Ageism Illegal?



4

Module 4
What is an Age Inclusive Organizational Culture and How Can You Foster it?



5

Module 5
How Do Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Help Fight Ageism?



6

Module 6
Are Your Marketing Campaigns and Employer Branding Truly Inclusive?



7

Module 7
Can Flexible Work Arrangements Create a More Age Inclusive?



8

Module 8
Good Practices of Intergenerational Activities at Work

BEYOND AGE – DER SNAW ONLINE-KURS

Beyond Age: Building an Age Positive Workplace



Direkt zum Kurs



Zum Feedback-
Formular

Link: mooc.ili.eu/



Say No to Ageism in the Workplace DE



1

Modul 1. Was ist
Altersdiskriminierung am
Arbeitsplatz?



2

Modul 2.
Empathie, Respekt und
Führungskompetenz entwick-
eln



3

Modul 3.
Rechtliche Aspekte von
Altersdiskriminierung



4

Modul 4.
Stärkung einer altersgerechten
Organisationskultur



5

Modul 5.
Wie trägt DEI zur Bekämpfung
von Altersdiskriminierung bei?



6

Modul 6.
Altersgerechtes Employer
Branding



7

Modul 7.
Flexibilität für einen alters-
gerechten Arbeitsplatz



8

Modul 8.
Generationenübergreifende
Aktivitäten am Arbeitsplatz

Bad vs. Good Practice

EVERY VOICE COUNTS?

Bad practice

Bad vs. Good Practice

EVERY VOICE COUNTS?

Good practice

Bad vs. Good Practice

EVERY VOICE COUNTS?

Commented by Prof. Trudy Corrigan

SNAW-Zertifikat

- Download des Zertifikats im persönlichen Bereich möglich
- Teilt es gerne auf Social Media!



The screenshot shows the ILIAS interface. At the top left is the ILIAS logo and the tagline 'Moving Knowledge.'. A navigation sidebar on the left contains icons for Home, Courses, Personal Workspace, Mail, Last Visited, Certificates, Learning History, Calendar, Tasks, Personal and Shared Resources, and Private Notes. The 'Certificates' menu item is circled in red. The main content area is titled 'Certificates' and features a large certificate icon. Below the icon, the certificate title is 'Say No to Ageism in the Workplace PT', issued on '25. Feb 2026, 08:35'. The object name is 'Say No to Ageism in the Workplace PT', also circled in red. A 'Download' button is located at the bottom right of the certificate card, also circled in red. A red checkmark is next to the object name.

Mentimeter: Woran scheitert der Umgang mit Ageismus im Arbeitskontext am häufigsten?

Weiterführende Links:

Test für implizite Assoziationen - IAT Age:

implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html

SNAW-Reports: www.snawproject.eu/category/results/

Literaturverzeichnis

- Berger, R. (2017). Aging in America: Ageism and General Attitudes toward Growing Old and the Elderly. *Open Journal of Social Sciences*, 5(8), Article 8. <https://doi.org/10.4236/iss.2017.58015>
- Boudjemadi, V., & Gana, K. (2012). Effect of mortality salience on implicit ageism: Implication of age stereotypes and sex. *European Review of Applied Psychology*, 62(1), 9–17. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.11.002>
- Chopik, W. J., & Giasson, H. L. (2017). Age Differences in Explicit and Implicit Age Attitudes Across the Life Span. *The Gerontologist*, 57(Suppl 2), S169–S177. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx058>
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3–26). The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/10679.001.0001>
- Fasbender, U., & Gerpott, F. H. (2020). To share or not to share: A social-cognitive internalization model to explain how age discrimination impairs older employees' knowledge sharing with younger colleagues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 1–14. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1839421>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Greenberg, J., Pyszczynski, T., Solomon, S., & Baumeister, R. F. (1986). The Causes and consequences of a need for self-esteem: A terror management theory. In *Public and private self* (pp. 189–192). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9564-5_10
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. *Journal of organizational behavior*, 32(2), 264-290
- Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 49–75). The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/10679.001.0001>
- Lyons, A., Alba, B., Heywood, W., Fileborn, B., Minichiello, V., Barrett, C., Hinchliff, S., Malta, S., & Dow, B. (2018). Experiences of ageism and the mental health of older adults. *Aging & Mental Health*, 22(11), 1456–1464. <https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1364347>
- Rothermund, K., Klusmann, V., & Zacher, H. (2021). Age discrimination in the context of motivation and healthy aging. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(Supplement_2), S167–S180. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab081>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political Psychology: Key readings* (pp. 276–293). Psychology Press. <https://psycnet.apa.org/doi/10.4324/9780203505984-16>
- World Health Organization. (2021). Global report on ageism. <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change?and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>

Habt Ihr Fragen?

Kontakt

Lucie Stecker

Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)

Geschäftsstelle Berlin

Wilhelmstr. 43 G

10117 Berlin

Telefon: 030 726213933

E-Mail: stecker@ddn-netzwerk.de





**VIELEN DANK FÜR EURE
AUFMERKSAMKEIT!**