

# Altersdiskriminierung – (k)ein Thema?



Schriften der Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

# Dokumentation der Fachtagung am 6. 10. 2008 im Rathaus Schöneberg

## Inhalt

### *Vorwort*

- 1 Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

### *Begrüßung und Einführung*

- 3 **Für eine neue Vielfalt der Altersbilder**

Dr. Heidi Knake-Werner, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

- 8 **Ältere gleichberechtigt in Wirtschaft und Gesellschaft einbeziehen**

Regina Saeger, Vorsitzende des Landeseniorenbeirats Berlin

### *Fachbeiträge*

- 12 **„Rentnerschwemme“ und andere Unwörter – zur sprachlichen Diskriminierung des Alters**

Priv.-Doz. Dr. Undine Kramer, Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften

- 26 **Gleichbehandlung im Alter – Was kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei der Bekämpfung von Altersdiskriminierung leisten?**

Michael Wrase, Jurist, Dozent zum Antidiskriminierungsrecht

### **Altersdiskriminierung sichtbar machen!**

Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung in Köln

### *Podiumsdiskussion*

- 53 **Wege aus der Altersdiskriminierung – Ansätze und Konzepte zur Gleichbehandlung älterer Menschen**

Dr. Petra Leuschner, Staatssekretärin für Integration und Soziales

Dieter Lang, Verbraucherzentrale Bundesverband

Helga Walter, BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Landeseniorenverbände

Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung

Moderation: Dr. Heidemarie Arnhold



## Vorwort

Der demographische Wandel und der zunehmende Anteil älterer Menschen stellen besondere Herausforderungen für unsere Gesellschaft dar. Diese Entwicklung wird häufig jedoch unter negativen Vorzeichen diskutiert. Begriffe wie „Rentnerschwemme“, „Alterslawine“ und „Überalterung“ und Vorurteile, die Alter nur mit Pflegebedürftigkeit und mangelnder geistiger Beweglichkeit in Verbindung bringen, sind Beispiele dafür. Im Schatten solcher Altersbilder werden älteren Menschen immer wieder bestimmte Leistungen verweigert. Dies ist im Arbeitsmarkt, im Gesundheitswesen oder auch in den Bereichen Banken und Versicherungen zu beobachten. **Altersdiskriminierung ist zweifellos ein Thema.**

Grund genug für die Landesantidiskriminierungsstelle mit einem Fachtag den Blick auf ein Diskriminierungsmerkmal zu lenken, das bislang noch nicht so sehr im Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung steht. Wir freuen uns, dass wir dabei den Landesseniorenbeirat Berlin als engagierten Mitstreiter und Mitveranstalter an unserer Seite hatten.

Unser Ziel war es

- für das Thema Altersdiskriminierung zu sensibilisieren und sie in ihren verschiedenen Erscheinungsformen in den Blick zu nehmen,
- eine Bestandsaufnahme zur Frage zu versuchen, wie sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Bekämpfung der Altersdiskriminierung bewährt hat,
- und Wege aus der Altersdiskriminierung aufzuzeigen.

Der Einladung, diese Fragen mit uns zu diskutieren, sind erfreulicherweise sehr viele Interessierte gefolgt. Im Nachgang der Veranstaltung wurde vielfach der Wunsch an uns herangetragen, eine Dokumentation der Fachtagung zu erstellen, was das hohe Interesse und Engagement für das Thema Altersdiskriminierung unterstreicht. Die Landesantidiskriminierungsstelle kommt dem Wunsch mit der Vorlage dieser Broschüre gerne nach.

Wir wissen, dass wir in der Thematisierung und Bekämpfung von Altersdiskriminierung erste wichtige Schritte gemacht haben, denen aber viele weitere folgen müssen.

Mein abschließender Dank gilt allen Beteiligten und MitstreiterInnen, unseren ReferentInnen und PodiumsteilnehmerInnen aus dem wissenschaftlichen, zivilgesellschaftlichen und politischen Raum, dem gastgebenden Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg mit seinem stellvertretenden Bezirksbürgermeister Dieter Hapel, der Moderatorin Dr. Heidemarie Arnhold sowie nicht zuletzt den wunderbaren „Spätzündern“ des *Theaters der Erfahrungen*.

**Eren Ünsal**

Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

## Für eine neue Vielfalt der Altersbilder

**Dr. Heidi Knake-Werner, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich darf Sie sehr herzlich zu unserem ersten Berliner Fachtag zum Thema Altersdiskriminierung begrüßen und freue mich über das große Interesse an der Veranstaltung und die vielfältige Unterstützung im Vorfeld. Insbesondere möchte ich mich auch bei unserem Mitveranstalter, dem Landesseniorenbeirat Berlin, für die ausgesprochen gute Zusammenarbeit bedanken.

Dies möchte ich auch deswegen besonders hervorheben, weil eine solche Kooperation zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren aus meinem Verständnis heraus zu den zentralen Erfolgsbedingungen sowohl einer nachhaltigen Senioren- als auch einer wirksamen Antidiskriminierungspolitik gehört.

Die Seniorenpolitik des Landes Berlin ist, wie Sie wissen, darauf gerichtet, neue Möglichkeiten zu schaffen, die es älteren Menschen erlauben, sich stärker einzubringen und ihre vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen für die Gesellschaft einzusetzen. Das sind Ressourcen, auf die wir nicht verzichten wollen und dürfen. Im Gegenteil, wir wollen die Potentiale des Alters herausstellen, die Kompetenzen der Älteren, ihr Engagement, ihre Leistungsfähigkeit.

Wir wollen deutlich machen: Die Älteren sind ein aktiver Teil unserer Gesellschaft.

Aber wir dürfen nicht die Augen davor verschließen, dass auch ihnen immer wieder Leistungen verweigert, Möglichkeiten beschnitten und Potentiale bestritten, dass sie – mit anderen Worten – aufgrund ihres Alters diskriminiert werden. Aus antidiskriminierungspolitischer Sicht nehmen wir heute mit dem hohen Lebensalter sehr bewusst ein Diskriminierungsmerkmal auf, dass als solches bisher weniger im Mittelpunkt des öffentlichen und politischen Interesses stand als andere.

Die Aufmerksamkeit gegenüber Diskriminierungen bspw. aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft, hat – wenn man so will – eine längere antidiskriminierungspolitische Tradition. Nicht zu Unrecht wird Altersdiskriminierung oft als eine „verdrängte Benachteiligung“ beschrieben.

Doch wenn

- in Stellenanzeigen Mitarbeiter für ein „junges, dynamisches Team“ gesucht werden,
- der Antrag einer Seniorin auf Abschluss einer privaten Zusatzkrankenversicherung abgelehnt wird,
- bei einer älteren Patientin eine Reha-Maßnahmen mit der Begründung, ihre Arbeitsfähigkeit müsse nicht wieder hergestellt, verweigert wird,
- ein 68-jähriger Kunde eine Digitalkamera nicht auf Teilzahlung erwerben kann, weil in den Geschäftsbedingungen Kunden ab einem bestimmten Alter von Ratenzahlungen ausgeschlossen werden,

dann haben wir es eindeutig mit Diskriminierung aus Gründen des Alters zu tun.

Alle, die wir heute hier sind, werden diesen Beispielen die eine oder andere Erfahrung hinzufügen können.

Darüber hinaus deuten – über zahlreiche Einzelfälle hinaus – andere Tatsachen auch auf strukturelle Diskriminierungen hin. Deutschland steht im internationalen Vergleich mit einer Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen von 42,9 Prozent eher schlecht da. Diese Quote korrespondiert leider nur zu gut mit einer vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführten Betriebsumfrage, wonach knapp 60 Prozent der untersuchten Unternehmen schlicht und einfach angaben, keine Älteren (d.h. über 50-jährige!) mehr zu beschäftigen. Dass es auch anders geht zeigt Schweden, wo die Beschäftigungsquote der Älteren bei knapp 70 Prozent liegt.

Sie finden, um einen anderen neuralgischen Bereich zu nennen, im rechtlichen Raum spielend Dutzende gesetzlich normierter Altersgrenzen. So gibt es vielerorts Altershöchstgrenzen für Bürgermeister/innen (70 Jahre) und eine Bundespräsidentin kann ihr Amt auch erst antreten, wenn sie das Mindestalter von 40 Jahren erreicht hat. Im Arbeitsrecht, im Familienrecht, im Sozialrecht, in der Forschungsförderung – überall werden Sie Hinweise auf Altersgrenzen finden. Nicht immer – scheint mir – sind diese sachlich gerechtfertigt. In den angelsächsischen Ländern wäre diese Form der, ich nenne ich sie einmal „Altersregulierungen“, völlig undenkbar. Der Gesetzgeber hat hier in der Vergangenheit häufig die falschen Signale an eine älter werdende Gesellschaft gesendet. Da liegt ein erheblicher Korrekturbedarf vor uns, wie kürzlich auch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes zu den (nicht haltbaren) Lebensalterstufen des BAT gezeigt hat.

Doch warum tun wir uns so schwer damit, das, was doch leider so vielfach zu beobachten ist, als das zu bezeichnen, was es ist: Altersdiskriminierung. Warum, um den Titel der Veranstaltung aufzunehmen, scheint Altersdiskriminierung (k)ein Thema zu sein?

Die Menschen in unserem Land werden älter, sind viel länger leistungsfähig und leistungsbereit als früher – sowohl geistig als auch körperlich.

Soviel sich hier erfreulicherweise bewegt hat, so starr sind dennoch die Bilder des Alters geblieben.

Nach wie vor gibt es alltägliche und leider auch hochwirksame Vorurteile und Stereotype, die Alter vor allem mit mangelnder Beweglichkeit, Rückzug, Pflegebedürftigkeit und Kostenbelastung in Verbindung bringen. Das hat sich in der Gesellschaft sehr tief eingraben. Und genau im Schatten dieser scheinbar gewohnten Altersbilder entstehen Barrieren, Ausgrenzungsprozesse und Benachteiligungen, entsteht Altersdiskriminierung.

Wenn wir sie bekämpfen wollen, müssen wir

1. ... stereotypen Altersbildern, neue, differenzierte und realistische entgegen setzen. Um einen zentralen Begriff aus der Antidiskriminierungspolitik zunehmen: wir brauchen eine **neue Vielfalt der Altersbilder**.
2. Des Weiteren geht es darum, **mehr öffentliche Aufmerksamkeit für Ungleichbehandlung und Diskriminierung aufgrund des Alters** herzustellen. Wir müssen das Thema beleuchten, greifbar machen und dafür sensibilisieren. Die heutige Veranstaltung leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.
3. Wir müssen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die **Betroffenen über ihre Rechte und Möglichkeiten gut beraten** und sie ermutigt werden, sich gegen Benachteiligung zu wehren. Hierbei wird es unser Weg sein, den Aspekt der Altersdiskriminierung in die in Berlin bereits bestehenden Beratungsangebote für ältere Menschen zu integrieren und dies durch entsprechende Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterstützen.
4. Nicht zuletzt werden wir den **Dialog und die Zusammenarbeit mit weiteren wichtigen Akteuren suchen**, aus der Wirtschaft und Verbraucherschutz, aus dem Gesundheits- und Pflegebereich. Dieser ersten Fachveranstaltung heute müssen also weitere „Fachwerkstätten“ folgen,

die einem solchen Dialog Raum geben und sich auch an besondere Zielgruppen wenden, wie z. B. die der älteren MigrantInnen.

Altersdiskriminierung, meine Damen und Herren, ist keine Randerscheinung. Unter den Bedingungen des demographischen Wandels wird das Engagement gegen Altersdiskriminierung in Zukunft sogar wichtiger werden.

Lassen Sie sich uns dieser Aufgabe gemeinsam stellen. Ich danke an dieser Stelle schon unseren eingeladenen Expertinnen und Experten für ihre Bereitschaft, uns an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen und gemeinsam mit uns Wege aus der Altersdiskriminierung abzustecken.

Ich wünsche allen einen anregenden Nachmittag und lebhaft Debatten.

## Ältere gleichberechtigt in Wirtschaft und Gesellschaft einbeziehen!

Regina Saeger, Vorsitzende des Landesseniorenbeirats Berlin

Sehr geehrte Frau Dr. Heidi Knake-Werner,  
sehr geehrter Herr Stellvertreter des Bezirksbürgermeisters,  
sehr verehrte Podiumsteilnehmer,  
sehr verehrte Damen und Herrn,  
liebe Seniorinnen und Senioren!

Im Namen des Landesseniorenbeirats Berlin begrüße ich Sie alle recht herzlich zur heutigen Fachveranstaltung „Altersdiskriminierung – (k)ein Thema“. Ich freue mich, dass Sie unsere Einladung angenommen haben und bedanke mich für Ihr Kommen und Ihr Interesse.

Nach langem innerpolitischen Streit wurde vor zwei Jahren in Deutschland das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ verabschiedet. Es sanktioniert die Diskriminierung von Menschen wegen ihres Alters, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, Behinderung, der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Orientierung im arbeitsmarktlichen wie zivilrechtlichen Bereich.

Die EU-Kommission hat vor ein paar Wochen den Vorschlag unterbreitet, auch die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien außerhalb des Arbeitsmarktes wirksam werden zu lassen – das ist nur zu begrüßen und schon lange überfällig.

2002 tagte in Berlin die große Ministerkonferenz zu Altersfragen unter der Teilnahme von Nordamerika, Europa, Israel und der Nachfolgestaa-

ten der ehemaligen SU und man verpflichtete sich, „Diskriminierung in all ihren Formen zu bekämpfen“.

Allerdings haben es die Teilnehmer versäumt, Festlegungen zu treffen, wie diese Ziele erreicht werden sollen.

Die Sensibilität für Diskriminierung wegen des Lebensalters ist hierzulande gering, ich frage mich: Wo liegen die Ursachen für das klaglose hinnehmen diskriminierender Behandlungen?

- Warum die fehlende Gegenwehr bei denen, deren Leben durch Altersdiskriminierung beeinträchtigt wird?
- Liegt es am Frust über die unzureichenden Interessenvertretung und des daraus resultierenden Ohnmachtsbewusstseins?
- Ist es der Hang älterer Menschen, sich selbst zu diskriminieren?
- Haben die älteren Menschen in den meisten anderen Staaten so viel mehr Selbstbewusstsein?
- Ich frage mich auch: „Warum sind ihre Seniorenorganisationen sehr viel einflussreicher?“

Eine Gesellschaft ist nur dann eine wirklich humane Gesellschaft, wenn Menschen in ihrer individuellen Prägung, mit ihren Fähigkeiten, ihren Erfahrungen und Überzeugungen, aber auch mit ihrem Anderssein und ihren Grenzen wahrgenommen, geachtet und akzeptiert werden.

Wir brauchen eine **politische Kultur**, die benachteiligte und bedrängte Menschen würdig behandelt und ihre Teilhabe ermöglicht. Wir sind der Überzeugung, dass eine solche Kultur ein Gewinn für unsere Gesellschaft ist.

Dies schafft Vertrauen in den Rechtsstaat und gibt dem Einzelnen die Sicherheit, dass in allen Situationen seines Lebens, auch im Alter, bei Abhängigkeit, Pflegebedürftigkeit und Behinderung, seine Würde ge-

wahrt wird. Und dafür lohnt es sich als Interessenvertretung, dass wir uns mit aller Macht ins Zeug legen.

Die Länder Irland, Schweiz, Finnland, USA, Australien, Niederlande und Großbritannien sind der Bundesrepublik bei der Abwehr jeglicher Diskriminierung wegen des Lebensalters meilenweit voraus. Hier muss sich auch dringend in unserem Land etwas ändern.

Diskriminierungen wegen des Lebensalters in jeglicher Form sind verboten. So steht es in der Charta der Europäischen Gemeinschaft. Die Wirklichkeit sieht anders aus und begegnet uns öfter als uns lieb ist.

- Bei den meisten Kreditinstituten gilt bei der Kreditvergabe eine strikte Altersgrenze zwischen 60 und 65 Jahren.
- Senioren werden die Dispokredite gestrichen.
- Versicherungen schließen keine Verträge mit uns ab.
- Die Älteren beklagen immer öfter, sie werden medizinisch schlechter versorgt als jüngere Menschen.
- Es geistern Überlegungen rum, den „Alten“ das aktive Wahlrecht zu beschneiden.
- Das passive Wahlrecht ist ebenfalls eingeschränkt.
- Über 70-jährige können sich nicht mehr zu Schöffen- oder Bürgermeisterwahl stellen.
- Die Alten plündern die Jungen aus.

Das sind nur einige Beispiele von Diskriminierung und die Latte ist noch viel länger.

Dringenden Handlungsbedarf sehen wir bei den **Massenmedien**. Die stehen bei der Diskriminierung des Alters an der Spitze. Sie transportieren direkt oder indirekt diskriminierender Altersbilder. Dadurch prägen sie die Wahrnehmung und zementieren Altersstereotypen von einer überalterten Gesellschaft.

Zunehmend wird gegen uns Ältere in unwahrer Weise polemisiert und schon in der Sprache drückt sich die Diskriminierung aus:

- „Demographische Katastrophe“ – „Altenlast“
- „Vergreisung der Gesellschaft“ – „Pflegelast“
- „Lasten- und Kostenfaktor, der das Gesundheits- u. Sozialsystem belastet“
- „Langlebigkeitsfaktor“ – „Alte kassieren die Jungen ab“
- „Rentnerdemokratie“

Festzuhalten ist, dass die so transportierte soziale Spaltung unserer Gesellschaft sich dadurch zunehmend verschlechtert.

Hier hätte ich mir oft einen Aufschrei der Politik gewünscht: „So kann man doch nicht mit uns „Alten“ umspringen!“

Große Hoffnungen und Erwartungen setzen wir in die heutige Fachveranstaltung, dass der Geist des Grundgesetzes auch im Alltag für die ältere Generation zur Geltung kommt. Ziele, Chancen und Initiativen gegen Altersdiskriminierung sollten einen **Mentalitätswandel** fördern und mit dazu beitragen, dass die Älteren nicht an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden, sondern gleichberechtigt in Wirtschaft und Gesellschaft einbezogen werden. Andernfalls verspielen wir eine Chance, einer gedeihlichen Entwicklung, die allen Lebensaltern Raum zur Entfaltung bietet.

Zum Abschluss möchte ich mich, im Namen des Landesseniorenbeirats ganz herzlich bei allen bedanken, die diese Veranstaltungen vorbereitet haben.

# „Rentnerschwemme“ und andere Unwörter: Zur sprachlichen Diskriminierung des Alters

Priv.-Doz. Dr. Undine Kramer, Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften

## 1. Vorbemerkung und Rückschau

Die sprachliche Diskriminierung des Alters ist keine Erfindung der Gegenwart. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts weist z. B. Jacob Grimm auf die Geringschätzung hin, die Alter und Alte in der zeitgenössischen Literatur erfahren: „aus einheimischen schriftstellern liesze sich eine lange reihe einstimmiger wörter entnehmen: mürrisch, grämlich, eigensinnig, altfränkisch, ableibig, protzend, sauersehend, karger, knicker, erbsenzähler, filz, unke“<sup>1</sup> (1863/1984: 226). Für Grimm ist die sprachlichen Abwertung des Alters und der Älteren mit *ableibig* als Synonym zu *alt* oder *filz* und *unke* als Referenzausdrücke für alte Menschen unstrittig.

Die negative gesellschaftliche Wahrnehmung des Alters erhält ein Jahrhundert später einen Namen: *age-ism*. Der durch den amerikanischen Psychologen Robert N. Butler geprägte Begriff wird rasch bekannt, bereits ab 1973 erscheint er in den maßgeblichen englischen Wörterbüchern – ein Indiz dafür, dass das Wort wie die Sache von gesellschaftlicher Relevanz sind. Zwei weitere Jahrzehnte vergehen, ehe sich *ageism*

<sup>1</sup> Die entsprechenden zeitgenössischen Bedeutungserläuterungen sind: altfränkisch: ‚veraltet, altmodisch‘; ableibig: ‚abgestorben‘; knicker: ‚geizhals, knauser‘; filz: ‚geiziger alter Mann‘; erbsenzähler: ‚geizhals‘; unke: ‚altes böses prophezeien-des weib‘ (vgl. Jacob und Wilhelm Grimm, Deutsches Wörterbuch, 1854–1960).

auch als zentraler Ausdruck für die abwertende sprachliche Beurteilung des Alters etabliert. Seit den 1990er Jahren erscheint der Begriff in der Form *Ageismus* auch in deutschen Beiträgen zum Thema, Entsprechungen wie *Altersdiskriminierung*, *Alten-* oder *Altersfeindlichkeit* folgen.

Für das Deutsche kann die sprachliche Diskriminierung des Alters in großer Breite und über einen langen Zeitraum hinweg belegt werden: So lässt sich nachvollziehen, wie ein in Wörterbüchern archivierter und ein negatives Altenbild fixierender Grundbestand abwertender Ausdrücke tradiert wird. Daneben offenbart aufmerksames Beobachten des alltäglichen Sprachgebrauchs, wie das altersdiskriminierende Vokabular durch Wortbildung, Ausdifferenzierung und Metaphorik stetige Erweiterung erfährt und sich zu einem stabilen Instrument sozialer Abwertung entwickelt.

Im Folgenden dokumentiert eine (auswählende) Bestandsaufnahme die sprachliche Diskriminierung des Alters. Anschließend wird gefragt, ob der aktuell zu beobachtende gesellschaftliche Wertewandel, der Alter und Ältere zunehmend als Potential begreift, auch in der Veränderung des überwiegend negativ geprägten sprachlichen Bildes vom Alter nachgewiesen werden kann – oder ob seit den Lebzeiten Jacob Grimms alles beim Alten geblieben ist.

## 2. Die sprachliche Diskriminierung des Alters: Eine Bestandsaufnahme

Häufig als „Spiegel von Zeitgeschichte“ apostrophiert, sind es Wörterbücher verschiedenster Art und unterschiedlicher Entstehungszeit, mit deren Hilfe sich die Ausprägung eines lexikalischen Grundstocks der Altersdiskriminierung erkennen lässt. Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang das seit dem 8. Jahrhundert belegte, zum Kernbestand des deutschen Wortschatzes gehörende Adjektiv *alt*. Seine ursprünglichen, bereits im Althochdeutschen vorhandenen Bedeutungen werden in etymologischen Wörterbüchern angegeben mit: 1. ‚reich an Lebensjahren, gealtert‘, 2. ‚vorausliegend, früher‘, 3. ‚längere Zeit

bestehend.<sup>2</sup> Deutlich wird, dass die Ausgangsbedeutungen von *alt* nicht negativ sind, sondern neutrale bis positive Zuschreibungen umfassen. Ähnlich formuliert auch das historische „Deutsche Wörterbuch“ (1897) von Hermann Paul, es verzeichnet jedoch eine neue, zusätzliche Bedeutung, nämlich ‚unangenehm‘. Paul notiert: „Nord[deutsch] wird in vulgärer Rede *alt* für ‚unangenehm‘ von Personen und Sachen gebraucht“ (ebd.). Bemerkenswert bei der lexikografischen Beschreibung der neuen Bedeutung ‚unangenehm‘ ist dreierlei: 1. die ausdrückliche regionale Beschränkung auf das Norddeutsche, 2. ein mit dem Prädikat „vulgär“ gegebener Gebrauchshinweis, der als Achtungszeichen für den Sprachbenutzer gelten kann, und 3. der festgestellte gleichberechtigte Bezug von *alt* im Sinne von ‚unangenehm‘ auf Personen und Sachen. Trotz dieser dreifachen Restriktion erfährt *alt* durch die Erweiterung mit ‚unangenehm‘ insgesamt eine Bedeutungsver-schlechterung, die sich in der Folgezeit verfestigt und neben den positiven und neutralen Teilbedeutungen tradiert wird, wobei maßgebliche Wörterbücher des 20. Jhdts. die o. g. Beschränkungen nicht mehr verzeichnen: Sie stellen neben die ursprünglichen Bedeutungen von *alt* gleichwertig auch dessen abwertende semantische Komponente:

#### alt ...

2. *s a l o p p* ein a. Knabe, Semester; eine a. Jungfer; eine ältere (*nicht mehr junge*) Dame; ein a. (*unjugendliches*) Mädchen
3. */bildl./ s a l o p p* etw., jmdn. zum a. Eisen werfen (*etw., jmd. außer Dienst setzen*); (bereits) zum a. Eisen gehören (*nicht mehr verwendungsfähig sein*)
4. */drückt einen Tadel aus/* (bis zum Überdruß) langweilig; immer das a. Lied, Thema
7. **a** ein a. Geizkragen, Schwätzer, Egoist, Drache; ein a. (*unverbesserlicher*) Sünder; ein a. (*gerissener*) Fuchs; so eine a. (*widerliche*) Schachtel, Hexe, Ziege

(Wörterbuch der deutschen Gegenwartssprache, 1964)

<sup>2</sup> Vgl. Wolfgang Pfeifer, *Etymologisches Wörterbuch des Deutschen*, 1993. Hinweis: Die Wörterbuchauszüge wurden z. T. zugunsten einer besseren Lesbarkeit gekürzt und in ihrem Layout modifiziert. Für ausführlichere und ergänzende Beispiele vgl. Kramer (2003, passim).

Die derzeit umfangreichste Dokumentation des aktuellen Wortschatzes (der 1999 erschienene „Duden. Das große Wörterbuch der deutschen Sprache“, im Folgenden GWDS) bestätigt bei weiterer semantischer Differenzierung die Tendenz von *alt* zur Bedeutungsver-schlechterung, wobei insbesondere die lexikografischen Beispiele einen abwertenden öffentlichen Sprachgebrauch reflektieren:

#### alt ...

- | **a. aussehen** (ugs.; *das Nachsehen haben*): wenn er uns zuvorkommt, sehen wir sehr, ziemlich a. aus; Gegen die überalterte Gurkentruppe... hat Breitners FC Bayern ganz schön a. ausgesehen (Spiegel 25, 1981, 165) ...
- | *durch Alter wertvoll [geworden]*: -es Porzellan; -er (*abgelagerter*) Wein. ...
- | (ugs. abwertend) verstärkend bei negativ charakterisierenden Personenbezeichnungen u. Schimpfwörtern: der -e Geizkragen!; (derb:) -es Schwein!

(Duden. Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 1999)

Die Wörterbucheinträge zeigen, dass sich die aufwertende Bedeutungskomponente von *alt* für Sachgegenstände (*alter Wein, altes Silber, alter Cognac, altes Porzellan, alte Münzen* – sogar *alter Käse*) erhalten hat und diese Dinge als ‚mit zunehmendem Alter im Wert gestiegen‘ ausgesprochen positiv bewertet werden, während *alt* mit Bezug auf Menschen überwiegend negativ gebraucht wird. Nur in wenigen Fällen erfolgt hier eine positive Wertung, etwa in *altes Haus, alter Freund, alter Kämpfer*, wobei es sich in erster Linie jedoch um den Ausdruck von Vertrautheit oder Anerkennung handelt und nicht automatisch eine höhere Anzahl von Lebensjahren gemeint ist. Deutlich häufiger wird *alt* als Negativverstärker verwendet, wie die folgende Auswahl aus einem Schimpfwörterbuch recht drastisch zeigt:

**alte Eule** *abfällig* für eine häßliche, mißmutige (weibliche) Person  
**alte Hexe** *verächtlich* für eine unangenehme, zänkische (alte) weibliche Person  
**alte Schachtel** *abwertend* für eine ältere, ältliche, verschrobene Frau  
**altes Reff** *Schimpfwort* für ein (böses) altes Weib, eine Jungfer  
**alter Knacker** 1. *salopp abwertend* für einen (gebrechlichen, wunderlichen) älteren Mann. 2. *spöttisch* oder *abschätzig* für einen älteren Mann „im zweiten Frühling“, 3. *landschaftlich selten* für einen notorischen Geizhals  
**alter Sack** (auch als burschikose Anrede unter Freunden ohne jede Abwertung) *abfällig* für 1. einen alten Mann. 2. einen unsympathischen oder unfähigen, dummen Kerl  
**altes Eisen** (meist in Redensarten wie „zum alten Eisen zählen“) *abfällig* für alte, schwache, hinfällige, nicht mehr arbeitsfähige Menschen  
**altes Register** *geringschätzig* für eine alte (weibliche) Person

(H. Pfeiffer: Das Große Schimpfwörterbuch, 1996)

Mit dem Negativverstärker *alt* kann, muss aber nicht auf das höhere Lebensalter von Personen referiert werden; seine prominenten Funktionen jedoch sind Abwertung, Verunglimpfung, Verletzung, was auch die folgenden Ausdrücken beabsichtigen: *alter Geizkragen, Schwätzer, Ochse, Trottel, alte Hupfdohle, Ziege, Scharteke, altes Suppenhuhn, alter Drachen* (vgl. ebd.). Neben dieser Verwendung von *alt* als ab- bzw. entwertendes Beiwort stabilisieren die in der Mehrzahl abwertenden Synonyme das Wort *alt* als Mittel sprachlicher Diskriminierung. So verzeichnen Synonymwörterbücher zu *alt* weitaus mehr negativ-wertende als neutrale oder positive Entsprechungen<sup>3</sup>, z. B. *abgelebt, altersschwach, angegraut, angejährt, ausgedient, hinfällig, klapprig, runzelig, senil, verbraucht, vergrämt, verkalkt, verknöchert, verknorzt, verlebt, wacklig, längst über die Höhe/auf dem absteigenden Ast des Lebens sein, bei jmdm. rieselt schon der Kalk*.<sup>4</sup> Die in den Wörterbüchern fixierte

<sup>3</sup> Dazu gehören z. B. *bejährt, betagt, im vorgerückten Alter sein* oder *weise*.

<sup>4</sup> Die Beispiele stammen aus: Stilwörterbuch, 1966; Bulitta/Bulitta, Wörterbuch der Synonyme und Antonyme, 1983; Duden. Die sinn- und sachverwandten Wörter, 1986.

Negativbedeutung von *alt* in seiner Verwendung als abwertende Eigenschaftszuweisung wird durch zahlreiche alltagssprachliche Entsprechungen vertieft, z. B. *bemoost, schrottreif, steinzeitlich, abgetakelt, verschimmelt, angeschimmelt, ausgemustert, verblüht, welk, ausgeleiert, gestrig, asbach, taprig*. Ebenso wie viele der lexikografisch erfassten Synonyme waren auch diese Wörter nicht per se auf Personen und das menschliche Alter beschränkt, sondern dienten ursprünglich der Kennzeichnung des Alters von Sachverhalten und Gegenständen. Durch die Gleichsetzung mit unbelebten Dingen wird die „menschliche“ Komponente in *alt* gleichsam unterdrückt.

Die sprachliche Nivellierung von unbelebten Dingen und Menschen ist ein typischer Mechanismus in Diskriminierungsprozessen. So durchlief z. B. der Begriff *überaltert* eine ähnliche Entwicklung – wenn auch quasi in Gegenrichtung: Ursprünglich im Sinne von ‚überholt, nicht mehr dem gegenwärtigen Stand der Entwicklung entsprechend‘ ausschließlich auf technische Anlagen bezogen, hat es inzwischen eine weitere, prominentere Bedeutung: ‚einen relativ hohen, sehr hohen Anteil alter Menschen aufweisend‘ (vgl. GWDS 1999). Noch nicht mit Referenz auf die Gruppe der Älteren festgelegt ist *überjährrig*. Angesichts einer negativ ausgerichteten Verwendung im aktuellen Generationendiskurs ist es allerdings ein Kandidat für die „Liste abwertend verwendeter Adjektive“, zu der neben *alt* auch *altersschwach* und *altersstarrsinnig* gehören (vgl. Pfeiffer 1996:480).

Insgesamt ist festzustellen: Negative Bedeutungsmerkmale, pejorative Synonyme und die häufige Verwendung als entwertendes Beiwort verdichten das diskriminierende Potenzial von *alt* und stabilisieren es als Instrument der Stigmatisierung, als verstärkendes Mittel sprachlicher Ab- und Entwertung.

Das Phänomen der sprachlichen Altersdiskriminierung rückte jedoch nicht durch das aufmerksame, vergleichende Studium deutscher Wörterbücher in das Bewußtsein der Öffentlichkeit: Es waren eher „Highlights“ wie die Bezeichnungen *Runzelrabatt* für den Bundesbahn-Seniorentarif<sup>5</sup> und *Abwrackprämie* für Zahlungen an Unternehmen, die über 50-jährige in den Ruhestand schicken<sup>6</sup>, *Altenplage* und *Rentnerschwemme* als Unwörter der Jahre 1995/96 oder die Charakterisierung der Altersstruktur von Parteien mit Wörtern wie *gerontophil* oder *Greisentruppe*<sup>7</sup>, die die Aufmerksamkeit darauf lenkten, dass alten- und altersfeindlicher Sprachgebrauch in Deutschland durchaus zum Alltag gehört. Weit weniger gewärtig als diese (oft nur kurzzeitig) Empörung hervorrufenden Wörter ist jedoch der Umstand, dass Altersdiskriminierendes auf allen Ebenen des deutschen Wortschatzes anzutreffen ist: Der Dialekt kennt die Bezeichnungen *Olle* und *Olsche*, recht gängige umgangssprachliche Wörter sind *Greisendiskothek*, *Rentnerfunzel* („Zusatzbremsleuchte“) oder *greiseneinfach*<sup>8</sup>. Als standardsprachlich korrekt gelten *Überalterung*, *Restlebenserwartung*, *Lebenserwartungsfaktor*, *Langlebensrisiko*, *Seniorisierung*, *pfliegenah*<sup>9</sup>, während *Fossil*, *Mumie*, *Kalkleiste*, *Zombie*, *Komposti* oder *Grufti* der Jugendsprache zugerechnet werden. Schlosser (2007:106) hält zwar einem Wort wie *Grufti* „jugendliche Unbekümmertheit“ zugute, weist aber zugleich darauf hin, dass damit „durchaus einer allgemeinen Verunglimpfung des Alters Vorschub geleistet werden könnte“.

5 *Runzelrabatt* als partielles Synonym für „günstige Tarife der Deutschen Bundesbahn für ältere Leute“ stammt aus dem Jahre 1983 (vgl. Kramer 1995).

6 Vgl. Schlosser (2007:105).

7 Vgl. Der Spiegel 12/1995.

8 Das Wort wurde zur Bewerbung eines Computerprogrammes benutzt. Es spricht älteren Nutzern generell technische Kompetenz ab und stellt sie „auf eine Stufe mit Kleinkindern; denn früher habe man vergleichbare Anforderungen als *babyleicht* oder *kindereinfach* charakterisiert“ (vgl. Schlosser 1996:54).

9 Termini tecnici bei Versicherungsleistungen bzw. bei der Rentenfestlegung für über 65jährige.

Zahlreiche der o. g. Beispiele gehören zur Gruppe altersdiskriminierender Ausdrücke, die die *Gesellschaft für deutsche Sprache* seit den 1990er Jahren registriert. Dass diese Gruppe beständig an Umfang zunimmt, wirft ein bezeichnendes Licht auf den entsprechenden gesellschaftlichen Diskurs in der Bundesrepublik und die dahinterstehende Geisteshaltung. Auch wenn Bezeichnungen wie *Fossilienrunde*, *bebrillte Alte aus der Muppet-Show*, *geriatriische Kollegen* (für Mitglieder des britischen Parlaments) oder *verkalkte Mümmler* und *Kukident-Kollegium* für ältere deutsche Politiker, die das *biologische Verfallsdatum* längst überschritten hätten, als journalistische Auswüchse gelten können<sup>10</sup> und manche Wörter Einmalbildungen bleiben wie *Greisenfernsehen* (gemeint sind ARD und ZDF), *Kukidents* (als Gruppenbezeichnung für Fernsehzuschauer über Fünfzig), *Seniorenzwischenlager* (als Synonym für Altersheim) oder *seniorenheimig* (zur Kennzeichnung einer unappetitlichen Suppe in einer Kochshow): Es ist nicht zu leugnen, dass zahlreiche, ganz besonders wegen ihrer Metaphorik bedenkliche Wort(neu)bildungen üblich geworden sind, auch infolge ihres frequenten öffentlich-offiziellen Gebrauchs<sup>11</sup>. *Altersfalle*, *Überalterung* (s*gesellschaft*), *Vergreisung*, *Seniorenboom* dienen als Schlagworte einer tendenziösen Reflexion des demografischen Wandels, *Alterscrash*, *-krieg*, *Altenplage*, *-explosion*, *-notstand*, *Generationenclinch*, *graue Gefahr*, *gierige Grufties*, *Herrschaft der Alten* suggerieren Bedrohung und Ausgeliefertsein wie bei Naturkatastrophen. Es ist verständlich, dass solche Wörter Abwehrhaltungen gegenüber der so bezeichneten Gruppe begründen und diese als wirtschaftliches und politisches Problem erscheinen lassen.

10 Vgl. taz vom 9.4.1993; Der Spiegel 12/1995.

11 Als Quellen für die Wortbeispiele dienten neben der persönlichen Zeitungslektüre, den Beiträgen in der Zeitschrift „Der Sprachdienst“ und Kramer (1995; 1998; 2003; 2006) vor allem die von Lothar Lemnitzer und Tylman Ule initiierte, vorbildhaft gepflegte und laufend aktualisierte Website „Die Wortwarte“ unter <http://www.sfs.uni-tuebingen.de/~lothar/nw/index.html>.

Von Diskriminierung, Aggressivität und Manipulation zeugen auch die schon genannten Unwörter, die als repräsentative, sprachlich prägnante Bildungen gelten und meist über einen relativ langen Zeitraum in hoher Frequenz gebraucht wurden. Das Unwort des Jahres 1996 Rentnerschwemme ist ein typisches Beispiel für „diskriminierende“ Wortbildung: Dem Muster *Rentnerberg*, *-lawine*, *-boom*, *-last*, *-welle*, *-bombe* folgend, hat *-schwemme* die emotional-verstärkende Bedeutung, dass ‚etwas meist Unwillkommenes in übermäßig großer Zahl vorhanden ist oder erwartet wird‘. Damit verfügt *Rentnerschwemme* über ähnlich negativ-bedrohliche Implikationen wie *-bombe*, *-welle*, *-lawine*: Alle Komposita dieses Typs vermitteln den Eindruck, es handle sich bei Menschen eines bestimmten Alters um eine nicht vorhersehbare, schwer abzuschätzende, in jedem Fall aber verheerende Katastrophe, die massive Gegenmaßnahmen erfordert. Die Naturmetaphorik (*Lawine*, *Welle*, *Schwemme*) erzeugt dabei nicht nur ein unterschwelliges Bedrohungsgefühl, sondern enthumanisiert gleichzeitig die so charakterisierte Menschengruppe.

Insgesamt kann bei einem derart umfangreichen (und „kreativ“ erweiterten) Wortvorrat kaum mehr von zufälligen Sprachentgleisungen oder jugendsprachlichen Ausrutschern gesprochen werden, sondern hier zeigt sich eine doch recht bewußte negative Etikettierung Älterer. Nur am Rande sei erwähnt, dass Altersdiskriminierung sich bereits als einprägsames Bild findet, wie die NZZ Online<sup>12</sup> in einem Beitrag zum demografischen Wandel unter der Überschrift *Die Altersfalle – schon zugeschnappt?* berichtet:

Dynamisch wachsende Gesellschaften mit einer breiten Basis an Kindern und Jugendlichen fasst sie [die Bevölkerungswissenschaft, UK] ins Bild einer Pyramide... Wird der Sockel schmal, die Mitte füllig und die Spitze mächtig, so haben wir uns der Gegenwart genähert. Ein ... gern benutzter Name für diese Darstellung einer Gesellschaft mit weniger Geburten und verlängertem Lebensabend lautet „Urne“.

12 <http://www.nzz.ch/nachrichten/kultur/aktuell/ vom 21.04.2008>

### 3. Fazit: *Alles beim Alten* oder Veränderung und Wandel?

Die lexikografisch-lexikalische Bestandsaufnahme lässt erkennen, dass die deutsche Sprache ein überwiegend negatives Altersbild vermittelt und reproduziert, doch daraus auf eine ausschließlich abwertende Spiegelung des Alters in der Gesellschaft zu schließen ist falsch. Neuere Beobachtungen und Forschungen dokumentieren eine veränderte Sicht auf die Älteren und auf das Alter, ein beginnender – auch sprachlich nachweisbarer – Wertewandel wirkt der Altersdiskriminierung bereits ansatzweise entgegen:

- Begriffe wie *Altenkompetenz* oder *Senior-Experten* dokumentieren eine positive Bewertung der Älteren als Gebende und Beitragende, als Erfahrene und Mitgestalter. Die Deutsche Bank z. B. hat ein *Elder-Potential-Programm* entwickelt, mit dem sie die Wiedereingliederung älterer Mitarbeiter fördert – nicht zuletzt, um deren Erfahrungswissen nutzen zu können.
- Schlagzeilen zum demografischen Wandel klingen nach der Jahrtausendwende deutlich positiver: Während „Der Spiegel“ 1994 apokalyptisch titelte: *Pest und Hunger sind glücklich überwunden – nun sind die Alten da!*, heißt es 2005 im „Tagesspiegel“: *Die Alten kommen: Sind deutsche Unternehmen darauf vorbereitet?* Im selben Jahr wird in Umkehrung einer bekanntermaßen pejorativen Redensart: *Je älter wir aussehen, desto besser für die Karriere* unter der Überschrift *Mit Runzeln zum Erfolg konstatiert*: „Plötzlich sieht graues Haar nicht mehr wie zu verschrottendes Alteisen aus, sondern wie Erfahrung, Belastbarkeit und Sachkenntnis“ (ebd., 27. 11. 2005). Zwei Jahre später sieht die Bundesagentur für Arbeit *Das Ende des Jugendwahns* (ebd., 4. 11. 2007), und über die diesjährigen Filmfestspiele in Venedig heißt es: *Die Stars sind die Senioren* (ebd., 3. 9. 2008).
- Die jugendzentrierte Werbung orientiert sich neu: Kosmetikkonzern präsentieren Slogans wie *50 ist heute jung* (Biotherm), und statt neu-

er *Anti-Aging-Produkte* bewerben Models jenseits der Teenageralters *Pro-Age-Serien* (Dove)<sup>13</sup>.

■ Für den wachsenden sog. *Grey market* werden Ältere als Kunden umworben, z. B. mit Finanzprodukten wie der *50-plus-Hypothek* einer süddeutschen Bank.

■ Immer häufiger sind es Eigenschaften wie *mobil, fit, informiert*, mit denen Ältere charakterisiert werden. *Anti-Stress-Generation, Best Ager, Silver Ager, junggebliebene Generation* signalisieren sprachliche Aufwertung. Ob diese Bezeichnungen jedoch ausschließlich positive Assoziationen hervorrufen, ist zu bezweifeln, denn sie können durchaus Gegenteil und damit diskriminierungsfördernd wirken, wenn nämlich den neuen (sprich: aktiven, unabhängigen, gutsituierten, gesunden) *Alten* als „Parasiten“ Ablehnung entgegenschlägt, weil deren *golden age* angeblich immer weniger Junge finanzieren müssen. Erste Indizien für ein solches gleichsam „gewendetes“ Altersstereotyp sind wertende Neubildungen wie *Seniorenbomber* (für hochpreisige Geländewagen)<sup>14</sup> oder *Mallorca-Rentner*<sup>15</sup>. Aus gegebenem Anlass sei angemerkt, dass das bisher als neutrale Bezeichnung geltende Wort *Rentner* in einer latent altenfeindlichen Debatte über eine *Rentnerdemokratie*, in der „die Älteren die Jüngeren ausplündern“, im Wortsinne de-moralisiert wird.<sup>16</sup>

■ Positiv zu werten ist in jedem Fall die gesteigerte öffentliche Wahrnehmung von Ageismus, in deren Folge die sprachliche Diskriminierung des Alters auch festgeschrieben wurde: Das Adjektiv *altersfeindlich* findet sich im GWDS (1999) mit der Bedeutung ‚alten Menschen gegenüber feindselig eingestellt‘, und das „Duden-Fremdwörterbuch“ (2004) hat das Stichwort *Ageism* aufgenommen mit der Erklärung ‚Dis-

<sup>13</sup> Vgl. Brigitte 23/2007.

<sup>14</sup> Vgl. <http://www.spiegel.de/auto/aktuell/0,1518,504404,00.html> vom 16.09.2007.

<sup>15</sup> Vgl. <http://www.bundestag.de/dasparlament/2004/48/Thema/027.html> vom 22.11.2004.

<sup>16</sup> Vgl. zum durch die Rede Roman Herzogs ausgelösten Disput z. B. den Tagespiegel vom 13.–21.04.2008.

kriminierung von alten Menschen (bes. die Bevorzugung junger Menschen gegenüber alten)‘. Aktuelle Wörterbücher signalisieren zudem durch Angaben wie „abwertend“ den diskriminierenden Gehalt bestimmter Wörter wie *abgetakelt* oder *senil*, die noch vor zwanzig Jahre unmarkiert und damit als neutrale Eigenschaftsbezeichnungen älterer Menschen angeführt wurden.<sup>17</sup> Seit 2005 trägt auch Wikipedia mit dem soliden, informativen Eintrag „Altersfeindlichkeit“ zur Sensibilisierung bei.

Es scheint also nicht alles beim Alten geblieben zu sein seit den Zeiten Jacob Grimms, und mit Vorsicht können einige Tendenzen beschrieben werden: Ein einsetzender, auch ökonomisch begründeter Wertewandel und eine veränderte Alterskultur bewirken eine Revision des negativen Altersbildes. Unterstützt durch wissenschaftliche Studien erfolgt eine positive Thematisierung des demografischen Wandels. Zwei Beispiele dazu: Im Dezember 2007 sendet der Deutschlandfunk eine viel beachtete „Studiozeit“ zum veränderten Altersbild in Deutschland, im Mai 2008 gestaltet die ARD eine „Woche zum demografischen Wandel“. Zudem vermitteln zahlreiche Prominente offensiv und immer häufiger ein positives, selbstbewusstes Bild vom Alter und vom Altern und erfüllen damit durchaus eine Vorbildfunktion.

Trotzdem: Die Frage, ob sprachliche Altersdiskriminierung kein Thema mehr sei, muss gegenwärtig noch mit einem Nein beantwortet werden. Nur zaghaft zeigt die Sprache eine positiver ausgerichtete Bewertung des Alters, die sowohl auf der (ökonomischen) Einsicht gründet, dass „die Alten“ wohl eben doch von großem Nutzen für unser Land sind, als auch auf der Tatsache beruht, dass Altersdiskriminierung in jeder, mithin auch in sprachlicher Form nicht mehr unwidersprochen hingenommen wird. Möglicherweise können eine fundierte, kontinuierliche

<sup>17</sup> Vgl. die entsprechenden Einträge in G. Wahrig, Deutsches Wörterbuch (1968) und GWDS (1999).

Sprachkritik, eine aktive Sprachkultur und etwas mehr kommunikative Selbstkontrolle (auch der Medien) die Aufmerksamkeit stärker als bisher auf das Phänomen der sprachliche Altersdiskriminierung lenken und vermeiden helfen, dass etwa Berichte, in denen unter der Überschrift *Geriatrischer Gipfel* ein Tennismatch geschildert wird, dessen älteste Teilnehmer 27 und 28 Jahre alt sind<sup>18</sup>, künftig weniger häufig gelesen werden müssen. Doch solange Schlagzeilen wie *Garantiert greisfreies TV* oder *Die Alten plündern die Jungen aus* an der Tagesordnung sind bzw. mit assoziierenden Formulierungen wie *die Neuen Grauen* subtile Bedrohungsszenarien entworfen werden, bleibt die sprachliche Diskriminierung des Alters und der Älteren in Deutschland ein brisantes Thema.

Und so gilt weiterhin, was der Sprachwissenschaftler *Dieter Cherubim* bereits 2001 treffend formulierte: „Was wir über das Alter, das Altsein oder alte Menschen denken, wird nicht zum geringen Teil durch die sprachlichen Bezeichnungen, die wir dafür verwenden, beeinflusst“.

18 Vgl. Tagesspiegel vom 11.02.2007.

#### Literatur:

- Butler, R. 1969: *Age-ism: Another Form of Bigotry*. In: *The Gerontologist* 9, S. 243–246.
- Cherubim, D. 2001: *Alterssprache. Zur Konzeptualisierung von Alter durch Sprache*. In: *OBST 62: Sprechalte*. Hg. von S. Sachweh & J. Gessinger, S. 99–126.
- Grimm, J. 1863/1984: *Rede über das Alter*. In: *Ausgewählte Schriften, Reden und Aufsätze*. München.
- Kramer, U. 1995: „Runzelrabatt für gierige Grufties“ oder *Wie geht unsere Sprache mit den Alten um?* In: *Le Langage et l'Homme*. 2–3, (XXX). Brüssel, S. 183–190.
- | 1998: *Wir und die anderen – Distanzierung durch Sprache*. In: *Sprache als Mittel von Identifikation und Distanzierung*. Hg.: U. Kramer & R. Reiher. Frankfurt am Main, S. 273–298.
- | <sup>2</sup>2003: *Ageismus – Zur sprachlichen Diskriminierung des Alters*. In: *Sprache und Kommunikation im Alter*. Hg.: C. Thimm & R. Fiehler. Radolfzell, S. 257–277. [1998: Wiesbaden]
- | 2006: *Sprachwissenschaftliche Aspekte der Altersdiskriminierung*. In: *Dokumentation der Fachtagung: Altersdiskriminierung – Alterspotentiale*. Hg.: Kuratorium Deutsche Altershilfe. Köln, S. 45–50.
- | 2008: *Ageismus – Sprachliche Diskriminierung des Alters*. In: *Zu Alt?: Zur Theorie des Ageism und zur Empirie der Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten*. Hg.: K. Brauer & W. Clemens [im Erscheinen]
- Nuessel, F. H. 1982: *The Language of Ageism*. In: *The Gerontologist* 22, S. 273–276.
- Roloff, E. 1990: *Das diffamierte Leben. Empörende Begriffe: Überalterung und Vergraisung*. In: *Sprachreport* 1.5.
- Schlosser, H. D. 2007: *Vom Greis zum Silver Ager*. Sprachkritische Anmerkungen zu ab- und aufwertenden Bezeichnungen für ältere Menschen. In: *Das Wissenschaftsmagazin „Forschung Frankfurt“*, 2/2007, S. 105–107.
- Steinhauer, A. 1997: *Wörter des Jahres 1996*. In: *Der Sprachdienst* 1, 1–12.
- Thimm, C. 2000: *Alter – Sprache – Geschlecht. Sprach- und kommunikationswissenschaftliche Perspektiven auf das höhere Lebensalter*. Berlin, New York.

# Gleichbehandlung im Alter – Was kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei der Bekämpfung von Altersdiskriminierung leisten?<sup>1</sup>

Michael Wrase, Jurist, Dozent zum Antidiskriminierungsrecht

*Bei der Frage von Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe der Menschen im Alter geht es um das Recht älterer Menschen, ihre Interessen und Erwartungen auch und gerade durch ihre Erwerbstätigkeit erfüllen zu können, korrespondierend mit der Pflicht von Gesellschaft und Staat, sozialen Ausschluss zu verhindern und Integration durch gleiche Arbeitschancen zu ermöglichen. Dem Recht, und hier insbesondere dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), kommt dabei als einem zentralen sozialen Steuerungsinstrument eine wichtige Rolle zu.*

## 1. Regelungen zur Altersdiskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Entsprechend den EU-Richtlinienvorgaben unterscheidet das AGG zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen.<sup>2</sup> Eine *unmittelbare* Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine (reale oder gedachte) andere Person in einer vergleichbaren Situation, und diese Behandlung direkt an das *Lebensalter* der Person anknüpft (siehe § 3 Abs. 1 AGG). Etliche Beispiele für unmittelbare Benachteiligungen aufgrund des Alters finden sich beispielsweise im öffentlichen Dienstrecht. So haben das Ar-

<sup>1</sup> Der Beitrag stellt eine Kurzfassung des gleichnamigen Fachartikels von Michael Wrase dar, dessen Langfassung unter [www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads) bereitgestellt ist.

<sup>2</sup> Der Begriff „Benachteiligung“ wird im AGG synonym verwendet zum Begriff der „Diskriminierung“ in den Richtlinien.

beitsgericht und nun auch das Landesarbeitsgericht Berlin die Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), der in Berlin in Verbindung mit dem Anwendungstarifvertrag fortbesteht, für unwirksam erklärt.<sup>3</sup> Berlin wird seinen Sonderweg bei der Angestelltenentlohnung daher aufgeben müssen.<sup>4</sup>

Von einer *mittelbaren* Benachteiligung ist demgegenüber auszugehen, wenn das Alter der Person zwar nicht direkt (mit-)bestimmend für die nachteilige Behandlung ist, sondern die Maßnahme zunächst einmal ganz „neutral“ daherkommt, faktisch aber bestimmte Altersgruppen besonders betrifft (§ 3 Abs. 2 AGG). Mittelbare Benachteiligungen können aber auch dann vorliegen, wenn beispielsweise für bestimmte Dienstleistungen technische Barrieren errichtet werden, die altersgruppenspezifisch wirken.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Die Anknüpfung der Vergütung an das Lebensalter der Beschäftigten könnte nach der zutreffenden Auffassung der Gerichte höchstens dann gerechtfertigt werden, wenn die höhere Lebenserfahrung (nicht Berufserfahrung, denn daran wird gerade nicht angeknüpft!) für die konkrete Berufsausübung nachweislich nützlich oder vorteilhaft wäre. Dies aber ist bei der pauschalen Regelung des BAT nicht gewährleistet; siehe ArbG Berlin, Urteil vom 22.08.2007 – 86 Ca 1696/07, Neue Justiz 2008, S. 90 f. mit Kommentar Watzenberg sowie LAG Berlin, Urteil vom 11.09.2008 – 20 Sa 2244/07 (nicht rechtskräftig).

<sup>4</sup> Das System des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD), der in allen anderen Bundesländern gilt, beinhaltet demgegenüber eine (zulässige) Staffelung nach Dienstjahren.

<sup>5</sup> So weist *Simitis* auf die Gebührenpolitik der Banken hin, die Überweisungen unterschiedlich behandeln, je nachdem, ob sie schriftlich oder elektronisch erfolgen. Gebühren fallen regelmäßig nur für die Verwendung von Formularen an, nicht jedoch beim Online-Banking. Es gibt mittlerweile Banken, die mit ihren Kunden ausschließlich elektronisch verkehren; dies ist ein einfaches Mittel der Kostenreduktion. Jedoch sind ältere Menschen, die häufig nicht über einen Internetzugang bzw. entsprechende Kenntnisse oder Fähigkeiten verfügen, von den elektronischen Dienstleistungsangeboten der Banken ausgeschlossen. Dies zeigt, wie wichtig altersspezifische Informations- und Kommunikationsmittel sind; vgl. *Simitis*, Alter und gesellschaftliche Teilhabe, KritV 2004, S. 240 f. Zu der geplanten (und dann zurückgezogenen) Einführung einer Schaltergebühr bei der Bahn siehe den Beitrag „Bahn kippt geplante Schaltergebühr“, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 13.09.2008, abrufbar unter [www.faz.net](http://www.faz.net).

Mittelbare wie unmittelbare Benachteiligungen aufgrund des Alters können entsprechend der Vorgaben des EU-Rechts gerechtfertigt sein, wenn sie ein legitimes Ziel verfolgen und zur Erreichung dieses Zieles erforderlich und angemessen sind (siehe § 3 Abs. 2, 2. Halbsatz und § 10 Abs. 1 AGG). In § 10 Satz 2 AGG hat der Gesetzgeber einen Katalog von Regelbeispielen aufgeführt, in denen eine direkte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters gerechtfertigt sein kann. Allerdings bleiben die aufgeführten Bestimmungen in vielen Punkten weitgehend unbestimmt. Nach § 10 Satz 2 AGG Ziffer 3 kann die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung gerechtfertigt sein wegen „der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.“ Vor allem über die Frage, was unter einer „angemessenen Beschäftigungszeit“ im Sinne der Vorschrift zu verstehen ist, besteht große Uneinigkeit. So hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen jüngst die in der Laufbahnverordnung des Landes vorgesehene Altersgrenze von 35 Jahren für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe gebilligt.<sup>6</sup> Der 46-jährige Kläger, der als angestellter Lehrer im Landesdienst tätig war, konnte wegen der Höchstaltersgrenze nicht in den Beamtenstatus übernommen werden. Die vom Oberverwaltungsgericht vorgenommene großzügige Interpretation des Begriffs „angemessene Beschäftigungszeit“ im Sinne des § 10 Satz 2 Nr. 3 AGG dürfte im Lichte der europäischen Vorgaben jedoch schwerlich haltbar sein. Denn durch die beanstandete Regelung wird im Ergebnis eine große, ausschließlich nach dem Lebensalter bestimmte Gruppe von Beschäftigten im Alter zwischen 35 und 65 von der Übernahme in das Beamtenverhältnis pauschal ausgeschlossen, ohne dass dies durch zwingende versorgungsrechtliche oder ähnlich Gründe gerechtfertigt wäre.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Siehe OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15.03.2007 – 6 A 4625/04, ZBR 2008, S. 352 ff.

<sup>7</sup> So bereits von Roetteken, jurisPR-ArbR 26/2007 Anm. 3.

Eine Benachteiligung aufgrund des Alters kann nach dem AGG auch dann vorliegen, wenn ältere oder jüngere Beschäftigte wegen ihres Alters einer fortdauernden Belästigung („Mobbing“<sup>8</sup>) durch Vorgesetzte oder andere Beschäftigte ausgesetzt sind, beispielsweise durch sachlich nicht gerechtfertigte Kritik an ihrer Leistung oder durch verbale Angriffe und Beleidigungen, die sich direkt oder indirekt auf das Alter beziehen. Wenn solche Handlungen dazu führen, dass ein „durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“, so ist der Tatbestand der „Belästigung“ erfüllt (§ 3 Abs. 3 AGG).

Soweit im Arbeitsverhältnis gegen das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Alters verstoßen wird, hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz ihres Vermögensschadens (§ 15 Abs. 1 AGG)<sup>9</sup> sowie eine billige Entschädigung in Geld („Schmerzensgeld“), die nach den europarechtlichen Vorgaben wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss (vgl. § 15 Abs. 2 AGG i.V.m. Art. 15 RL 2000/78/EG). Hier bleibt natürlich ein erheblicher Spielraum für die Gerichte. Bei einer diskriminierenden Nichteinstellung darf die Entschädigung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.<sup>10</sup> Ein Anspruch auf Einstellung wegen der Diskriminierung besteht grundsätzlich nicht (§ 15 Abs. 6 AGG). Schadensersatz- und Entschädi-

<sup>8</sup> Das Bundesarbeitsgericht hat mittlerweile ausdrücklich festgestellt, dass der Gesetzgeber mit dem Begriff der „Belästigung“ in § 3 Abs. 3 AGG letztlich auch den Begriff des „Mobbing“ umschrieben hat, siehe BAG, Urteil vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2008, S. 223, 225.

<sup>9</sup> Bei einer wegen Diskriminierung unterbliebenen Beförderung besteht der Vermögensschaden in der Differenz zwischen dem bisherigen Gehalt und der Vergütungsstufe der Beförderungsstelle. Das heißt, der/die zu Unrecht übergangene Bewerber/in kann die monatliche Zahlung der Gehaltsdifferenz einfordern; so etwa jüngst in einem Fall der Geschlechterdiskriminierung das LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.11.2008, 15 Sa 517/08 – GEMA (nicht rechtskräftig).

<sup>10</sup> Letzteres muss allerdings der (potentielle) Arbeitgeber beweisen, siehe § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG..

gungsansprüche sind nach der gegenwärtigen Gesetzeslage spätestens innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 AGG), dann bleiben drei weitere Monate für eine Klage (§ 61b ArbGG). Ob diese überaus kurzen Ausschluss- bzw. Klagefristen allerdings den Vorgaben des EU-Rechts entsprechen, ist zweifelhaft.<sup>11</sup>

Der Arbeitgeber oder Dienstherr darf in Fällen von Altersdiskriminierung nicht einfach wegsehen. Er ist verpflichtet, gegen Diskriminierungen im Betrieb oder der Behörde vorzugehen und diese abzustellen (siehe § 12 AGG). Tut er dies nicht, ist er für die Diskriminierung voll haftbar. Beschäftigten, die sich aufgrund ihres Alters durch den Arbeitgeber oder andere Beschäftigte benachteiligt fühlen, steht ein innerbetriebliches Beschwerderecht zu (§ 13 AGG), dessen Wahrnehmung für die Betroffenen sowie Beschäftigte, von denen sie unterstützt werden, keine nachteiligen Konsequenzen haben darf (sog. Maßregelungsverbot, § 16 AGG).

## 2. Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

In der betrieblichen Realität dominieren Vorurteile, die auf dem sogenannten Defizitmodell des Alters aufbauen. Daraus resultieren eine Vielzahl von Benachteiligungen Älterer nicht nur bei der Personalrekrutierung, sondern etwa auch bei betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangeboten und innerbetrieblichen Aufstiegsprozessen.<sup>12</sup> Bei einer Befragung im Jahr 2003 gaben 15 Prozent aller Betriebe in Deutschland an, sie würden keine älteren Arbeitslosen einstellen und weitere 31 Prozent gaben an, sie würden dies nur unter besonderen Voraussetzungen wie Gewährung von Lohnsubventionen oder bei fehlenden Alternativen in Form jüngerer Arbeitnehmer tun. Etwa 40 Prozent der

<sup>11</sup> Siehe die Beanstandung der EU-Kommission im Vertragsverletzungsverfahren, Schreiben des Kommissars Špidla vom 31.01.2008, K(2008) 0103, S. 7 f. Ausführlich Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2007, § 15 AGG Rn. 56 ff.

<sup>12</sup> Ausführlich Frerichs, Diskriminierung älterer Arbeitnehmer/innen in der Erwerbsarbeit, 2006, S. 33 f.

Unternehmen in Deutschland beschäftigen keine Arbeitnehmer/innen, die älter als 50 Jahre sind.<sup>13</sup>

An Wissen über das frappierende Ausmaß der Diskriminierung älterer Arbeitssuchender mangelt es also nicht. Doch was lässt sich mit Hilfe des bestehenden Antidiskriminierungsrechts dagegen tun? Eine relevante Benachteiligung aufgrund des Alters bei einer Stellenbewerbung lässt sich nur dadurch beweisen, dass der oder die übergangene Bewerber/in Tatsachen glaubhaft macht oder, wie es in § 22 AGG heißt: „Indizien beweist“<sup>14</sup>, die eine Benachteiligung wegen des Alters „vermuten lassen“. Erst wenn diese Hürde übersprungen wird, dreht sich die Beweislast und die andere Seite muss beweisen, dass eine Diskriminierung doch nicht vorgelegen hat beziehungsweise dass diese aus legitimen Gründen gerechtfertigt werden kann. Doch schon die Beibringung von konkreten „Indizien“ oder „Tatsachen“, die auf eine Altersdiskriminierung hindeuten, stellt die Betroffenen nicht selten vor praktisch kaum überwindbare Schwierigkeiten. Ein Auskunftsrecht über die Gründe einer Personalauswahl besteht ebenso wenig wie Einsichtsmöglichkeiten in die (Personal-)Strukturen und internen Abläufe der Unternehmen. Wer auf seine Stellenbewerbung nur eine Absage nebst üblicher Höflichkeitsfloskel erhält, mag zwar vermuten, dass die Absage etwas mit dem eigenen (höheren) Alter zu tun haben könnte, ein Indiz dafür hält er oder sie aber nicht in der Hand.

Ein Indiz für das Vorliegen einer Benachteiligung im Fall der Bewerbung kann darin liegen, dass schon die Stellenausschreibung mit einer

<sup>13</sup> Bellmann/Hilpert/Kistler/Wahse, Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2003, S. 114 ff. sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Jugendwahn“ bei der Personalrekrutierung. Vergleiche auch die Darstellung bei Nourney, Zu alt? Abgelehnt!, 2006, S. 73 ff.

<sup>14</sup> Die deutsche Regelung bleibt mit dieser Formulierung hinter den Vorgaben der EU-Richtlinien zurück und muss nach herrschender Ansicht richtlinienkonform ausgelegt werden, siehe etwa Kocher, in: Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2007, § 22 AGG Rn. 16.

bestimmten Altersanforderung versehen war.<sup>15</sup> Nach Angaben aus dem Jahr 2002 waren in 14 Prozent aller Stellenangebote auf dem Arbeitsmarkt explizite Altersgrenzen enthalten, die die Einstellung eines älteren Arbeitnehmers verhindern.<sup>16</sup> Mit Inkrafttreten des AGG und der in § 11 i.V.m. § 7 Abs. 1 und § 1 AGG enthaltenen ausdrücklichen Verpflichtung zur merkmalsneutralen Stellenausschreibung dürfte sich die Zahl solcher Ausschreibungen allerdings verringert haben. Enthält indes eine Stellenausschreibung eine solche Altersgrenze (oder altersbezogene Formulierungen wie: „ein junges Team“), dann wendet sich die Beweislast bei Nichteinstellung zu Lasten des einstellenden Unternehmens. Geradezu ein „Glücksfall“ für den Nachweis einer Altersdiskriminierung wird aus Bonn berichtet: Dort hatte sich ein 37-jähriger Mann um eine Stelle in einer Anwaltskanzlei beworben, die in der Stellenausschreibung eine „junge Fachkraft“ gesucht hatte. Auf seine Bewerbung bekam er eine Absage und seine eingereichten Unterlagen zurückgesandt. Auf seinem Lebenslauf hatte jemand handschriftlich den Vermerk „zu alt“ notiert. Vor dem Arbeitsgericht Bonn einigte man sich auf eine Entschädigungszahlung in Höhe von 1 150 Euro.<sup>17</sup> In einem anderen Fall entschied das Arbeitsgericht Lübeck hingegen, dass es als Indiz für eine Altersdiskriminierung allein nicht ausreicht, wenn nach Entlassung einer 50-jährigen Bürokräftin eine um 7 Jahre jüngere Person eingestellt wird.<sup>18</sup>

Eine Indizwirkung kann allerdings der öffentlichen Äußerung des Arbeitgebers zukommen, er wolle im Rahmen seiner Personalpolitik keine

<sup>15</sup> Dieser Annahme, die das Bundesarbeitsgericht in Bezug auf geschlechterdiskriminierende Stellenausschreibungen aufgestellt hat, lässt sich auf die Altersdiskriminierung übertragen; vergleiche etwa Voggenreiter, in: Rudolf/Mahlmann, Gleichbehandlungsrecht, § 8 Rn. 90 ff.

<sup>16</sup> Vergleiche Frerichs, Diskriminierung älterer Arbeitnehmer/innen in der Erwerbsarbeit, 2006, S. 34 f.

<sup>17</sup> Siehe Mitteilung des Büros für Altersdiskriminierung, im Internet abrufbar unter [www.altersdiskriminierung.de/themen/artikel.php?id=2512](http://www.altersdiskriminierung.de/themen/artikel.php?id=2512)

<sup>18</sup> Siehe ArbG Lübeck, Urteil vom 29.05.2007 – 6 Ca 642/07 mit Anmerkungen von Roetteken, jurisPR-ArbR 27/2008 Anm. 4.

älteren Beschäftigten beziehungsweise vornehmlich (oder ausschließlich) Jüngere einstellen.<sup>19</sup> Ob aus Sicht der Rechtsprechung auch der Nachweis ausreicht, dass in dem jeweiligen Betrieb oder auf der betreffenden Tätigkeitsstufe – entgegen aller statistischen Wahrscheinlichkeit – tatsächlich keine oder nur sehr wenige älteren Arbeitnehmer beschäftigt sind, bleibt abzuwarten. Nach richtiger Auffassung wäre in einem solchen Fall die Vermutung einer diskriminierenden Personalpraxis so naheliegend, dass sich die Beweislast umkehrt.<sup>20</sup>

### 3. Testungsverfahren

Eine Option, den Nachweis von Tatsachen zu erbringen, die die Beweislast zugunsten der Betroffenen umkehren, ist das sogenannte „Testing“. Bei Testungsverfahren wird eine Vergleichsperson – als Testperson – eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, bei der ein diskriminierungsrelevantes Merkmal vorliegt, auch gegenüber der Vergleichsperson erfolgt oder nicht.<sup>21</sup> Mit anderen Worten ließe sich eine Altersdiskriminierung bei einer Stellenbewer-

<sup>19</sup> Siehe zu einem Fall einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft bzw. „Rasse“ EuGH, Urteil vom 10.07.2008, Rs. C-54/07 – Feryn, NJW 2008, S. 2767 ff.

<sup>20</sup> So in einem Fall der Geschlechterdiskriminierung jüngst das LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.11.2008, 15 Sa 517/08 – GEMA (nicht rechtskräftig): Die Gema hatte 2006 den Posten des Personaldirektors ohne jede Ausschreibung an einen Mann vergeben, der bis dahin die Personalabteilung des Unternehmens in München geleitet hatte. Dagegen klagte die Abteilungsleiterin der Personalabteilung in Berlin nach dem AGG. Die 47-jährige fühlte sich bei der Beförderung übergangen, weil sie sich als gleichrangig qualifiziert ansah und zudem länger als der Konkurrent im Unternehmen gearbeitet hatte. Als ein Indiz für die Diskriminierung reichte die Klägerin unter anderem ein mathematisches Gutachten ein. Dieses ergab eine Wahrscheinlichkeit von unter einem Prozent für die Annahme, dass bei der Gema aus reinem Zufall alle 16 Direktorenposten mit Männern besetzt sind, während der Frauenanteil im Unternehmen insgesamt bei rund 85 Prozent liegt. Nach Auffassung des Gerichts hatte die Klägerin damit den statistischen Nachweis erbracht, dass sie offensichtlich aufgrund ihres Geschlechts nicht befördert worden sei.

<sup>21</sup> Siehe Bertzbach, in: Däubler/Bertzbach (Hg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 22 Rn. 55.

bung dadurch nachweisen, dass sich auf eine Stelle, für die beispielsweise eine ältere Bewerberin abgelehnt wurde, eine jüngere Person mit (nahezu) gleicher oder sogar schlechterer Qualifikation bewirbt, die dann aber – im Gegensatz zu der älteren – genommen wird. Die Begründung des Gesetzesentwurfs zum AGG weist ausdrücklich darauf hin, dass auch Ergebnisse von Testingverfahren ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen können.<sup>22</sup> Allerdings bleibt dies nach heutiger Rechtslage – jedenfalls im Bereich der Einstellungsdiskriminierung –<sup>23</sup> reine Theorie. Denn nach der Rechtsprechung dürfen Bewerbungen nicht lediglich fingiert werden. Nur wenn ein Fall einer „ernsthaften“ (und nicht nur vorgetäuschten) Stellenbewerbung vorliegt,<sup>24</sup> ist demnach ein Testing möglich, um sich aus der Beweisnot zu retten. Dann ist es aber meist zu spät und die Stelle bereits besetzt. Auch dürfen zwar fiktive Bewerbungen eingereicht werden (beispielsweise mit einem erdachten Lebenslauf). Schul- und Arbeitszeugnisse, die einer Bewerbung regelmäßig beigelegt werden müssen, dürfen aber als Urkunden im Rechtsverkehr nicht ohne weiteres erfunden oder abgeändert werden.<sup>25</sup> Unter diesen Voraussetzungen ist es schwierig bis fast unmöglich, das Testingverfahren in der Praxis anzuwenden. Andere Länder sind hier weiter: So ist es beispielsweise in Frankreich möglich, ein *Test-*

<sup>22</sup> Vergleiche BT-Drucksache 16/1780, S. 47.

<sup>23</sup> Anders ist im Bereich der Zugangsdiskriminierung, beispielsweise beim Zugang zu Gaststätten oder bei der Wohnungssuche, das Testingverfahren bereits nach bestehender Rechtslage leichter durchzuführen, da hier keine fiktiven Dokumente wie Bewerbungsunterlagen eingereicht werden müssen. Über eine entsprechende Studie für den Berliner Wohnungsmarkt von Emsal Kilic berichtete jüngst die tageszeitung, taz Berlin vom 05. 12. 2008, Seite 21: „Ein deutscher Name ist die halbe Miete“.

<sup>24</sup> Bewerbungen müssen, um überhaupt am Diskriminierungsverbot gemessen zu werden, *ernst gemeint* und die sich um die Stelle bewerbende Person muss für die Stelle *objektiv geeignet sein*, ständige Rechtsprechung, vergleiche BAG, Urteil vom 12. 11. 1998 – 8 AZR 365/97, NZA 1999, 371.

<sup>25</sup> Hier könnte je nach den Umständen der Tatbestand der Urkundenfälschung im Sinne des § 267 StGB erfüllt sein; allerdings ließe sich gegebenenfalls an einen (Beweis-)Nostand oder die Wahrnehmung berechtigter Interessen entsprechend § 193 StGB denken; diese Fragen sind ungeklärt.

*ting* auch zu Kontroll- und Forschungszwecken einzusetzen. Durch fingierte Stellenbewerbungen kann damit überprüft werden, ob einzelne Unternehmen ältere Arbeitssuchende systematisch benachteiligen.<sup>26</sup> Zumindest für Forschungszwecke sollte das Testingverfahren zukünftig auch in Deutschland durch ausdrückliche gesetzliche Regelung zugelassen werden.

#### 4. Bildung von Altersgruppen

Benachteiligungen von älteren Beschäftigten können auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftreten, auch wenn ältere Beschäftigte gegen Kündigungen wegen ihrer längeren Betriebszugehörigkeit in der Regel besser geschützt sind als jüngere. Bei betriebsbedingten Kündigungen stellt sich die Frage, ob sich die Unternehmen darauf berufen können, sie wollten durch die Bildung von Altersgruppen, innerhalb derer die Auswahl erfolgt, eine „ausgewogene Beschäftigungsstruktur“ sicherstellen und einer Überalterung der Belegschaft vorbeugen. Das Anliegen, den bestehenden Altersdurchschnitt in der Belegschaft eines Betriebs zu erhalten, kann jedoch pauschal kein Rechtfertigungsgrund für eine Kündigungsauswahl innerhalb von Altersgruppen sein. Denn diese Argumentation würde – insbesondere vor dem Hintergrund des generellen „Alterns“ der Belegschaften – in aller Regel einer Benachteiligung gerade der älteren Beschäftigten Vorschub leisten. Anders liegt es aber in dem Fall, dass in einem Betrieb der Altersdurchschnitt aufgrund vorheriger Personalreduzierungen bereits deutlich angestiegen war und/ oder ein *gravierender* Mangel an

<sup>26</sup> Siehe etwa die Studie von Riach, Peter/ Rich, Judith: An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market, 2006, im Internet unter <http://ftp.iza.org/dp2522.pdf>; siehe auch die Studie zum Merkmal der ethnischen Herkunft unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/02/FR0802019I.htm>: „The test is based on effective job offers, to which two fictitious candidates reply. Both persons are similar with regard to most features: sex, age, French nationality, initial education and professional experience. They only differ in relation to the origin that could be attributed to them on the basis of their name, surname or physical appearance.“

jüngeren Mitarbeitenden besteht<sup>27</sup> oder ein besonderes pädagogisches Konzept unter Einbeziehung von Personal unterschiedlichen Alters verfolgt wird, beispielsweise in einer Kindertagesstätte.<sup>28</sup>

### 5. Gesetzliche Altershöchstgrenzen

Durch eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen werden Menschen ab einem bestimmten Alter generell von der Ausübung eines Berufs ausgeschlossen. Die Altersgrenzen fixieren ein bestimmtes Lebensmodell, einen typischen Entwicklungsverlauf, und bauen darauf entsprechende Schutzkonzepte auf. Bislang wurden solche Altersgrenzen von den Gerichten mehr oder weniger pauschal gebilligt. Wie *Ruppert* anmerkt, ist in der Rechtsprechung der Fachgerichte bis hin zum Bundesverfassungsgerichts „klar erkennbar, dass die tradierten Vorstellungen des Alters, wie sie sich seit der Aufklärung immer weiter verfestigen, weitgehend als statisch wahrgenommen werden. Zu beobachten ist die Vorstellung der Richter, dass die mit dem Alter einhergehenden Begleiterscheinungen auf biologischen und medizinischen Erfahrungswerten beruhen“<sup>29</sup>. Die gerontologischen und sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse über das Altern werden auch in den jüngeren Entscheidungen kaum zur Kenntnis genommen, die Sensibilität für notwendige Reaktionen des Rechts auf den demografischen Wandel ist noch wenig entwickelt.<sup>30</sup>

In der Rechtsprechung stehen im Wesentlichen zwei generelle Rechtfertigungsmuster für die Anerkennung von Altersgrenzen im Vordergrund. Einerseits wird ab einem bestimmten Lebensalter von einem Nachlassen der geistigen und körperlichen Kräfte der Beschäftigten ausgegangen, das Gefährdungen hervorrufen kann. Auf der anderen

<sup>27</sup> So LAG Niedersachsen, *Arbeit und Recht* 2007, S. 388 ff. mit zustimmenden Anmerkungen von Wendeling-Schröder, ebenda, S. 389 ff.

<sup>28</sup> Vergleiche BAG, Urteil vom 23. 11. 2000 – 2 AZR 533/99, NZA 2001, S. 601.

<sup>29</sup> Ruppert, *Segmentierung des menschlichen Lebenslaufs*, S. 19.

<sup>30</sup> Vergleiche Ruppert, ebenda.

Seite wird mit den Teilhabechancen jüngerer Menschen beim Berufszugang argumentiert.

Vor allem in Berufen mit hoher Verantwortung für die individuelle und kollektive Sicherheit werden ältere Menschen als potentielles Sicherheitsrisiko eingestuft. Hartnäckig halten sich die stereotypen Annahmen in der Rechtsprechung bis in jüngste Zeit. Dies zeigt nicht zuletzt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom Oktober 2007.<sup>31</sup> In diesem Verfahren hatten von ihrer Gewerkschaft unterstützte Piloten der Lufthansa gegen eine tarifvertragliche Altersgrenze geklagt, die bei Erreichen des 60. Lebensjahres die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisse – sprich: den Eintritt in den Ruhestand – vorsieht. Das Landesarbeitsgericht hielt die Altersgrenze weiterhin für gerechtfertigt. Die Regelung diene der Vermeidung eines abstrakten Sicherheitsrisikos für Besatzung, Passagiere und Personen am Boden. Es ergebe sich aus der Lebenserfahrung, dass bei älteren Menschen eine Erhöhung berufsspezifischer Risiken, altersbedingter Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen eintrete. Es müsse deshalb bei Piloten mit Vollendung des 60. Lebensjahres von einem besonderen Risikopotential ausgegangen werden, das empirisch nicht widerlegt sei.<sup>32</sup> Von der höheren Routine und Berufserfahrung älterer Pilotinnen und Piloten wird in der Entscheidung ebenso wenig gesprochen wie der Frage nachgegangen wird, weshalb die Altersgrenze schon bei 60 und nicht, wie bei anderen Berufen, erst bei 65 Jahren liegen muss. Sollte es gerade zwischen 60 und 65 zu jenem allgemeinen Leistungsabfall kommen, den das Gericht befürchtet? Das LAG Frankfurt sieht sich der Beantwortung derartiger Fragen enthoben, indem es auf die Tarifautonomie verweist. Da die Regelung in einem gültigen Tarifvertrag enthalten ist, hält es das Gericht auch für irrelevant, dass sogar die Lufthansa selbst als Arbeitgeberin die Auffassung vertritt, aus ihrer Sicht könne – auch mit Blick auf den extremen Pilotenmangel – auf die Altersgrenzen

<sup>31</sup> LAG Frankfurt a.M., Urteil vom 15. 10. 2007 – 17 Sa 809/07 juris (nicht rechtskräftig).

<sup>32</sup> LAG Frankfurt a.M., ebenda.

ze von 60 Jahren durchaus verzichtet werden.<sup>33</sup> Gegen das Urteil des LAG Frankfurt a.M. haben die klagenden Piloten Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt.<sup>34</sup>

Ein zweites grundlegendes Rechtfertigungsmuster für gesetzliche Altersgrenzen findet sich bei Berufen mit Zugangsbeschränkung. Feste Altersgrenzen erscheinen hier als Garant für Zugangs- und Teilhabechancen jüngere Menschen beim Berufszugang, mithin als Ausgleich der Interessen zwischen den Generationen. So hat das Bundesverfassungsgericht 1992 entschieden, dass die Altershöchstgrenze von 70 Jahren für die Ausübung des Notarberufs verfassungsgemäß sei. Ziel der Regelung war es, eine geordnete Altersstruktur innerhalb des Notarberufs zu erreichen. Würden keine weiteren Notare benötigt, könnten jüngere Bewerber nur im Rahmen frei werdender Notarstellen berücksichtigt werden. Dies, meinte das Gericht, könne zu einer Überalterung der Notariate führen, der mit dem Zwang zum Ausscheiden ab dem 70. Lebensjahr vorgebeugt werde.<sup>35</sup>

In gleicher Weise wurde auch die Altersgrenze für zugelassene Kassenärzte und -ärztinnen gerechtfertigt. Mit der Begrenzung der Zahl von Vertragsärzten verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Krankenversicherungen zu sichern. Die Zulassungsbeschränkung sollte aber nicht einseitig zu Lasten der jüngeren Ärzte gehen, weshalb eine Altersgrenze von 68 Jahren als gerechtfertigt angesehen wurde. Diese Linie der Rechtsprechung wurde in jüngster Zeit von verschiedenen Landessozialgerichten bestätigt.<sup>36</sup> Allerdings ist

<sup>33</sup> Dazu von Roetteken, jurisPR-ArbR 25/2008 Anm. 2.

<sup>34</sup> Möglicherweise wird das BAG auch ein Vorlageverfahren an den Europäischen Gerichtshof einleiten. Das ist meines Erachtens jedenfalls dann zwingend, wenn das BAG an der Altersgrenze festhalten will.

<sup>35</sup> Vergleiche BVerfG-K, Beschluss vom 31.03.1998 – 1 BvR 2167/93, NJW 1998, S. 1776 (1777).

<sup>36</sup> Siehe LSG Hamburg, Urteil vom 28.02.2007 – L 2 KA 2/06; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 23.10.2006 – L 5 KA 4343/06; LSG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 23.10.2006 – L 4 B 406/07.

auch bei der Begründung einer gesetzlichen Altersgrenzen für zulassungsbeschränkte Berufe immer eine Verhältnismäßigkeitsprüfung durchzuführen. Der Gesetzgeber muss also regelmäßig kontrollieren, ob eine entsprechende Altersbeschränkung nach den jeweils gegebenen Umständen überhaupt (noch) notwendig ist und ob nicht darauf verzichtet werden kann. So hat der Gesetzgeber zum Ende des Jahre 2008 die umstrittene Altersgrenze für Vertragsärzte aufgehoben.<sup>37</sup>

## 6. Kollektivvertragliche Altersgrenzen

Neu auf dem Prüfstand stehen auch die in Tarifverträgen vereinbarten Altersgrenzen, die eine automatische Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, zu der/die Beschäftigte eine Altersrente beantragen kann (vergleiche auch § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG). Bislang wurden solche Regelungen von der deutschen Rechtsprechung als rechtmäßig angesehen.<sup>38</sup> Die Frage, ob das auch zukünftig noch gelten kann (und inwieweit), stellt sich vor dem Hintergrund des ansteigenden Rentenalters, dem gleichzeitig sinkendem Rentenniveau sowie der zunehmenden Diversifizierung von Erwerbsbiografien mit besonderer Dringlichkeit. Die Rechtslage in Europa ist uneinheitlich.<sup>39</sup> An die Stelle starrer Altershöchstgrenzen könnten von den Tarifparteien beispielsweise Regelaltersgrenzen treten, die eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ermöglichen.<sup>40</sup>

<sup>37</sup> Die offizielle Aufhebung erfolgt mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-OrgWG) zum 01.01.2009.

<sup>38</sup> Vergleiche BAG, Urteil vom, 20.11.1987 – 2 AZR 284/86, BAGE 57, 30.

<sup>39</sup> In den Niederlanden und im Vereinigten Königreich wird die zwangsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichung der Regelaltersgrenze ausdrücklich gestattet. Österreich hingegen hat auf eine Ausnahmeregel für vertragliche Altersgrenzen verzichtet; in der österreichischen Literatur wird die Zulässigkeit solcher Altersgrenzen daher angezweifelt, siehe Schmidt, in: Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2007, § 10 AGG Rn. 30 ff.

<sup>40</sup> Vergleiche Waltermann, Alternde Arbeitswelt, NJW 2008, S. 2529, 2534.

### Fazit und Handlungsempfehlungen

Was kann das Gleichbehandlungsrecht für die Bekämpfung der Altersdiskriminierung leisten? Dies war die Ausgangsfrage der Untersuchung. Wie *beispielhaft* anhand der Altershöchstgrenzen gezeigt werden konnte, können die Gleichbehandlungsvorschriften der Altersdiskriminierung vor allem dort wirksam entgegentreten, wo bestehende Regelungen unmittelbar an das Alter der Beschäftigten anknüpfen und mit stereotypen Vorannahmen (geringere Leistungsfähigkeit, höhere Krankheitsanfälligkeit, Lebenserfahrung etc.) verteidigt werden. Aber auch dort, wo Altersregelungen etwa mit der Sicherung einer „ausgewogenen Beschäftigtenstruktur“ oder den Teilhabechancen jüngerer Beschäftigter begründet werden, unterliegen sie einer genauen Verhältnismäßigkeitsprüfung. Besonders im öffentlichen Dienst findet sich eine Vielzahl an altersbezogenen Regelungen und Verfahren (bis hin zu alltäglichen Routinen der Personalpolitik), die nunmehr überprüft und gegebenenfalls revidiert werden müssen.

Gerade auf dem Arbeitsmarkt sind ältere Menschen besonderen Diskriminierungen ausgesetzt, wie sozialwissenschaftliche Studien eindrücklich belegen. Allerdings bleiben die Benachteiligungen aus Sicht der Betroffenen weitgehend verdeckt (insbesondere bei Stellenbewerbungen) und es ergeben sich daher schwer überwindbare Beweisprobleme. Gleiches gilt auch für den Bereich der Güter und Dienstleistungen, wenn beispielsweise nach einer internen *scoring*-Bewertung eines Kreditinstitutes ältere Menschen als nicht (oder weniger) kreditwürdig eingestuft werden. Gerade in diesen Bereichen müssten weitere Anstrengungen unternommen werden, um den Diskriminierungsschutz zu verbessern. Ein Weg wäre die Ausweitung von sogenannten Testungsverfahren, die nach derzeitiger Rechtslage vor allem im Bereich der Einstellungsdiskriminierung kaum effektiv durchgeführt werden können. Hier wäre weitere Forschung sowie politische Initiative erforderlich.

Ein wesentlicher Schritt zu einer Verbesserung des Diskriminierungsschutzes im privaten Sektor wäre auch getan, wenn mit der Verabschiedung des neuen Richtlinienvorschlags der EU-Kommission die Beschränkung des AGG auf „Massengeschäfte“ und vergleichbare Schuldverhältnisse aufgegeben würde. Damit würde nicht nur der Schutz von Betroffenen verbessert, sondern auch die notwendige Rechtsklarheit hergestellt.

Entscheidende Bedeutung kommt der besseren Information der Betroffenen zu. Es müssen Anlaufstellen geschaffen werden, bei denen von Altersdiskriminierung Betroffene kompetente Beratung und Unterstützung erfahren.<sup>41</sup> Hinzuweisen ist hierbei auf die besondere Möglichkeit der Antidiskriminierungsverbände nach § 23 AGG, bei Diskriminierungsfällen Rechtsberatung zu leisten und als Beistand von Benachteiligten auch in Gerichtsverfahren aufzutreten. Die Einführung von Verbandsklagerechten bleibt weiterhin wünschenswert. Wie rechtssoziologische Studien zeigen, ist für die Kompensation von Zugangsbarrieren entscheidend, ob und in welcher Form Rechtsberatung angeboten wird. Dort wo es Programme für die Subvention außergerichtlicher Rechtsberatung gibt (wie beispielsweise in England, den USA, Schweden oder den Niederlanden) haben sich neue Formen von Rechtsberatung entwickelt, die sich auf die Rechtsprobleme von benachteiligten Gruppen spezialisiert haben. Dabei entwickeln sie Strategien, nicht nur das rechtliche Interesse in einem Einzelfall zu vertreten, sondern die zugrunde liegenden sozialen Problemlagen zu thematisieren.<sup>42</sup> Die Mobilisierung rechtlicher Instanzen bildet dann nur einen Teil der Strategie, die durch Aktivitäten in einer politischen Arena ergänzt wird. Altersdiskriminierung als soziales Problem kann nur dann wirksam bekämpft werden, wenn ein Bewusstseinswandel und eine

<sup>41</sup> Ein positives Beispiel bildet etwa das Büro gegen Altersdiskriminierung in Köln, Webseite: [www.altersdiskriminierung.de](http://www.altersdiskriminierung.de). S. a. den Beitrag von Hanne Schweitzer in dieser Broschüre, S. 44 ff.

<sup>42</sup> Blankenburg, Mobilisierung des Rechts, 1995, S. 51 ff.

Sensibilisierung in Wirtschaft und Gesellschaft eingeleitet wird. Das Recht muss ein wesentlicher Teil der Strategie sein.

### Literatur

- Bergmann, Kirstin, *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, in: Rust, Ursula / Lange, Joachim / Pfannkuche, Henning (Hg.), *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, Loccumer Protokolle 04/06, Loccum 2006, S. 45–51.
- Blankenburg, Erhard, *Mobilisierung des Rechts – Eine Einführung in die Rechtssoziologie*, Berlin, Heidelberg 1995.
- Breithecker, Renate/ Burkert, Carola: *Über 50 Jahre und MigrantIn = arbeitslos? Zur Situation älterer MigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, in: *Migration und Soziale Arbeit* Jg. 30, 2008, S. 251–259.
- Bellmann, Lutz / Hilpert, Markus / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen: *Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Jg. 36, 2003, H. 2, S. 133–149; im Internet abrufbar unter [http://doku.iab.de/mittab/2003/2003\\_2\\_MittAB\\_Bellmann.pdf](http://doku.iab.de/mittab/2003/2003_2_MittAB_Bellmann.pdf).
- Waltermann, Raimund, *Alternde Arbeitswelt – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich?*, *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)* 2008, S. 2529–2608.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 2005.
- Däubler, Wolfgang / Bertzbach, Martin (Hg.): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar*, Baden-Baden 2007.
- Eichhorst, Werner: *Institutionelle Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Älterer in Deutschland: Reformen zur Verlängerung des Erwerbslebens*, in: Rust, Ursula / Lange, Joachim / Pfannkuche, Henning (Hg.), *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, Loccumer Protokolle 04/06, Loccum 2006, S. 55–85.
- Frerichs, Frerich: *Diskriminierung älterer Arbeitnehmer/innen in der Erwerbsarbeit*, in: Rust, Ursula / Lange, Joachim / Pfannkuche, Henning (Hg.), *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, Loccumer Protokolle 04/06, Loccum 2006, S. 31–43.
- Kämmerer, Jörn: *Deutsches Beamtenrecht und Verbot der Altersdiskriminierung: Zwischen Irrelevanz und Ignoranz*, *Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR)* 2008, S. 325–39.
- Nourney, Astrid: *Zu alt? Abgelehnt! Berichte aus Deutschland über das Älterwerden*, Bremen 1. Aufl. 2006.

- Preis, Ulrich: *Alternde Arbeitswelt – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Maßnahmen empfehlen sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer?*, in: *Verhandlungen des Siebenundsechzigsten Deutschen Juristentages in Erfurt 2008*, München 2008, Gutachten B.
- Rudolf, Beate / Mahlmann, Matthias (Hg.), *Gleichbehandlungsrecht – Handbuch*, Baden-Baden 2007.
- Ruppert, Stefan: *Die Segmentierung des menschlichen Lebenslaufs am Beispiel der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts*, in: Rust, Ursula / Lange, Joachim / Pfannkuche, Henning (Hg.), *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, Loccumer Protokolle 04/06, Loccum 2006, S. 17–29.
- Baßlperger, Maximilian: *Altersdiskriminierung durch Beamtenrecht – Rechtsprobleme und Lösungsansätze nach Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes*, *Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR)* 2008, S. 339–350.
- Ruppert, Stefan: *Die Segmentierung des menschlichen Lebenslaufs am Beispiel der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Altersgrenzen*, in: Rust, Ursula / Lange, Joachim / Pfannkuche, Henning (Hg.), *Altersdiskriminierung und Beschäftigung*, Loccumer Protokolle 04/06, Loccum 2006, S. 17–29.
- Schiek, Dagmar (Hg.): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Regensburg 2007.
- Simitis, Spiros: *Alter und gesellschaftliche Teilhabe – für ein anderes Alterskonzept*, *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (KritV)* 2004, S. 233–243.
- Wrase, Michael: *Verfassungsrechtliche Ansatzpunkte für einen Diskriminierungsschutz beim öffentlichen Angebot von Gütern und Dienstleistungen*, *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR)* 2005, S. 229–241.

## Altersdiskriminierung öffentlich machen

Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung in Köln

Im April dieses Jahres gab der frühere Bundespräsident Roman Herzog der Bildzeitung ein Interview. Er sagte: „Die Älteren werden immer mehr und alle Parteien nehmen überproportional Rücksicht auf sie. Das könnte am Ende in die Richtung gehen, dass die Älteren die Jüngeren ausplündern.“

Alle Parteien nehmen überproportionale Rücksicht auf die Alten?  
Diese Behauptung von Roman Herzog ist falsch.

Keine Partei, wirklich keine einzige hat in diesem Land jemals die Absicht geäußert, ein Gesetz gegen Diskriminierung, gegen Altersdiskriminierung zu verabschieden. Dass wir heute ein solches Gesetz haben, verdanken wir einem „Befehl“ von oben. Brüssel sandte im Jahr 2000 ein Gebot aus, dass alle Mitgliedsstaaten der EU ein Gesetz zum Schutz der Bürger vor Diskriminierung erlassen müssen. Erst *danach* reagierten die Parteien. Die Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes war also keine frei zu treffende Entscheidung des nationalen Gesetzgebers, sondern es gab eine Pflicht zur Umsetzung Europarechtlicher Richtlinien. Es hat bekanntlich sechs Jahre gedauert, bis die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU im Jahr 2006 in ein bundesdeutsches Gesetz gegossen wurden.

Es ist leichter, sich über Roman Herzog zu empören, als darüber zu sprechen, welche Diskriminierungen man selbst erlebt. Denn bei uns gilt das Geburtsdatum noch immer als das allerwichtigste Merkmal eines Menschen. Bist du 38 hast du noch Chancen auf dem Arbeits-

markt, bist du 48 wird es schwierig. Bei mir hat es Jahrzehnte gedauert, bis ich mir zwei Altersdiskriminierung eingestanden habe, die mir in jungen Jahren wiederfahren waren und die ich ohne jede Gegenwehr hingenommen habe. Bei der ersten Altersdiskriminierung, die ich erlebte, war ich 18, und stand, mit meinem Ehemann hochschwanger und mit Wehen, vor der Krankenhauspforte. Als die endlich aufgemacht wurde, guckte die Krankenschwester uns beide geringschätzig von oben bis unten an und sagte: „Oh Gott, wenn Kinder Kinder kriegen“.

Die andere Diskriminierung war nicht so schlimm, aber heute frage ich mich, warum ich sie klaglos und ohne Gegenwehr hingenommen habe. Immerhin war ich schon 36. Ich sollte von einem Öffentlich-Rechtlichen Sender als beste Nachwuchsautorin des Jahres ausgezeichnet werden. Die Redaktion hatte schon die Feier vorbereitet. Doch es kam Einspruch von der Hörfunkdirektion. Ich sei zu alt für diesen Preis.

Einmal galt ich als zu alt, das andere mal als zu jung. In beiden Fällen war ich aber nicht für mein Alter verantwortlich. Niemand ist für sein Alter verantwortlich. Ganz egal, wie alt er oder sie ist.

Wie können wir auf die Diskriminierung wegen des Lebensalters aufmerksam machen, hieß unsere Fragestellung, als einige Freunde 1999 das Büro gegen Altersdiskriminierung gegründet haben. Damals war das Älterwerden der Gesellschaft in anderen Staaten längst ein wichtiges Thema. Hierzulande interessierte sich kaum jemand dafür. Und schon gar nicht für das Thema Altersdiskriminierung. 1999 war das Wort „Altersdiskriminierung“ für viele Leute noch ein Zungenbrecher. Immer wieder bekamen wir, vor allem von der Politik, zu hören, dass es „sowas“ nicht gibt. Wir beschlossen deshalb, unsere Behauptung empirisch zu belegen. Zuerst haben wir den ersten bundesweiten Beschwerdetag zum Thema Altersdiskriminierung organisiert. Danach richteten wir die interaktive Webseite [www.Altersdiskriminierung.de](http://www.Altersdiskriminierung.de) ein. Diese

Webseite funktioniert wie eine Klagemauer. Leute schicken uns ihre Beispiele, und viele davon veröffentlichen wir. Mittlerweile ist *www.altersdiskriminierung.de* die umfangreichste deutschsprachige Seite zu diesem Thema. Im September 08 hatten wir 150 000 Zugriffe. Das zeigt: Altersdiskriminierung ist etwas, was viele Leute bewegt.

### Einige aktuelle Beispiele:

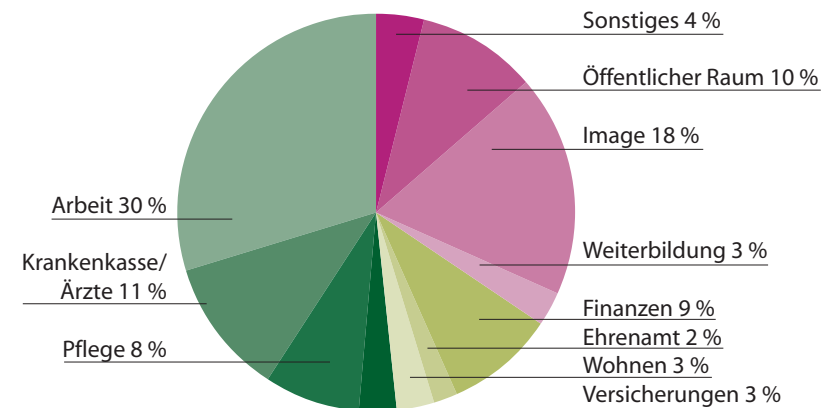
1. Nach 15jährigen Gerangel war in einem Kölner Vorort endlich eine Treppe gebaut worden, die eine Straßenbahnhaltestelle ohne Umweg mit einem Einkaufszentrum verbindet. Bei der Einweihung der Treppe beklagte sich der Seniorenvertreter darüber, dass die Treppe für alte Leute nur schwierig zu bewältigen sei. Darauf entgegnete der Bezirksbürgermeister: „Wer zum Einkaufen nicht die Treppe rauf- und runtergehen kann, der muss doch sicher schon zu Hause gepflegt werden.“
2. Bei der katholischen und bei der evangelischen Telefonseelsorge gilt für die ehrenamtliche Arbeit noch immer eine Altersgrenze von 65 Jahren.
3. Beim Mieten eines Autos ist eine Altersgrenze von 75 Jahren üblich.
4. Das Höchstalter für die Zulassung als öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger beträgt 60 Jahre. Der Widerruf der Zulassung erfolgt bei Vollendung des 68. Lebensjahres. Folge: Sachverständige verlassen das Land denn anderswo, in GB, den Emiraten oder in Australien wird ihnen der rote Teppich ausgerollt.
5. Richter in Sachsen haben neulich den Einsatz von Schöffen ab Jahrgang 1940 schriftlich als „problematisch“ bezeichnet. Die derzeitige Bundesregierung bläst ins gleiche Horn. Im Frühjahr 08 rechtfertigte sie die Altersgrenze von 70 Jahren für Schöffen als „sachlich begründete und gerechtfertigte Altersdifferenzierung“. Was anderswo AltersRassismus genannt wird, nennt die Bundesregierung *Altersdifferenzierung*. Der amerikanische Präsidentschaftskandidat McCain ist 72 Jahre alt. Er kann Präsident der USA werden, aber Schöffe in Deutschland, das geht nicht. Und einen Bankkredit bekäme er auch nicht. Dafür liegen die Altersgrenzen je nach Bank oder Sparkasse bei 60, 65, oder 72 Jahren, ganz egal wie gut die bankeninterne Bewertung ist.

Altersdiskriminierung ist in der Bundesrepublik Deutschland trotz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch immer eine alltägliche Erscheinung. Sie verhindert die gleichberechtigte Teilnahme der BürgerInnen **jeden** Alters am sozialen und kulturellen Leben.

Die selbstbestimmte und unsubventionierte Arbeit des Büros gegen Altersdiskriminierung bestand von Anfang an darin, über offene und versteckte, über individuelle und strukturelle Altersdiskriminierung zu informieren. Im Verlauf der letzten 10 Jahre haben wir eine erstaunliche Veränderung festgestellt.

Doch zuerst zu den Ergebnissen von 2001. Nach dem 1. bundesweiten Beschwerdetag am 21. 11. 2001 haben wir 1 598 Beschwerden ausgewertet, die wir telefonisch an diesem Tag erhalten haben. Die meisten Beschwerden kamen aus der Altersgruppe der 50- bis 60-jährigen und 2/3 aller Beschwerden kamen von Frauen.

### Ergebnisse Beschwerdetag 2001



Die meisten Beschwerden kamen aus dem Bereich „Arbeit“. Keine Arbeitsstelle, nicht befördert, keine Weiterbildung, Entlassung wegen des Alters.

An zweiter Stelle standen Beschwerden über das schlechte Ansehen älterer Menschen. Wir haben sie unter „Image“ zusammengefasst. Hier kamen übrigens 80 Prozent der Beschwerden von Frauen. Dazu gehör-

ten Klagen, dass ältere Frauen in den Medien und in der Werbung negativ dargestellt werden, dass sie in den Behörden herablassend behandelt werden. Einer Frau, die sich im Restaurant über das zähe Fleisch beschwerte, gab an, dass ihr von der Bedienung geraten wurde, sie solle sich einen guten Zahnarzt suchen.

An dritter Stelle standen Beschwerden über Krankenkassen und Ärzte. Der Arzt nimmt meine Beschwerden nicht ernst war die häufigste Beschwerde, gefolgt von Reha und Präventionsmaßnahmen, die wegen des Alters verweigert, oder Operationen, die wegen des Alters nicht, oder zeitlich verzögert durchgeführt werden.

An vierter Stelle standen Beschwerden über den Öffentlichen Raum. Eine Anruferin gab zu Protokoll: Man kümmert sich nur um die Autofahrer, alle anderen sind uninteressant. Die Grünphasen der Ampelschaltungen für Fußgänger sind zu kurz. Fahrpläne sind zu klein gedruckt, die Straßenbeleuchtung ist schlecht, es fehlen Bänke in der Innenstadt und in den Parks, Aufzüge und Rolltreppen funktionieren oft nicht. Eine Frau erzählte folgende Begebenheit: Sie sei auf eine Gehilfe angewiesen, könne diese aber nicht allein in den Bus hieven. Der Busfahrer können ihr nicht helfen, weil er seinen Fahrplan einhalten müsse. Sie habe deshalb beim Verkehrsbetrieb angerufen um zu fragen, was sie tun solle. Die Antwort: In ihrem Alter solle sie Taxi fahren.

Das war 2001.

Fast sieben Jahre später und zwei Jahre nachdem das Gleichstellungsgesetz verabschiedet wurde, hat sich einiges verändert. Am bemerkenswertesten ist, dass sich die Leute, die sich bei uns melden, verändert haben. Sie klagen und jammern nicht mehr so viel, sondern sie sind eher ungehalten. Und wenn man ihnen sagt, dass ihre Beschwerde über Altersdiskriminierung nicht durch das Gesetz abgedeckt ist, dann maulen sie nicht, sondern sie sind wütend. Sie schieben sich nicht selbst

den schwarzen Peter zu. Als ob durch den zunehmenden ökonomischen Druck das Selbstmitleid weniger wird, und der deutsche Hang zur Selbstdiskriminierung durch Empörung ersetzt wird.

Auch bei den Beschwerden hat sich einiges geändert. Aber an erster Stelle stehen immer noch Beschwerden über Altersdiskriminierung im Arbeitsleben. Stellenanzeigen, in denen bis 30- oder maximal 40-jährige gesucht werden, Weiterbildungen oder Umschulungen, die nicht genehmigt werden, weil Mann oder Frau das falsche Alter hat, und immer wieder Beschwerden über die Bundesanstalt für Arbeit, die auf ihrer Webseite Stellen mit Altersangaben veröffentlicht und bei einem Stellengesuch in der Onlinemaske das Geburtsdatum wissen will.

### Ausgesuchte Beschwerdebereiche im Vergleich

	2008 <sup>1</sup>	2001
Arbeit	31,5 %	30 %
Finanzen	21,6 %	9 %
Krankenkasse/Ärzte	12,2 %	11 %
Image	9,0 %	18 %
Rente	7,2 %	–
Pflege	6,9 %	8 %
Ehrenamt	5,4 %	2 %
Sonstiges	4,4 %	4 %
Versicherungen	1,8 %	3 %

An zweiter Stelle stehen in diesem Jahr Beschwerden über den Bereich Finanzen. Bei der Metro kann man nichts leasen, wenn man über 65 ist, bei der Hypotheken und Kreditvergabe spielt das Alter eine entscheidende Rolle. Die meisten Beschwerden im Bereich Finanzen kommen zum Thema Direktversicherungen und Betriebsrenten. Die Anwendung des vollen Beitragssatzes zur gesetzlichen Krankenversicherung,

<sup>1</sup> Die Zahlenangaben für 2008 beziehen sich auf die Monate Januar–September.

verstößt **nicht** gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3. So hat es das Bundessozialgericht 2006 entschieden. Die Leute sind empört, dass der Bestandsschutz, auf den sie sich verlassen haben, nichts mehr wert ist.

An dritter Stelle stehen Beschwerden über das Gesundheitssystem. Trotz Zuzahlungen bei Medikamenten und Physio- und Psychotherapien, beim Krankentransport und Klinikaufenthalten, bei Rehamaßnahmen und Hilfsmitteln, trotz Praxisgebühr, trotz Beitragerhöhung und 0,0 Prozent Beitrag für Zahnersatz, der trotzdem nicht mehr komplett übernommen wird, beklagen die Leute nach wie vor die Verweigerung von Präventions- und Rehamaßnahmen, und sie begreifen das als Altersdiskriminierung, als ungerechte, ungleiche Behandlung wegen ihres Lebensalters. Eine 80-jährige Frau erzählte neulich am Telefon: „Die Krankenkasse hat meinen Antrag auf Reha abgelehnt. Damit verbindet sie wohl die Hoffnung, dass ich als alte Frau nicht mehr genug Energie habe, um mich dagegen zu wehren und Einspruch einzulegen“.

Deutlich reduziert haben sich die Klagen über das schlechte Image älterer Menschen. Das hat sicher auch mit den veränderten Werbestrategien großer Unternehmen zu tun, die ältere Konsumenten inzwischen als Markt entdeckt haben und entsprechend hofieren.

Neu hinzugekommen sind Beschwerden zum Thema Rente. 2001 gab es davon so wenige, dass wir sie nicht extra ausgewiesen haben. Das ist heute anders. Die Streichung des Sterbegelds, die rückwirkende Kürzung von Rentenanrechnungszeiten, die Versteuerung von Renten, die Auszahlung von Neurenten erst am Ende des Monats, Rentner und Rentnerinnen sehen sich als die Melkkuh der Nation und erleben das als Altersdiskriminierung. Dazu gehört auch die Tatsache, dass der Versorgungsausgleich auch dann noch gezahlt werden muss, wenn der geschiedene Ehepartner verstorben ist.

An sechster Stelle stehen Beschwerden über die Pflege. Wenn der medizinische Dienst zur Beurteilung der Pflegebedürftigkeit kommt, ist es oft so, dass er die Pflegebedürftigkeit nur nach einem gut begründeten Widerspruch anerkennt oder eine Höhergruppierung vornimmt. Das ist problematisch, weil es diejenigen begünstigt, die noch genug Energie für einen Widerspruch haben, oder aber Angehörige oder Freunde, die sich für sie einsetzen. Die jüngste Veröffentlichung der Heimaufsichten hat die miserable Qualität der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik zum wiederholten Male belegt. Eine ausgebildete Kraft, die für 20 Schwerstpflegebedürftige verantwortlich ist, gilt als „üblich“. Unternährung und mangelnde Flüssigkeitszufuhr sind nicht selten. Auch der Fachkräftemangel und der immer häufigere Einsatz von Ein-Euro-Kräften und Ehrenamtlichen wird als Altersdiskriminierung erlebt.

Schwer auszuhalten sind in diesem Zusammenhang Beschwerden über Betreuungen. Eine alte, alleinstehende Dame wurde mit einem Schlaganfall eingeliefert. Die Sozialarbeiterin des Krankenhauses erklärte ihr, dass sie nicht mehr alleine in ihrer Wohnung leben könne und ermunterte sie, einer amtlichen Betreuung zuzustimmen. Die Frau tat, was man ihr geraten hatte. Als sie sich aber wider Erwarten sehr schnell von ihrem Schlaganfall erholt hatte, und in ihre Wohnung zurückwollte, war das nicht möglich. Der Betreuer hatte innerhalb von acht Wochen ihre Wohnung aufgelöst. Die Frau besaß nichts mehr. Kein einziges Foto, kein Kleidungsstück, kein Buch, keinen Teller, kein Plumeau. Alles war weg. Alles war entsorgt.

„Die überproportionale Berücksichtigung der Interessen der Älteren“, beklagte Roman Herzog im Bild-Zeitungs-Interview. Aber wenn das so wäre, warum gibt es dann einzig und allein nur in Berlin ein Seniorenmitwirkungsgesetz? Warum gibt es nicht längst in allen Kommunen verbindliche Altenpläne? Warum gibt es bis heute keine Mindestanforderungen für die Betreiber ambulanter Dienste?

„Alle Parteien nehmen überproportional Rücksicht auf die Älteren“. Wie kommt Herzog bloß darauf? Dem widerspricht z. B. deutlich, dass vom Bundesfamilienministerium erst am 18. März 2008 ein Forschungsauftrag ausgeschrieben wurde, damit alle Altersgrenzen, die es in Gesetzen, Verwaltungsvorschriften oder Satzungen gibt, recherchiert werden.

„Alle Parteien nehmen überproportional Rücksicht auf die Älteren?“ Unsere Erfahrung ist eine Andere. Es sind die Alten, die sich langsam ihrer Stärken bewusst werden, ihrer Lebenserfahrung, ihrer Wünsche, ihres Wissens. Im Gegensatz zu Roman Herzog habe ich keine Angst davor, dass die Älteren die Jüngeren ausplündern könnten.

Stattdessen könnten die Älteren der Politik mal zeigen, was eine Harke ist! Eine gute Gelegenheit dazu bietet der neue Vorstoß der Europäischen Union zur Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung. Der EU-Kommissar für Soziales, Herr Spidla, hat in diesem Sommer einen entsprechenden Vorschlag gemacht. Spidla möchte den Diskriminierungsschutz bei den Dienstleistungen erheblich verbessern. Der Schutz vor Altersdiskriminierung soll dann auch für Zugang zu Waren und Dienstleistungen gelten. Ein guter Vorschlag. Der Bundesrat hat dazu im September eine 15-seitige Stellungnahme verabschiedet. Fazit – Sie werden es ahnen:

Der Bundesrat lehnt einen besseren Schutz vor Diskriminierung kategorisch ab.

## Wege aus der Altersdiskriminierung – Ansätze und Konzepte zur Gleichbehandlung älterer Menschen

Podiumsdiskussion mit:

*Dr. Petra Leuschner, Staatssekretärin für Integration und Soziales*

*Dieter Lang, Verbraucherzentrale Bundesverband*

*Helga Walter, BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesseniorenverbände*

*Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung*

*Moderation: Dr. Heidemarie Arnhold*

**Frau Dr. Leuschner**, Staatssekretärin für Integration und Soziales, hebt hervor, dass die heutige Veranstaltung dazu beitrage, die beiden wichtigen Politikfelder der Antidiskriminierungs- und der Seniorenpolitik miteinander zu verbinden. Das Landesseniorenmitwirkungsgesetz sei bundesweit einmalig, ebenso einmalig sei es, dass Berlin eine Landes-Antidiskriminierungsstelle eingerichtet hat. Insbesondere gelte es, die rechtlichen Möglichkeiten nach dem AGG zu nutzen, um sich gegen Diskriminierung aufgrund des Lebensalters zu wehren.

**Frau Walter**, BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesseniorenverbände, lobt das Landesseniorenmitwirkungsgesetz und bedauert, dass die Idee eines Bundesseniorenmitwirkungsgesetzes am Föderalismusprinzip scheitere. So hätten Senioren in den verschiedenen Bundesländern unterschiedliche Rechte. Am Berliner Gesetz kritisiere sie, dass die Seniorenvertretungen als „Mittler“ bezeichnet werden. Sie seien aber vielmehr Interessenvertreter/innen. Leider sei das Gesetz in der Praxis in den Bezirken noch wenig bekannt und die SeniorInnen noch nicht ausreichend über ihre Rechte informiert. Sie hoffe auf eine höhe-

re Wahlbeteiligung, wenn die nächsten Wahlen zur Seniorenvertretung mit den Kommunalwahlen verbunden werden.

**Herr Lang**, spricht für den Bundesverband der Verbraucherzentralen (vzbv), Referat Senioren und Pflege. Außer den 16 Landesverbraucherzentralen sind 26 verbraucherorientierte Verbände Mitglied des vzbv, auch Anbieter sozialer Dienstleistungen wie Caritas, Diakonie und AWO. Im Verband gäbe es bisher keinen umfassenden Plan zum Vorgehen gegen Altersdiskriminierung. Als relevantes Handlungsfeld benennt er die Scoring-Verfahren, die bei der Bewertung der Kreditwürdigkeit oder beim Abschluss von Versicherungsverträgen angewandt werden. Hierbei werde ein hohes Lebensalter als Risiko bzw. Negativfaktor gewertet, sodass Senioren häufig keine oder teurere Kredite bekommen und bestimmte Versicherungen nicht abschließen können. Der Bundesverband fordere transparentere Scoringverfahren für die Kunden. Leider könne in diesen Fällen jedoch nicht nach dem AGG vorgegangen werden, da es sich nicht um Massengeschäfte handele. Wenn es um Diskriminierungen wegen des Alters – oder aus anderen Gründen – geht, habe der Verband aber das Recht, Unterlassungsansprüche geltend zu machen. Im Wege der Verbandsklage könne ein Unternehmen verpflichtet werden, ein diskriminierendes Verhalten nicht zu wiederholen.

Die Verbraucherzentralen haben die Kompetenz, Rechtsberatung und Rechtsbesorgung durchzuführen. Hier könnte und sollte auch das Thema „Diskriminierung“ und AGG-Beratung mehr Platz bekommen. Aktuell stehe das Thema „Pflegestützpunkte“ im Vordergrund. Die Verbraucherzentralen bezweifeln, ob ein unabhängiger rechtlicher Beistand gewährleistet werden könne, wenn die Versorgungseinrichtungen (z. B. Krankenkassen) selbst Träger der Stützpunkte sind.

**Frau Schweitzer** hält es für erforderlich, dass die Bürgerinnen und Bürger besser über die existierenden Antidiskriminierungs-Gesetze und die

Rechte, die ihnen diese geben, informiert werden. Die Menschen müssen wissen, wohin sie sich im Fall einer Diskriminierung wenden können und dass und wo es Antidiskriminierungsstellen gibt. Selbstdiskriminierung sei ein Ausdruck mangelnden Selbstbewusstseins. Sie habe in den letzten Jahren jedoch eine Veränderung beobachtet: Wo die Leute zu Beginn dieses Jahrtausends gejammert, sich selbst bemitleideten oder sich die Schuld zugewiesen haben, sind sie heute eher empört über eine Diskriminierung und sagen, dass ihnen ein Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit zusteht.

**Frau Walter** schildert Aktionen, die die BAGSO gemeinsam mit den Verbraucherschutzverbänden durchführe: z. B. Befragungen und Bewertungen über das Internet, um die Seniorenfreundlichkeit von Apotheken zu testen. Die BAGSO sprich Empfehlungen aus, wenn Produkte oder Dienstleistungen als „altersgerecht“ eingestuft werden können. „Altersverträglichkeit“ ist ein festes Kriterium für Verbraucherempfehlungen. Die BAGSO böte auch Moderation und Schulungen für Versicherungen und andere Institutionen an, wie Zugänge und Leistungen seniorenfreundlich gestaltet werden können. *Herr Lang* flechtet hier ein, dass es sehr sinnvoll sein kann, die Stiftung Warentest über nicht seniorenrechter Geräte und Dienstleistungen zu informieren.

**Frau Walter** hebt weiter hervor, dass in Zusammenarbeit mit der Patientenbeauftragten zudem an diskriminierungsfreien Standards in Gesundheitsversorgung und Pflege gearbeitet werden müsse. In der Frage der Pflegestützpunkte seien die Koordinierungsstellen Rund um's Alter ein geeigneter Ausgangspunkt, um eine gute und wohnortnahe Daseinsvorsorge für ältere Menschen zu gewährleisten. Frau Walter wünscht sich generell ein stärkeres Gewicht der Seniorenvertretungen in den Bezirken und empfiehlt, die Berliner Seniorenleitlinien regelmäßig zu überarbeiten.

**Frau Dr. Leuschner** weist auf die subtile Diskriminierung hin, die darin liegt, dass den Alten gesagt wird: „macht Platz für die Jungen!“. Wichtig sei es, Brücken zwischen den Generationen zu bauen. Sie begrüße in diesem Zusammenhang besonders die Modelle des Mehrgenerationen-Wohnens und der Senior-Partner für Schulen. Die einzurichtenden Pflegestützpunkte werden durch die Sozialversicherungsträger finanziert. Eine unabhängige Beratung soll jedoch in Berlin z. B. durch eine Verbindung mit den Koordinierungsstellen, die im Rahmen des Liga-Vertrages gefördert werden, gewährleistet werden. Bei der Überarbeitung des Heimgesetzes zu einem Wohnteilhabegesetz gelte es, die Mitwirkung der Beiräte – als Vertreter/innen der Bewohner und Angehörigen – zu stärken und zu institutionalisieren.

**Frau Dr. Leuschner** wünscht sich abschließend, dass die nächste derartige Veranstaltung in der O-2-Arena stattfindet und alle Medien da sind!

Impressum:

Herausgeberin:  
Senatsverwaltung für Integration,  
Arbeit und Soziales  
Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung  
Oranienstr. 106, 10969 Berlin  
[www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

Redaktion: Marlene Kölling

V.i.S.d.P.:  
Anja Wollny  
Pressestelle der Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und Soziales

Gestaltung: kursiv, Katrin Schek  
Umschlagfoto: Barbara Dietl  
Druck: Oktoberdruck

Diese Broschüre ist Teil der  
Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin.  
Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und  
darf nicht zur Werbung für politische  
Parteien verwendet werden.

Auflage: 3000

Januar 2009

