



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Zu jung? Zu alt?

## Altersdiskriminierung als Herausforderung

Dokumentation des Fachkongresses am 18. September 2012 –  
Umweltforum Auferstehungskirche Berlin

## Inhalt

I.	Begrüßung	
	Bernhard Franke, <i>Antidiskriminierungsstelle des Bundes</i> .....	3
II.	Einführungsvortrag	
	Prof. Dr. Gerhard Igl, <i>Universität Kiel</i> .....	5
III.	Workshop A: Diskriminierung in Arbeitsleben und Zivilgesellschaft	
	Moderation: Loring Sittler, <i>Generali Zukunftsfonds</i> .....	8
IV.	Workshop B: Diskriminierungsfreier Zugang zu Gesundheit, Pflege, Sozialwesen	
	Moderation: Maria Loheide, <i>Sozialpolitischer Vorstand Diakonie</i> .....	11
V.	Workshop C: Finanzen, Versicherungen, Wohnen	
	Moderation: Dr. Günter Hörmann, <i>Verbraucherzentrale Hamburg</i> .....	14
VI.	Workshop D: Lebensalter und mehrdimensionale Diskriminierung	
	Moderation: Meltem Baskaya, <i>Kom-zen</i> .....	17
VII.	Abschlussvortrag	
	Dr. Bernd Schulte, <i>ehem. Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht</i> .....	24
VIII.	Podiumsdiskussion: „Altersgrenzen und Lebensalter in Deutschland – Herausforderung und Chancen	
	Moderation: Nina Amin Abayazid .....	28
IX.	Ausblick: Was nimmt die Kommission mit?	
	Prof: Dr. Gerd Naegele, <i>Universität Dortmund</i> .....	31
	Programm .....	34
	Informationen über die Referierenden des Fachkongresses.....	36

**Anmerkung:** Die Vorträge und Referate sind hier gekürzt auf Grundlage des gesprochenen Wortes und eingereichter Manuskripte dargestellt

## I. Begrüßung

Bernhard Franke, *Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

Ich freue mich sehr, Sie alle auf unserem Fachkongress begrüßen zu dürfen. Als Leiter des Referates für Grundsatzangelegenheiten und Beratung möchte ich gerne einige einleitende Worte an Sie richten.

Ich freue mich darüber, dass so viele ausgewiesene Expertinnen und Experten zum Thema Altersdiskriminierung unserer Einladung gefolgt sind. Das Verbot der Altersdiskriminierung ist ein relativ neues Diskriminierungsverbot.

Eingeführt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in 2006 beruht es auf der Umsetzung europäischen Rechts, der Rahmenrichtlinie 2007/78/EG. Anders als ein entsprechendes Verbot im US-amerikanischen Recht, das erst ab dem 40. Lebensjahr gilt, umfasst das Verbot der Altersdiskriminierung im AGG und im europäischen Recht jedes Lebensalter.



**Bernhard Franke, Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Altersdiskriminierung wirft eine Fülle von Fragen auf und wir erhoffen uns von dieser Fachtagung Antworten. Schließlich existieren in uns allen traditionelle Altersbilder, die stereotyp dazu führen, dass wir jemanden für etwas „zu alt“ oder „zu jung“ halten. Unterschiedliche Behandlungen werden aufgrund solcher stereotypen Sichtweisen schnell als normal empfunden. Auch viele Gesetze und Tarifverträge generalisieren die fraglichen Altersgrenzen, ohne zum Beispiel eine Überprüfung der individuellen Leistungsfähigkeit vorzusehen.

Auch wenn Altersdiskriminierung in Deutschland noch nicht lange verboten ist, beschäftigt sie uns in der Beratungsarbeit unserer Stelle erheblich: Jeder fünfte Beratungsfall bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit 2006 betrifft das Alter; über 1.500 Beratungsanfragen zu dem Thema haben uns bereits erreicht.

Durch Altersdiskriminierung ergeben sich gewaltige Kosten für die Gesellschaft, etwa durch die mangelnde Nutzung der Potenziale einiger Altersgruppen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei sind sich Wissenschaftler und Praktiker seit Jahren einig, dass altersgemischte Teams die Produktivität massiv steigern können.

Erfreulich ist, dass in den vergangenen Jahren die Zahl der Erwerbstätigen bei den 55- bis 64-Jährigen gestiegen ist; die Quote liegt derzeit bei 56 Prozent. Das reicht aber noch lange nicht aus. So liegt die Quote der Frauen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Alter bei nur 45 Prozent.

Aber es gibt auch positive Anzeichen, dass das Verbot der Altersdiskriminierung Wirksamkeit entfaltet: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Selbstorganisation verschiedener Altersgruppen und der wachsenden medialen Aufmerksamkeit machen sich immer mehr Menschen mit dem Thema der Altersdiskriminierung vertraut und treten für ihr Recht auf Gleichbehandlung ein. Auch vor den Gerichten spielt das Verbot der Altersdiskriminierung zunehmend eine Rolle.

Als Antidiskriminierungsstelle des Bundes möchten wir den Aufklärungsprozess mit vorantreiben und haben deshalb 2012 zum Themenjahr gegen Altersdiskriminierung unter dem Motto „Im besten Alter.

Immer.“ erklärt. Um auch Verbesserungsvorschläge zu machen und die Vielzahl fragwürdiger Altersgrenzen auf den Prüfstand zu stellen, hat die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, Frau Christine Lüders, Anfang 2012 eine Expertenkommission einberufen: Diese soll bis zum Ende des Jahres möglichst konkrete Handlungsempfehlungen gegen Altersdiskriminierung erarbeiten und vorlegen. Mit der heutigen Veranstaltung möchten wir nicht nur den wissenschaftlichen Dialog zum Thema fördern, sondern auch Vertreter und Vertreterinnen aus der Praxis in die Diskussion einbeziehen. Wir freuen uns sehr, dass wir so viele renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Expertinnen und Experten als Vortragende gewinnen konnten. Das hier gebündelte Fachwissen werden wir auch der Kommission zur Verfügung stellen, damit es in die Handlungsempfehlungen mit einfließen kann. Hier erhoffen wir uns von der Fachtagung wichtige Impulse für die Arbeit der Kommission.

## II. Einführungsvortrag

Prof. Dr. Gerhard Igl, *Universität Kiel*

Das Alter wird in der deutsche Verfassung nicht explizit als Anknüpfungspunkt für eine mögliche Diskriminierung und ein Diskriminierungsverbot genannt. Unsere Verfassung ist insofern altersblind.

Diskriminierung bedeutet das Anknüpfen an einem bestimmten Merkmal einer Person mit der Folge eines für die Person benachteiligend wirkenden, manchmal auch beeinträchtigenden oder ausschließenden Handelns. Diskriminierung hat also zwei Seiten: das Diskriminierungsmerkmal und die Diskriminierungsfolge. Das rechtliche Problem, das sich dahinter verbirgt, heißt zunächst, dass ein benachteiligendes Verhalten nicht mit einem bestimmten Merkmal einer Person oder einem Merkmal, das ihr zugeschrieben wird, verknüpft werden darf.



Prof. Dr. Gerhard Igl, *Universität Kiel*

Es geht dabei nicht um das Altern an sich, sondern darum, dass dem älter werdenden Menschen bestimmte Entwicklungs- und Zustandsphasen zugeschrieben werden: Neugeborenes – Kleinkind – Kind – Jugendlicher – Erwachsener. Diese Phasen stehen für bestimmte Reifeprozesse. Rechtlich bildet sich das zum Beispiel in der Geschäftsfähigkeit, der Strafmündigkeit, der strafrechtlichen Behandlung und dem Zugang zu politischen Teilhaberechten ab. All dies ist mit bestimmten Mindestlebensaltersgrenzen versehen.

Angenommen wird dabei die Entwicklung bestimmter Befähigungen. Altersgrenzen stehen deshalb auch im Zusammenhang mit dem Schutz der Personen selbst oder dem Schutz von Rechtsgütern. Anknüpfungspunkt ist eine Eigenschaft einer Person, die generalisiert wird durch den Verweis auf ein bestimmtes Lebensalter. Es ist also nicht das Lebensalter an sich, sondern die dahinterstehende Vermutung des Vorhandenseins einer bestimmten Eigenschaft einer Person: eine Typisierung.

Die Mindestaltersgrenzen sind nicht besonders problematisch. Die das Recht und die Gesellschaft mehr bewegende Frage ist der Umgang mit Höchstaltersgrenzen. Diese Art der Altersgrenzen steht zum einen für die Entfähigung, zum Teil auch wie-

der verbunden mit dem Schutz der betroffenen Personen selbst oder dem Schutz von Rechtsgütern. Hier wird wieder generalisierend an einer Altersgrenze angeknüpft, die typisierend für eine bestimmte Eigenschaft einer Person steht. Das ist oft, aber nicht ausschließlich, die typisierende Vermutung der Abnahme der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit eines älteren Menschen.

Diese Höchstaltersgrenzen beruhen auf der Annahme, dass ab einem bestimmten Lebensalter der Gesundheitszustand beziehungsweise die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind. Die Höchstaltersgrenze bedeutet einen Ausschluss der älteren Menschen von bestimmten Tätigkeiten. Gerechtfertigt wird dieser Ausschluss durch die mögliche Verletzung bestimmter Schutzgüter, fremder Rechtsgüter oder Gemeinwohlinteressen. Man könnte sagen, dass der ältere Mensch vom Gesetzgeber wie von einigen Marktteilnehmern in bestimmten Bereichen als Schutzgutgefährder angesehen wird.

Problematisch ist dabei schon die Grundannahme einer sinkenden Leistungsfähigkeit. Wenn diese Annahme nicht mehr in dem Umfang zu halten ist, in dem sie noch immer zugrunde gelegt wird, stimmt schon das typisierende Bild der abstrakten Gefährdungssituation nicht mehr. Unabhängig davon ist auch die Generalisierung durch Einziehen von allgemein gültigen Höchstalters-

grenzen problematisch. Hier könnte mehr auf das Individualisierungsprinzip abgestellt werden. Fehlerhafte Typisierung und überflüssige Generalisierung stellen aber einen unverhältnismäßigen Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit dar. Ungleiches wird hier gleich behandelt.

Das höhere Lebensalter spielt bei zweierlei eine Rolle: bei der Altersgrenze für den Rentenbezug und bei der Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Die Altersgrenze für den Rentenbezug hat, abgesehen vom öffentlichen Dienst, nichts mit der Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu tun. Die Verknüpfung wird über den Arbeits- beziehungsweise den Tarifvertrag hergestellt.

Manche Personen sehen den Eintritt in den Ruhestand nicht nur prinzipiell als soziale Errungenschaft und Vorteil an, sondern würden – aus welchen Gründen auch immer – gerne noch für längere Zeit in ihrer bisherigen Tätigkeit verbleiben. Dies ist ihnen bei der gegenwärtigen Praxis verwehrt. Es ist nicht nur aus den bekannten demografischen Gründen, sondern auch aus Gründen individueller Entfaltungsmöglichkeit an der Zeit, hier an Flexibilisierungen zu denken.

Die Lösung wäre, der rechtlich möglichen Flexibilisierung des Austritts aus dem Arbeitsleben auch eine Möglichkeit der Flexibilisierung des Verbleibs im Arbeitsmarkt zu ver-

schaffen. Das Rentenversicherungsrecht steht dem nicht entgegen. Die Regelung müsste in der Gestaltung der Arbeits- und Tarifverträge stattfinden. Dies setzt ein gemeinsames Vorgehen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite voraus.

Die allgemeine Crux der Höchstaltersgrenzen bei beruflichen Tätigkeiten ist nicht, dass im höheren Alter die tatsächlich mehr oder weniger geminderte Leistungsfähigkeit einer Person eine Rolle für den Zugang zu oder den Verbleib in Tätigkeiten spielt, sondern dass das Abstellen auf die Leistungsfähigkeit in generalisierender und typisierender Weise bezogen auf ein starres Lebensdatum stattfindet. Dies kann schadlos geändert werden, indem die starre Vermutungsregel aufgelöst oder zumindest gelockert wird.

Grundsätzlich sollte der Individualisierungsgrundsatz größere Bedeutung bekommen als der Generalisierungsgrundsatz: Erst, wenn die individuelle Leistungsfähigkeit bezogen auf die berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit beeinträchtigt ist, kann, auch in Ansehung der zu schützenden Rechtsgüter oder der bisherigen beruflichen Belastung, die Vermutung der uneingeschränkten Leistungsfähigkeit widerlegt werden.

In Betracht zu ziehen sind auch Flexibilisierungen dergestalt, wie man sie seit jüngerer Zeit im Beamtenrecht einiger Länder vorfindet. Hier

werden teilweise zeitliche Flexibilisierungskorridore eingerichtet, die in der Möglichkeit einer Verlängerung durch Hinausschieben des Ruhestands um einige Jahre bestehen.

Eine allgemeine Umstellung auf den Individualisierungsgrundsatz ist bisher gesellschaftlich und politisch jedoch nicht bezweckt. Dies ist angesichts der insbesondere durch EU-Politik in vielen Bereichen angeregten Antidiskriminierungspolitiken erstaunlich. Wegen der demografischen Entwicklung und wegen der Verbesserung des Gesundheitszustands der älteren Bevölkerung erscheint jedoch eine schrittweise Umstellung auf den Individualisierungsgrundsatz angebracht. Auch unter rechtlichen Gesichtspunkten wird man dies fordern können. Einen rechtlichen Grundsatz, dass ältere Menschen aufgrund einer verallgemeinernd angenommenen Reduzierung ihrer Leistungsfähigkeit von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden müssen, gibt es nicht.

### III. Workshop A: Diskriminierung in Arbeitsleben und Zivilgesellschaft

Moderation: Loring Sittler, *Generali Zukunftsfonds*



Prof. Dr. Harald Künemund, Universität Vechta (hinten) und Nils Pagels, Zoom e.V.

Das Alter, sagt **Professor Künemund** in seinem Impulsreferat, ist ein gesellschaftliches Konstrukt. Es gibt ein kalendarisches Alter, ein soziales Alter, ein psychologisches Alter und ein biologisches Alter. Allein an den unterschiedlichen Formen der Zeitmessung, an den verschiedenen Kalendern der Ägypter, Griechen, Römer oder auch des gregorianischen Kalenders, kann man erkennen, dass diese Festlegungen keiner natürlichen Notwendigkeit folgen, sondern gesellschaftliche Verabredungen sind.

Während das soziale Alter eine gesellschaftliche Zuschreibung darstellt, auf welche sich auch gesetzli-

che Altersgrenzen beziehen, ist das psychische und biologische Alter individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt und von Medizinern kaum messbar. Starre Altersgrenzen, die sich nach dem kalendarischen oder sozialen Alter richten, sind daher selten sachgerecht. Beispielsweise ist es nicht gerechtfertigt, dass manche Operationen ab einem bestimmten Alter von Krankenkassen nicht mehr übernommen werden, da die individuelle Lebenserwartung stark variiert. Gleichzeitig haben sozial festgelegte Altersgrenzen aber auch Vorteile: Sie stellen einen berechenbaren Faktor dar und schaffen Planbarkeit, für den Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber. Zudem wirken sie als Schutz.

Altersgrenzen sollten deshalb Ausdruck einer gesellschaftlichen Übereinkunft sein, die die Frage, wie wir in Zukunft leben wollen, in den Mittelpunkt rückt. Einige osteuropäische Länder haben angesichts der kontinuierlich ansteigenden Lebenserwartung bereits heute Gesetze, die das Renteneintrittsalter automatisch steigen lassen, etwa jährlich um drei Monate. Oder, das Renteneintrittsalter wird direkt an die demografische Entwicklung gekoppelt, steigt also mit dieser, könnte jedoch auch wieder fallen.



Traditionell teilt sich das Erwerbsleben in drei Phasen: Bildung in der Jugend, Arbeit im Erwachsenenalter und Freizeit im Alter. Es ist aber ein Modell denkbar, dass eine funktionale Binnendifferenzierung der institutionalisierten Altersschichtung liefert. Das beinhaltet, dass es in allen Lebensphasen zu einer Mischung aus Bildung, Arbeit und Freizeit kommt, etwa durch Weiterbildungsmaßnahmen während des Erwerbslebens, oder berufliche Auszeiten. Ein solches Modell erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da Auszeiten nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel darstellen würden. Zudem könnte so das Ziel eines lebenslangen Lernens, gerade auch im Alter, erreicht werden.

**Nils Pagels** setzt sich in seinem Impulsreferat mit konkreten Formen von Diskriminierung auseinander und thematisiert die allgemeinen Arbeitsbilder und Möglichkeiten zum Abbau von Diskriminierungen. Bei den Formen der Diskriminierung unterscheidet man drei Ebenen: den Zugang zum Beruf, das Beschäftigungsverhältnis sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Beim Zugang zum Beruf werden den Bewerberinnen und Bewerbern je nach Alter manche Aufgaben nicht zuge-  
traut. Zwar werden diskriminierende Ausschreibungen oder Ablehnungen mit Verweis auf das Alter immer seltener, eine latente Form der Ablehnung ist durchaus weiterhin vorhanden.

Auch Arbeitsmarktstrukturen können zu Diskriminierungen führen, von denen Menschen, die weitere Diskriminierungsdimensionen wie einen Migrationshintergrund oder einen geringen Bildungsstand aufweisen, verstärkt betroffen sind. Dies ist bei jungen Menschen vor allem im Bereich der Ausbildung problematisch.

Während des Beschäftigungsverhältnisses können sich Aufstieg und Weiterbildung mit zunehmendem Alter schwieriger gestalten. Gründe hierfür sind Stereotype und die Befürchtung von Unternehmen, dass eine Weiterbildung keinen „return of investment“ bringt. Es gibt aber auch Hinweise, dass bei älteren Beschäftigten der Wille zur Fortbildung fehlt.

Im Bereich der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen ist das Herausdrängen aus dem Arbeitsleben zu beklagen. Mehrere Umfragen ergeben das Bild, dass sowohl Junge als auch Ältere hiervon betroffen sind. So konnte festgestellt werden, dass in der Krise 2009 die Arbeitslosigkeit von Jüngeren und Älteren (55+) überproportional gestiegen ist.

Die Unternehmenskultur und die Altersbilder in der Gesellschaft spielen dabei eine zentrale Rolle. So werden vier Formen von „Ageism“, von Altersdiskriminierung, unterschieden:

1. der traditionalistische oder Altersrollen-Ageism, der auf konservativen Einstellungen fußt;
2. der ökonomistische oder Kosten-Ageism, der die Einstellung von bestimmten Altersgruppen als zu teuer bewertet;
3. der naturalistische oder Anforderungs-Ageism, der die Defizite bestimmter Altersgruppen betont;  
sowie
4. der Mode- und Jugendtrend-Ageism, der zu einer Abwertung Älterer führt.

Da Altersdiskriminierung oft unbewusst stattfindet und zu Entscheidungen führt, die nicht sachgerecht sind, entsteht ein Schaden für Unternehmen. Auch im Hinblick auf den demografischen Wandel besteht die Notwendigkeit eines Abbaus des Ageisms. Als Handlungsempfehlungen bieten sich die Einführung von lebenslagengerechten Arbeitsbedingungen, Transparenz bei Personalentscheidungen und Altersgrenzen sowie die Einführung eines neuen Arbeitsbildes an

Die Debatte im Anschluss an die beiden Vorträge kreist um das von Nils Pagels angesprochene Thema des Arbeitsbildes. Es wird ein neuer Begriff von Arbeit gefordert, der die unterschiedlichen Formen von Arbeit – Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Ehrenamt – einschließt. Zudem wird festgestellt, dass es beim Thema Diversity noch immer große Unterschiede zwischen den Unternehmen

gibt und damit auch eine unterschiedliche Sensibilität für die Altersdiskriminierung.



**Loring Sittler, Generali Zukunftsfonds und Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf, Katholische Hochschule Freiburg**

Loring Sittler kritisiert in diesem Zusammenhang den mangelnden Austausch der Unternehmen über ihre Erfahrungen mit unterschiedlichen Arbeitsmodellen und weist dabei auf „Das Demographie Netzwerk“ (ddn) hin, eine bundesweite Demographie-Plattform von Unternehmen für Unternehmen, die sich mit Themen des demographischen Wandels beschäftigt.

Auf die Frage an die beiden Referenten, ob sie angesichts ihrer Forschungsergebnisse für oder gegen das Renteneintrittsalter mit 65 seien, antworten beide zurückhaltend. Das hänge, meint Nils Pagels, nicht zuletzt auch von den Rentenberechnungen ab.

## IV. Workshop B: Diskriminierungsfreier Zugang zu Gesundheit, Pflege, Sozialwesen

Moderation: Maria Loheide, *Sozialpolitischer Vorstand Diakonie*



Moderation: Maria Loheide (links), Sozialpolitischer Vorstand Diakonie. „Diskriminierung aufgrund des Lebensalters im Gesundheitswesen und der Pflege.“ Vortrag: Helga Walter, Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen

**Helga Walter** beschäftigt sich in ihrem Vortrag mit „Altersbildern“, die auch der 6. Altenbericht der Bundesregierung in den Mittelpunkt gestellt hatte. Es gibt unter den Älteren zwei unterschiedliche „Alters-Typen“: Die eine Gruppe ist unflexibel, selbstbezogen und verdrängt das Alter und die damit verbundenen Probleme; die andere Gruppe ist gut informiert, unabhängig und produktiv.

Auch das Gesundheitssystem in Deutschland hat sich nur langsam auf das Alter und die Versorgung älterer Menschen eingestellt. Gesetz-

liche Krankenkassen sind seit 2000 verpflichtet, Primärprävention anzubieten. Seit 2008 profitierte jede achte gesetzlich versicherte Person von Prävention und Gesundheitsförderungsangeboten der Krankenkassen. Der Grundsatz „Prävention und Rehabilitation vor Pflege“ ist trotzdem noch nicht hinreichend verwirklicht.

Altersbilder werden durch berufliche Erfahrungen und private Kontakte geprägt – und damit auch durch mangelnde Kenntnisse. Erst 2003 fand die Medizin des Alters und älterer Menschen als verpflichtendes Querschnittsfach Eingang in die ärztliche Ausbildung. Im Jahr 2009 kam die Palliativmedizin als Pflichtfach hinzu. Die mangelnden Kenntnisse von Medizinstudierenden über die Lebenssituation älterer Menschen stehen in Diskrepanz zur Realität. Die allgemein vorherrschenden Altersbilder sind nicht selten unrealistisch. Dadurch werden Gesundheitsbeschwerden im Alter von Medizinerinnen und Medizinern oft als altersgemäß und nicht als Krankheit eingestuft. Forschung und medizinisches Personal sollten daher durch Schulungen im Umgang mit Älteren zu einem positiveren Altersbild kommen.

Besonders im Alter findet häufig eine gleichzeitige Verordnung und Einnahme von verschiedenen Medikamenten statt (Polypharmazie). Beobachten lässt sich dabei ein zum Teil fast sorgloser Umgang der älteren Menschen und Professionellen mit Medikamenten sowie eine unzureichende Abstimmung und Koordination in der Versorgung. Die Verordnung von Arzneimitteln ist deutlich altersabhängig: Nach Daten der Gmünder Ersatzkasse entfallen auf die über 60-Jährigen fast zwei Drittel des Verordnungsvolumens. Eine bessere Abstimmung der Ärzte bei älteren Patienten, denen eine hohe Anzahl an Medikamenten verschrieben wurde, ist deshalb äußerst wichtig.

In der Psychotherapie älterer Menschen herrscht eine große Diskrepanz zwischen Bedarf und tatsächlicher Versorgung. Altersbilder der Professionellen, aber auch die der älteren Menschen selbst, stehen einer Behandlung oft entgegen. Die für die medizinisch-pflegerische und soziale Versorgung verantwortlichen Personen müssen deshalb ihre Altersbilder und ihre Bilder vom kranken älteren Menschen kritisch hinterfragen. Der Anteil depressiv erkrankter Über-65-jähriger an allen Angehörigen dieser Altersgruppe liegt bei ungefähr zehn Prozent. Der Anteil depressiv erkrankter Menschen beläuft sich in Pflegeeinrichtungen jedoch auf bis zu 40 Prozent. Der Begriff der „Altersdepression“ beinhaltet die Gefahr, dass depressive Erkrankungen nicht als solche

erkannt und behandelt werden, weil sie möglicherweise als Ausdruck eines natürlichen Alternsprozesses verstanden werden. Depressive Stimmungen sind jedoch bis ins höchste Lebensalter therapierbar.

Studien zur Rationierung medizinischer Behandlungen in Deutschland geben keinen Hinweis darauf, dass von Diskriminierung gesprochen werden kann. Alter gilt bei schwierigen Behandlungsentscheidungen nicht als pauschales Kriterium, sondern fließt neben weiteren medizinischen und pflegerischen Aspekten in das Gesamturteil ein. Die Differenzierung nach Alter ist durch die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU und durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgeschlossen.

Die rehabilitative Versorgung hat zum Ziel, die Autonomie und Selbstversorgungsfähigkeit älterer Menschen zu stärken. Ihre Relevanz bei der Versorgung älterer Menschen wurde allerdings erst in den 1990er Jahren erkannt. Es bedarf noch vieler Anstrengungen, bis der Rechtsanspruch auf Rehabilitationsleistungen umgesetzt wird. Rehabilitation als ein Konzept, das die Teilhabe älterer Menschen an der Gesellschaft fördert, ist noch nicht verwirklicht.

**Professor Klie** betont in seinem Referat, dass es im Recht zu Alter und Altersgrenzen feste und weiche Grenzen gibt sowie positive und negative Altersgrenzen.

Allgemein ist das Sozialleistungsrecht altersunspezifisch ausgerichtet, mit Ausnahme der altersspezifischen Rentenleistung. Beim Arbeitslosengeld II existieren mehrere begünstigende und beeinträchtigende Altersgrenzen. Bei der Leistungsgewährung hingegen gibt es keine systematische Altersgrenze, keine manifeste Rationalisierung und keine Beschränkung bei chirurgischen Eingriffen.

Zu beobachten ist jedoch ein gesundheitsökonomischer Diskriminierungseffekt: Krankenhausbehandlungen sind bei Mehrfacherkrankungen (insbesondere bei Älteren) diskriminierend, weil durch Hilfsmittelbudgets viele Ärzte beziehungsweise Krankenhäuser finanziell nicht zurechtkommen und Regresszahlungen fürchten.

Eine symbolische Zusicherung der geriatrischen Rehabilitation besteht zwar, die Finanzierungslogik der Kassenärztlichen Bundesvereinigung ist aber eine andere. So bestehen zwar interne Anweisungen, aber keine Regelwerke mit systematischer Auswertung. Mittelbare Diskriminierung besteht durch den Institutsbezogenen Leistungsausschluss. Pflegebedürftigkeit ist Diskriminierung. Menschen im Alter werden pflegebedürftig gemacht statt ihnen die Teilhabe am Leben zu ermöglichen.

Ferner besteht ein faktischer Ausschluss älterer Menschen mit Behin-

derung aus der Eingliederungshilfe, wenn sie ins Pflegeheim kommen und dort schnellstmöglich als „Pflegefall“ eingestuft werden. Bei der Prägung eines altersspezifischen Behindertenbildes steht die Pflege im Vordergrund und nicht die Teilhabe am Leben (Eingliederungshilfe).

Die Altersgrenzen im Sozialrecht gehören insgesamt auf den Prüfstand. Gesetzlich wie auch untergesetzlich ist das eine Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

In der anschließenden Diskussion wird beiden Referenten die Frage gestellt, welche Handlungsempfehlungen sich aus ihrer Sicht ergeben. Professor Klie verweist auf die Sitzung der Expertenkommission am nächsten Tag; dort sollen Handlungsempfehlungen formuliert werden. Eine weitere Frage geht auf die ärztliche Versorgung ein: In den Krankenhäusern sei die Lage katastrophal und viele Ärzte verlangen, dass sich Patienten direkt an sie wenden, was für viele Pflegefälle nicht möglich ist. Professor Klie erläutert, dass die einzelnen Versorgungspläne ein Problem der Krankenkassen seien. Es fehlt an der Sicherstellung ärztlicher Versorgung in der Fläche, was wiederum mit Planung und Struktur im Gesundheitssystem zu tun hat. Die Konkurrenzsituation der Krankenkassen ist an dieser Stelle dysfunktional. Auch das gehört zur politischen Agenda.

## V. Workshop C: Finanzen, Versicherungen, Wohnen

Moderation: Dr. Günter Hörmann, *Verbraucherzentrale Hamburg*

Zu alt? Den Älteren gehe es ausgezeichnet, sagt **Professor Reifner** in seinem Impulsreferat. Ihre Finanzsituation ist gut, sie sind materiell abgesichert, und der technologische Fortschritt verbessert auch ihre Lebenssituation weiter. Immer mehr Ältere arbeiten, vor allem Selbstständige arbeiten länger. Arbeit im Alter wird deshalb nichtabhängige Arbeit sein.



Moderation: Dr. Günter Hörmann, Verbraucherzentrale Hamburg

Dafür ist aber eine größere Flexibilität notwendig, zum Beispiel bei der Vergabe von Krediten für Fortbildungen von Selbstständigen, die von den Banken zunehmend aus dem Angebot genommen werden.

Das größere Problem stellt vielmehr die Diskriminierung der jüngeren Generation dar: Die Jungen werden zugunsten der Alten belastet, die Kita-Gebühren steigen, in den Familien findet kaum Umverteilung statt, der Konsum ist kapitalintensiver geworden. Auch im Finanzdienstleistungssystem werden die Jüngeren benachteiligt: Da die Finanzvergangenheit als Berechnungsgrundlage gilt, haben junge Menschen weniger vorzuweisen. Junge Menschen müssen investieren, um kreditwürdig zu werden. Junge Menschen zahlen zum Beispiel bei der KfZ-Versicherung das Achtfache. Das System „diffamiert“ die Jüngeren: Alte Menschen haben eine starke politische und gesellschaftliche Lobby, junge Menschen nicht. Das Ergebnis ist eine völlig ungerechtfertigte und ungerechte Mehrbelastung der Jungen gegenüber den Alten. Die Frage für die Zukunft ist daher, wie Finanzdienstleistungen beschaffen sein müssen, um der Diskriminierung junger Menschen entgegenzuwirken.

Für die starke Belastung der Jungen gibt es einen statistischen Zusammenhang: 84 Prozent der jungen Menschen haben keine finanziellen Probleme, gleichzeitig müssen sie für die säumigen 16 Prozent ihrer Generation aufkommen. Diese „signifi-

kante Korrelation“ führt zur Einteilung des Finanzdienstleistungssystems nach Generationen, die ungerecht und auch betriebswirtschaftlich falsch ist, weil Restriktionen wie die der Schufa Investitionen verhindern. Die Jugend ist in einem finanziellen „Ghetto“ gefangen, das ihnen Zinsen in Höhe von 28 Prozent aufzwingt und auch die Notwendigkeit, arbeiten zu gehen. Aus diesem „Ghetto“ muss man sie befreien. Sinnvoll ist daher ein Recht auf Kredit: In den USA gibt es dazu bereits Ansätze, nach denen Banken unaufgefordert begründen müssen, warum sie Kredite ablehnen.

In der anschließenden Diskussion unterstreicht Professor Reifner noch einmal, dass es sich eher lohnt, an die Jungen zu denken. Die Älteren sind zwar häufiger Opfer von Falschberatung durch die Banken und kaufen dadurch risikoreiche innovative Anlageprodukte. Dies ist aber nicht als eine Folge von Diskriminierung zu bewerten, sondern findet seinen Grund in der boomenden Provisionsberatung. Die Schwierigkeit Jüngerer an Kredite zu kommen, zeigt, dass in Deutschland die Kreditvergabe noch immer vor allem in die Vergangenheit schaut, und dass jemand, der einmal insolvent gewesen ist, kaum jemals wieder an einen Kredit kommt. Das ist jedoch der falsche Ansatz. Es ist schließlich wahrscheinlicher, dass jemand, der schon einmal insolvent war, den nächsten Kredit bedachter aufnimmt.

Gleichzeitig halten sich auch die Jüngeren selbst für eine Risikogruppe und nehmen die finanzielle Mehrbelastung hin. Um der Diskriminierung jüngerer Menschen entgegenzutreten, braucht es daher auch soziologische Ansätze, die dieses „Ghetto der Jugend“ auflöst. Das Antidiskriminierungsrecht, schlägt Reifner vor, sollte deshalb auch soziale Komponenten umfassen.

Der Vorsitzende der Expertenkommission, Hennig Scherf, nennt Reifners Thesen „wild“ und plädiert dafür, dass Ältere den Jungen unter die Arme greifen. Ein solches Projekt gibt es in Bremen, wo wohlhabende Ältere an sogenannten Gründerabenden auf junge Existenzgründer treffen, um sie finanziell zu unterstützen.

Wohnen im Alter, betont **Thomas Mehnert** in seinem Referat, verändert sich. Vier Faktoren spielen dabei eine Rolle: die demografische Alterung der Gesellschaft; der angesichts der zunehmenden Lebenserwartung steigende Bedarf an Pflege; die Zunahmen alleinstehender Menschen bei gleichzeitiger Abnahme pflegender Angehöriger; die veränderten Wohnwünsche älterer Menschen. Dadurch ist ein großes Spektrum alternativer Wohnformen entstanden: Siedlungsgemeinschaften, Seniorenresidenzen, Mehrgenerationenwohnen, Altendörfer, Pflegewohngruppen und vieles mehr.

Das Modell „Wohnen in Gemeinschaft“ bietet zwar die Möglichkeit kleinteiliger, familienähnlicher, oft sozial gemischter Wohnstrukturen in hochwertiger Qualität, erfordert aber, dass sich Menschen vorher zu einer Gruppe finden, die zusammen leben will. Zudem herrscht ein Mangel an Wohnungen, in denen Pflege möglich ist.

Die Modelle „Wohnen mit Service“ und „Wohnen mit Pflege“ sind wenig verbreitet, weil sie einerseits auf ehrenamtliche Tätigkeit angewiesen sind oder andererseits ordnungsrechtlich in Deutschland nicht klar verortet sind.

Zwei Drittel der über 65-Jährigen leben zu Hause, das übrige Drittel lebt im Heim. Und auch zwei Drittel der über 70-Jährigen wollen zu Hause wohnen. Und auch bei den 90-Jährigen leben 66 Prozent zu Hause. Das bedeutet, dass der Ausbau von Sonderwohnformen vorangebracht werden muss. Noch wichtiger ist es, das Wohnen zu Hause altersgerecht zu gestalten. Immerhin lebt die Hälfte der Senioren in Wohnungen oder Häusern, die ihnen selbst gehören. Derzeit weist jedoch etwa jede zehnte Wohnung von Älteren gravierende Mängel auf, drei Viertel aller Seniorenhaushalte haben Stufen und Schwellen beim Zugang. Umgekehrt leben nur fünf Prozent aller Seniorenhaushalte in barrierefreien/reduzierten Wohnungen. Der mittelfristige Bedarf bis 2020 beläuft sich auf drei Millionen Wohnungen

für mobilitätseingeschränkte Bewohnerinnen und Bewohner. Die Bereitschaft, in solche Wohnungen umzuziehen, ist vorhanden: Rund ein Viertel der elf Millionen Seniorenhaushalte ist bereit, umzuziehen und auch selbst in Barrierefreiheit zu investieren. Dafür müssen aber auch die Architektinnen und Architekten eingebunden werden. Barrierefreies Wohnen ist jedoch bei der Ausbildung der Architektinnen und Architekten selten Thema. Denn zum altersgerechten Wohnen gehört auch ein altersgerechtes Wohnumfeld, wie zum Beispiel Begegnungsstätten, Cafés in Mehrgenerationenhäusern, Gemeinschaftsläden. Generationengerechte Quartiere wirken aktiv gegen Altersdiskriminierung und sind für alle ein Gewinn.

Ob die Wohnungssituation diskriminierend sei, wollte Dr. Hörmann in der anschließenden Diskussion wissen. Es sei durchaus diskriminierend, so Thorsten Mehnert, wenn ein bestimmter Anteil von Wohnungen, die ohnehin saniert werden, nicht altersgerecht saniert werden. Oder wenn Kommunen bewusst einen Teil der Bevölkerung aus dem öffentlichen Raum ausschließen. Henning Scherf weist darauf hin, dass oft auch schon die bessere Verteilung der vorhandenen Wohnungen helfen würde. Das käme auch jungen Menschen entgegen.



## VI. Workshop D: Lebensalter und mehrdimensionale Diskriminierung

Moderation: Meltem Baskaya, *Kom·zen*

Diskriminierung erfolgt aufgrund einer Zuweisung von Eigenschaften und Rollenvorstellungen, die bestimmten sozialen Gruppen zugeschrieben werden, beschreibt **Professorin Cornelia Kricheldorf** zu Beginn ihres Referats das Problem.



Moderation: Meltem Baskaya, *Kom·zen*.

Die Einzelerfahrung tritt dabei in den Hintergrund, maßgeblich sind vielmehr relativ konstante und verfestigte Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen von Menschen, verbunden mit negativen affektiven Verhaltenskomponenten und Handlungen. Dies gilt auch für

Rollenzuschreibungen und Verhaltenserwartungen aufgrund von Alter und Geschlecht. Diese sind jeweils verbunden mit Benachteiligungen und führen zu Exklusionserfahrungen der Betroffenen sowie zu einer Abwertung ihres sozialen Status. Diskriminierung kennt unterschiedliche Formen und hat ihre Ursachen in der politischen, ökonomischen und sozialen Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen.

Bei einer Forsa-Umfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichteten 21 Prozent von Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Alters, wobei die Altersgruppe der 18 bis 29-Jährigen mit 29 Prozent deutlich über und die der über 60-Jährigen mit 18 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt lag. Das macht deutlich, dass sich Diskriminierungserfahrungen über den gesamten Lebenslauf erstrecken. Allerdings konzentrieren sich die veröffentlichten Ergebnisse der Erhebung auf berufliche Karriere, Qualifizierungsstrategien und Vergütungssysteme, was den hohen Anteil an Zustimmung bei den Jüngeren erklären kann. Gerade das Senioritätsprinzip im Erwerbsleben, also die Tatsache, dass ein Anstieg der Löhne

und Gehälter mit dem höheren Lebensalter einhergeht, sehen 62 Prozent der Befragten zwischen 18 und 29 Jahren als nicht gerechtfertigt an und 75 Prozent dieser Altersgruppe finden es nicht nachvollziehbar, dass Aufstiegs- und Karrierechancen mit dem Hinweis auf zu junges Alter blockiert werden. Dies lässt den Schluss zu, dass sich die Jüngeren vor allem dann diskriminiert fühlen, wenn ihnen aufgrund ihres Alters berufliche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten verbaut werden. Eine insgesamt hohe Zustimmung (42 Prozent) findet sich für die Aussage, dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmendem Alter deutlich schlechter werden.

Stereotype Einstellungen, die zu diskriminierendem Verhalten gegenüber älteren Menschen führen, werden im angloamerikanischen Sprachraum als „Ageism“ bezeichnet. Ageism beschreibt einerseits die Diskreditierung des Altersprozesses als solchen und andererseits die Exklusion aller, die als „alt“ etikettiert werden. Die „Lebensphase Alter“ hat im Kontext von Diskriminierungserfahrungen deshalb eine besondere Bedeutung, weil sich hier Disparitäten, die über den Lebenslauf hinweg typisch sind, in kumulierter Form zeigen.

Mit dem vor allem im Amerikanischen gebräuchlichen Begriff „Adulthood“ wird ein Phänomen beschrieben, das auf Einstellungen und Verhaltensweisen Erwachsener gründet,

die davon ausgehen, grundsätzlich kompetenter als Kinder und Jugendliche zu sein, und daraus ihr Handeln ableiten. Adulthood beschreibt also das Machtungleichgewicht zwischen Kindern / Jugendlichen und den Erwachsenen und damit eine gesellschaftliche Diskriminierungsstruktur, die mittels interpersoneller Beziehungen, Traditionen, Gesetzen und sozialer Institutionen untermauert und kultiviert wird.

Mädchen und junge Frauen gelten heute als Gewinnerinnen im Bildungssystem. Vor diesem Hintergrund wird auch von einer mittlerweile stattfindenden Diskriminierung von Jungen und jungen Männern gesprochen. Allerdings zeigt sich, dass es bei differenzierter Betrachtung immer noch Bildungsbereiche gibt, in denen weibliche Benachteiligung zum Alltag gehört. Die verbesserte Leistungssituation von Mädchen im schulischen Bereich schlägt sich bisher auch nur bedingt in ihren Karriereverläufen nieder. Spätestens bei der Familiengründung kommt es zu Karrierebrüchen und zu Diskriminierungen im Erwerbsleben junger Frauen. Junge Männer erhalten viel leichter und früher bestimmte berufliche Positionen, die den gleichaltrigen Frauen verwehrt bleiben, weil diesen von Seiten der Arbeitgeber Familien Gründungsabsichten und damit verbundene Ausfallzeiten unterstellt werden.

Diese beruflichen Diskriminierungen von Frauen führen im weiteren Lebensverlauf zu typisch weiblichen Erwerbsbiografien, die gekennzeichnet sind von Ausfallzeiten, Teilzeitbeschäftigung und geringerem Einkommen. Die materielle Sicherung vieler Frauen ist also eng mit einem versorgenden Partner verbunden. Dies schafft einerseits Abhängigkeiten und trifft Frauen besonders hart, die alleinerziehend sind. Diese strukturelle Form weiblicher Diskriminierung führt im Alter zu geringeren Rentenansprüchen und größerer Altersarmut.

Der demografische Wandel wird medial vor allem in einer Art Krisenrhetorik behandelt. In diesem Kontext gehören Diskriminierungen auf der sprachlichen Ebene zu den Alltagserfahrungen älterer Menschen. Da ist die Rede von der „Rentnerschwemme“, der „Alterslast“ oder vom „Pflegernotstand“. Solche symbolischen Diskriminierungen schlagen sich in einem geringen Selbstbewusstsein der Betroffenen nieder und führen zu einem verminderten Selbstwertgefühl und zu Resignation. Zwar gibt es im Bereich des SGB V und des SGB XI keine expliziten Rationierungen oder Ausschlüsse medizinisch notwendiger Behandlungen aufgrund von Alter, aber in Zeiten von Maßeinheiten, die den Nutzwert von medizinischen Leistungen und Interventionen rechnerisch auf Lebensdauer und -qualität beziehen können, ist stärkere Sensibilität erforderlich.

Niedrige Alterseinkommen drohen also vor allem den Personengruppen, die längere Phasen selbständiger Tätigkeit mit geringem Einkommen, geringfügiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder familienbedingter Erwerbsunterbrechungen in ihren Erwerbsbiografien aufweisen – und das sind in steigender Zahl ältere, alleinstehende Frauen. Damit sind auch andere Diskriminierungen verbunden, wie eine verminderte soziale Teilhabe und eine geringe gesellschaftliche Lobby. Kaum wahrgenommen wird auch die prekäre soziale und finanzielle Lage vieler behinderter und pflegebedürftiger alter Menschen. Pflegebedürftigkeit gilt explizit als Armutsrisiko.

Insgesamt zeigt sich ein hoher Handlungsdruck, aber auch ein verstärkter Informationsbedarf zum Thema Diskriminierung aufgrund des Lebensalters und die Notwendigkeit des Ausbaus von entsprechenden Beratungsstrukturen, um die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierungen im gesamten Lebenslauf zu stärken.

**Dr. Romeu Gordo** weist in ihrem Referat darauf hin, dass in den vergangenen Jahren die Situation älterer Erwerbspersonen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wegen des demografischen Wandels zwar in den Fokus der Politik gerückt ist; dass in dieser Diskussion die Frage über die Zunahme der Diversität aber in der Regel vernachlässigt wird.



„Lebensalter und Geschlecht - mehrdimensionale Diskriminierung und Disparitäten.“ Vortrag: Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf, Katholische Hochschule Freiburg

Es wird nicht nur mehr Ältere geben, wie die Bevölkerungsprojektionen zeigen, diese Altersgruppe wird auch vielfältiger. In Deutschland haben fast 20 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, aber in der Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren repräsentieren die Migrantinnen und Migranten heute nur 8,6 Prozent. Das wird sich in den nächsten Jahrzehnten ändern, weil die Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine ganz andere Altersstruktur hat als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

Die Erhöhung der Erwerbsquoten älterer Menschen ist von großer Bedeutung für die Nachhaltigkeit unseres Sozialsystems, zugleich ist sie ein schwer erreichbares politisches Ziel. Die Herausforderung ist besonders groß für Migrantinnen und Migranten, die schon als junge Menschen schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt haben. Das Bildungsniveau der Zugewanderten ist im Durchschnitt niedriger als das Bildungsniveau

von Nicht-Migrantinnen, und sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Deswegen sind die potenziellen Probleme der Migranten und Migrantinnen für die Diskussion über den demografischen Wandel von großer Bedeutung.

Das Bildungsniveau von älteren Migrantinnen und Migranten ist ein relevanter Bestimmungsfaktor für die Integration älterer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. Laut Statistischem Bundesamt haben 92 Prozent der Männer ohne Migrationshintergrund zwischen 45 und 65 Jahren einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss - gegenüber 64 Prozent der Männer mit Migrationshintergrund. Diesen großen Unterschied findet man auch bei Frauen: Während 85 Prozent der Frauen ohne Migrationshintergrund zwischen 45 und 65 Jahren einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss haben, ist das nur für 53 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund der Fall. Ältere Migrantinnen und Migranten, vor allem nach Renteneintritt, sind außerdem häufiger von Armut bedroht als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Laut Statistischem Bundesamt sind 29 Prozent der Deutschen mit Migrationshintergrund, die 65 Jahre alt oder älter sind, armutsgefährdet. Dagegen trifft dies nur für zwölf Prozent der Deutschen ohne Migrationshintergrund in dieser Altersgruppe zu. Eine Berechnung zeigt, dass die durchschnittliche Höhe der Bruttoeinkünfte aus Renten

und Pensionen für Personen ohne Migrationshintergrund 1.572 Euro und für Personen mit Migrationshintergrund 1.155 Euro beträgt. Die schlechtere Einkommensposition von älteren Zugewanderten ist auf ihre Bildung und Erwerbsbiografie zurückzuführen.

Untersucht man, wie sich die Erwerbsverläufe von älteren Migrantinnen und Migranten von Erwerbsverläufen älterer Deutscher ohne Migrationshintergrund unterscheiden, zeigt sich, dass sich deren Chancen im Alter verschlechtern. Nichtdeutsche Männer zwischen 50 und 60 Jahren sind häufiger arbeitslos als deutsche. Diese Unterschiede am Ende von Erwerbskarrieren haben auch Unterschiede in der Alterssicherung zur Folge.

In der Diskussion über die Konsequenzen des demografischen Wandels für die Beschäftigung von älteren Menschen sollte die Zunahme der Diversität eine wichtigere Rolle spielen. Migrantinnen und Migranten haben ohnehin schon schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus nehmen diese Unterschiede besonders bei den Männern im Alter zu. Diese Aspekte bedeuten neue Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik. Renten- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten die spezifische Lage der älteren und zukünftig älteren Zugewanderten in Betracht ziehen, wenn es um die Erhöhung der Be-

schäftigung älterer Erwerbspersonen geht, um so große Unterschiede beim Lebensstandard zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Alter zu vermeiden.

**Horst Ladenberger** berichtet von den Ergebnissen des Projekts „50PlusMinus - Älter werden mit einer körperlichen Behinderung“, das 2009 vom Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln durchgeführt wurde.



„Unterschiedliche Aspekte von früh und spät eingetretenen Behinderungen.“ Vortrag: Horst Ladenberger, Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln

Dabei spielt der Begriff der „Abhängigkeit“ eine große Rolle. Der Begriff bezieht sich auf ein ausgeprägtes Angewiesen-sein auf die Hilfestellungen anderer Menschen und die damit verbundene Form von Beziehung zur helfenden Person oder zum helfenden System. Vor allem dann, wenn Hilfen in existenziell wichtigen Bereichen (Essen, Trinken, Atmen, Bewegen etc.) oder in der „Intimsphäre“ erforderlich sind, wächst die Gefahr einer erlebten Ohnmacht. Je mehr Kontrolle über Ort, Zeit-

punkt, Art und Erbringer die Empfänger und Empfängerinnen der Hilfe haben, umso größer ist die Chance, Abhängigkeiten nicht zu groß werden zu lassen.

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) räumt nicht nur das Recht auf Teilhabe ein, sondern verknüpft es mit der Forderung nach geeigneten Maßnahmen, damit diese Rechte auch tatsächlich wahrgenommen werden können. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen. Das umfasst die Themen: freie Wahl der Wohnform, Arbeit, Gesundheit, politische Partizipation, Bildung, Freizeit, Kultur und Sport, Mobilität, Barrierefreiheit, Recht auf Familie und vieles mehr.

Im Mittelpunkt des Projekts „50PlusMinus“ standen Menschen mit (lebens-) langer „Behinderungserfahrung“, weil sie sich, so die Arbeitshypothese, in ihrer schulischen

Laufbahn, beruflichen Karriere, finanziellen Situation, familiärer Situation und ihren sozialen Bezügen häufig von Menschen mit spät eingetretener Behinderung unterscheiden. Aus dem Projekt ergaben sich fünf Grundthesen:

1. Menschen mit Behinderung erleben die Konsequenzen des Älterwerdens meist früher und sehr viel stärker: Körperliche Alterungsprozesse sowie altersbedingte Verschleißerscheinungen oder Krankheiten treten bei Menschen mit einer Körperbehinderung oft früher auf und haben weitreichende Auswirkungen.
2. Menschen mit einer körperlichen Behinderung haben Beratungsbedarf zum Thema „Älterwerden“. Das Erreichen der Zielgruppe der Menschen mit Behinderung, die schon eine lange Zeit mit Behinderung leben und die jetzt älter werden, benötigt Zeit und vielschichtige Maßnahmen.
3. Seniorinnen und Senioren, die erst im Alter mit einer Behinderung konfrontiert werden, haben einen hohen Beratungsbedarf zum Thema „Leben mit Behinderung“: Es wurde deutlich, dass viele Seniorinnen und Seniorinnen sich nur sehr zögernd eingestehen, dass sie die nächsten Jahre ihres Lebens mit einer Behinde-

rung leben werden, und dass sie sich stattdessen immer stärker zurückziehen („ich möchte keinem zur Last fallen“).

4. Menschen mit Behinderung können aufgrund zusätzlicher Einschränkungen im Alter sehr häufig nicht an den Angeboten der Offenen Seniorenarbeit teilnehmen. Dies wird zusätzlich dadurch erschwert, dass kaum barrierefreie Angebote existieren. Schwierige wirtschaftliche Lebensbedingungen, gesundheitliche Einschränkungen und damit einhergehende mangelnde Mobilität führen mit zunehmendem Alter häufig dazu, dass Menschen mit Behinderung aus sozialen Kontexten herausfallen oder sich daraus zurückziehen.
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Seniorenarbeit haben großes Interesse und Bedarf nach Austausch zum Thema „Leben mit Behinderung“.

Die politische Selbstvertretung älterer Menschen und die Selbstvertretung behinderter Menschen gehen in der Regel getrennte Wege. Für die Zukunft wird es aber ratsam und erforderlich sein, die gemeinsamen Themen ins Blickfeld zu nehmen und gemeinsam zu vertreten, beispielsweise bei den Themen Wohnen, Barrierefreiheit oder Pflege/Assistenz.

Eine Auswirkung mehrdimensionaler Diskriminierung ist es, dass die für das eine Merkmal typische Diskriminierung zu der Diskriminierung bezüglich des anderen Merkmals hinzukommt. Die Tatsache, dass sich viele Menschen aus der Gemeinschaft zurückziehen, wenn sie älter werden und stärkere Beeinträchtigungen erleben, kann mit äußeren Faktoren (zum Beispiel bauliche Barrieren) oder höheren Anforderungen (Organisation von Begleitpersonen, Mobilität) erklärt werden. Es kann aber auch sein, dass die betreffende Person den Kontakt einfach nicht mehr will.



## VII. Abschlussvortrag

Dr. Bernd Schulte, *ehem. Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht*

Die rechtspolitische Debatte hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Noch vor wenigen Jahren ging es allein darum, „wie“ ältere Beschäftigte aus dem Berufsleben ausscheiden müssen – nicht „ob“ sie ausscheiden. Auch wenn es gewiss eine wesentliche soziale Errungenschaft gewesen ist, das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu einem festen Zeitpunkt einplanen zu können, erscheint die lange Vernachlässigung des Themas Altersdiskriminierung und Altersgrenzen dennoch als großes Versäumnis.



„Altersdiskriminierung – Europäische Perspektive.“ Vortrag: Dr. Bernd Schulte, ehem. Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht

Deshalb ist das mittlerweile in der Rechtswissenschaft angekommene Interesse an den Erkenntnissen relevanter Nachbarwissenschaften zu begrüßen, legt doch die demografische Entwicklung aus ökonomischen Gründen nahe, dass die Menschen länger im Arbeitsprozess stehen, und

verlangt die Alters- und Altersforschung dasselbe aufgrund des Persönlichkeitsaspekts der Arbeit und ihrer psychosozialen Dimension.

Inzwischen zeichnet sich ein europaweiter Wandel ab: In der Mehrzahl der Länder kann die volle Altersrente heute erst im Alter von 65 Jahren in Anspruch genommen werden, in Island und Norwegen gilt eine gesetzliche Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Auch in Deutschland ist die Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre bekanntlich erfolgt, wird auch immer weniger bestritten und wird seit 2012 stufenweise – ein Monat pro Jahr – umgesetzt.

Auf der Grundlage der Artt. 13 und 141 EGV – heute Artt. 19 (Antidiskriminierungsmaßnahmen) und 157 AEUV (Gleichbehandlung von Männern und Frauen) – hat der Rat der Europäischen Union in den Jahren 2000-2004 vier Gleichbehandlungsrichtlinien erlassen, die ins nationale Recht der Mitgliedstaaten umzusetzen waren. In Deutschland ist das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, dessen Art. 1 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beinhaltet, am 18. August 2006 in Kraft getreten. Gemäß § 7 Abs. 1 AGG (Benachteiligungsverbot) dürfen Beschäftigte



nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität – benachteiligt werden. Damit enthält diese Bestimmung das zentrale Verbot der Benachteiligung aus den genannten Gründen in Beschäftigung und Beruf.

Nach Maßgabe des Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters) können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie „objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“. An diese Ausnahmemöglichkeit knüpft § 10 AGG (Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters) an.

Inwieweit mit dieser Regelung eine korrekte Umsetzung der EU-rechtlichen Vorgabe in Gestalt des Art. 6 RL 2000/78/EG vorgenommen worden ist, ist nicht zuletzt Gegenstand einer ganzen Anzahl von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, beginnend mit dem Urteil in der Rechtssache Mangold vom 22. November 2005. Das Mangold-

Urteil war ein dramatischer Einschnitt, wurde doch seinerzeit erstmals ein Verbot der Altersdiskriminierung als Grundsatz des Europäischen Gemeinschaftsrechts formuliert. Darauf folgte die besonders bemerkenswerte Rechtssache Rosenblatt - ein Fall, in dem das sich aus der tarifvertraglich vereinbarten Altersgrenze ergebende Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis zu keiner angemessenen Alterssicherung führte, weil die als Reinigungskraft teilzeitbeschäftigte Klägerin nur eine Rente aus der gesetzlichen Alterssicherung in Höhe von 228,26 Euro netto zur erwarten hatte. Der Gerichtshof hat bei seiner Entscheidung offenkundig dem Interesse des deutschen Gesetzgebers Rechnung getragen, traditionelle Altersgrenzen nicht infrage zu stellen.

Drei Lufthansa-Piloten haben schließlich jüngst dafür gesorgt, dass die Diskriminierung wegen Alters im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG in Gestalt deren Umsetzung in das deutsche Recht durch das AGG einmal mehr auf den unionsrechtlichen Prüfstand des Europäischen Gerichtshofs gestellt worden ist. Der Gerichtshof hat in dieser Entscheidung seine seit „Mangold“ auf über ein Dutzend Urteile angewachsene Judikatur zur Altersdiskriminierung dahingehend fortgeschrieben, dass eine tarifliche Altersgrenze, die unterhalb der allgemeinen Regelaltersgrenze liegt, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, soweit nicht ausnahmsweise – eng aus-

zulegende – Rechtfertigungsgründe eingreifen. Der EuGH hat damit zugleich die bisherige Rechtsprechung des BAG korrigiert und dessen in der Vorlage an den EuGH vorgetragene Rechtsauffassung zurückgewiesen.

Im Ergebnis steht deshalb nunmehr fest, dass eine Ausnahme vom Verbot der Altersdiskriminierung unterhalb des gesetzlichen anerkannten Ruhestandsalters nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig ist und nur sozialpolitische Ziele im Interesse des allgemeinen Wohls Beschränkungen der Erwerbstätigkeit aufgrund des Alters rechtfertigen können.

Sucht man diese richterlichen Entscheidungen zu systematisieren, lassen sich Entscheidungen zur

1. allgemeinen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Altersgrenze, die als grundsätzlich zulässig angesehen werden,
2. Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte (u. a. Ärzte, Piloten), die einer strengen Rechtfertigung bedürfen, sowie
3. Altersdifferenzierungen beim Berufszugang und bei Vorliegen bestimmter Arbeitsbedingungen für einzelne Gruppen von Beschäftigten unterscheiden. Resümierend mag man im Zusammenhang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Altersdiskriminierung feststellen, dass das sich aus Vorstehendem herauschälende Muster „Regelaltersgrenzen sind in Ordnung, sonstige Altersgrenzen

nicht“, einer konsistenten dogmatischen Begründung entbehrt. Es handelt sich vielmehr eher um eine politische, nicht stringent juristische Argumentation.

In der öffentlichen Diskussion als auch in der Judikatur sowohl des Europäischen Gerichtshofs als auch der deutschen Gerichte, dominiert noch immer eine ökonomistische gegenüber einer psychosozialen Sichtweise des Problems. Hier lassen sich Parallelen ziehen zur Problematik der Gleichberechtigung von Mann und Frau, wo es etwa im Zusammenhang mit der Frage der unterschiedlichen Altersgrenzen für Männer und Frauen zunächst eine ähnliche Einengung des Blicks auf die zugrundeliegende verfassungsrechtliche Problematik gegeben hat, und zwar auch und gerade in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

Spiros Simitis hat zurecht darauf hingewiesen, dass wie bei der Gleichberechtigung der Geschlechter auch bei der Altersdiskriminierung die Umsetzung dieses Verbots als rechtliche Aufgabe anzusehen sei, die nicht der gesellschaftlichen Entwicklung überlassen werden dürfe, sondern der gezielte, auf eine positive Diskriminierung gerichtete Maßnahmen folgen müssten. Die Richtlinie 2000/78/EG enthält keine derartigen Umsetzungsmaßnahmen, „tönt“ diese allerdings insofern an, als Art. 7 Abs. 1 RL 2000/78/EG es den Mitgliedstaaten anheimstellt,

„positive und spezifische“ Regelungen zu treffen, mithin es ihnen erlaubt, rechtlich verbindliche Vorgaben zu machen, um Diskriminierungen zu verhindern.

Die hier bestehende Gesetzgebungslücke könnte sowohl materiell rechtlich als auch institutionell und prozedural an die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) anknüpfen, die für Menschen mit Behinderungen einen Paradigmenwechsel vom medizinischen zum menschenrechtlichen Modell

von Behinderung darstellt, Teilhabe und Inklusion verbrieft und für die Gewährleistung von Rechten älterer Menschen und den Schutz dieser Personen vor Diskriminierung durchaus Vorbildcharakter haben könnte. Die UN-BRK hat bereits heute einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, auch in Deutschland als einem Land – im Gegensatz etwa zu den angelsächsischen und nordischen Ländern – „ohne spezifische Antidiskriminierungskultur“ das Bewusstsein für einen Wandel zu wecken und diesen auch einzuleiten.

## VIII. Podiumsdiskussion: „Altersgrenzen und Lebensalter in Deutschland – Herausforderung und Chancen“

Moderation: Nina Amin Abayazid

Die Diskussion der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Podium und mit dem Publikum konzentriert sich auf zwei gesellschaftliche Bereiche, in denen Formen von Altersdiskriminierung festzustellen sind: der Interessenausgleich zwischen den Generationen und das Leben im Alter.



Podiumsdiskussion

„Früher war ich immer zu jung, jetzt bin ich zu alt“, sagt **Henning Scherf**, der ehemalige Bremer Bürgermeister und Vorsitzender der Expertenkommission Altersdiskriminierung, und plädiert für neue Formen des Zusammenwirkens zwischen Jung und Alt und für stärkere Bindungen zwischen den Generationen.

Dazu gehört aus Sicht von **Florian Haggemiller** von der DGB-Jugend, dass wir den Blick stärker auf die Jungen richten und endlich eine berufliche Übernahmedebatte führen. Zu wenige Auszubildende würden von den Unternehmen fest ange-

stellt, zu viele seiner Generation müssten sich von Praktikum zu Praktikum hangeln. Ihn störe, dass das Argument der geringen öffentlichen Mittel vor allem zu Lasten der Jungen eingesetzt werde, und selten zu Lasten der Alten.



Florian Haggemiller, DGB Jugend und Jugendpolitik

Auch **Hanne Schweitzer** vom Kölner Büro gegen Altersdiskriminierung betont, dass sie in den vergangenen Jahren eine Zunahme an Beschwerden über Fälle von Altersdiskriminierung vor allem bei jungen Akademikern feststellen konnte. Die Beschwerden aus dem Bereich „Uni & Co“, die im Jahre 2011 nur 4,3 Prozent aller Beschwerden ausgemacht haben, hätten sich in diesem Jahr bisher auf über 11 Prozent aller Beschwerden mehr als verdoppelt.

Statt die Generationen gegeneinander auszuspielen, wirbt der Bundesvorsitzende der Wirtschaftsunioren,

**Thomas Oehring**, für altersgemischte Teams im Arbeitsleben.



**Thomas Oehring**, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsunioren Deutschland

Er weist darauf hin, dass das Problem der „Generation Praktikum“ vor allem eines der öffentlichen Hand sei. 80 Prozent der unbezahlten Praktika fänden nicht in der Privatwirtschaft statt, sondern in öffentlichen Institutionen. Er warnt davor, die Maßnahmen gegen Diskriminierung zu übertreiben und damit nur andere Formen von Diskriminierung zu produzieren. Im Alter allein sieht Oehring kein Hindernis für beruflichen Erfolg.

Ausgelöst durch das Bekenntnis eines Zuhörers, Angst davor zu haben, im Alter ins Heim zu kommen, weil er sich eine andere Möglichkeit der Pflege vermutlich nicht leisten kann, dreht sich die Diskussion im Folgenden um Altersarmut und die Frage, wie Leben im Alter ohne Diskriminierung möglich sein kann. **Henning Scherf** empfiehlt, das Schicksal selbst in die Hand zu nehmen und sich rechtzeitig um eine Alternative zum Heim zu bemühen. Das heißt auch, sich bereits zu einem frühen Zeit-

punkt bei altersgerechten Wohnprojekten umzusehen und auch schon einzubringen und nicht zu warten, bis es zu spät ist. So könne man Ängste abbauen.

**Maria Loheide** von der Diakonie fordert angesichts dieser schwierigen Lage vieler älterer Menschen und der demografischen Entwicklung ein Recht auf Würde im Alter, das sich an den verbrieften Rechten von Kindern orientieren könnte.



**Maria Loheide**, Sozialpolitischer Vorstand Diakonie

Wie sehr das Leben im Alter geprägt sei von negativen gesellschaftlichen Altersbildern, sagt **Hanne Schweitzer**, könne man auch an der Werbung ablesen.

Als Beispiel nennt sie einen aus ihrer Sicht altersdiskriminierenden Fernsehspot für ein Einrichtungshaus mit dem Schauspieler Heiner Lauterbach, in dem er über eine Lampe sagt: „Du bist alt. Du bist hässlich. Du bist raus.“

Eine andere ZuhörerIn beklagt, dass die Lage der geschiedenen Frauen aus der ehemaligen DDR heute kata-

strophal sei. Gerade diese Frauen seien von Altersarmut betroffen.



**Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung**

Wir müssten uns vor allem die Frage stellen, meint **Henning Scherf**, wie selbstbestimmtes Leben im Alter zu organisieren ist.

Eine Möglichkeit sei das gemeinsame Wohnen Älterer, das er aus eigener Erfahrung kenne: Seine Frau und er leben in Bremen in einer Wohngemeinschaft mit Freunden. Er räumt aber ein, dass wir bei dieser Entwicklung erst am Anfang stehen.

**Loring Sittler** von den Generali Zukunftsfonds kritisiert in diesem Zusammenhang, dass der Staat zu wenig für den Ausbau der altersgerechten Infrastruktur leiste. Die Bundesregierung habe sogar gerade ihr 80-Millionen-Programm zur Förderung von altersgerecht gebautem Wohnraum auf Null heruntergefahren. Angesichts der ökonomischen Lage herrsche Einverständnis darüber, dass die alternde Gesellschaft sich in Zukunft weniger auf den Staat verlassen kann und mehr Eigeninitiative samt finanzieller privater Vorsorge gefragt sein wird.



**Henning Scherf, u.a. Vorsitzender der Expertenkommission „Gemeinsam gegen Diskriminierung: Für eine gerechtere Teilhabe jüngerer und älterer Menschen“ mit der Moderatorin Nina Amin Abayazid**

## IX. Ausblick: Was nimmt die Kommission mit?

Prof: Dr. Gerd Naegele, *Universität Dortmund*

Der Terminus „Altersdiskriminierung“ ist nicht unumstritten. Notwendig ist die Differenzierung nach Gender, Migration, Geschlecht, regionalen Aspekten oder auch nach jenen Branchen und Bereichen, die nicht reguliert sind. Die Erwartung ist, dass wir politische, keine juristischen, Empfehlungen zur Lösung von Diskriminierungstatbeständen vorlegen.

Die Kommission ist aber heterogen zusammengesetzt und diese Zusammensetzung erschwert den Konsens. Das Thema allein aus gerontologischer Sicht zu betrachten, wäre verkürzt. Es geht auch um mittelbare, nicht intendierte Konsequenzen für die Jüngeren - um die Konsequenzen der Alt-Macht für die Jüngeren.

Was ich von der heutigen Veranstaltung mitnehme, betrifft die drei Arbeitsschwerpunkte der Kommission: Arbeitsleben, Gesundheit und Finanzierung / Versicherung / Wohnen.

### 1. Arbeitsleben.

**Professor Igl** sprach von Typisierungen, die den Altersgrenzen zugrunde liegen. Gefragt sind also andere Lösungen jenseits der Altersgrenzen. Wollen wir an den Altersgrenzen festhalten oder sie ändern? Bei dieser Frage ist die Kommission am wenigsten konsensual. Es gibt, wie wir

gehört haben, auch gute Gründe für das Festhalten an den bestehenden Altersgrenzen, zum Beispiel die feste Planungsgröße. Hier herrscht eine Patt-Situation.

Professor Igl hat zwei Vorschläge gemacht. Bei der „Individualisierung“ ist jedoch Vorsicht geboten vor dem „gläsernen Arbeitnehmer“. Die Flexibilisierungskorridore klingen aber interessant. Mein Wunsch wäre es, dass wir die Debatte jenseits dieses Patts fokussieren können auf die Frage, was eine „altersgerechte Arbeitspolitik“ sein kann. Dazu hat mir der Vorschlag von Professor Kühnemund gut gefallen, die Unterteilung in drei Lebensphasen aufzulösen.



**Prof. Dr. Gerd Naegele, Direktor des Instituts für Gerontologie an der Universität Dortmund**

### 2. Gesundheit.

Das Thema wird erst morgen von der Kommission besprochen, deshalb kann ich dem nicht vorgreifen. Wir haben aber gehört, dass es keine Ra-

tionierung nach Alter gibt - dafür aber eine implizite, schleichende Rationierung nach Kassenzugehörigkeit, sozialem Status und regionalen Unterschieden. Meine Empfehlung lautet, dass die Debatte hier über die Frage der Altersgrenzen hinausgehen sollte.

3. Finanzierung, Versicherung, Wohnen.

Auch damit wird sich die Kommission morgen beschäftigen. Beachtlich fand ich den Hinweis, dass die Jüngeren besonders benachteiligt sind, und dass die Alten wegen ihrer Kaufkraft eher im Interesse stehen. Ich vermute, dass der Mangel an altersgerechten Wohnungen ähnlich groß ist wie der Mangel an Wohnungen für Jüngere.



# Programm

Moderation: Nina Amin Abayazid

ab 09:30 **Ankunft und Registrierung**

10:00 – 10:15 **Begrüßung durch Bernhard Franke,  
Leiter des Referats Grundsatzangelegenheiten und Beratung der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

10:15 – 11:00 **Einführungsvortrag: Diskriminierung aufgrund des  
Lebensalters - Altersgrenzen und Generationengerechtigkeit**  
Prof. Dr. Gerhard Igl,  
*Universität Kiel*

11:00 – 12:30 **Workshops**

## **Workshop A**

### **Diskriminierung in Arbeitsleben und Zivilgesellschaft**

Moderation: Loring Sittler, *Generali Zukunftsfonds*

Nils Pagels, *Zoom - Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V.*:

„Ältere auf dem Arbeitsmarkt - Altersdiskriminierung oder legitime Ungleichbehandlung?“

Prof. Dr. Harald Künemund, *Universität Vechta*:

„Diskriminierung aufgrund des Lebensalters in der Zivilgesellschaft“

## **Workshop B**

### **Diskriminierungsfreier Zugang zu Gesundheit, Pflege, Sozialwesen**

Moderation: Maria Loheide, *Diakonie*

Helga Walter, *Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen*:

„Diskriminierung aufgrund des Lebensalters im Gesundheitswesen und in der Pflege“

Prof. Dr. Thomas Klie, *Hochschule Freiburg*:

„Diskriminierung aufgrund des Lebensalters im Sozialrecht“

11:00 – 12:30

## **Workshop C**

### **Finanzen, Versicherungen, Wohnen**

Moderation: Dr. Günter Hörmann,  
*Verbraucherzentrale Hamburg*

Prof. Dr. Udo Reifner, *Institut für Finanzdienstleistungen*:

„Die Bevorzugung des Mittelalters – Zur Diskriminierung junger Erwachsener und älterer Menschen in Finanzdienstleistungen“

Torsten Mehnert, *Kuratorium Deutsche Altershilfe*:

„Wohnen im Alter – Strukturen, Bedarfe, Diskriminierung“

## **Workshop D**

### **Lebensalter und mehrdimensionale Diskriminierung**

Moderation: Meltem Başkaya, *Komzen*

Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf, *Katholische Hochschule Freiburg*:

„Lebensalter und Geschlecht - mehrdimensionale Diskriminierung und Disparitäten“

Dr. Laura Romeu-Gordo, *Deutsches Zentrum für Altersfragen:*  
„Ältere Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt –  
Neue Herausforderungen des demografischen Wandels“

Horst Ladenberger, *Zentrum für Selbstbestimmtes Leben Köln:*  
„Unterschiedliche Aspekte von früh und spät eingetretenen Behinderungen“

- 12:30 - 13:30 **Mittagspause**
- 13:30 - 14:15 **Präsentation der Workshop-Ergebnisse**
- 14:15 - 15:00 **Abschlussvortrag: Altersdiskriminierung – Europäische Perspektiven**  
Dr. Bernd Schulte, *ehem. Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht*
- 15:00 - 16:00 **Podiumsdiskussion Altersgrenzen und Lebensalter in Deutschland – Herausforderung und Chancen**  
Maria Loheide,  
*Sozialpolitischer Vorstand Diakonie*  
  
Henning Scherf,  
*u.a. Vorsitzender der Expertenkommission Altersdiskriminierung*  
  
Hanne Schweitzer,  
*Büro gegen Altersdiskriminierung*  
  
Thomas Oehring,  
*Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland*  
  
Florian Haggemiller,  
*DGB Jugend und Jugendpolitik*
- 16:00 - 16:30 **Kaffeepause**
- 16:30 - 16:50 **Ausblick: Was nimmt die Kommission mit?**  
Prof. Dr. Gerd Naegele,  
*Direktor des Instituts für Gerontologie an der Universität Dortmund*
- 16:50 - 17:00 **Schlusswort: Bernhard Franke**
- 17:00 **Ausklang der Veranstaltung**

## Informationen über die Referierenden des Fachkongresses



### *Nina Amin Abayazid*

Frau Amin Abayazid ist derzeit in der Redaktion Berliner Landespolitik tätig.

Seit 2005 arbeitet sie als Journalistin beim rbb Hörfunk.

Seit 2008 moderiert sie für die Berliner Senatsverwaltung und für verschiedene Stiftungen. Sie studierte Ethnologie, Islamwissenschaften und Medienwissenschaften in Berlin und London.



### *Meltem Baskaya, M.A.*

Frau Baskaya ist seit 2004 stellvertretende Leiterin im Kompetenz-Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe (kom•zen). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Begleitung von Einrichtungen bei der Umsetzung von kultursensiblen Pflegekonzepten, die Begleitung und Förderung von Kompetenzen und Ressourcen älterer Zuwander/innen in ihrem Engagement/Ehrenamt, die Organisation von Fachtagungen zum Thema „Alter, Pflege und Migration“ sowie die Seminarleitung bei Aus- und Weiterbildung zur Altenpflege. Seit 2006 ist sie Sprecherin der Regionalgruppe Ost im bundesweiten Netzwerk „Forum für eine kultursensible Altenhilfe“.



### *Florian Haggemiller*

Herr Haggemiller ist Politischer Referent beim DGB Bundesvorstand. Er ist aufgewachsen im Allgäu und absolvierte seine Ausbildung zum IT-Systemtechniker bei der Deutschen Telekom AG (DTAG).

Er arbeitete als Auszubildendenvertreter und Vorsitzender der Konzernauszubildendenvertretung bei der DTAG.



### *Dr. Günter Hörmann*

Herr Hörmann ist seit 2012 Mitglied des Rundfunkrats des NDR.

Er absolvierte das Studium der Rechtswissenschaft und Soziologie und wurde 1985 an der Universität Bremen mit einer rechtsvergleichenden und rechtssoziologischen Arbeit zur Verbraucherüberschuldung zum Dr. jur. promoviert.

Seit 1987 ist er immer wieder in exponierten Positionen in Verbraucherorganisationen aktiv.



### *Univ.-Prof. Dr. jur. Gerhard Igl*

Herr Igl ist Geschäftsführender Vorstand des Instituts für Sozialrecht und Gesundheitsrecht der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Er hat zahlreiche Veröffentlichungen auf dem Gebiet des Gesundheitsrechts (Kranken- und Pflegeversicherung, Rehabilitation, Qualitätssicherung), des Rechts der älteren Menschen, des Heimrechts, des deutschen und europäischen Sozialrechts sowie auf dem Gebiet des bürgerschaftlichen Engagements zu verzeichnen.

Er ist Mitglied der Kommission zur Erstellung des Vierten Altenberichts.



### *Prof. Dr. jur. habil. Thomas Klie*

Herr Klie ist seit 1988 Professor für öffentliches Recht und Verwaltungswissenschaften an der Evangelischen Hochschule Freiburg (EH) und seit 2010 Privatdozent an der Adria Universität Klagenfurt, IFF Wien. Er arbeitet nebenberuflich als Rechtsanwalt.

Herr Klie ist Leiter des Zentrums für Zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE) an der EH, Leiter des AGP (Alter. Gesellschaft. Partizipation – Institut für angewandte Sozialforschung im FIVE e.V.) an der EH sowie Verantwortlicher für die Kontaktstudiengänge im IFW der EH: Palliative Care, Case Management, Berufsbetreuung.

Seine Forschungsschwerpunkte sind Soziale Gerontologie und Pflege, Zivilgesellschaft, sowie Rechtssachenforschung.



### *Prof. Dr. Cornelia Kricheldorff*

Frau Kricheldorff ist Prorektorin der Katholischen Hochschule Freiburg und Leiterin des Instituts für Angewandte Forschung, Entwicklung und Weiterbildung (IAF).

Sie ist zudem Mitglied im Präsidium und Vorsitzende der Sektion IV, Soziale Gerontologie und Altenarbeit, der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG) und Mitglied im Herausbergremium der Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie.

Seit 2002 ist sie Professorin für Soziale Arbeit und Soziale Gerontologie.



### *Prof. Dr. Harald Künemund*

Harald Künemund, Dr. phil. habil., Dipl.-Soz., ist seit 2006 Professor für Empirische Altersforschung und Forschungsmethoden am Institut für Gerontologie der Hochschule Vechta. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Generationenbeziehungen, Gesellschaftliche Partizipation im mittleren und höheren Alter und die Methoden der empirischen Sozialforschung.



### *Horst Ladenberger*

Herr Ladenberger ist Dipl.-Psychologe und seit 1994 hauptamtlicher Mitarbeiter des Zentrums für selbstbestimmtes Leben (ZsL) in Köln, seit 1998 in leitender Funktion. Er hatte von 2006 bis 2009 die Projektleitung „50PlusMinus-Älter werden mit einer körperlichen Behinderung“ inne.

Er ist aktiv in der Interessenvertretung behinderter Menschen auf kommunaler Ebene im Landesbehindertenrat sowie Landesbehindertenbeirat NRW.



### *Maria Loheide*

Frau Loheide ist Diplom-Sozialarbeiterin, Heilpädagogin und Diplom-NPO-Verbandsmanagerin. Sie gehört seit 2011 dem Vorstand Sozialpolitik im Diakonischen Werk der EKD e. V. an.

Im Diakonischen Werk durchlief sie bereits viele Stationen, ihr Schwerpunkt lag dabei im Bereich der Familienarbeit.



### *Torsten Mehnert*

Herr Mehnert arbeitet seit 2009 im Kuratorium Deutsche Altenhilfe.

Er ist Geograph und ausgebildeter Bauzeichner.

Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind alternative Wohnformen für Senioren wie auch die Raum- und Stadtentwicklungsplanung, Quartierskonzepte und Kommunalwissenschaften.



### *Prof. Dr. Gerhard Naegele*

Herr Naegele ist Direktor des Instituts für Gerontologie an der Universität Dortmund und geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. (FfG).

Er ist Universitätsprofessor und Inhaber des Lehrstuhls für Soziale Gerontologie an der Universität Dortmund. Er befasst sich wissenschaftlich mit den Themen Soziale Gerontologie, ältere Arbeitnehmer, Folgen des demographischen Wandels, Pflegeforschung, Armutsforschung, Soziale Lebenslaufpolitik und Sozialpolitik. Ihm obliegt die wissenschaftliche Leitung der Expertenkommission „Gemeinsam gegen Diskriminierung: Für eine gerechtere Teilhabe jüngerer und älterer Menschen“





### *Thomas Oehring*

Herr Oehring ist Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjuvenen Deutschland. Er war als Ressortinhaber Politik / Wirtschaft und als stellvertretender Bundesvorsitzender bereits zwei Jahre Mitglied des Bundesvorstandes. Er ist Unternehmer und gründete 2003 eine Firma in der Telekommunikationsbranche.



### *Nils Pagels*

Herr Pagels, Sozialwissenschaftler M. A., ist Geschäftsführer des Forschungsinstituts Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V. in Göttingen. Seit 1998 beschäftigt er sich mit der Umsetzung von Antidiskriminierungspolitik, zunächst in europäischen Projekten zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung. Neben der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Fragen von Diskriminierung entwickelt er Ansätze guter Praxis zu deren Überwindung. Er ist seit fünf Jahren in der wissenschaftlichen Beratung von Antidiskriminierungsprojekten tätig.



### *Prof. Dr. Udo Reifner*

Herr Reifner ist wissenschaftlicher Direktor und Gründer des Instituts für Finanzdienstleistungen e. V. (iff). Ein Arbeitsschwerpunkt im iff ist unter anderem die Altersvorsorge.

Seit 1981 ist er Professor für Wirtschaftsrecht am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg.

Er hat sich in seinen Publikationen mit den Themen Finanzen, Wirtschaft und Recht beschäftigt.



### *Dr. Laura Romeu Gordo*

Frau Romeu Gordo studierte VWL in Spanien und England und wurde am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin promoviert. Sie arbeitete an der Ca'Foscari Universität (Italien), am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und am Institut für Arbeits- und Berufsforschung.

Seit 2008 forscht sie im Deutschen Zentrum für Altersfragen zur Situation älterer Erwerbspersonen.



### *Dr. Henning Scherf, Bürgermeister a.D.*

Herr Scherf war von 1995 bis 2005 Bürgermeister und Präsident des Senats der Freien Hansestadt Bremen. Seit 1987 besetzte er als Mitglied des Senats der Freien Hansestadt Bremen unterschiedliche Funktionen. Seit seinem Ausscheiden aus den politischen Ämtern 2005 ist er Präsident, Vorsitzender und Schirmherr vieler Organisationen. So ist er beispielsweise Schirmherr von HelpAge-Deutschland und Vorsitzender der Expertenkommission „Gemeinsam gegen Diskriminierung: Für eine gerechtere Teilhabe jüngerer und älterer Menschen“.



### *Dr. Bernd Schulte*

Herr Schulte ist als wissenschaftlicher Referent und Consultant tätig. Bis 2011 war er am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht – heute Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik – in München beschäftigt. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Sozialrechtsvergleichung, Europäisches Sozialrecht, Gesundheitspolitik, Pflegepolitik, Altenpolitik, Antidiskriminierungsrecht und andere.



### *Hanne Schweitzer*

Frau Schweitzer ist freie Journalistin. Sie gründete 1999 das Büro gegen Altersdiskriminierung e. V. Nach Auflösung des Vereins im Jahr 2008 setzte sie die Arbeit in privater Initiative fort. Im Jahr 2001 plante und realisierte sie den ersten bundesweiten Beschwerdetag zum Thema Altersdiskriminierung. Sie ist verantwortlich für die kontinuierliche Fortschreibung der 2002 gegründeten Webseite [www.altersdiskriminierung.de](http://www.altersdiskriminierung.de).

Weiterhin ist sie Mitglied im Vorstand von „Nationales Netzwerk älterer Frauen“ und von „Jugendwohngemeinschaften Coerde 9 e. V.“



### *Loring Sittler*

Herr Sittler studierte Anglistik, Geschichtswissenschaft und Politik in Freiburg und Gießen. Er ist seit 2008 einer der beiden Leiter des Generali Zukunftsfonds. Er hat sich sein Leben lang ehrenamtlich engagiert. Für den von ihm erfundenen Bundeswettbewerb *Jugend debattiert* wurde er 2004 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.



## *Helga Walter*

Frau Walter ist ehrenamtlich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen aktiv.

Bis zu ihrer Pensionierung 2002 war sie Bezirksstadträtin für Soziales und Gesundheit in Berlin-Köpenick.

Diese Broschüre ist ein Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Autor:**

Moritz Schuller

**Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24

10117 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Zentrale: 03018 555-1855

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Bestellung der Publikation:**

Publikationsversand der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Tel.: 03018 555-1866

E-Mail: [publikationen@ads.bund.de](mailto:publikationen@ads.bund.de)

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Gestaltung:**

ADS-1

**Fotos:**

Neumann und Rodtmann

**Stand:**

Dezember 2012



*Die Veranstaltung wurde unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität - PROGRESS (2007-2013).*