



**Gleichbehandlung älterer Menschen.** Handlungsempfehlungen und Wege aus der Altersdiskriminierung – Ein Thema für Senioren-Organisationen, Verbände und Kommunen

Dokumentation der Fachtagung am 22. Februar 2007 in Köln



**Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.)**

**Gleichbehandlung älterer Menschen**

Handlungsempfehlungen und Wege aus der Altersdiskriminierung –  
Ein Thema für Senioren-Organisationen, Verbände und Kommunen

Dokumentation der Fachtagung  
am 22. Februar 2007 in Köln

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Köln 2007

Herausgeber

**Kuratorium Deutsche Altershilfe** • An der Pauluskirche 3 • 50677 Köln

Telefon (02 21) 93 18 47-0 • Fax (02 21) 93 18 47-6

E-Mail: [versand@kda.de](mailto:versand@kda.de) • Internet: [www.kda.de](http://www.kda.de)

Redaktion: Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

Organisation: Simone Helck, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

Textkorrektur und Satz: Schreibbüro Börding, Bonn

Herstellung: farbo print + media GmbH, Köln

© 2007 by Kuratorium Deutsche Altershilfe

© Beitrag „Was tun bei Altersdiskriminierung?“ by Hanne Schweitzer,  
Büro gegen Altersdiskriminierung e. V., Köln

## **Inhalt**

<b>Chancengleichheit für Alt und Jung – ein Thema in Nordrhein-Westfalen.....</b>	<b>5</b>
Armin Laschet, Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration des Landes Nordrhein Westfalen	
<b>Begrüßung .....</b>	<b>21</b>
Dr. Uta Renn, Landesseniorenvertretung Nordrhein-Westfalen	
<b>2007 – Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle .....</b>	<b>27</b>
Anne-Sophie Parent, Europäische Seniorenplattform AGE	
<b>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Bedeutung für ältere Menschen .....</b>	<b>31</b>
Dr. Klaus Michael Alenfelder, Deutsche Gesellschaft für Altersdiskriminierungsrecht	
<b>Was tun bei Altersdiskriminierung? – aus Sicht des Büros gegen Altersdiskriminierung .....</b>	<b>53</b>
Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung e. V.	
<b>Was tun bei Altersdiskriminierung? – aus Sicht des Düsseldorfer Seniorenbeirates.....</b>	<b>61</b>
Irmgard Scheinemann, Seniorenbeirat Düsseldorf	
<b>Aktionswoche „Nein zur Altersdiskriminierung“ .....</b>	<b>69</b>
Louise Richardson, Older Women’s Network Ireland	
<b>Anhang.....</b>	<b>79</b>
Altersdiskriminierung – und was tun?	
Faltblatt des KDA und der Landesseniorenvertretung NRW .....	80
KDA-Publikationen zum Thema Altersdiskriminierung .....	82
Tagungsprogramm.....	84
Verzeichnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer .....	86



## Chancengleichheit für Alt und Jung – ein Thema in Nordrhein-Westfalen

**Armin Laschet**

Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen ([www.mgffi.nrw.de](http://www.mgffi.nrw.de))

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

im Namen der nordrhein-westfälischen Landesregierung heiÙe ich Sie zu dieser Tagung herzlich willkommen.

Ein besonderer GruÙ gilt unseren ausländischen Gästen, insbesondere

- Frau Anne-Sophie Parent, der Direktorin der Europäischen Seniorenplattform AGE,
- Frau Louise Richardson, der nationalen Koordinatorin von „Older women’s Network“ aus Irland, und
- Herrn Richard Baker, Vorsitzender der AGE-Experten-gruppe „Altersdiskriminierung“.

Ich freue mich sehr, dass Sie heute hier anwesend sind. Die Erfahrungen, die Sie in Ihren Ländern und europaweit gemacht haben, und die Berichte über Ihre Projekte gegen Altersdiskriminierung können für uns sicher lehrreich sein.

Und ich denke, sie sind ein Ansporn für uns in Nordrhein-Westfalen, unsere Anstrengungen gegen Altersdiskriminierung zu verstärken.

Dazu dient diese Tagung. Wir setzen heute fort, was wir im Dezember 2005 an gleicher Stelle begonnen haben. Gemeinsam mit

der Landesseniorenvertretung und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe bleiben wir am Thema „altersbedingte Diskriminierung“ dran und gehen einen Schritt weiter, indem wir damit beginnen, praxisrelevante Handlungsempfehlungen für Senioren-Organisationen, Verbände und Kommunen zu entwickeln.

Das Thema Altersdiskriminierung ist keine Nebensache. Es ist ein wichtiges Thema

- für jeden Einzelnen, der Diskriminierung aufgrund des Alters erleidet, und
- für die Gesellschaft, die sich nicht damit abfinden darf, dass eine bestimmte Gruppe aufgrund eines besonderen Merkmals diskriminiert wird.

## Demografischer Wandel

Hinzu kommt: Unter den Bedingungen des demografischen Wandels wird das Engagement gegen Altersdiskriminierung in Zukunft noch weitaus wichtiger werden.

Denn unsere Gesellschaft wird älter. Das ist die positive Seite des demografischen Wandels: Die Lebenserwartung der Menschen in unserem Land steigt. Der Wunsch, alt zu werden, geht für immer mehr Menschen in Erfüllung.

Diese Entwicklung lässt sich bereits seit 150 Jahren beobachten. Dazu nur ein Beispiel: Statistisch betrachtet wäre ich mit meinen 46 Jahren vor rund 150 Jahren schon 12 Jahre lang tot.

Denn in Deutschland lag die Lebenserwartung der Männer damals bei etwa 34 Jahren, die der Frauen bei 37 Jahren.

Um 1850 mussten etwa 75 % der Bevölkerung damit rechnen, vor dem 65. Lebensjahr zu sterben. In den vergangenen 150 Jah-

ren haben sich die Vorzeichen aber verkehrt: Heute sind es 75 %, die erst nach ihrem 65. Geburtstag aus dem Leben scheiden. Und wer weiß, wie es aussieht, wenn wir noch einmal 150 Jahre weiter in die Zukunft blicken!

Denn durch den allgemeinen Wohlstand sowie die Fortschritte in der Gesundheitsversorgung und Medizintechnik verbessert sich unsere Lebenserwartung stetig. Im Jahr 2050 wird sie bei Frauen voraussichtlich rund 87 Jahre betragen, bei Männern ca. 81 Jahre.

Oder – um es plastischer auszudrücken: Jedes zweite Mädchen, das in diesen Minuten in unserem Land geboren wird, hat eine Lebenserwartung von 100 Jahren. Jeder zweite Junge wird aller Voraussicht nach 95 Jahre alt.

Ich finde, das ist eine schöne Tatsache, über die wir uns freuen dürfen.

Offensichtlich sehen das aber nicht alle so. Wenn es um den demografischen Wandel geht, höre ich leider häufig Begriffe wie „Überalterung“ oder gar „Vergreisung“ der Bevölkerung. Vielleicht ist es eine deutsche Besonderheit, Veränderungen in der Regel mit Befürchtungen zu begegnen.

Man kann sich demografischen Veränderungen aber auch ganz anders stellen: Die Japaner, die mit rund 77 Jahren bei Männern und rund 84 Jahren bei Frauen weltweit die höchste Lebenserwartung haben und mit einer Geburtenrate von 1,28 Kindern pro Frau noch stärker als wir einen dramatischen Geburtenmangel erleben, sprechen von ihrem Land als „Land des langen Lebens“.

Hier zeigt sich eine positive Sicht auf das Alter. Das ist deshalb wichtig, weil Einstellungen das Verhalten prägen. Die Japaner haben offensichtlich stärker im Bewusstsein, dass die Menschen nicht nur älter und damit die Älteren auch zahlreicher werden, sie sehen auch klarer als wir, dass die Menschen länger etwas vom Leben haben.

Denn noch mehr als die Tatsache, dass die Menschen in unserem Land älter werden, sollte uns freuen, dass sie viel länger leistungsfähig sind als früher – sowohl geistig als auch körperlich.

Alter steht eben nicht mehr nur für Krankheit, Gebrechlichkeit und Armut. Im Gegenteil: Gerade mal 5 % der über 60-Jährigen sind pflegebedürftig. 97 % leben und versorgen sich selbst im eigenen Haushalt.

Das, was wir bislang gemeinhin unter dem Begriff „alt“ verstanden haben, trifft heute auf die 60-, 70-Jährigen so nicht mehr zu.

Das bedeutet: Das Alter und das Älterwerden müssen uns nicht mit Sorge erfüllen, sondern es wird attraktiver, alt zu werden.

Und es bedeutet: Die ältere Generation ist leistungsfähig und leistungsbereit. Sie zieht sich nicht „aufs Altenteil“ zurück.

Diese neue Sicht auf die ältere Generation war einer der Gründe, warum wir in Nordrhein-Westfalen die Seniorenpolitik ins neu geschaffene Generationenministerium geholt haben. Das Thema „Seniorenpolitik“ sollte nicht länger im Gesundheits- und Sozialministerium angesiedelt sein. Schließlich ist Alter keine Krankheit, nicht gleichbedeutend mit Pflegebedürftigkeit oder Armut. Ein älterer Mensch ist nicht automatisch ein Sozialfall.

Im Gegenteil, wir wollen die Potenziale des Alters herausstellen, die Kompetenzen der Älteren, ihr Engagement, ihre Leistungsfähigkeit. Wir wollen deutlich machen: Die Älteren sind ein aktiver Teil unserer Gesellschaft.

### **Diskriminierungen im Alter – Beispiele**

Das ist keine Vision. Der Begriff „Potenziale des Alters“ beschreibt vielmehr einen wichtigen Teil der Wirklichkeit. Zur Wirklichkeit gehört aber auch: Diese Potenziale bleiben vielfach

ungenutzt. Schlimmer noch: Ältere Menschen erleben nicht selten Diskriminierung aufgrund des Alters. Formen von Altersdiskriminierung können wir im Alltag immer wieder beobachten.

So kommt es vor, dass ältere Menschen vor Gericht zum Teil weniger ernst genommen werden, weil man einer Zeugenaussage jüngerer Personen eine höhere Glaubwürdigkeit einräumt.

Ältere werden mit zunehmendem Alter aus dem beruflichen und gesellschaftlichen Leben ausgegrenzt. Von den 55- bis 65-Jährigen hat nur noch gut ein Drittel eine versicherungspflichtige Beschäftigung. In knapp 60 % aller deutschen Unternehmen und Betriebe finden über 50-Jährige keine Arbeit mehr.

Und es ist gängige Praxis, dass man schon mit 50 nicht mehr an betrieblichen Fortbildungen teilnehmen darf, weil sich diese Investition für das Unternehmen angeblich nicht mehr bezahlt macht.

Es scheint, als hätte unsere Gesellschaft vergessen, dass *Konrad Adenauer* mit 73 Jahren zum Bundeskanzler gewählt wurde und bis ins Alter von 86 Jahren die Geschicke unseres Landes geleitet hat. Und auch danach mischte er in der Politik mit – auch wenn das seinen Nachfolger weniger gefreut haben dürfte.

Nach bestehendem Recht dürfte *Konrad Adenauer* in dem Alter, in dem er zum Bundeskanzler gewählt wurde, heute nicht einmal mehr für das Amt des Oberbürgermeisters kandidieren!

Wäre *Adenauer* heute praktizierender Arzt, würde er mit 70 Jahren seine Kassenzulassung verlieren. Als staatlich bestellter Gutachter könnte er mit 69 Jahren nicht mehr tätig sein.

Ein Professor *Adenauer* hätte spätestens mit 68 Jahren – in der Regel bereits mit 65 – seinen Lehrstuhl aufgeben müssen. Nur in Harvard, Cambridge oder anderen US-amerikanischen oder britischen Universitäten dürfte er weiterhin forschen und lehren.

Fördergelder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hätte er schon seit seinem 60. Geburtstag nur noch in begrenztem Umfang erhalten.

Der Gesetzgeber sendet hier die falschen Signale an eine älter werdende Gesellschaft. Warum drängen wir leistungsfähige und leistungswillige Ältere aus dem Berufsleben? Die Frage, ob sich unsere Gesellschaft diese Absage an die ältere Generation leisten kann, ist klar zu beantworten: Sie kann es nicht, zumal es andere Bereiche gibt, in denen der Gesetzgeber die Potenziale des Alters anerkennt. So hat die Große Koalition das gesetzliche Renteneintrittsalter auch mit Verweis auf die gestiegene Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf 67 Jahre angehoben.

Im Berufsleben spielt Diskriminierung aufgrund des Alters also eine gewichtige Rolle. Beispiele lassen sich darüber hinaus auch im Bereich der Dienstleistungen finden:

Immer wieder wird der Vorwurf erhoben, dass Älteren mit dem Hinweis auf ihr Alter und auf ihre noch zu erwartende Lebenszeit keine Versicherungen und Kredite gewährt werden.

Die Unternehmen widersprechen dem.

Hier müssen wir zu einer Klärung kommen. Dazu kann eine Umfrage beitragen, die auf Initiative des Seniorenbeirates der Stadt Düsseldorf durchgeführt wird. Sie soll ermitteln, ob die Banken wirklich nur auf die persönliche Bonität der Kundin bzw. des Kunden abstellen, ungeachtet des Alters. Auf die Ergebnisse dürfen wir gespannt sein.

Leider sind ältere Menschen vielfach auch im Bereich der politischen Teilhabe an den Rand gedrängt. Ich halte es für einen Mangel, wenn politische Parteien es versäumen, die Älteren genauso wie die Jüngeren bei Wahlen und Listenaufstellungen angemessen zu berücksichtigen.

Das zeigt auch die Zusammensetzung des Landtags von Nordrhein-Westfalen, in dem die über 60-Jährigen unterrepräsentiert sind.

Auch hier gilt: Die Mischung macht's.

Vielfach werden Ältere bei der Planung der sie betreffenden Dienste und Einrichtungen nicht einbezogen. Heim- und Seniorenbeiräte könnten noch stärker als bislang in Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Im Gesundheitswesen berichten Ältere, dass sie bei Leistungen, die der Rehabilitation dienen, von den Krankenkassen in vielen Fällen nicht gleichbehandelt oder sogar ausgeschlossen werden.

Es muss der Frage nachgegangen werden, ob tatsächlich das Lebensalter der Patientin bzw. des Patienten als Kriterium für die Rationierung von Gesundheitsleistungen Anwendung findet. Es darf nicht sein, dass unser Gesundheitssystem pauschal der Maxime „Kein künstliches Hüftgelenk über 75“ folgt!

Eine der großen Herausforderungen stellt sich vor allem bei der Situation der Pflegebedürftigen in unserem Land. Immer wieder schockieren uns Berichte über Gewalt in der Pflege. Das darf kein Tabuthema sein. Vielmehr müssen wir hier offensiv vorgehen. An erster Stelle steht natürlich, den Opfern von Gewalt in der Pflege zu helfen und zukünftige Misshandlungen zu verhindern.

Dazu müssen wir aber auch den Pflegekräften und pflegenden Angehörigen mehr zur Seite stehen als bisher. Ich denke, nicht selten ist Überforderung eine Ursache von Gewalt in der Pflege.

Gerade dann, wenn wir verstärkt auf die Chancen einer älter werdenden Gesellschaft schauen, sind wir verpflichtet, besonders aufmerksam für diejenigen zu sein, die unsere Solidarität und Hilfe brauchen.

Die Pflegebedürftigen und Sterbenden dürfen nicht die Verlierer eines gewandelten Bildes vom Alter sein, das die Potenziale des Alters in den Vordergrund rückt.

Neben der schwierigen Situation in der Pflege sind es viele Bereiche des alltäglichen Lebens, wo wir genauer hinschauen müssen: Ich nenne hier beispielsweise die Gestaltung der Wohnquartiere,

die Angebote des Öffentlichen Personennahverkehrs, die Sorge vor Gewalt und Kriminalität – in all diesen Bereichen fehlt es häufig an der notwendigen Sensibilität für die besonderen Interessen der älteren Generationen, werden die spezifischen Anliegen der Älteren missachtet und ausgeblendet.

Die genannten Beispiele zeigen: Altersdiskriminierung findet statt.

Das können und dürfen wir nicht zulassen.

Jeder Mensch hat ein Recht darauf, vor Diskriminierung geschützt zu werden.

Und mehr als das: Er hat ein Recht auf Gleichbehandlung.

Dieses Recht auf Gleichbehandlung bedeutet gerade keine „Gleichmacherei“, sondern das Recht, „ohne Angst verschieden sein zu können“.

Ich möchte nicht in einer Gesellschaft leben, in der eine Gruppe fortwährend diskriminiert wird. Vergessen wir nie: Wir sind alle mit der gleichen Würde ausgestattet. Eine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Religion, von Alter oder Leistungsfähigkeit – all das entspricht nicht meinem Bild vom Menschen.

Und es widerspricht den Grundsätzen unserer Verfassung.

### **Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung**

Die Mütter und Väter unseres Grundgesetzes haben ein Diskriminierungsverbot als Artikel 3 in die Verfassung aufgenommen.

Deutschland hat mit seiner Verfassung eine exzellente Grundlage

- für Gleichberechtigung und gesellschaftliche Partizipation sowie
- gegen Diskriminierung.

Hinzu gekommen ist das Recht der Europäischen Union. Die EU blickt auf eine lange Geschichte der Chancengleichheitspolitik zurück. Der Rechtsrahmen zur Sicherung des Gleichheitsgebotes gehört zu den vollständigsten weltweit.

Die Europäische Union ist seit Jahrzehnten Vorreiterin bei der Gleichstellung von Männern und Frauen. Dieses Engagement für Chancengleichheit ist mit dem Amsterdamer Vertrag noch wesentlich ausgeweitet worden. Er legt fest, dass eine Diskriminierung aufgrund

- der Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- der Religion und Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Ausrichtung

verboten ist.

Das Jahr 2007 hat die EU zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt. Die heutige Tagung sehe ich als nordrhein-westfälischen Beitrag zu diesem Aktionsjahr.

Vielleicht kann es uns gelingen, das Thema „Altersdiskriminierung“ stärker als bisher zu einem Anliegen der EU zu machen. Die gegenwärtige deutsche EU-Ratspräsidentschaft bietet hierzu einen wichtigen Anknüpfungspunkt.

Im vergangenen Jahr ist der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung weiter gestärkt worden. Mit dem Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetz und der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes haben der Schutz vor Diskriminierung und das Recht auf Gleichbehandlung einen neuen rechtlichen und institutionellen Rahmen erhalten.

Doch Rechtsansprüche allein schaffen Ungerechtigkeiten noch nicht aus der Welt. Vielfach formulieren sie mehr einen Anspruch an die Zukunft, als dass sie Wirklichkeit beschreiben.

Das zeigen auch Umfragen wie der jüngste Eurobarometer: Danach halten 64 % der Europäerinnen und Europäer Diskriminierungen für weit verbreitet.

Und trotz des weitgehenden rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung sind die Europäerinnen und Europäer zu einem überwiegenden Teil (51 Prozent) der Auffassung, in ihrem Land werde nicht genug zur Verhinderung von Diskriminierungen getan.

### **Neue Bilder vom Alter**

Für mich zeigen diese Daten: Der Schutz vor Diskriminierung lässt sich durch rechtliche Normsetzungen allein nicht erreichen. Denn Diskriminierung basiert nicht auf Vorschriften, sondern auf Unkenntnis und Vorurteilen.

Das Vorurteil gegenüber den älteren Menschen lässt sich in einer Kurzformel so zusammenfassen: „alt gleich krank, gebrechlich und bedürftig“.

Das hat mit der Realität älterer Menschen nicht mehr viel zu tun. Richtig ist, dass Krankheit und Hilfsbedürftigkeit zum Leben dazugehören, und somit auch zum Alter. Aber sie sind nicht Synonym für das Alter.

Aber aus diesen falschen Bildern speist sich altersbedingte Diskriminierung. Notwendig ist es, etwas dageganzusetzen. Ich nenne das „eine neue Sicht auf die Älteren“.

Und genau das will die nordrhein-westfälische Landesregierung erreichen: neue Bilder vom Alter vermitteln.

Darauf sind auch schon andere gekommen – wenngleich aus anderen Motiven:

In diesen Tagen hat ein großes Kosmetikunternehmen eine neue Werbekampagne gestartet. Vielleicht sind Ihnen die Plakate, Anzeigen oder Fernsehspots bereits aufgefallen. Es geht dabei um Hautpflegeprodukte für ältere Frauen.

Beworben wird hierbei ausdrücklich kein „anti-aging“-Produkt. Im Gegenteil, die Produktserie soll schon im Namen eine positive Einstellung zum Alter vermitteln: Sie heißt „pro-age“.

Werbeträgerinnen sind Frauen zwischen 54 und 63 Jahren. Der Kosmetikkonzern stellt sich damit nach eigener Aussage gegen den vorherrschenden Trend der Werbung, wonach fast ausschließlich Frauen bis Mitte 30 gezeigt oder die Generation 50 plus als „ältere Herrschaften“ präsentiert werden.

Natürlich geht es mir nicht um die Hautcreme. Mich interessiert an dieser Werbekampagne etwas anderes: dass es aus Sicht des Unternehmens lohnend ist, das vorherrschende Bild des Älterwerdens zu durchbrechen.

Unternehmen tun dies aus Gewinnstreben, nicht aus gesellschaftspolitischen Motiven. Die Werbestrategen werden ermittelt haben, wie ein solches Produkt und eine solche Kampagne ankommen. Anscheinend gibt es eine entsprechende Nachfrage.

Das zeigt mir: Das Selbstbild der Älteren hat sich verändert. Nun müssen wir es auch den übrigen Generationen vermitteln.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung startet daher in diesem Jahr das Projekt „Junge Bilder vom Alter“. Wir wollen dazu beitragen, die nicht mehr stimmigen Vorstellungen vom Alter durch realistische Bilder zu ersetzen.

So werden wir gemeinsam mit Kindertageseinrichtungen und Schulen nach Wegen suchen, wie sich zeitgemäße Altersbilder besser vermitteln lassen.

Zugleich wollen wir in verschiedenen Themen-Workshops über die Leitbilder vom Alter diskutieren:

- Welche Bedürfnisse haben ältere Menschen tatsächlich?
- Was muss bei Planungen in der Kommune berücksichtigt werden?
- Welchen Anforderungen müssen die unterschiedlichen Lebensbereiche – Freizeit, Wohnen, Gesundheitsvorsorge – gerecht werden?

Ich lade Sie alle herzlich dazu ein, sich an dieser Diskussion und an diesem Projekt zu beteiligen, um in Nordrhein-Westfalen und darüber hinaus neue Bilder vom Alter zu prägen.

### **Wir müssen handeln**

Das Projekt „Junge Bilder vom Alter“ ist ein zentrales Vorhaben der Landesregierung gegen Altersdiskriminierung und für Chancengleichheit für Alt und Jung. Ich bin sicher, es wird Wirkung zeigen.

Das ist keineswegs unsere einzige Maßnahme. In der Landesregierung verfolgen wir einen breit angelegten Politikansatz. Deshalb kämpfe ich als Generationenminister auch nicht allein. In der Arbeitsmarktpolitik macht sich mein Kollege *Karl-Josef Laumann*

für die Interessen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark, ebenso wie sich mein Kollege *Eckhard Uhlenberg* beim Verbraucherschutz für ältere Menschen engagiert.

Den Kommunen kommt besondere Verantwortung dafür zu, dass Altersdiskriminierung wirksam bekämpft wird. Vor vierzehn Tagen hat mein Ministerium gemeinsam mit dem „Städtenetzwerk NRW“ hierzu in Köln die Fachtagung „Aktiv und Älter“ durchgeführt. Ich möchte gemeinsam mit den Landkreisen, Städten und Gemeinden daran arbeiten, dass die Politik vor Ort die Weichen für eine älter werdende Gesellschaft stellt, die die Potenziale des Alters nutzt und Altersdiskriminierung verhindert.

Aber es bleibt noch viel zu tun:

- natürlich für die Politik – die besondere Rolle der Kommunen habe ich bereits genannt;
- ebenso für die Unternehmen;
- für Banken und Versicherungen;
- für die Träger von sozialen Einrichtungen;
- für die Institutionen im Bereich der Fort- und Weiterbildung.

Aber auch auf Sie kommt es an, meine Damen und Herren! Auf die vielen Aktiven und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Seniorenarbeit. Mit dieser Veranstaltungsreihe wollen wir die notwendige Vernetzung in der Seniorenarbeit weiter vorantreiben.

Es gilt, mehr Aufmerksamkeit für Ungleichbehandlung zu schaffen. Wir wollen die Betroffenen durch bessere Information unterstützen. Heute wird eine entsprechende Broschüre vorgestellt. Sie will über konkrete Aufklärungs- und Unterstützungshilfe informieren.

Die Aufgabe, die nun zu bewältigen ist, lautet, konkrete Schritte gegen Altersdiskriminierung zu entwickeln. Diese könnten sein

- präventive Maßnahmen in den Kommunen,
- neue Konzepte für die Öffentlichkeitsarbeit,
- verbesserte Angebote für die Beratung und Unterstützung der Betroffenen sowie
- die weitere Vernetzung, Kooperation und Qualifizierung der Akteure.

### Schlussbemerkungen

Es erfordert ein ganzes Bündel von Maßnahmen und das koordinierte Vorgehen aller Beteiligten, um wirksam etwas gegen Altersdiskriminierung unternehmen zu können.

Mir kommt es darauf an, deutlich zu machen, dass der Kampf gegen die Altersdiskriminierung nicht allein im Interesse der Älteren liegt. Er liegt im Interesse der ganzen Gesellschaft.

Denn wie soll das Miteinander der Generationen funktionieren,

- wenn wir konsequent auf die Erfahrung und das Know-how der Älteren verzichten,
- wenn wir einen stetig wachsenden Teil unserer Bevölkerung trotz körperlicher und geistiger Vitalität in die passive Rolle drängen,
- wenn Menschen jenseits der 60 die Teilhabe in und an der Gesellschaft versagt wird?

Es liegt noch ein weiter Weg vor uns, bis die Chancengleichheit für Jung und Alt tatsächlich umgesetzt ist.

Trotzdem – oder gerade deswegen – möchte ich meinen Vortrag mit einem positiven Beispiel beenden.

Die Firma Phoenix Contact, ein Unternehmen der Elektrotechnik mit Sitz im lippischen Blomberg, setzt auf eine ausgewogene Mischung von jungen und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Neben den zahlreichen Auszubildenden, die alle übernommen werden sollen, werden fast ausschließlich ältere Bewerberinnen und Bewerber eingestellt.

Das Unternehmen setzt auf die Vorzüge einer altersgemischte Belegschaft. Die Unternehmensleitung schätzt die Kreativität und den Elan, über die die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen. Ebenso wichtig sind ihr die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor allem ein hohes Maß an fachlicher und sozialer Kompetenz einbringen.

Hier wird den Jungen eine Chance gegeben, am Berufsleben teilzunehmen. Und die Älteren bleiben im Erwerbsleben integriert. Jung und Alt erhalten eine Chance.

Besser kann man es kaum machen. Solche Beispiele brauchen wir vermehrt.

Erfolgreich im Engagement gegen Altersdiskriminierung werden wir sein, wenn

- wir ein neues Bild vom Alter vermitteln, das die Potenziale des Alters herausstellt, und
- dies nicht in Opposition zu den ebenso berechtigten Interessen der jüngeren Generationen geschieht, sondern in einem förderlichen Klima des Zusammenlebens der Generationen.

In diesem Sinne wünsche ich dieser Tagung einen erfolgreichen Verlauf.



## Begrüßung

**Dr. Uta Renn**

Vorsitzende der Landessenorenvertretung Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrter Herr Minister *Laschet*,

ich begrüße Sie und möchte Ihnen gleich zu Beginn danken – danken für ihre klare Positionierung gegen Altersdiskriminierung. Dies haben Sie in Ihrer Rede noch einmal sehr deutlich gemacht. Vor allem lassen Sie Ihren Reden auch Taten folgen. Diese zweite Tagung zum Thema Altersdiskriminierung ist eine solche Tat! Also danke für diese Ermöglichung.

Sehr geehrte Frau *Parent*,

es ist mir eine besondere Ehre, Sie als Direktorin der europäischen Seniorenplattform AGE bei uns in Nordrhein-Westfalen begrüßen zu dürfen. In diese Begrüßung schließe ich auch den Vorsitzenden von AGE, *Richard Baker*, und weitere Mitglieder der Expertengruppe Antidiskriminierung von AGE ein. Schön, dass sie im europäischen Jahr der Chancengleichheit hier bei uns in Köln sind. Vor drei Tagen hätte ich dies noch nicht so unbeschwert sagen können, aber nun haben wir auch diesen Karneval wieder einmal überstanden...

Sehr geehrter Herr *Großjohann*,

ich grüße Sie herzlich und freue mich, dass wir, d.h. das Kuratorium Deutsche Altershilfe und die Landessenorenvertretung, auch diese zweite Tagung wieder in so guter und schon bewährter

Kooperation vorbereitet haben. Und sicher werden wir es auch so gut durchführen heute!

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

ich freue mich, dass sie so zahlreich erschienen sind. Dieses Mal haben wir noch mehr Interessierte als bei unserer ersten Tagung. Das freut uns. Ich begrüße sie alle ganz herzlich!

Wir kommen heute zum zweiten Mal zu einer Veranstaltung zum Thema „Altersdiskriminierung“ in großem Rahmen zusammen. Damit machen wir einen weiteren Schritt, um der Altersdiskriminierung etwas entgegenzusetzen. Wir haben schon mindestens zwei Schritte unternommen und wissen nicht nur in Bezug auf das Thema „Altersdiskriminierung“: Gut Ding will Weile haben.

Bei der ersten Tagung am 12. Dezember 2005 haben wir uns mit den Hintergründen zum Thema auseinandergesetzt. Diejenigen unter Ihnen die dabei waren, erinnern sich sicher an die Beispiele aus dem sprachlichen Bereich, die Frau Dr. *Kramer* referierte, oder an die Ausführungen des Wiener Soziologen Prof. Dr. *Ammann*. Gemeinsam haben wir bei dieser Veranstaltung ein Positionspapier aus der Sicht älterer Menschen verabschiedet. So etwas gab es bis dahin nicht in Deutschland. Entsprechend nachgefragt werden sowohl das Positionspapier als auch die umfangreichere Tagungsdokumentation. Es sind noch Exemplare da; wer noch keines hat, kann sich hier eins mitnehmen oder es bestellen.

Heute geht es um Handlungsempfehlungen. Diese sollen dabei helfen, Altersdiskriminierungen zu begegnen, ihnen entgegenzuwirken. Dazu haben wir besonders auch die Kommunen und Verbände in der Seniorenarbeit angesprochen. Denn wir erhoffen uns mit dieser Tagung eine weitere Sensibilisierung für dieses Thema sowie Impulse für die Umsetzung des Themas. Kurzum, wir freuen uns, wenn heute möglichst viele Menschen mit Ideen zum Handeln nach Hause gehen.

Bevor wir zu den praktizierten Handlungsempfehlungen von Organisationen kommen, wird uns zunächst Frau *Parent* auf die europäische Ebene mitnehmen und uns über die Aktivitäten von AGE berichten.

Herr Dr. *Alenfelder* wird es anschließend übernehmen, uns über die Grundzüge des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das sogenannte AGG, zu informieren. Er klärt uns also über nationales Recht auf und hat versprochen, einem Vorurteil gegen juristische Vorträge vehement entgegenzutreten, nämlich dem, dass juristische Vorträge nicht immer sehr unterhaltend sind. Wir freuen uns also in verschiedener Hinsicht auf ihren Vortrag, Herr Dr. *Alenfelder*.

Weil man auch zu den Handlungsempfehlungen gegen Altersdiskriminierung nicht alles ganz neu erfinden muss, schauen wir uns heute gute Ideen, Strategien und Konzepte an, die es bereits gibt und die schon erprobt sind. Dazu blicken wir auch über den nordrhein-westfälischen Tellerrand hinaus und fragen: Was gibt es auf der europäischen Ebene? Oder ganz konkret: Welche Erfahrungen gibt es in den Ländern Europas mit Altersdiskriminierung bzw. dem Umgang damit?

Altersdiskriminierung begegnet uns in den verschiedensten Lebensbereichen: bei der Arbeit, im Gesundheitswesen, bei Banken und Versicherungen, im sozialen, sprich öffentlichen Leben und in den Medien. Beispiele dazu wurden schon viele gesammelt. Allen Beispielen gemeinsam ist, dass das Alter eines Menschen zum Anlass genommen wird, ihn auszugrenzen, ihn ausschließlich als Angehörigen einer Gruppe zu definieren und ihn schließlich abzuwerten.

Es ist aber dennoch – auch als alter Mensch – nicht immer leicht zu definieren, ob ein Verhalten nun Altersdiskriminierung zeigt oder ob es einfach nur schlechtes Benehmen spiegelt. Meistens geht ja beides miteinander einher. Weil es dennoch schwierig ist, möchte ich an dieser Stelle noch einmal eine Definition geben:

Altersdiskriminierung ist eine Ausgrenzung und Abwertung von Menschen aufgrund ihres (zumeist) höheren Lebensalters.

Altersdiskriminierende Verhaltensweisen und Handlungen bedürfen – weil sie oft nicht klar und eindeutig auftreten – der Wahrnehmung, des Erkennens. Das setzt Aufmerksamkeit voraus. Eine solche Tagung, wie die heutige oder die im Jahr 2005, dient dazu, die Wahrnehmung für Altersdiskriminierung zu erhöhen. Das ist notwendig, denn Teil einer bereits gefestigten Diskriminierung ist, dass sie nur noch schwer erkennbar ist. Das wiederum liegt daran, dass es in diesem Stadium schon als normal gilt, wenn zum Beispiel Altersdiskriminierung stattfindet und sich niemand mehr darüber empört.

Erst wenn Altersdiskriminierung als solche wahrgenommen wird, das heißt, wenn man bei einem Beispiel klar sagt, „Das ist Altersdiskriminierung“, dann wird man sie auch ernst nehmen und nicht mehr leicht abtun können. Dazu ein Beispiel:

Wir erinnern uns alle sicher noch an die Diskussion über die künstlichen Hüften und eine daran anzuknüpfende Altersgrenze. Ich habe das jetzt sehr sachlich formuliert. Durch die Presse ging es damals anders lautend.

Wie auch immer. Es zeigte sich sehr schnell und deutlich, dass diese Äußerungen nicht einfach nur Überlegungen zur künftigen Finanzierung der Gesundheitskosten waren. Alte Menschen wurden dabei als eine gesundheitlich gleiche (homogene) Gruppe definiert, als Gruppe von den anderen – jungen gesunden Menschen – abgegrenzt, getrennt und schließlich abgewertet als unberechtigte Kostenverursacher. Dies ist Altersdiskriminierung.

Nur dann, wenn wir Altersdiskriminierungen als solche wahrnehmen und erkennen, können wir sie auch ernst nehmen, und dann erscheinen sie uns auch deutlich in ihrer Wirkung: Durch Altersdiskriminierung und ihre Duldung werden alte Menschen bewusst negativ bewertet und schließlich ausgegrenzt. Da ist der Weg, genau an diese definierte und ausgegrenzte Gruppe Schuldzuweisungen zu richten, sie als Problem der Zukunft zu definie-

ren, nicht mehr weit. Deshalb ist es wichtig, dass wir Altersdiskriminierung als solche wahrnehmen, erkennen und ernst nehmen.

Dabei bleiben wir selbstverständlich nicht stehen. Für mich als Vorsitzende der Landesseniorenvertretung liegt der nächste Schritt nahe, beziehungsweise er ergibt sich quasi zwangsläufig. Dieser nächste Schritt heißt: sich wehren. Und das müssen und wollen wir. Denn Altersdiskriminierung ist, so hat es *Hanne Schweitzer*, die Initiatorin des Büros gegen Altersdiskriminierung, einmal formuliert, kein Kavaliersdelikt. Wir wehren uns also, auch mit Veranstaltungen wie heute, gegen alle Formen von Altersdiskriminierung. Wir tun das auch, damit die Aussichten für ein würdevolles Altern gut sind und wir auch künftig keinen Aufstand von Menschen über 65 Lebensjahren brauchen.

Dies ist auch weiterhin ein Prozess. Denn Vorurteile sind äußerst hartnäckig.

Aber wir haben Möglichkeiten und Chancen im Alter. Diese sollten wir auch selbst als alte Menschen sowohl gesellschaftlich als auch individuell stärker in den Blick zu nehmen. Handlungsmöglichkeiten setzen genau an dieser Stelle an.

Wer von Ihnen etwas mit anderen gemeinsam gegen Altersdiskriminierung unternehmen will, vielleicht schon eine Idee hat, der kann sich vorne bei der Anmeldung in eine Liste eintragen. Wir, das heißt in diesem Fall das KDA, sammeln Ihre Anfragen und Ihren Unterstützungsbedarf.

Jetzt freue ich mich mit Ihnen gemeinsam auf eine interessante Tagung und wünsche uns allen gute Erkenntnisse und stärkende Impulse.



## **2007 – Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle**

### **Anne-Sophie Parent**

Direktorin der Europäischen Seniorenplattform AGE  
([www.age-platform.org](http://www.age-platform.org))

Zunächst einmal herzlichen Dank an die Organisatoren, das KDA und die Landessenorenvertretung NRW, und an Herrn Minister *Laschet*.

AGE begrüßt den innovativen Ansatz zur Chancengleichheit und den Fokus auf den Lebenszyklus durch das Ministerium NRW. Er steht sehr im Einklang mit dem, wofür AGE kämpft: einer Gesellschaft für alle Altersgruppen. AGE fördert diesen Ansatz und arbeitet bei den Themen Altersdiskriminierung und demografischer Wandel eng mit dem Europäischen Jugendforum zusammen.

Das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007“ fördert die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung aller Gesellschaftsgruppen. Dieses Europäische Jahr ist das Ergebnis von sechs Jahren intensiver Lobby-Arbeit durch Nichtregierungsorganisationen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen, und des EU-Aktionsprogramms zur Anti-Diskriminierung.

### **Unsere Hoffnungen und Erwartungen für das Jahr 2007**

Das Europäische Jahr soll die Möglichkeit eröffnen, die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit zu richten, alle Formen der Diskriminierung zu bekämpfen. Es soll zu einem stärkeren Engagement der Politikerinnen und Politiker auf der Ebene der EU, der nationalen und der regionalen Politikerinnen und Politiker führen, die relevanten Fragestellungen anzugehen und die politischen Strategien und Maßnahmen so anzupassen, dass eine

wirkliche Chancengleichheit für alle erreicht werden kann. Das Europäische Jahr sollte zum Ausgangspunkt einer langfristigen Strategie zur Förderung der Chancengleichheit in der EU werden.

Konkreter gefasst, kämpft AGE für eine Gesellschaft aller Lebensalter und ruft seine Mitgliedsorganisationen dazu auf. Wir arbeiten mit Nichtregierungsorganisationen in anderen Bereichen (ethnische Gruppierungen, Behinderungen, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Jugendorganisationen) zusammen, um Druck auf die EU-Institutionen auszuüben. Am 15. Februar fand ein Treffen der Europäischen Parlamentarierinnen und Parlamentarier statt, um zukünftige gesetzgeberische Maßnahmen zum Kampf gegen Diskriminierung in allen Lebensbereichen zu fordern.

AGE fordert eine Stärkung der geltenden Gesetze. Ich freue mich auf den nächsten Vortrag zum neuen deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und seine Auswirkungen auf die ältere Bevölkerung.

AGE beschäftigt sich schon seit langem mit dem Thema der Altersdiskriminierung auf dem Gebiet der Beschäftigung (EU-Richtlinie zur Beschäftigung) und des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen, insbesondere zu Versicherungsprodukten (Krankenversicherung, Reiseversicherung, Fahrerversicherung), Bankkrediten, Gesundheitsvorsorge und Medien. Eine Gruppe von Nichtregierungsorganisationen einschließlich AGE und KDA hat einen Richtlinienentwurf zur Bekämpfung der Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erarbeitet. In unseren Gesprächen haben wir eine große Bandbreite der Altersdiskriminierung aufgezeigt und deutlich gemacht, wie sehr unsere Gesellschaft auf Systeme ausgerichtet ist, in denen Altersgrenzen gelten. Wir hoffen, dass wir unsere Gespräche bald abschließen und Vorschläge unterbreiten können, sodass wir die Chancen des Europäischen Jahres zur Förderung unserer Ziele nutzen können.

Die Europäische Kommission sammelt im Augenblick die Rückmeldungen der Organisationen der Zivilgesellschaft. Es soll geprüft werden, ob es notwendig ist, neue EU-Gesetze zur Bekämpfung

fung der Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu erlassen (ähnlich der Gesetze, die bereits für unterschiedliche ethnische Gruppen und bzgl. des Geschlechts bestehen). Bis zum Ende dieses Jahres wird die Kommission eine Folgeneinschätzung vornehmen, um zu bewerten, was eine solche Gesetzgebung konkret bedeuten würde.

Die Nichtregierungsorganisationen der EU vereinen sich in ihrem Drängen auf mehr rechtliche Instrumentarien. Einige Mitglieder des Europäischen Parlaments sind dafür, einige andere nehmen eine eher zögerliche Haltung ein. Es liegt an uns, die Nützlichkeit starker Instrumentarien zur Förderung der Chancengleichheit zu demonstrieren, indem wir Beispiele aus Ländern und Regionen nutzen, die über das hinausgegangen sind, was die EU fordert. Dies erfordert eine riesige Anstrengung zur Sensibilisierung der politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger sowie der potenziellen Opfer.

Und im Bereich Altersdiskriminierung sind die Herausforderungen besonders hoch. Die Altersdiskriminierung ist ein neues Konzept, das noch nicht weithin bekannt ist. Seniorinnen und Senioren werden hier eine große Rolle spielen und Veranstaltungen wie die heutige Konferenz werden einen großen Beitrag leisten.



## **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Bedeutung für ältere Menschen**

**Dr. Klaus Michael Alenfelder** ([www.alenfelder.de](http://www.alenfelder.de))

Präsident der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht ([www.dgadr.de](http://www.dgadr.de)),  
Ständiger Vertreter des European Anti-Discrimination Council, London, in Deutschland,  
Rechtsexperte des Deutschen Antidiskriminierungsverbandes,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn,  
Lehrbeauftragter für Wirtschaftsrecht

### **1 Einleitung**

Wir haben jetzt das Vergnügen, uns in 45 Minuten die Schönheit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) etwas näher ansehen zu können. Das ist so ähnlich wie „Europa in 24 Stunden“. Es handelt sich hier um einen Überblick, nicht aber um eine ausführliche Darstellung des neuen Gesetzes.

Kommen wir zunächst zu den Hintergründen des AGG. Das ganze Gesetz beruht auf verschiedenen Richtlinien, die überwiegend im Jahre 2000 erlassen wurden. Seit dem Jahre 2000 war jedenfalls in weiten Teilen klar, was in deutsches Recht umgesetzt werden musste. Das heißt, die ganze Diskussion der sechs folgenden Jahre war weitgehend überflüssig, weil nicht mehr geändert werden konnte, was im Jahr 2000 schon festgezurrt war. Deshalb ist aus meiner Sicht juristisch nicht nachvollziehbar, was diskutiert wurde.

Die Umsetzung in Deutschland hat sehr lange gedauert. Wir hätten die Richtlinie überwiegend bis 2003 umsetzen müssen. Schließlich gelang es im Jahre 2005, damals noch der rot-grünen

Bundesregierung, einen Entwurf vorzulegen (das Antidiskriminierungsgesetz), der scharf angefeindet wurde. Im Bundestag kam der Entwurf bis zur Dritten Lesung. Im Bundesrat wurde er aufgehoben, und durch die Neuwahlen verschwand der Entwurf im Papierkorb. Die große Koalition verzögerte das Ganze wieder bis Mai 2006. Der Bundestag stimmte am 29. Juni 2006 zu und der Bundesrat am 7. Juli. Dabei muss man beachten, dass in diesem Verfahren vom 29. Juni bis 7. Juli 2006 noch einige Punkte im Gesetz geändert wurden, sogenannte Verbesserungen zugunsten der Arbeitgeberverbände, der Wirtschaft usw., die teilweise unwirksam sind, teilweise das Gegenteil von dem bewirken, was ursprünglich beabsichtigt war. Wenn also von handwerklichen Fehlern im Gesetz die Rede ist, dann beruht das häufig auf dieser Lobbyarbeit der letzten Tage. Ich komme nachher noch in Andeutungen dazu, was damit gemeint ist.

Hintergrund für das Inkrafttreten des Gesetzes zum 18.8.2006 war, dass der Bundesrepublik Deutschland wegen der Verspätung ein Bußgeldverfahren der EU drohte. Genauer gesagt war in zwei Fällen bereits in der ersten Stufe entschieden, dass eine Vertragsverletzung vorliegt. Jetzt war die Frage nur noch, wie hoch das Bußgeld werden würde. Im Gespräch waren Summen zwischen 500.000 und 10 Mio. Euro pro Tag der Nicht-Umsetzung. Das war dann Anlass genug, dieses Gesetz endlich umzusetzen – immerhin drei Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist. Damit waren wir auch die letzten in der alten EU, die ein solches Gesetz eingeführt haben.

Das Gesetz ist im Prinzip ein Implantat aus der anglo-amerikanischen Antidiskriminierungs-Gesetzgebung. Das heißt, die deutschen Juristen haben es weder gelernt noch findet diese Übernahme große Zustimmung. Richterinnen und Richter, übrigens auch Anwältinnen und Anwälte, betrachten das Gesetz mit großer Zurückhaltung. Wir haben sogar eindeutig ablehnende Stellungnahmen vom Deutschen Anwaltsverband zu diesem Thema gehabt. Das war auch einer der Gründe, warum wir uns in der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht außerhalb

des DAV zusammengeschlossen haben, denn dort scheinen die Interessenvertretungen der Arbeitgeberverbände deutlich die Überhand zu haben. Das Problem an dem Gesetz ist: Es ist ungewohnt, es ist unbekannt, und es wird dauern, bis es hinreichend bekannt ist. Es gibt bis jetzt ein oder zwei wegweisende Urteile von Arbeitsgerichten, die das AGG konsequent anwenden – gerade bei Altersdiskriminierung. Ich weiß nicht, wie sich das entwickeln wird; ich fürchte aber, wir werden in vielen Fällen auf den Europäischen Gerichtshof warten müssen, bis dieser den deutschen Gerichten klar macht, wie das AGG zu interpretieren ist. Schon häufiger zeigten einige deutsche Gerichte, gerade was Diskriminierung betrifft, viel Verständnis für die Arbeitgeberposition. Allerdings wurden ihre Urteile dann nachher vom Europäischen Gerichtshof aufgehoben.

## 2 Regelung

### 2.1 Allgemeines

Kommen wir zur Regelung selbst, und zwar zunächst zum Problembereich „Altersdiskriminierung“. Für den Bereich „Arbeit“ haben wir den arbeitsrechtlichen Teil des AGG. Dieser ist aus meiner Sicht der weitestgehende Teil des AGG. Im Arbeitsrecht haben wir einen echten Qualitätssprung zum Schutz älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im zivilrechtlichen Teil hingegen gibt es nur ein sehr eingeschränktes Diskriminierungsverbot. Das Zivilrecht betrifft Bereiche der Altersdiskriminierung, wie z.B. Gesundheitswesen, Banken, Versicherungen. Die Probleme werden durch das AGG nicht gelöst. Auch für die Bereiche soziales Leben und Medien ist das AGG in weiten Teilen nicht anwendbar.

Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierungen, also Benachteiligung wegen bestimmter Merkmale, zu verhindern. Es handelt sich um folgende Merkmale: Alter, Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, sexuelle Identität, Frauen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft und schließlich im Arbeitsrecht auch Diskriminierung wegen Weltanschauung.

Beim Bereich „Altersdiskriminierung“ geht es nicht darum, Menschen nur zu schützen, wenn sie älter als beispielsweise 50 sind, sondern es geht um Folgendes: Niemand darf benachteiligt werden wegen seines Alters, weder die Jüngeren noch die Älteren. Das ist für ältere Menschen z.B. im Arbeitsrecht nicht nur vorteilhaft. Wenn Sie sich z.B. Vorschriften ansehen wie im Bundesangestellten-Tarifvertrag, wo nach Lebensalter höheres Gehalt gezahlt wurde, dann sind diese heute unzulässig, weil sie diskriminierend zu Lasten der Jüngeren sind. Dies gilt auch für eine Regelung, die mehr Urlaub für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsieht. Das AGG ist also nicht nur zum Vorteil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das muss man wissen.

Zulässig ist z.B. im Arbeitsrecht höheres Gehalt wegen Dienstzugehörigkeit. Das heißt, je länger jemand eine Tätigkeit ausübt, desto höher kann das Gehalt sein. Höheres Gehalt wegen höheren Alters hingegen ist unzulässig. Es muss immer sachlich begründet sein, wenn man unterscheidet.

## **2.2 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot**

### **2.2.1 Regelung**

Kommen wir zunächst zum zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot. Das ist nur anwendbar bei sogenannten Massengeschäften, d.h. bei Geschäften, die typischerweise ohne Ansehen der Person

zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder bei denen die Person des Vertragspartners nur nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Konditionen sehr häufig zustande kommen. Entweder kommt es also auf die Person des Vertragspartners gar nicht an oder nur nachrangig. In diesen Fällen ist das AGG anwendbar im Zivilrecht.

Ich will Ihnen ein typisches Beispiel dafür nennen, das Sie sicherlich auch schon ganz oft erlebt haben. Sie gehen zu Aldi und kaufen eine Flasche Wasser. Nun werden Sie an der Kasse aufgehalten. Man sagt Ihnen, Sie seien zu alt, um Wasser zu kaufen. Dann könnten Sie sofort klagen. Sie hätten das Recht mit seiner ganzen Schärfe auf Ihrer Seite.

Anderes Beispiel. Sie gehen zu einer Bank und wollen einen Kreditvertrag abschließen, und man sagt Ihnen, Sie sind 70 Jahre alt, deshalb bekommen Sie hier keinen Kredit mehr. Das AGG ist hier nicht anwendbar. Das heißt, da, wo es spannend wird, ist es nicht anwendbar. Und da, wo es anwendbar ist, ist es nicht spannend – so jedenfalls im Zivilrecht. Ausnahme: Diskriminierung wegen vermeintlicher „Rasse“ oder ethnischer Herkunft. In diesen Fällen ist die Diskriminierung im Zivilrecht etwas weitergehend verboten. Das beruht aber auf klaren Vorgaben der EU-Richtlinien.

Unanwendbar ist das AGG bei Schuldverhältnissen familien- und erbrechtlicher Art, wenn ein besonders Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Es ist unanwendbar bei Vermietungen, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen, unanwendbar bei Vermietung bis 50 Wohnungen, übrigens auch hinsichtlich Rassendiskriminierung und ethnischer Herkunft. Ich halte für zweifelhaft, ob dies EU-rechtskonform ist.

Es gibt die Möglichkeit, eine stattfindende Diskriminierung aufgrund von Sachgründen zu rechtfertigen. Ausnahme: Diskriminierung aufgrund von Rassenzugehörigkeit oder ethnischer Herkunft. Dafür gibt es keine Rechtfertigung mit einer einzigen Ausnahme, die die Wohnungswirtschaft durchgesetzt hat, dem soge-

nannten Quartierschutz. Quartierschutz bedeutet, eine ausgewogene soziale und kulturelle Zusammensetzung von Mieteinheiten soll gewährleistet werden, d.h., es sollen keine Gettos gebildet werden. Eine vernünftige Mischung der verschiedenen Kulturen soll sichergestellt werden. Das ist der einzige Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft.

In allen anderen Fällen außer der Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft reichen sachliche Gründe aus, um die Diskriminierung, die Benachteiligung zu rechtfertigen.

Bei Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften gibt es zusätzlich den Tendenzschutz. Das heißt, sie können z.B. im Arbeitsrecht verlangen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Religion oder Weltanschauung teilen. Im Zivilrecht können diese Gruppen verlangen, dass kein Vertrag abgeschlossen wird, der gegen ihre Religions- oder Weltanschauungsvorstellungen verstößt.

Versicherungen sind grundsätzlich auch an den Diskriminierungsschutz gebunden, aber sie haben die Möglichkeit, über statistische Nachweise eine Diskriminierung zu rechtfertigen. Für die Versicherungen stellt sich damit eine Fleißaufgabe: Sie müssen auswerten, ob es genügend statistisches Material gibt, das z.B. eine Benachteiligung wegen des Alters rechtfertigt oder nicht. Und wenn sie hinreichend Material vorlegen, was ihnen nicht schwer fallen dürfte – immerhin haben die Versicherungen diese Materialien und können es durch mehrere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorbereiten lassen –, dann können sie wie bisher ihre Konditionen nach Alter staffeln. Es handelt sich also in der Regel um eine Fleißaufgabe für die Versicherungen und um keine echte Änderung an dieser Stelle.

Kommen wir zu den Rechten der Benachteiligten. Wenn eine Diskriminierung vorliegt, kann die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangt werden. Unterlassung kann verlangt werden, wenn eine Wiederholung droht. Das Opfer kann materiellen Schadens-

ersatz verlangen, also Ersatz der finanziellen Schäden. Dafür ist Verschulden erforderlich, d.h., die diskriminierende Person muss vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben. Das Recht, den Abschluss des verweigerten Vertrages zu verlangen, ist im Gesetz nicht mehr ausdrücklich enthalten. Das ist in letzter Sekunde aus dem Gesetz entfernt worden. Aber nach den allgemeinen Regeln gibt es die Möglichkeit, wenn man einen Nachteil (Schaden) erlitten hat, die sogenannte Naturalrestitution zu verlangen, d.h., so gestellt zu werden, als ob man nicht diskriminiert worden wäre. In unserem Falle heißt das: Abschluss des Vertrages. Das müsste nach allgemeinen Regeln hier möglich sein.

Zusätzlich kann Ersatz des immateriellen Schadens – Schmerzensgeld – verlangt werden. Es geht dabei um ein verschuldensunabhängiges, abschreckend hohes Schmerzensgeld. Jetzt ist die Frage, was „abschreckend hoch“ ist. Die herrschende Meinung zu dem Thema geht vom Doppelten des materiellen Schadens aus, mindestens aber 10.000 Euro.

Die Vorgabe „abschreckend hohes Schmerzensgeld“ kommt nicht aus dem deutschen Gesetz. Es gibt diese Formulierung hier nicht, sondern sie kommt aus den EU-Richtlinien. Das bedeutet aber, dass die deutschen Gerichte sich zwingend daran halten müssen. Hintergrund ist folgender: Wenn das Schmerzensgeld niedrig angesetzt wird, ist es ineffizient, weil es häufig für die diskriminierende Person billiger ist, ihr Bußgeld, ihre Strafe zu zahlen, als ihre Verhaltensabläufe zu ändern. Deshalb muss es wehtun, damit es wirkt.

Nun zur Beweislast, d.h. zur Frage: Wer muss vor Gericht was beweisen? Normalerweise müsste der Anspruch stellende Mensch alles beweisen, den Vollbeweis erbringen. Für Diskriminierung ist eine Beweiserleichterung vorgesehen, d. h., es reicht die Glaubhaftmachung aus. Der diskriminierte Mensch muss glaubhaft machen, dass er benachteiligt wurde, z.B. wegen des Alters. Wenn

ihm das gelingt, muss die Gegenseite nachweisen, ihn nicht deswegen diskriminiert zu haben, ansonsten verliert sie den Prozess.

Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen beträgt zwei Monate ab Kenntnis von der Diskriminierung. Das heißt, man muss sehr schnell handeln. Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt drei Jahre ab Kenntnis. Im AGG jedoch ist die Frist auf zwei Monate ab Kenntnis verkürzt.

Für das Zivilrecht gelten Übergangsregelungen. Auf Altverträge sind die Diskriminierungsverbote nur dann anwendbar, wenn nachträglich Regelungen geändert werden. Für privatrechtliche Versicherungen besteht eine Erlaubnis zur Diskriminierung bis zum 22.12.2007. Erst dann müssen die Versicherungen umstellen, es sei denn, die Verträge werden später geändert. Damit hat die Versicherungswirtschaft das Maximum an Übergangsfristen erhalten.

### 2.2.2 Bewertung

Ich glaube, wir können nach diesem kurzen Überblick festhalten, dass die Wirkung des zivilrechtlichen Teils beim Verbot der Diskriminierung mäßig ist. Wenn Diskriminierung wirklich bekämpft werden soll, ist ein anderes Rechtsinstrumentarium erforderlich. Die jetzige Regelung wird kaum eine praktische Wirkung entfalten.

Eine Anwendung ist bei exotischen Sonderfällen möglich. Ein denkbare Beispiel: Sie buchen per Internet eine Ferienwohnung, geben dann Ihr Alter später an und erhalten dann die Mitteilung, mit 70 sind Sie uns zu alt, als dass wir Ihnen noch eine Ferienwohnung vermieten. Dann wäre der zivilrechtliche Teil des AGG anwendbar.

## 2.3 Arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot

### 2.3.1 Regelung

Kommen wir zum arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot. Das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot ist im Vergleich zum zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot effizient.

Verboten ist Benachteiligung, d.h. Schlechterbehandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals, also z.B. wegen des Alters.

Des Weiteren ist Belästigung verboten. Belästigung bedeutet, dass jemand beispielsweise wegen seines Alters Mobbing-artig behandelt und beleidigt oder unter Druck gesetzt wird. Dann kann sich die betroffene Person dagegen wehren und geltend machen, sie wird diskriminiert, und Schadensersatz und Schmerzensgeld vom Arbeitgeber verlangen. Denn der Arbeitgeber ist dafür zuständig, dass er den Arbeitsplatz diskriminierungsfrei gestaltet. Wenn also Kollege A von dem Kollegen B aufgrund des Alters diskriminiert wird, haftet der Arbeitgeber C.

Sexuelle Belästigung ist gleichfalls ein Fall von Diskriminierung. Sexuelle Belästigung liegt vor bei anzüglichen Bemerkungen, beim Aufhängen von Nackt- oder Halbnacktbildern und bei eindeutigen Aufforderungen. All das ist Diskriminierung im Sinne des AGG und führt dazu, dass Schadensersatz gezahlt werden muss, wohlgemerkt vom Arbeitgeber, der es vorher hätte unterbinden müssen.

Anweisung zu einer Benachteiligung ist genauso zu werten wie die ausgeführte Benachteiligung. Wenn ein Vorgesetzter einen Mitarbeiter anweist, z. B. Frauen oder Ältere zu benachteiligen, dann handelt es sich um Diskriminierung, auch wenn die Anweisung nicht ausgeführt wird.

Man muss grundsätzlich unterscheiden zwischen der unmittelbaren Benachteiligung und der mittelbaren Benachteiligung. Die unmittelbare Benachteiligung ist relativ einfach. Sie sehen eine

Stellenanzeige, in der steht, „Wir suchen Mitarbeiterinnen bis 50 Jahre.“ Damit sind alle über 50 ausgeschlossen, direkt und unmittelbar. Dann sehen Sie eine Stellenanzeige, „Suchen Sachbearbeiter in der Lohnbuchhaltung Buchstabengruppe A-B, Grundvoraussetzungen: Bewerber läuft 100 Meter unter 13 Sekunden.“ Das ist keine direkte Diskriminierung. In der Ausschreibung steht nicht, dass man bestimmte Gruppen haben oder nicht haben will. Aber durch diese Anforderung sorgt man dafür, dass man bestimmte Gruppen mit hoher Wahrscheinlichkeit ausschließt. Das wäre eine sogenannte mittelbare Diskriminierung: Man verwendet an sich neutrale Auswahlkriterien, die aber dazu führen, dass bestimmte Gruppen, die man nicht haben will, weitgehend ausgeschlossen sind. Das wird sehr häufig und gerne praktiziert, aber: Auch das ist Diskriminierung und verboten.

Kommen wir zu den Rechten der Benachteiligten. Die benachteiligte Person darf sich beschweren. In den Unternehmen muss der Arbeitgeber bekannt geben, wer für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig ist. Dann kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich an die Beschwerdestelle wenden und z.B. sagen, „Ich werde wegen meines Alters diskriminiert, ich erhalte keine Weiterbildungsmaßnahme und keine Personalentwicklung mehr und mir ist der Aufstieg verweigert worden.“ Die Beschwerdestelle muss darauf antworten. Die meisten Arbeitgeber organisieren es, indem sie eine zentrale Beschwerdestelle einrichten, deren Hauptaufgabe es ist, so zu antworten, dass keine Angriffspunkte für eine spätere Klage zustande kommen.

Kommen wir zur Verweigerung der Arbeitsleistung bei Belästigung oder sexueller Belästigung. Wenn eine Arbeitnehmerin sich beim Chef beschwert, „Kollege XY hat mich handgreiflich sexuell belästigt“, und der Chef antwortet, „Stell dich nicht so an, das ist üblich hier“, – so schon tatsächlich vorgefallen –, dann darf sie zu Hause bleiben und ihr Gehalt verlangen.

Wenn hingegen der Chef sagt, „Das ist ja nun ein schwerwiegender Vorwurf, das müssen wir in Ruhe klären. Wir werden einen Untersuchungsausschuss vorbereiten, der mit der Aufnahme der Untersuchung beginnen wird, und in drei Monaten werden wir uns dann zurückmelden. Seien Sie ganz gewiss, dass wir uns darum kümmern“, dann stellt sich die Frage: Muss die Frau jetzt die nächsten drei Monate weiterhin ihre Arbeit versehen oder kann sie zu Hause bleiben? Sie darf nur zu Hause bleiben, wenn der Arbeitgeber nichts Hinreichendes getan hat, um die Belästigung abzustellen. Jetzt kann man sich darüber streiten, was hinreichend ist oder nicht. Die Arbeitnehmerin trägt das Risiko, ob es hinreichend ist oder nicht. Bleibt sie zu Hause, bekommt sie zunächst eine Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung, dann eine Kündigung. Anschließend kann sie im Kündigungsschutzprozess klären lassen, ob sie die Arbeit verweigern durfte, also die Maßnahmen des Arbeitgebers nicht hinreichend waren. Der Ausgang dieses Streits vor Gericht ist meistens zweifelhaft. Es ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverweigerungsrecht in der Praxis unwirksam bleibt, dass die Arbeitnehmerin sich in der Praxis krank melden wird. Das ist der deutlich sicherere Weg. In den meisten Fällen werden auch psychische Probleme vorliegen, die zur Arbeitsunfähigkeit führen. Für die Praxis ist dieses Arbeitsverweigerungsrecht untauglich.

Das Maßregelverbot bedeutet Folgendes: Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer sich wegen Diskriminierung beschwert und dann anschließend entlassen oder degradiert wird oder ihr bzw. ihm irgendwelche nachteiligen Folgen angedroht werden, dann ist dies eine Maßregel wegen der Beschwerde gegen Diskriminierung. Das ist verboten. Genauso verboten ist es, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Nachteile erleiden, weil sie sich für eine diskriminierte Person einsetzen. Darüber hinaus ist es verboten, dass sie benachteiligt werden, wenn sie vor Gericht in einem Verfahren zur Diskriminierung gegen den Arbeitgeber aussagen. Auch das darf kein Anlass sein, um sie zu benachteiligen.

gen. Hier gilt erfreulicherweise auch die Glaubhaftmachung als ausreichend, d.h., die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die bzw. der z.B. durch Kündigung benachteiligt wurde, muss nur glaubhaft machen, dass die Kündigung Folge des Einsatzes gegen Diskriminierung ist. Dann ist sie unwirksam, und die gekündigte Person kann Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen dieser Diskriminierung verlangen. Das ist durchaus effizient. Bislang gab es ein ähnliches Maßregelverbot im Bürgerlichen Gesetzbuch, § 613 a BGB: Keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer darf benachteiligt werden, weil sie bzw. er in rechter Weise ihre bzw. seine Rechte einfordert. Das war in der Praxis fast bedeutungslos, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beweisen mussten, dass sie wegen ihrer Forderung schlechter behandelt wurden. Jetzt reicht die Glaubhaftmachung aus. Das ist wesentlich leichter, und daher ist diese Regelung sicherlich effizienter.

Die interessanteste Regelung betrifft allerdings den Schadensersatz. Schadensersatz ist in der Praxis das wichtigste Recht des Diskriminierungsopfers und wird am häufigsten angewendet. So stellt es sich jedenfalls in den Fällen dar, die ich derzeit betreue.

Ersatz der materiellen Schäden setzt Verschulden voraus, d.h. Vorsatz oder Fahrlässigkeit. Wenn allerdings diskriminiert wurde, dann liegt ein Verschulden meist vor.

Bei einer diskriminierenden Kündigung oder Nichteinstellung besteht eine wichtige Frage hinsichtlich des materiellen Schadensersatzes. Um dies an einem Beispiel zu verdeutlichen: Wenn ein Arbeitnehmer mit 51 Jahren entlassen wird, weil er zu alt ist für das Unternehmen, verliert dieser Arbeitnehmer sein Gehalt bis zur Verrentung. Bei angenommenen 5.000 Euro Monatsgehalt verliert er für 14 Jahre jeweils 60.000 Euro. Das wäre der finanzielle Schaden.

Nun gibt es ja durchaus eine normale, nicht diskriminierende Fluktuation, daher gibt es für Deutschland die Kattenstein-Formel, die das mit berücksichtigt. Mit ihr kann man aufgrund von

vier Faktoren feststellen, wie lange der diskriminierte Arbeitnehmer wahrscheinlich noch beschäftigt worden wäre. Damit kann der Schaden berechnet werden. Dieses Modell orientiert sich – wie auch im Bundestag empfohlen – an der Vento-Entscheidung in Großbritannien. Dort wurde dieses Problem durch Errechnen der wahrscheinlichen Verbleibdauer im Unternehmen gelöst. Dabei wurde das komplette Gehalt der diskriminierend gekündigten Person bis zur Verrentung berechnet und mit der Wahrscheinlichkeit multipliziert, dass sie bis zur Verrentung den Arbeitsplatz behält.

Das ist die einfachste Methode, diesen Schaden zu berechnen. Für die gerichtliche Praxis sähe die Alternative aus, dass Monat für Monat das Gehalt eingeklagt wird, bis der Arbeitnehmer eine neue Stelle findet oder aber bis der Arbeitgeber im Rahmen einer hypothetischen Kündigungsschutzklage nachweist, dass er berechtigt wäre, das Arbeitsverhältnis jetzt zu beenden. Das ist in der Praxis nicht durchführbar. Deshalb ist die Kattenstein-Formel der einzig sinnvolle Weg, diesen Schaden zu berechnen.

Nun zu den immateriellen Schäden, dem Schmerzensgeld. Dieses ist verschuldensunabhängig. Das Schmerzensgeld ist auf drei Monatsgehälter begrenzt. Dies gilt allerdings nur für den Sonderfall, wenn es um Bewerbungen um einen Arbeitsplatz geht und der Arbeitgeber nachweist, trotz Diskriminierung die sachlich besser qualifizierte Person ausgewählt zu haben. Dazu ein Beispiel: Der Arbeitgeber schreibt aus: „Suche jungen, dynamischen Mitarbeiter für Sachbearbeitung bis maximal 25 Jahre.“ Eingestellt wird ein 25-Jähriger und alle anderen werden abgelehnt. Dann klagt ein 50-Jähriger, und im Prozess weist der Arbeitgeber nach: „Gut ich habe zwar diskriminierend ausgeschrieben, aber der Genommene ist sachlich besser, besserer Abschluss, bessere Berufserfahrung u.a.“ Wenn dem Arbeitgeber das gelingt, dann ist das Schmerzensgeld auf höchstens drei Monatsgehälter begrenzt. Wenn ihm das nicht gelingt, besteht keine Obergrenze. Dann müssen wir uns am Begriff „abschreckend hoch“ orientieren, den die EU-Richtlinien vorschreiben.

„Abschreckend hoch“ bedeutet generalpräventiv abschreckend. Das Schmerzensgeld muss so hoch sein, dass jeder Arbeitgeber es sich genau überlegt, ob er in Zukunft noch diskriminieren will, weil es gravierende finanzielle Konsequenzen zur Folge hat. Nach herrschender Meinung ist dabei von einem Jahresgehalt, mindestens aber von 30.000 Euro auszugehen. So wurde es auch im Bundestag vorgeschlagen.

Das Problem des effektiven Rechtsschutzes durch abschreckend hohes Schmerzensgeld haben wir auch an anderen Stellen, wenn es um die Verteidigung des Persönlichkeitsrechts geht. Der Bundesgerichtshof hat für Zivilsachen beispielsweise einige wegweisende Entscheidungen getroffen. Dabei stellte der BGH fest, dass das Schmerzensgeld abschreckend hoch sein muss, weil andernfalls die Verletzungen des Persönlichkeitsrechts immer wiederholt werden. In Folge dieses Effizienz Gesichtspunktes haben die Richterinnen und Richter z.B. 256.000 Euro zugesprochen, weil Nacktfotos von einer Dame veröffentlicht wurden. Andere Opfer erhielten 76.000 Euro, z.B. die 5-jährige Tochter von Prinzessin Caroline von Monaco, weil Fotos von ihr in einer Illustrierten erschienen sind. Wenn es recht und billig ist, einer 5-Jährigen für ein Foto in einer Zeitung 76.000 Euro zuzusprechen, wie viel muss man dann dem 50-jährigen Familienvater mit vier Kindern für die Verletzung seines Persönlichkeitsrechts zahlen, dem diskriminierend gekündigt wurde? Die Beträge müssen in einer vernünftigen Relation stehen.

Die Festlegung auf ein Jahresgehalt und mindestens 30.000 Euro ist bedenklich, weil ein Großunternehmen, wie z.B. die Deutsche Bank, die in Großbritannien oder in den USA mit Diskriminierungen aufgefallen ist, dadurch nicht abgeschreckt wird. Solch geringe Beträge führen nicht zum Umdenken. 1 bis 2 % vom Umsatz wäre deutlich abschreckender und effizienter. Wenn wir Abschreckung ernst nehmen, muss das Schmerzensgeld so hoch sein, dass nie wieder diskriminiert wird. Es geht bei Diskriminierung nicht um Falschparken, sondern es geht darum, dass Menschenrechte mit Füßen getreten werden. Wenn jemand beispielsweise

erklärt, abschreckend hoch seien 500 Euro, dann muss klar sein, dass das nicht wirken wird.

Bislang habe ich ca. 100 Seminare für Arbeitgebervertretungen gehalten, und eine Sache ist mir dabei sehr klar gesagt worden: Wenn diskriminierendes Verhalten finanziell nicht extrem weh tut, wird sich in vielen Unternehmen nichts ändern, denn aus reiner Güte und Menschlichkeit heraus wird sich nichts ändern. Wir haben in vielen deutschen Unternehmen die klare Vorgabe, Ältere abzulehnen und Frauen nicht in Führungspositionen kommen zu lassen. Selbstverständlich gibt es löbliche Ausnahmen, aber die Vorgabe, keinen über 50 einzustellen und Frauen nicht in obere Führungspositionen zuzulassen, gibt es häufig.

Nun zur Fristenregelung. In letzter Sekunde wurde die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen verkürzt. Ursprünglich waren sechs Monate vorgesehen, jetzt sieht das Gesetz zwei Monate vor. Innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis von der Diskriminierung muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diese schriftlich geltend machen: „Ich wurde diskriminiert und bekomme Schmerzensgeld/Schadenersatz dafür.“ Das Problem daran ist, dass es in den EU-Richtlinien das sogenannte Absenkungsverbot gibt. Das besagt, dass anlässlich der Umsetzung dieser Richtlinien in nationales Recht in keiner Weise die bisher bestehenden Schutzrechte zugunsten von Opfern von Diskriminierung abgesenkt werden dürfen. Was vorher rechtlich galt, ist ein Mindeststandard, über den man nur hinausgehen, der aber keinesfalls unterschritten werden darf. Vorher hatten wir ein Verbot der Geschlechtsdiskriminierung. Opfer hatten zwei bis sechs Monate Zeit, um schriftlich ihren Anspruch geltend zu machen. Früher waren es also zwei bis sechs Monate gegenüber nur noch zwei Monaten heute. Das ist eine Verschlechterung, die gegen EU-Recht verstößt. Wenn deutsches Recht gegen EU-Recht in einer solchen Frage verstößt, ist das deutsche Recht unwirksam. Damit ist die Frist unwirksam und die einzige Fristregelung, die noch

übrig bleibt, ist die allgemeine Verjährung, d.h. drei Jahre ab Kenntnis von der Diskriminierung, maximal zehn Jahre. Es handelt sich bei dieser Fristenregelung um eine Nachbesserung in letzter Sekunde, die aber nicht zum gewünschten Ergebnis führt.

Kommen wir nun zur Beweiserleichterung. Wie zum Zivilrecht bereits angesprochen, reicht es hier aus, dass man die Diskriminierung glaubhaft macht. Ein Vollbeweis ist nicht erforderlich. Für die Glaubhaftmachung könnte z.B. ausreichend sein, dass eine Stellenanzeige ausschließlich für Männer, für Frauen, für Ältere oder für Jüngere vorliegt oder sehr gute Deutschkenntnisse verlangt werden (mittelbare Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, wenn die Stelle Sprachkenntnisse nicht voraussetzt).

Eine mittelbare Diskriminierung kann zulässig sein, wenn sachliche Gründe vorliegen. Wenn Sie einen Bauhelfer mit sehr guten Deutschkenntnissen suchen, ist dies problematisch. Das ist mittelbare Diskriminierung. Wenn Sie einen Kundenbetreuer für hochwertige Produkte suchen, dann können sie sehr gute Deutschkenntnisse ohne weiteres verlangen. Ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, hängt also von den konkreten sachlichen Anforderungen der Stelle ab.

Bei Altersgrenzen ist dies anders. Nehmen wir einen ungenannt bleiben wollenden Radiosender, der ein Jugendprogramm hat und bei dem keine Moderatorin und kein Moderator älter als 35 Jahre sein darf. Ob dies zulässig ist, erscheint sehr zweifelhaft.

Eine Stadt schreibt die Leitung einer Kindergartenstelle aus und schreibt ausdrücklich: „Frauen werden bevorzugt.“ Grundsätzlich können bislang benachteiligte Gruppen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden, sogenannte positive Diskriminierung. Allerdings sind die meisten Angestellten im Kindergarten Frauen, also liegt in diesem Bereich keine Diskriminierung vor. Eine Be-

vorzugung von Frauen und die damit verbundene Benachteiligung von Männern sind daher nicht zulässig.

Eine weitere Möglichkeit der Glaubhaftmachung ist die Statistik. Dies ist sicherlich ein sehr wichtiges Mittel der Glaubhaftmachung, weil Sie z.B. bei weiblichen Führungskräften sehr schnell mit einer Statistik klar machen können, dass im Unternehmen Diskriminierung stattfindet. Wenn beispielsweise in einem Unternehmen 50 % Frauen arbeiten, aber nur 3 % Führungspositionen haben, dann weist dies auf eine Diskriminierung hin. Ähnlich hilfreich sind Statistiken, um eine Diskriminierung wegen des Alters glaubhaft zu machen. Es gibt viele Unternehmen, die keine Älteren mehr beschäftigen.

Zusätzlich sind die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast anzuwenden. Vereinfachend gesagt: Wenn ausschließlich der Arbeitgeber über die Information verfügt, muss er diese herausgeben. Das heißt, es reicht, wenn das Opfer vorträgt, „Ich werde wegen meines Alters diskriminiert und bekomme z.B. weniger Gehalt“. Dann muss der Arbeitgeber sagen, wie es tatsächlich im Unternehmen aussieht. Folge ist, dass der Arbeitgeber beweisen muss, nicht diskriminiert zu haben. Eine Rechtfertigung der Diskriminierung ist auch möglich durch sachliche Gründe, wenn das Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist und der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Dann können Sie jedwede Diskriminierung rechtfertigen. Ein Beispiel für diese zwingenden Merkmale: Sie suchen einen Dachdecker; dann kommt ein Herr querschnittsgelähmt im Rollstuhl und sagt, „Ich würde gerne Dachdecker sein.“ Da dürfen Sie ihn ausnahmsweise wegen Behinderung ablehnen, also diskriminieren, aber es muss also schon ein sehr deutlicher Sachgrund vorliegen.

Anders die Rechtfertigung bei der Altersdiskriminierung. Sie ist eine Diskriminierung 2. Ordnung: Es reicht schon der Sachgrund und die Angemessenheit, damit eine Benachteiligung zulässig ist.

Die mittelbare Diskriminierung ist ebenso geregelt, d.h., Sachgrund und Angemessenheit reichen zur Rechtfertigung. Für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften gibt es Sonderregelungen: Sie können weitgehend nach ihrer eigenen Religion und Weltanschauung aussuchen und entscheiden.

Eine Behinderung liegt vor, wenn jemand einen vom Altersdurchschnitt geistig, körperlich oder seelisch negativ abweichenden Zustand aufweist, dieser Zustand für voraussichtlich mindestens sechs Monate anhält und er dadurch an der Teilnahme am Leben in der Gesellschaft eingeschränkt ist. Nach meiner Einschätzung sind nach dieser Definition Raucherinnen und Raucher Behinderte im Sinne des AGG. Und damit ist die Vorgabe, nur Nichtraucherinnen und Nichtraucher einzustellen, eine Diskriminierung wegen Behinderung. Andererseits kann ein Rauchverbot während der Arbeitszeit aufgrund des Gesundheitsschutzes für Nichtraucherinnen und Nichtraucher sowie aus Brandschutzgründen sachlich gerechtfertigt sein.

Der Arbeitgeber haftet für jede Diskriminierung und durch wen auch immer. Es sei denn, er hat alles getan im Unternehmen, um Diskriminierung zu verhindern. Er hat alles getan, wenn er die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und zwar alle – geschult hat. Einige Unternehmen haben es schon gemacht. Elektronische Schulung bietet sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben und gegebenenfalls mit einfachen Führungsaufgaben an. Wenn der Arbeitgeber umfassende geeignete Schulungen nachweist, haftet er nicht mehr für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Lediglich für Fehlverhalten von Vorgesetzten dürfte er weiterhin haften. Betriebsräte haben ein Klagerecht, wenn der Arbeitgeber in grober Weise gegen das AGG verstößt. Das hatten sie allerdings bislang auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Nun zum Rechtsweg im Arbeitsrecht. Es beginnt beim Arbeitsgericht, dann gehen Sie in Berufung zum Landesarbeitsgericht, wenn Revision zugelassen ist, zum Bundesarbeitsgericht. Ansonsten legen Sie Nichtzulassungsbeschwerde ein. Wenn diese abgelehnt wird, gehen Sie zum Bundesverfassungsgericht. Wie kommen Sie zum Europäischen Gerichtshof? Nur dann, wenn eines der Gerichte im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens das Verfahren an den EuGH abgibt und anfragt, wie folgender Paragraph auszulegen ist. Sie können also nicht selbst den EuGH anrufen, sondern Sie müssen eine Richterin oder einen Richter finden, die bzw. der bereit ist, das Verfahren vorzulegen.

Kommen wir zu den Vorteilen der Diskriminierungsfreiheit. Aus meiner Einschätzung heraus ist Diskriminierung zum einen unmoralisch. Sie ist zum anderen aber auch wirtschaftlich ineffizient. Nach allen Umfragen und Untersuchungen ist die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höher, wenn das Unternehmen diskriminierungsfrei ist. Die Mitarbeiterbindung ist verbessert und es gelingt, neue Märkte und Kunden zu erschließen. Auch das Ansehen des Unternehmens wird gesteigert. Vor allem aber wird die Qualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert. Wenn Sie als Unternehmen Frauen, Ältere, Behinderte usw. konsequent bei Führungspositionen oder Einstellungen nicht berücksichtigen, dann nehmen Sie sich die Möglichkeit, bei einem Bewerberpool die beste Person zu finden. Statt nach Effizienz und nach Qualität suchen Sie nach Vorurteilen aus. Wenn Sie das konsequent durchhalten und immer nach Vorurteilen aussuchen, haben Sie schlechteres Personal und dadurch leidet Ihre Wirtschaftlichkeit. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Probleme in Deutschland kann man es sich nicht leisten, immer nur den jungen, dynamischen Manager bis maximal 25 mit 15 Jahren Berufserfahrung zu suchen. Das wird nicht funktionieren und ist auch meines Erachtens nicht sinnvoll.

Schließlich ist Diskriminierungsfreiheit wichtig, um Vertragsfreiheit zu sichern. Denn Vertragsfreiheit ist Freiheit von Diskriminierung für die bislang Diskriminierten und nicht die Freiheit zur Diskriminierung.

### 2.3.2 Gefahren für diskriminierende Personen und Unternehmen

Was kann diskriminierenden Personen und Unternehmen passieren? Ausländische Beispiele zeigen die Gefahren. Es geht in Großbritannien um Schadensersatzansprüche z.B. gegen die Deutsche Bank über 1,2 Mio. Euro. 2,4 Mio. Euro erhielt eine schwarze Ärztin, die als Frau und Schwarze diskriminiert wurde. Die Summen in den USA sind erheblich höher. So wurden Forderungen in Höhe von 1,4 Mrd. Dollar gegen die Dresdner Bank wegen Geschlechtsdiskriminierung erhoben. Der Deutschen Bank wurde vorgeworfen, eine durchgehende Kultur der Geschlechtsdiskriminierung zu pflegen. Diskriminierende Unternehmen wurden in den USA z.B. zu 104 Mio. Dollar Schadensersatz verurteilt.

In Deutschland sieht es ein wenig anders aus. Wir reden nicht über 100 Mio. Dollar, sondern wir reden über Schadensersatz und Schmerzensgeld. Aber immerhin kann der Schadensersatz bis zur Verrentung durchaus erhebliche Höhen erreichen, z.B. bei einer diskriminierenden Kündigung.

Zusätzlich entstehen internationale Probleme durch Diskriminierung. Was hier von Unternehmen, die häufig vom Export abhängig sind, völlig übersehen wird, ist, dass es in den USA beispielsweise eine schwarze Liste von diskriminierenden Unternehmen gibt, die gesperrt sind für öffentliche Aufträge und Subventionen. International tätige Unternehmensberatungen sehen dieses Problem eher. Sie sind der Ansicht, dass es ein wichtiges Kriterium für die Effizienz eines Unternehmens ist, diskriminierungsfrei zu sein.

### 3 Zusammenfassung

Im Arbeitsrecht wirkt das AGG. Es gibt zwar leichte Schwächen, aber insgesamt ist es wirksam. Außerhalb des Arbeitsrechts, im Zivilrecht, ist das AGG weitgehend unwirksam. Vereinfachend gesagt: Da, wo es wirksam ist, gibt es keine Diskriminierung. Und da, wo es Diskriminierung gibt, ist es unanwendbar. Beispielsweise heißt das, dass Diskriminierung weiterhin möglich ist im Gesundheitswesen, bei Banken, Versicherungen, im sozialen Leben und bei den Medien.



**Was tun bei Altersdiskriminierung?**  
– aus Sicht des Büros gegen Altersdiskriminierung

**Hanne Schweitzer**

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V., Vorstand  
([www.altersdiskriminierung.de](http://www.altersdiskriminierung.de))

Was tun bei Altersdiskriminierung? Wer die Gesetzgebung der letzten Jahre verfolgt hat, kann nicht umhin, diese Frage zuerst als eine rhetorische zu betrachten. Wir wissen, dass wir *nichts* gegen Altersdiskriminierung tun können.

Oder?

Was mache ich, wenn ich nur bis maximal 50 in die Wohnungsgenossenschaft aufgenommen werde?

Was tue ich, wenn der Hauswirt keine Wohnung an über 75-Jährige vermietet?

Welche Handhabe habe ich, wenn ich keine Kreditkarte, keine Hypothek, keinen Dispo von der Bank bekomme?

Welche Möglichkeit der Gegenwehr ist vorhanden, wenn sich mein Beitrag zur ADAC-Auslandsreiseversicherung verdoppelt, weil ich 67 geworden bin und eine andere Gesellschaft mich nicht aufnehmen will?

Wie handle ich, wenn Harald Schmidt über 50-Jährige – und damit auch mich – als „Gammelfleisch“ bezeichnet? Wenn in der Werbung nur noch flotte Oldies in flotten Segelbooten zu sehen sind?

Was unternehme ich, wenn ich die Stufen der Straßenbahn nicht mehr hochkomme und die Verkehrsbetriebe mir sagen, spätestens in zehn Jahren hätte man das geändert?

Wie wehre ich mich, wenn ich wegen meines Alters im Gesundheits- und Pflegesystem benachteiligt werde? Was tue ich, wenn der Bestandsschutz in der Rentenversicherung *nichts*, gar nichts mehr Wert ist und die Abkoppelung der Renten vom Nettolohn, die volle Zuzahlung zur Pflegeversicherung, die volle Zuzahlung der Betriebsrenten zur Krankenversicherung, die Praxisgebühren und Zuzahlungen zu den Medikamenten meine finanziellen Möglichkeiten immer mehr einschränken?

Wie bekämpfe ich die miserable Situation in den Pflegeheimen, die Unterrepräsentanz vor allem von älteren Frauen in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen?

Sie alle wissen, was wir in solchen und ähnlichen Situationen tun:  
*Nichts.*

Wir schweigen, wir stecken es weg, wir versuchen, Altersdiskriminierung zu ignorieren, sie auszusitzen, an etwas anderes zu denken. Allenfalls jammern oder meckern wir ein bisschen über die Ungerechtigkeit, dass sie dieses Mal ausgerechnet uns widerfahren ist, aber letzteres meist auch nur, wenn wir im Wohnzimmer sitzen oder am Stammtisch in der Kneipe.

„Was tun bei Altersdiskriminierung?“, die Frage lässt sich auch anders beantworten.

Die Bedingung für eine andere Antwort ist aber, dass der grauhaarige Michel und die grauhaarige Micheline aus ihrer Erstarrung erwachen, endlich mal wieder zwei und zwei zusammenzählen, um sich der Realität zuzuwenden, statt den Sonntagsreden der Parteifunktionärinnen und -funktionäre oder der Fernsehmoderatorinnen und -moderatoren zu glauben.

Folge davon könnte sein:

Schimpfen statt peinlich berührten Schweigens bei einer Altersdiskriminierung, die mir oder jemand anderem widerfährt.

Keine Ignoranz der Altersdiskriminierung, sondern möglichst vielen Leuten davon erzählen.

*Nicht* jammern oder klagen, sondern wütend sein und sich ganz zu Recht ungerecht behandelt fühlen!

Vor allem ist es notwendig, einigen traurigen Realitäten sehr gefasst ins Auge sehen:

- Unter Federführung des Bundesfamilienministeriums hat man sechs Jahre gebraucht, um ein Gesetz zu erarbeiten, dessen Abweichungen von den Mindestanforderungen der EU-Richtlinien erheblich sind.
- Die schwarz-rote Bundesregierung und der Bundesrat fühlten sich während des Gesetzgebungsverfahrens immer mehr dem Willen der Wirtschaftslobby verpflichtet. Dadurch wurde – im Hinblick auf das Lebensalter – aus einem ursprünglich bürgerfreundlichen Antidiskriminierungsgesetzentwurf ein bürgerfeindliches Gleichbehandlungsgesetz.
- Die Abgeordneten des Deutschen Bundestags – die ja meist von den Älteren gewählt werden – haben wissentlich einem Gleichbehandlungsgesetz zugestimmt, das Benachteiligungen wegen des Lebensalters mit Hilfe von Sonderregelungen ausdrücklich erlaubt.
- Das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ und „die Alten“ haben im Bundestag keine Lobby.
- Eine funktionsfähige Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt es bis heute nicht. Es gibt weder eine kommissarische noch eine sonstige Leitung. „Nun gut“, könnten Sie sagen, „was ist daran schlimm? In Bezug auf „Altersdiskriminierung“ gibt es in Berlin eh nichts zu entscheiden. Und auf die Hochglanzbroschüren mit ihren verschlissenen Wort-

hülsen, wie sie von solchen Einrichtungen als Beleg ihrer Wichtigkeit stets gerne und reichlich in Auftrag gegeben werden, kann man gut verzichten.“ Aber so viel Ignoranz macht schon ein ungutes Gefühl! Immerhin schreiben wir 2007 das europäische Jahr der Chancengleichheit, die in Berlin aus diesem Anlass servierten Gala-Essen sind längst verdaut, aber auf Taten warten wir vergeblich.

- Altersdiskriminierung ist im politischen Berlin nicht von Interesse, obwohl das Folgende auch dort bekannt ist: In einer EU-weiten Umfrage hat mehr als die Hälfte der befragten Europäerinnen und Europäer die bisherigen Antidiskriminierungsmaßnahmen als unzureichend erklärt. Und *Vladimir Spidla*, der für Antidiskriminierung zuständige EU-Kommissar, verlautbarte, „dass die Bürger einschneidendere Maßnahmen zur Bekämpfung von Vorurteilen, Intoleranz und Ungleichbehandlung befürworten“.

Es bleibt uns deshalb *nichts* anderes übrig, als uns selbst um unsere Gleichbehandlung zu kümmern. Wir müssen offensiv für unser Recht auf Gleichbehandlung eintreten. Diese Mühe nimmt uns weder die „Europäische Grundrechteagentur“ in Wien noch das europäische Gleichstellungsinstitut ab, das europäische und nationale Gremien in Gleichstellungsfragen unterstützen soll.

Zwar wird in diesen neuen Einrichtungen demnächst viel Papier von rechts nach links und wieder zurück gelegt werden, nur: Uns Bürgerinnen und Bürgern hilft das *nichts*. Wir müssen auf lokaler Ebene sehr viel konkreter, sehr viel fordernder und angriffslustiger werden, um unser Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.

Dafür drei Beispiele.

Beim ersten handelt es sich um einen Brief, der dem Büro gegen Altersdiskriminierung im Januar 2007 zugegangen ist. Der Absender hatte bei seiner Bank eine Kreditkarte beantragt. Als sein Antrag abgelehnt worden war, schrieb er diese nachahmenswerte Botschaft an die Barclays Bank in Hamburg:

*Sie haben meinen Kreditkartenantrag mit dem nebulösen Hinweis auf Ihre „internen Kreditrichtlinien“ abgelehnt.*

*Natürlich habe ich mich gefragt, womit ich Ihre Sympathie verwirkt haben könnte. Ich habe mit knapp 2500 € ein ausreichendes Einkommen, bewohne ein bezahltes Einfamilienhaus und mein Gesundheitszustand ist Gott sei Dank ausgezeichnet. Außer einem Autokredit für das Auto meiner Frau, den ich aufgenommen habe, weil dabei keine Zinsen anfallen, während ich für meine Ersparnisse wenigstens 3 % Zinsen erhalte, und der ohne Verzögerungen bis auf 3000,- € zurückgezahlt ist, haben wir keinerlei Verbindlichkeiten. Es bleibt also nur der Schluss, dass Sie mir die Ausstellung einer Kreditkarte wegen meines Alters verweigern.*

*Es handelt sich hier nach meiner Auffassung nicht nur um eine Diskriminierung, sondern auch – vorsichtig ausgedrückt – um eine geschäftlich äußerst unkluge Maßnahme. Ihr Verhalten hat natürlich zur Folge, dass ich auf eine Geschäftsverbindung mit Ihrem Hause keinerlei Wert mehr lege, umso mehr, als ich in der Zwischenzeit schnell und unbürokratisch von einer anderen Bank eine Kreditkarte erhalten habe. Ich werde nicht versäumen, Ihr Verhalten in meinem Bekannten- und Freundeskreis publik zu machen. Ebenso werde ich das Büro gegen Altersdiskriminierung e.V. in Köln durch Kopie von Ihren Praktiken in Kenntnis setzen.*

*Sollte Ihre Ablehnung jedoch einen anderen Grund als mein Alter haben, so erwarte ich von Ihnen eine Konkretisierung Ihrer Motive.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*T.W.*

Das zweite Beispiel kommt aus dem öffentlichen Personennahverkehr. Dazu muss man wissen: Vier Jahre hat sich das Büro gegen Altersdiskriminierung schriftlich und mündlich immer wieder über die viel zu hohen Stufen in den alten Straßenbahnen der Linie 5 in Köln beschwert. Es dauerte Jahre, bis überhaupt eine Reaktion der Verkehrsbetriebe kam. „In den nächsten Jahren nix zu machen“, so lassen sich die Antworten, die dann doch mal kamen, zusammenfassen. Sehr frustrierend!

Als dann neue Straßenbahnen auf der Strecke eingesetzt wurden, die nicht mal mehr eine Mittelstange hatten, an der man sich in die Bahn hochziehen kann, fühlten wir uns gefoppt.

Wir forderten den Einbau wenigstens einer Mittelstange in jeder neuen Bahn. Antwort: Technisch nicht möglich. In einer öffentlichen Diskussion ließen wir daraufhin das Wort „Bahnbesetzung“ fallen.

Heute konnte ich endlich einen Brief folgenden Inhalts aus dem Postkasten holen:

Kölner Verkehrs-Betriebe an Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.

*... können wir Ihnen mitteilen, dass nach nochmaliger Prüfung nunmehr durch andere technische Möglichkeiten eine Lösung für das Problem der Mittelstangen gefunden werden konnte. Es werden am ersten und am letzten Einstieg eines jeden Wagens Mittelstangen angebracht, die auch die nötige Griff- und Standsicherheit haben. ... Wir würden uns freuen, wenn Sie diese positive Nachricht an die Damen und Herren weitergeben, die sich über Ihren Verein an die KVB AG gewandt haben.*

Das dritte Beispiel gehört in den Bereich der Medien (Rheinischer Merkur vom 22.2.2007). Dort sind ältere Menschen der Altersdiskriminierung bislang schutzlos ausgesetzt gewesen. Welchen Sinn Gegenwehr macht, zeigt eine Klage des Fernsehsenders RTL.

Dieser hatte gegen die Beanstandung der Landesmedienanstalt geklagt.

*Die Niedersächsische Landesmedienanstalt hatte dem Sender vorgeworfen, die Menschenwürde eines pflegebedürftigen alten Mannes verletzt zu haben, indem er dessen körperliche und verbale Misshandlungen durch eine Pflegerin, der er hilflos ausgeliefert war, in mehreren Nachrichten und Magazinsendungen am 30. November 2004 zeigte.*

Das Verwaltungsgericht Hannover wies die Klage ab und schloss eine Berufung aus.



**Was tun bei Altersdiskriminierung?  
– aus Sicht des Düsseldorfer Seniorenbeirates**

**Irmgard Scheinemann**

Stellvertretende Vorsitzende des Düsseldorfer Seniorenbeirates

„In Deutschland ist Altwerden im Prinzip erlaubt,  
aber es wird nicht gern gesehen.“

(Dieter Hildebrand, Scheibenwischer 2004)

Die demografische Entwicklung mit der Umkehrung der Alterspyramide ist von ungeheurer Brisanz, das heißt: Der größte Fortschritt in der Menschheitsgeschichte ist die Tatsache, dass Menschen heute immer älter werden und immer länger fit, aktiv und gesund bleiben.

Dafür gab es bisher keine Vorbilder. Und das macht Angst und ratlos, denn die bisherigen Gesellschaftsformen und -verträge können nicht mehr – wie gewohnt – aufrechterhalten werden.

Die Renten, wie gehabt, sind so nicht mehr bezahlbar, besonders in Zeiten, in denen der bisherige Wohlstand stagniert bzw. zurückgeht. Gesundheit und Pflege kosten mehr Geld; Wohnen, Verkehr, Kultur u.a. muss auf den Prüfstand und neu gestaltet werden, der Umbau der Kommunen ist auf die Gruppe der Älteren hin neu zu überdenken.

Die – ratlose – Sicht auf das Altersphänomen spiegelt sich auch in der paradoxen Wiedergabe des alten Menschen: einerseits immer noch das Bild vom alten, kranken, dementen und pflegebedürftigen Menschen, andererseits vom „gierigen“ alten Menschen, der sein Geld verprasst und ständig auf Reisen ist.

Aber das Alter ist bei klugem Umbau durchaus bezahlbar, wenn man die heutige Seniorengeneration in das Sozialsystem eingliedert, statt sie, wie bisher, ausgrenzt.

Ältere Menschen transferieren große Mengen an Zeit und Geld innerhalb der Familie, sie sind bereit ehrenamtlich zu arbeiten, sie bieten Kompetenz, Erfahrung und Wissen an. Man muss diese Angebote nur intelligent nutzen.

Solange Staat und Gesellschaft – wie bisher – auf die Jugend setzen als fit, voller Elan und kreativ und die „Alten“ als unproduktiv und als Last betrachten, sie abschieben möchten oder sich notgedrungen – da man sie ja nicht los wird – zwangsweise mit ihnen beschäftigen, solange werden auch Vorurteile, Aggressionen und Ungleichbehandlung gesetzlich, verwaltungsmäßig wie auch privat die Folge sein.

**Was kann Altersdiskriminierung entgegengesetzt werden, wie kann man Missachtung auffangen?**

Hier sind wohl zunächst die Betroffenen selbst gefragt: Nur wer sich auf Dauer zum Opfer machen lässt, wird zum Opfer. Seniorinnen und Senioren müssen aufmerksam, wachsam sein und registrieren, wenn und dass etwas nicht stimmt: bei Gesetzesvorlagen, Sprache, Konzepten u.a. Jede einzelne Person ist hier gefragt, sich rechtzeitig zu wehren.

Nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stark“ gibt es die Möglichkeit, sich in Gruppen, Vereinen, Verbänden zu organisieren.

Der Negativbesetzung kann dann durchaus ein positives Bild entgegengesetzt werden: Erfahrung und Kompetenz, Eigenaktivität, die Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren, konstruktive Lösungen vorzustellen und den Willen zu zeigen, an der optimalen Gestaltung der Probleme mitzuarbeiten.

Nur in ständigem Dialog mit Politikerinnen und Politikern, Verwaltungen, Institutionen und vor allem mit den jüngeren Menschen kann Altersdiskriminierung abgebaut und gegenseitige Akzeptanz erreicht werden. Wir alle sind die Gesellschaft. Die alten Menschen wollen nicht in einer Ecke oder Schublade landen. Was heute am Sozialumbau des Staates, der Kommune gelingt, kommt den nachfolgenden Generationen zugute.

Diese soziale Anpassung an die neuen Gegebenheiten lässt oft paradoxe, diskriminierende Fakten erscheinen: Zurzeit wird überlegt, das Rentenalter auf 68 Jahre anzuheben. Gleichzeitig aber werden heute arbeitswillige Menschen zwangsweise in Rente oder Pension geschickt, entweder frühzeitig entlassen oder wegen Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren (Lehrkräfte, Richterinnen und Richter, Professorinnen und Professoren, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler usw.). Welche Vergeudung menschlicher Ressourcen!

Forschungsprojekte und -mittel werden nicht mehr an Ältere vergeben. Wer zieht die Altersgrenze und verbietet 68-jährigen, erfahrenen und geistig fitten Menschen, als öffentlich bestellte Gutachterin bzw. bestelltem Gutachter zu arbeiten oder als Schöffin bzw. Schöffe tätig zu sein? Warum verlieren 70-jährige Ärztinnen und Ärzte ihre Kassenzulassung, selbst wenn sie gefragte Fachspezialisten sind oder auf dem Land bereits heute Ärztemangel herrscht? Warum kann ein erfahrener Bürgermeister mit 65 Jahren nicht mehr kandidieren (wir haben aber 70-jährige Bundesminister)? Kann eine Erzieherin mit 64 Jahren Kinder erziehen und betreuen, mit 66 aber nicht mehr? Oder verliert eine Hebamme innerhalb von einem Jahr ihre Fähigkeit, Kindern auf die Welt zu helfen?

Hier sind Protest und Mitsprache angebracht. Aber gerade bei Bundesgesetzen ist eine Anhörung und Einbeziehung schwierig, da werden nur starke Betroffenenverbände etwas erreichen können.

## **Einfacher ist die Mitwirkung auf kommunaler Ebene**

Der Seniorenbeirat der Landeshauptstadt Düsseldorf (SBR) hat sich zum Ziel gesetzt, in ständigem konstruktivem Dialog mit Politikerinnen und Politikern, Verwaltung und Institutionen zu stehen, um einerseits die Bedürfnisse und Wünsche der älteren Menschen in ihrer Stadt aufzuzeigen und einzufordern, andererseits aber auch die eigenen Kompetenzen anzubieten durch Anregungen und Lösungsvorschläge.

So ist der Seniorenbeirat (SBR) initiativ geworden und hat eine Stellungnahme zum Thema „Altersdiskriminierung“ in seiner öffentlichen Sitzung im Rathaus im September 2006 vorgelegt und das Papier auch an die Politikerinnen und Politiker der Kommunen und des Landes verschickt, wohl wissend, dass zu diesem Thema bereits relevante Aussagen vorliegen. Es gab jedoch erstaunlich viele Rückmeldungen.

Angesprochen, z. T. mit Beispielen, wurden Bereiche wie:

Sprache, Alltag, Rente, Arbeit, Gesundheit und Pflege, Banken und Versicherungen, Wohnen, Verkehr, Öffentlichkeit, Medien und Werbung.

Natürlich ist das Papier allgemein gehalten, aber bei Nachfrage können die Mitglieder des SBR zu jedem Punkt präzise Beispiele bringen.

Ein anderer Versuch, Altersdiskriminierung abzubauen, war eine öffentliche Diskussionsrunde mit jungen Menschen (Schulsprecherinnen und -sprechern, Studierenden, jungen Menschen in der Politik). Es gibt einen Arbeitskreis „Dialog der Generationen“.

Ein weiterer Arbeitskreis existiert zum Thema „Gesundheit und Pflege“. Der Seniorenbeirat ist stimmberechtigt in der Gesund-

heits- und Pflegekonferenz. Er hält engen Kontakt zu den Pflegeeinrichtungen, besonders mit den Heimbeiräten und -fürsprechern. Im SBR sind auch drei Personen aus diesem Bereich als Mitglieder.

In nichtöffentlicher Ratsitzung wurde über den Abriss oder Verkauf eines großen Pflegeheimes diskutiert. Der SBR war offiziell nicht informiert, ebenso wenig die Heimbewohnerinnen und -bewohner bzw. ihre Angehörigen, auch nicht das Personal. Das brachte Unruhe in die Bevölkerung. Sprechen über statt mit den Betroffenen ist diskriminierend. Deshalb stellte der SBR in seiner öffentlichen Sitzung an die Politikerinnen und Politiker zehn Fragen gezielt zu diesem Thema und erhielt auch die entsprechenden Antworten.

Der Arbeitskreis „Wohnen“ diskutiert zurzeit mit den Politikerinnen und Politikern „Wohnen in Gemeinschaft bzw. in Nachbarschaft“. Der SBR drängt auf eine Fachtagung, auf der die Fraktionen ihr Konzept zu modernen, seniorenrechtlichen, barrierefreien Wohnformen vorstellen sollen.

Dahinter steht der Wunsch des SBR, dass Politikerinnen und Politiker bei Vergabe größerer Areale an Privatinvestoren mit den zukünftigen Bauherren sprechen und evtl. Auflagen machen, damit auch eine entsprechende Anzahl senioren- bzw. behindertengerechter Wohnungen gebaut wird. Auf Anregung des SBR wird als erster Schritt eine kleinräumige Studie der einzelnen Stadtteile erstellt, um die jetzige und die gewünschte Wohnsituation der älteren Menschen dieser Stadt zu untersuchen.

Der Arbeitskreis „Verkehr“ hat eine Stellungnahme zum „Verkehrsentwicklungsplan bis 2020“ vorgelegt und hat hier auf fehlende bzw. altersdiskriminierende Planungen aufmerksam gemacht.

Der Arbeitskreis „Kultur“ stellte schon vor neun Jahren fest, dass ältere Menschen von Kulturangeboten ausgeschlossen waren aufgrund der überwiegenden Angebote von Abendveranstaltungen und der zum Teil für Rentnerinnen und Rentner zu hohen Preise. Der SBR stellt seitdem von September bis Dezember (in der dunklen Jahreszeit) gemeinsam mit der Seniorenhilfe und dem Kulturamt Veranstaltungen zusammen, die vormittags oder am frühen Nachmittag stattfinden. Es werden alle Kulturinstitute, Kirchen und Senioreneinrichtungen angeschrieben mit der Bitte, eine oder mehrere Veranstaltungen anzubieten zu einer seniorenrelevanten Zeit und mit günstigen Preisen.

Die Veranstaltungsbroschüre umfasst rund 250 Angebote von niederschwellig bis hochakademisch, kostenfrei, mit geringen Kosten oder Normalpreisen. So ist kein alter Mensch ausgegrenzt. Rund 12.500 Personen nutzten in den vier Monaten diese Angebote.

Der Seniorenbeirat ist in allen Ratsausschüssen und Bezirksvertretungen mit beratender Stimme vertreten und kann so oft schon im Vorfeld diskriminierende Planungen verhindern. Zurzeit wird ein neuer Bürgersaal gebaut. Auf die Frage nach einem Aufzug für Behinderte und mobilitätsschwache Menschen gab es die Antwort: „Ja, es wird hinten einen Lastenaufzug geben, den auch Rollstuhlfahrer benutzen können.“ Unsere Frage: Warum gibt es nicht vorne einen Personenaufzug, der auch für Lasten genutzt werden kann? Jetzt werden wir ihn hoffentlich bekommen.

Zu diesem Thema „Bauen“ gibt es etliche Beispiele, wie ältere Menschen ausgegrenzt werden von Veranstaltungen, die sie aufgrund der baulichen Gegebenheiten nicht besuchen können.

Der Umgang mit Medien war und ist schwierig. Journalistinnen und Journalisten sind oft jung und an „Altersthemen“ nicht interessiert. Auf jahrelanges, immerwährendes Drängen des SBR hat

sich bei zwei großen Tageszeitungen die Situation verbessert, es gibt sogar wöchentlich eine Seite mit Themen zu Altersfragen.

Im Lokalfunk ist die Zielgruppe der Hörerinnen und Hörer immer noch auf das Alter bis 40 Jahre ausgerichtet. Der Grund: Der Sender lebt von Werbung – und die Werbung richtet sich immer noch vorwiegend an junge Menschen. Wirtschaft und Werbung sind erst langsam dabei, den älteren Menschen zu entdecken. Hier wird immer noch eine große Personengruppe kaum wahrgenommen.

## Fazit

Der Düsseldorfer Seniorenbeirat wird zielstrebig mit Politikerinnen und Politikern, Verwaltungen und Institutionen, aber auch den Seniorinnen und Senioren selbst und vor allen Dingen mit jungen Leuten im Gespräch bleiben. Wenn man miteinander spricht, sich kennen lernt, werden Vorurteile abgebaut. „Senioren sind ja normale Menschen wie Du und ich“, sagte ein Schüler etwas erstaunt nach einer gemeinsamen Talkrunde. Die meisten Themen betreffen alle Lebensalter und sind für jeden wichtig.

Die Älteren haben die Chance, aber auch das Recht, sich gegen Ausgrenzung, Ungleichheit und Beleidigung zu wehren. Aber die älteren Menschen sind ihrerseits auch in der Pflicht, dass sie nicht Jüngere diskriminieren oder abwerten.

Die Generation der Seniorinnen und Senioren muss ihr Wissen und ihre Kompetenz einbringen, d.h. aktiv mitgestalten und darauf dringen, dass sie gehört werden.

Die älteren Menschen sind das Gewissen und die Datenbank der Kommune oder des Staates. Und was sie heute erreichen, kommt den Kindern und Enkelkindern zugute. Ein lebenswertes Gemeinwesen ist für alle gleich erstrebenswert.



## Aktionswoche „Nein zur Altersdiskriminierung“

**Louise Richardson**

Nationale Koordinatorin, Older Women's Network Ireland  
([www.ownireland.ie](http://www.ownireland.ie) und [www.equality.ie](http://www.equality.ie))

Ich wurde gebeten, Ihnen eine irische Anti-Diskriminierungskampagne zu beschreiben, die vor vier Jahren ins Leben gerufen wurde. Die Aktionswoche mit dem Namen „Nein zur Altersdiskriminierung“ („Say No to Ageism Week“) ist eine gemeinschaftliche Initiative der Gleichstellungsbehörde, der Gesundheitsbehörde sowie des Nationalrats Altern und Ältere Menschen (NCAOP – National Council on Ageing and Older People).

Bei dem Nationalrat handelt es sich um eine staatliche Behörde, die vom Ministerium für Gesundheit und Kinder finanziert wird. Der Nationalrat, der unter der Abkürzung NCAOP bekannt ist, existiert bereits seit 1981 (wenn er auch im Laufe der Zeit unterschiedliche Namen trug). Er hat sich in erster Linie der Entwicklung eines umfassenden Verständnisses für das Altern und für die ältere Bevölkerung in Irland verschrieben, um das Gesundheitsministerium, andere staatliche Ministerien sowie die allgemeine Öffentlichkeit zu Fragen des Wohlergehens von Seniorinnen und Senioren zu informieren und zu beraten.

Die Gesundheitsbehörde Health Service Executive (HSE) der Republik Irland trägt die Verantwortung für Gesundheitsdienstleistungen und persönliche soziale Dienstleistungen. Vor ihrer Gründung im Jahr 2004 wurden diese Leistungen über eine komplexe Struktur aus zehn regionalen Gesundheitsbehörden und -ämtern erbracht. Heute ist die staatliche Gesundheitsbehörde HSE der größte Arbeitgeber des Landes.

Bei der Gleichstellungsbehörde handelt es sich um eine unabhängige Stelle, die 1999 gemäß dem Beschäftigungsgleichstellungsgesetz aus dem Jahr 1998 gegründet wurde. Dieses Gesetz verbietet gemeinsam mit dem Gesetz zur Gleichberechtigung (Equal Status Act) aus dem Jahr 2000 die Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, berufliche Bildung, Werbung, Tarifverträge sowie Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen und anderen Diensten, zu denen die Öffentlichkeit allgemein Zugang hat, aus neun definierten Gründen – einer dieser Gründe ist das Alter. Die Gleichstellungsgesetze wurden in Irland bereits vor Inkrafttreten der EU-Richtlinien erlassen.

Im Jahr 2002 rief die Gleichstellungsbehörde einen Beratungsausschuss zusammen, der sich aus Seniorenorganisationen und Sozialpartnern zusammensetzte, um einen Bericht zum Thema „Umsetzung der Chancengleichheit für ältere Menschen“ zu erstellen. Der Bericht untersuchte das Thema Altersdiskriminierung und schlug eine Gleichstellungsagenda vor, um die Situation der älteren Menschen in Irland positiv zu verändern. Eine der Aktionen bestand aus einer Aufklärungskampagne, in deren Rahmen auch die Aktionswoche „Nein zur Altersdiskriminierung“ ins Leben gerufen wurde.

Das Ziel der Aktionswoche „Nein zur Altersdiskriminierung“ besteht darin, ein neues Bewusstsein und Verständnis zum Thema Altersdiskriminierung zu erarbeiten, zu untersuchen, wie Altersdiskriminierung ältere Menschen von der Teilhabe an und dem Beitrag zur Gesellschaft ausschließt, Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit zu leisten und Praxisaktionen ins Leben zu rufen, um die Altersdiskriminierung in den Organisationen zu bekämpfen.

Die Kampagne im Jahr 2004 wurde in Zusammenarbeit mit einer Arbeitsgruppe von Vertreterinnen und Vertretern aus Seniorenorganisationen und von den Sozialpartnern entwickelt. Der für die Kampagne gewählte Slogan lautete „Das Leben hat seine Grenzen: Alter sollte nicht dazu gehören“.

Diese Poster wurden weit gestreut und im gesamten Land öffentlich zur Schau gestellt: an Bushaltestellen und an Plakatwänden. Außerdem wurde eine Werbekampagne im lokalen und nationalen Rundfunk organisiert.

Während der Kampagne fand in Dublin eine Konferenz zum Thema „Von der Altersdiskriminierung zur Chancengleichheit im Alter: Stellen wir uns den Herausforderungen“ statt, in der die aktuellen Forschungsergebnisse zur Altersdiskriminierung in Irland vorgestellt wurden. Hier wurde beispielhaft präsentiert, wie im Vereinigten Königreich gegen Diskriminierung vorgegangen wird, und es wurden Empfehlungen zur Chancengleichheit im Alter, zum Zugang und zur Qualität von Dienstleistungen ausgesprochen.

Schon recht früh im darauf folgenden Jahr veröffentlichte der Nationalrat NCAOP ein Positionspapier zum Thema „Eine altersfreundliche Gesellschaft“. In diesem Positionspapier rief der Rat zu einer alle Lebensalter umfassenden Gesellschaft auf,

- in der ältere Menschen im Vergleich zu anderen Gruppen der Bevölkerung eine paritätische Anerkennung genießen und von allen Bürgerinnen und Bürgern sowie Regierungsorganisationen mit gleicher Würde und Respekt behandelt werden,
- in der die Unabhängigkeit der Seniorinnen und Senioren nicht durch Chancenungleichheit gefährdet wird und
- in der ihnen die Teilhabe an den Aktivitäten der Gesellschaft nicht aus Gründen ihres Alters verwehrt wird.

Dieses Papier rief die Regierung, die Sozialpartner, die politischen Entscheidungsträger, die Dienstleister, die Familienangehörigen, Freunde, Nachbarn und auch Fremde dazu auf, „die Art der Gesellschaft zu erörtern, zu besprechen, zu diskutieren und aufzu-

bauen, in der wir alle auch in fortschreitendem Alter leben möchten.“<sup>1</sup>

Die zweite Kampagne „Nein zur Altersdiskriminierung“ fand vom 16. bis zum 20. Mai 2005 statt. Der Slogan dieser Kampagne lautete: „Alter ist ein Etikett, das nicht immer passt“.

Es handelte sich erneut um eine ausgedehnte Kampagne in den nationalen und lokalen Medien, und das Poster wurde im ganzen Land in der Öffentlichkeit weit gestreut. Während der Aktionswoche organisierte der Nationalrat eine landesweite Konferenz mit dem Thema „Auf dem Weg zu einer altersfreundlichen Gesellschaft in Irland“, die von mehr als 200 Teilnehmenden aus dem öffentlichen und privaten Bereich besucht wurde. Unter den Zielen befand sich auch die Fragestellung,

- wie Dienstleistungen altersfreundlicher gestaltet werden können,
- wie Seniorinnen und Senioren sich an der Gestaltung des politischen Umfeldes und der Umsetzung der Politik beteiligen können und
- wie Fortschritte bei der Chancengleichheit von älteren Menschen gemessen und überprüft werden können.

Als Teil der Kampagne 2005 veröffentlichten der Nationalrat für Altern und Seniorinnen und Senioren sowie die Gleichstellungsbehörde eine Schrift mit dem Titel: „Die altersfreundliche Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen“. Das Ziel dieser Veröffentlichung ist die Herausgabe eines praktischen Leitfadens für Organisationen, der beschreibt, wie diese Güter und Dienstleistungen altersfreundlich anbieten können. Auch wenn die Ge-

---

<sup>1</sup> Nationalrat für Alter und Senioren NCAOP, „Eine altersfreundliche Gesellschaft, Positionspapier“ (auf Englisch), Bericht Nr. 88, 2005

sundheitsbehörde Health Services Executive (HSE) schon von Anfang an ein Kooperationspartner bei der Kampagne „Nein zur Altersdiskriminierung“ war, dauerte es doch bis zum Jahr 2006, bis die HSE praktische Schritte im Kampf gegen die Altersdiskriminierung unternahm und die Chancengleichheit von Senioren öffentlich förderte, indem sie das „Aktionsprogramm im Health Service Executive“ startete.

Der Beratungsausschuss für Seniorenorganisationen und Sozialpartner empfahl darüber hinaus, den Verkehr als zweiten Dienstleistungsbereich aktiv in das Programm einzubeziehen. Bus Eireann (das nationale Busunternehmen), Dublin Bus, Iarnrod Eireann (das nationale Bahnunternehmen), die ländliche Verkehrsinitiative (Rural Transport Initiative) sowie die Betreiber des Schnellbahnsystems in Dublin Luas entwickelten einen gemeinsamen Aktionsplan 2006 und verpflichteten sich auf seine Umsetzung.

Der Hintergrund für die Maßnahmen durch die Dienstleister lag in der Tatsache begründet, dass sie zwar den Gleichstellungsgesetzen genüge taten, sie jedoch einen größeren Beitrag zum Kampf gegen die Altersdiskriminierung und zur Förderung der Rechte von Seniorinnen und Senioren leisten konnten. Durch die Verbesserung der Lebensqualität für ältere Menschen versprachen sie sich eine stärkere Anerkennung unter der wachsenden Anzahl von Seniorinnen und Senioren in ihrer Kundschaft.

Das HSE-Aktionsprogramm umfasste fünfzehn Initiativen, anhand derer das Konzept der altersfreundlichen Dienstleistung exemplarisch dargestellt wurde. Die Initiativen konzentrierten sich auf die folgenden Bereiche:

- Aufklärungsarbeit zum Thema „Altern“ bei den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Einrichtung einer Patienten-/Familienfokusgruppe;
- Einführung von Programmen zum gesunden Altern;

- Einführungsprogramme für neue Heimbewohnerinnen und -bewohner;
- Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Aufklärung unter den Pflegedienstleitungen;
- altersgerechte Überprüfung von Strategien und Verfahren in der Gemeindepflege;
- Unterstützung der Bewohnerinnen und Bewohner von Altersheimen, sodass diese in Bezug auf alle Aspekte ihrer Pflege für sich selbst sprechen können; sowie
- ein interessantes Projekt mit dem Namen „Sei vorsichtig mit Deinen Worten – Senioren sind erwachsen“.

Alle diese Initiativen werden derzeit überprüft und in einem Bericht zusammengefasst, sodass die gemachten Erfahrungen organisationsweit verbreitet werden können.

Das Verkehrsaktionsprogramm teilt sich in vier Bereiche auf:

### **Dialog**

- Untersuchung der Erfahrungen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Perspektiven
- Treffen mit Seniorenorganisationen zur Besprechung altersfreundlicher Praktiken

### **Schulung**

- Unterstützung einer positiven Aufklärung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Förderung von Chancengleichheit

### **Kommunikation**

- Überarbeitung und Entwicklung benutzerfreundlicher Informationsmaterialien
- Überarbeitung des Sprachgebrauchs sowohl in Bezug auf die Darstellung von älteren Menschen als auch in Bezug auf den Dienstleistungszugang von Seniorinnen und Senioren

### **Kundendienst**

- Fokus auf die besonderen Bedürfnisse der älteren Menschen und die Bedeutung der Unterstützung ihrer Unabhängigkeit
- Entwicklung eines altersfreundlichen Kundendienstes in Zusammenarbeit mit Seniorinnen und Senioren sowie Seniorenorganisationen

Die öffentlichen Verkehrsbetriebe unterstützten die Aktionswoche „Nein zur Altersdiskriminierung“ durch die Platzierung von Postern in ihrem gesamten Einzugsgebiet und durch die Verteilung der Poster „Für eine altersfreundliche Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen“.

Dieses Aktionsprogramm wurde im Jahr 2006 entwickelt und umgesetzt, in Kürze wird ein Bericht herausgegeben, der die Lehren für die Zukunft darstellt.

## Schlussfolgerung

Die Kampagne „Nein zur Altersdiskriminierung“ befindet sich jetzt in ihrem vierten Jahr. Ursprünglich handelte es sich um eine Aufklärungskampagne, doch inzwischen hat sie sich in einem soliden rechtlichen Rahmen und in Zusammenarbeit mit Seniorenorganisationen und Sozialpartnern weiterentwickelt.

Sie verläuft parallel zu einem Forschungsprogramm und zu Konferenzen, die darauf abzielen, die aktuellsten Informationen zu Anti-Diskriminierungspraktiken aus Irland, dem Vereinigten Königreich, Europa und anderen Ländern zusammenzutragen.

In seinem Vortrag bei der Konferenz in Dublin 2004 sprach *Richard Baker* von Age Concern England und Vorsitzender der AGE-Expertengruppe zur Anti-Diskriminierung vom Aktivitätendreieck zur Erreichung wirklicher Chancengleichheit im Alter – von der Bedeutung der drei Elemente Gesetzgebung, kultureller Wandel und Dienstleistungen.

Die Kampagne „Nein zur Altersdiskriminierung“ umfasst alle diese drei Elemente. In Irland wurde die Gesetzgebung zur Chancengleichheit in den Jahren 1998 und 2000 erlassen, der kulturelle Wandel begann mit Beginn der Kampagne gegen Altersdiskriminierung im Jahr 2004, und seit letztem Jahr nimmt eine repräsentative Gruppe von Dienstleistern exemplarisch aktiv an der Kampagne teil.

Es ist schwierig abzuschätzen, wie erfolgreich die Kampagne bisher gewesen ist, da die Projekte der Dienstleister sich erst jetzt in der Beobachtungs- und Evaluierungsphase befinden. Die Gleichstellungsbehörde ist davon überzeugt, dass die durch die Gesundheits- und Verkehrsbehörden angestregten Projekte eine positive Wirkung hatten und die Kampagne 2006 großen Einfluss auf die öffentliche Aufklärung bewiesen hat.

Leider sind die altersdiskriminierenden Einstellungen tief verwurzelt. Um sicherzustellen, dass diese Kampagne wirklich effizient ist, müssen noch mehr Dienstleister beteiligt werden. Außerdem ist mehr generationenübergreifende Arbeit erforderlich.

Es ist jedoch sicherlich richtig, festzuhalten, dass Altersdiskriminierung und die Themen der Altersdiskriminierung jetzt stärker in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt sind und auch in den Medien einen festen Stellenwert gefunden haben.

Ältere Menschen wehren sich immer stärker gegen die altersdiskriminierenden Einstellungen bei der Erbringung von Leistungen oder der Bereitstellung von Gütern auch in der Gesellschaft im Allgemeinen und trauen sich immer mehr zu, für sich selbst zu sprechen. Meiner Ansicht nach ist eine positive Einstellung unter den Seniorinnen und Senioren selbst eine der stärksten Waffen gegen die Altersdiskriminierung.

Die Vorbereitungen für die Kampagne 2007 „Nein zur Altersdiskriminierung“ laufen, und die ersten Beratungsgespräche werden Anfang März stattfinden. Die Gesundheitsbehörde HSE hat bereits ihre Bereitschaft signalisiert, ihre Beteiligung auszuweiten, und andere Dienstleister sind aufgerufen, ebenfalls eine aktive Rolle zu übernehmen. Da die Kampagne sich dieses Jahres nahtlos in das Jahr der Chancengleichheit einfügen wird, sind wir guter Hoffnung, dass wir eine dauerhafte Wirkung erzielen und langfristig Erfolg für die Initiative erreichen werden.



## **Anhang**

Altersdiskriminierung – und was tun?	
Faltblatt des KDA und der Landessenorenvertretung NRW .....	80
KDA-Publikationen zum Thema Altersdiskriminierung.....	82
Tagungsprogramm.....	84
Verzeichnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	86

## Altersdiskriminierung – und was tun?

Faltblatt des KDA und der Landessenorenvertretung NRW

„Eine Gesellschaft sollte es nie akzeptieren, dass eine bestimmte Gruppe aufgrund eines Merkmals diskriminiert wird – aber eine älter werdende Gesellschaft sollte dies erst recht nicht“, betonte NRW-Generationenminister Armin Laschet auf der Tagung „Handlungsempfehlungen und Wege aus der Altersdiskriminierung“, an der mehr als 200 Personen aus Seniorenvertretungen und Seniorenorganisationen, Verbänden und Kommunen teilgenommen haben und in deren Rahmen das Ratgeber-Faltblatt „Altersdiskriminierung – und was tun?“ vorgestellt wurde. „Es ist im Interesse der gesamten Gesellschaft, dass wir zu neuen Bildern des Alters kommen“, so Laschet weiter. „Wenn die ganze Gesellschaft in 20 Jahren eine wesentlich ältere ist als heute, wird dieses Thema von noch größerer Brisanz sein, als es jetzt schon ist.“

Das Faltblatt „Altersdiskriminierung – und was tun?“ wurde gemeinsam vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) und der Landessenorenvertretung NRW mit finanzieller Förderung des NRW-Generationenministeriums erstellt. Im handlichen Postkartenformat wird darin erläutert, was unter Altersdiskriminierung zu verstehen ist, und es werden Möglichkeiten aufgezeigt, was gegen Altersdiskriminierung getan werden kann. Dabei wird auch auf die neuen rechtlichen Möglichkeiten hingewiesen, die das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet.

Das Faltblatt dient der Sensibilisierung der Öffentlichkeit sowie der Unterstützung Betroffener. Wahrnehmen und erkennen, ernst nehmen und sich wehren sind wichtige Schritte, Altersdiskriminierung entgegenzutreten. Denn Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters, die alltäglich stattfinden, werden häufig nicht bemerkt. Vielfach wird die Existenz von Altersdiskriminierung un-

terschätzt oder gar geleugnet – meist sogar von den Betroffenen selbst. Aufmerksamkeit und Bewusstsein der Öffentlichkeit und insbesondere der Älteren müssen deshalb geweckt und geschärft werden, um Altersdiskriminierung entgegenzutreten zu können.

Das Faltblatt ist kostenlos und kann gegen Erstattung der Versandkosten – auch in größeren Auflagen – beim Kuratorium Deutsche Altershilfe, An der Pauluskirche 3, 50677 Köln, angefordert werden.

## KDA-Publikationen zum Thema Altersdiskriminierung

KDA (Hrsg.): **Altersdiskriminierung – Alterspotenziale – Wie sieht der Alltag aus?** Tagungsdokumentation 2005, kostenlos

Die Dokumentation der Veranstaltung „Altersdiskriminierung – Alterspotenziale – Wie sieht der Alltag aus?“ erläutert, was unter „Altersdiskriminierung“ zu verstehen ist und in welchen Alltagsbereichen sie stattfinden kann. Es werden darüber hinaus die soziologischen, juristischen und sprachwissenschaftlichen Aspekte näher beleuchtet.

KDA; Landessenorenvertretung NRW; Landespräventionsrat NRW (Hrsg.): **„Alter – kein Hinderungsgrund. Wege aus der Altersdiskriminierung“**, Positionspapier 2005, kostenlos

Das Positionspapier zeigt auf, wie ältere Menschen Diskriminierung in ihrem Alltag erleben und welche Möglichkeiten sie sehen, eine Gleichbehandlung zu erreichen. Es wurde von den mehr als 200 Akteurinnen und Akteuren aus Seniorenvertretungen, Senioren-Organisationen, Verbänden und Institutionen, die an der Tagung teilgenommen haben, verabschiedet.

AGE Concern England; DaneAge Association; LBL; Dutch expertise centre in age and society; KDA (Hrsg.): **Adressing Age Barriers. An international comparison of legislation against age discrimination in the fields of goods, facilities and services**, 2004, ISBN: 978-3-935299-68-0, 192 Seiten, Preis: 25,00 Euro

Diese Studie in englischer Sprache bietet einen vergleichenden Überblick über bestehende Gesetze gegen Altersdiskriminierung bei Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen

in den folgenden Ländern: Kanada, USA, Irland, Belgien und Australien.

Themenschwerpunkt „**Gleiche Chancen und Rechte für alle Lebensalter**“ des Forums Seniorenarbeit 02/2007,  
[www.forum-seniorenarbeit.de](http://www.forum-seniorenarbeit.de)

Im Themenschwerpunkt stellt das Forum Seniorenarbeit umfangreiche Informationen rund um das Thema Altersdiskriminierung zusammen. Neben Erläuterungen und Beispielen zu Diskriminierungen im Alltag älterer Menschen bietet das Forum Seniorenarbeit ausführliche Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und informiert über neue Impulse aus Europa. Darüber hinaus werden Strategien zur Chancengleichheit, bisherige Ansätze und Projektbeispiele vorgestellt.

## Tagungsprogramm

- Moderation **Ulla Lessmann**, Journalistin  
und **Barbara Eifert**, Forschungsgesellschaft für Gerontologie, wissenschaftliche Beraterin der Landes-  
seniorenvertretung Nordrhein-Westfalen
- 10:00 Uhr Chancengleichheit für Alt und Jung – Thema in  
Nordrhein-Westfalen  
**Armin Laschet**, Minister für Generationen, Familie,  
Frauen und Integration des Landes Nordrhein-  
Westfalen
- 10:30 Uhr Begrüßung  
**Dr. Uta Renn**, Vorsitzende der Landesseniorenver-  
tretung Nordrhein-Westfalen
- 10:45 Uhr **2007 – Europäisches Jahr der Chancengleichheit  
für alle**  
**Anne-Sophie Parent**, Direktorin der Europäischen  
Seniorenplattform AGE
- 11:15 Uhr Pause
- 11:30 Uhr **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine  
Bedeutung für ältere Menschen**  
Interview mit anschließender Diskussion  
**Dr. Alenfelder**, Präsident der Deutschen Gesell-  
schaft für Antidiskriminierungsrecht
- 12:15 Uhr Mittagspause

- 13:30 Uhr **„Was tun bei Altersdiskriminierung?“  
Handlungsmöglichkeiten für Senioren-Organisationen, Verbände und Kommunen in Nordrhein-Westfalen und Europa**  
Podiumsgespräch mit Diskussion  
**Hanne Schweitzer**, Vorstand, Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.  
**Irmgard Scheinemann**, stv. Vorsitzende der Seniorenvertretung Düsseldorf  
**Louise Richardson**, Nationale Koordinatorin, Older Women's Network Ireland
- 15:15 Uhr Pause
- 15:30 Uhr **Für ein Zusammenleben der Generationen ohne Altersdiskriminierung**  
Abschlussrunde und Ausblick  
**Dr. Beate Wieland**, Abteilungsleiterin Generationen und Familie im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen  
**Klaus Großjohann**, Geschäftsführer des Kuratoriums Deutsche Altershilfe
- 16:00 Uhr Ende

## Verzeichnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Dr. Klaus M. Alenfelder

Präsident der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 53225 Bonn

Katja Alfing

Diakonisches Werk Westfalen, 48147 Münster

Dr. Hildegard Arnold

Seniorenrat Stadt Mettmann, 40822 Mettmann

Egon Backes

BAG Landesseniorenvertretungen NRW, 51580 Reichshof-Heidelberg

Richard Baker

Age Concern England, GB-NE3 4UH Newcastle Upon Tyne

Michaela Bassiner

DRK Kreisverband Köln e.V., Senioren-Netzwerk-Buchheim, 51067 Köln

Karl Bay

Seniorenbeirat Kevelaer, 47625 Kevelaer

Jörg Beck

Weißer Ring e.V., Außenstelle Bonn, 53348 Rheinbach

Irma Becker

Seniorenvertretung Lohmar, 53797 Lohmar

Horst Beckmann

SPD AG 60 plus, Seniorenbeirat Stadt Wuppertal, 42329 Wuppertal

Lothar Behrendt

Seniorenbeirat Stadt Lünen, 44534 Lünen

Elvira Bender

Evang. Seniorenberatungsstelle Hilden, 40724 Hilden

Heinz-Peter Benetreu

Katholisches Altenwerk, Bistum Aachen, 52525 Heinsberg

Harald Berndt

Freiwilligen-Agentur-Lippe, 32108 Bad Salzuflen

Ingrid Bernhammer

Landessenorenvertretung Hessen, 65195 Wiesbaden

Joseph Binder

Seniorinnen- und Seniorenbeirat der Stadt Monheim a. Rh.,  
40765 Monheim am Rhein

Olof Björlin

Swedish Association of Senior Citizens, Stockholm, 104 22  
Stockholm

Beate Block

Landesamt für Natur, Umwelt u. Verbraucherschutz NRW,  
45659 Recklinghausen

Wolfgang Blum

zdkk, 40211 Düsseldorf

Maria Böing-Messing

Seniorenbeirat Stadt Rhede, 46414 Rhede

Ruth Brand

SPD-AG 60plus / BAGSO, 51429 Bergisch Gladbach

Christine Brandi

Stadt Bergisch Gladbach, Fachbereich Jugend u. Soziales,  
51439 Bergisch Gladbach

Ute Brinckmann

EURAG – EUROPE, The European Federation of Older Per-  
sons, Generalsekretariat, A-1010 Wien

Rachel Buchanan

AGE, B-1040 Brussels

Ingeborg Buchheister

Seniorenbeirat Stadt Iserlohn, 58640 Iserlohn

Roswitha Burauen

Stadtbezirk 2 – Köln-Rodenkirchen, Seniorenvertreterin,  
50968 Köln

Hans Burggraf

Seniorenverband NRW, 53879 Euskirchen

Christian Carls

Diakonisches Werk, Forum Seniorenarbeit, 40470 Düsseldorf

Poul Wahl Christensen

DaneAge (Aeldre Sagen), 1165 Copenhagen

Dr. Albert Dahm

Caritas-Seniorenzentrum, Stadt Dormagen, 41542 Dormagen

Traute Dalou

Offene Tür „Wiedenhof“ Remscheid, 42857 Remscheid

Betty Deicke

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 46045 Oberhausen

Manfred Dietzler

Seniorenrat Erkrath, 40699 Erkrath

Liselotte Dinow

AWO Kreisverband Köln, Büro für Bürgerengagement,  
50676 Köln

Werner Duncker

Seniorenbeirat Kevelaer, 47623 Kevelaer

Klaus Egbers

Senioren Union der CDU Düsseldorf, 40221 Düsseldorf

Elisabeth Eifert

„Kontakte Knüpfen“ e.V., 44795 Bochum

Barbara Eifert

Institut für Gerontologie/Forschungsgesellschaft für Gerontologie, 44339 Dortmund

Ilse Eising

Seniorenbeirat Stadt Düsseldorf, 40545 Düsseldorf

Eva-Maria Erbskorn

Kath. Frauengemeinschaft, 36179 Bebra

Horst Erle

Seniorenbeirat Stadt Rheine, 48431 Rheine

Renate Falk

Evang. Freisenbruch-Horst-Eiberg, 45279 Essen

Werner Falk

Internetcafé Martineum Essen-Steele, 45279 Essen

Alfred Fechner

Seniorenring Leverkusen, 51381 Leverkusen

Bertie Fechner

Seniorenring Leverkusen, 51381 Leverkusen

Veronica Fellman

The Association of Swedish-Speaking Pensioners in Finland, Fin - 00101 Helsinki

MR Peter Fettweis

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW, 40219 Düsseldorf

Hans Peter Fiegen

Seniorenvertretung Stadt Köln, 50739 Köln

Maria Flöge-Becker

Seniorenvertretung Stadt Köln, 50678 Köln

Horst Genenger

Seniorenbeirat Stadt Moers, 47445 Moers

Petra Germund

Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln

- Marc Göckeritz  
Verbraucherministerium NRW, 40476 Düsseldorf
- Manfred Groeger  
Caritasverband für die Diözese Speyer e.V., Abteilung 1 –  
Fachberatung, Referat: Gemeindecaritas/Ehrenamt/Alten-  
arbeit, 67346 Speyer
- Klaus Großjohann  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln
- Christel Gruber  
Seniorenbeirat der Stadt Rösrath, 51503 Rösrath
- Renate Gundert-Buch  
Stadt Maintal, Fachbereich Altenhilfe, 63477 Maintal
- Gertrud Häring  
Freiwilligenbörse Oberberg, 51645 Gummersbach
- Claudia Hartmann  
Diakoniewerk Essen, 45136 Essen
- Gerrit Heetderks  
Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein, 40237 Düsseldorf
- Astrid Heiermann  
GESO – LAG Sozialpsychiatrie NRW, 58093 Hagen
- Annette Heimath  
HsM Handeln statt Misshandeln e.V., Bonner Initiative ge-  
gen Gewalt im Alter, 53225 Bonn
- Norbert Heitmann, Seniorenrat Wülfrath, Delig-Katholikenrat  
ME Mitte-Nord, 42489 Wülfrath
- Simone Helck  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln
- Walburger Hellkamp  
44866 Bochum
- Gisela Hellmanns  
52379 Langerwehe

- Dr. Helga Henke-Berndt  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50129 Bergheim
- Kurt Henn  
Seniorenvertretung Köln-Kalk, 51107 Köln
- Dieter Henning  
Seniorenbeirat Stadt Rösrath, 51503 Rösrath
- Günter Hensch  
Institut für Kirche und Gesellschaft, Siegen, 57072 Siegen
- Martin Heyen  
Caritas-Senioren-Zentrum Dormagen, 41542 Dormagen
- Hubert Hinnekint  
OOK, Gent, B-9031 Gent-Drongen
- Anneliese Hitzing  
Seniorenbeirat Stadt Gladbeck, 45964 Gladbeck
- Christel Hoffmann  
„Kontakte knüpfen“ e.V., 44795 Bochum
- Daniel Hoffmann  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln
- Hannelore Holtkott  
51067 Köln
- Markus Holtmann  
Stadt Hamm, Amt für Soziale Integration, 59073 Hamm
- Heinz-Dieter Holzum  
Seniorenbeirat Stadt Moers, 47445 Moers
- Josef A. Horstmann  
Senioren-Union / LSV NRW, 41569 Rommerskirchen
- Luzia Höyng  
Seniorenbeirat Stadt Rhede, 46414 Rhede
- Ruth Hunecke  
Landesseniorenvertretung NRW, 32105 Bad Salzuflen

- Bettina Jacobsen  
Stadtverwaltung Rodgau, Seniorenberaterin, 63110 Rodgau
- Heinz-Dieter Japes  
Seniorenbeirat Stadt Sundern, 59846 Sundern-Westenfeld
- Petra Kaczmarek  
Landesamt für Natur, Umwelt u. Verbraucherschutz NRW,  
45659 Recklinghausen
- Rolf Kauls  
Landesseniorenvertretung NRW, 45968 Gladbeck
- Frederic Keffel  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln
- Kurt Kempis  
Seniorenbeirat der Stadt Marl, 45770 Marl
- Erich Kerckhoff  
ALTERAktiv, Siegen-Wittgenstein e.V., 57072 Siegen
- Carola Kessel  
Interessengemeinschaft Seniorenarbeit im Raum Düren-  
Jülich, 52355 Düren
- Dr. Jutta Kienle  
CDU Arbeitskreis Generationen, Düsseldorf
- Amali Klein  
Seniorenvertretung Stadt Köln, Bürger gegen Altersdiskrimi-  
nierung, 50823 Köln
- Gudrun Kleinpaß-Börschel  
Seniorenvertretung Innenstadt, 50668 Köln
- Margot Klenke  
Seniorenbeirat Stadt Hagen, 58095 Hagen
- Christa Koch  
Seniorenbeirat Stadt Rheine, 48431 Rheine
- Claudia Kohl  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln

Daniel B. Kohrman

AARP Foundation Litigation, Washington DC 20049 USA

Eleonore Köth-Feige

Landesseniorenvertretung NRW, 44532 Lünen

Anne-Kristin Krämer

Werner Kremser

Seniorenbeirat Stadt Moers, 47445 Moers

Hedwig Maria Kron

Bundesverband Liberale Senioren und Landesverband Baden-Württemberg, 70619 Stuttgart

Helene Krotky

Stadt Lohmar, Seniorenvertretung, 53797 Lohmar

Wilhelm Krümpelmann

Landesseniorenvertretung NRW e.V., 33330 Gütersloh

Dr. Klaus Kübler

Rechtsanwalt, stv. Bundestagsvorsitzender der SPD AG 60plus, 64625 Bergheim

Hans-Dieter Kuhl

Seniorenvertretung Köln-Kalk, 51109 Köln

Anika Kühn

Verband für unabhängige Gesundheitsberatung e.V., 35435 Wettenberg

Gisela Kurtz

Nationales Netzwerk älterer Frauen e.V., 04207 Leipzig

Melanie Lange

Hochschule Niederrhein, 46487 Wesel

Minister Armin Laschet

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW, 40219 Düsseldorf

Hannelore Lesse

Seniorenbeirat Stadt Gelsenkirchen, 59379 Gelsenkirchen

Ulla Lessmann  
51109 Köln

Ernst-Otto Löhmer  
Seniorenbeirat Stadt Wermelskirchen, 42929 Wermelskirchen

Willi Lütke  
Seniorenbeirat Haltern am See, 45721 Haltern am See

Gisela Majewski  
Zukunftswerkstatt 50plus, Stadt Gelsenkirchen, 45879 Gelsenkirchen

Thomas Männle  
Verband für unabhängige Gesundheitsberatung e.V., 35435 Wettenberg

Sylvia Meehan  
National Council on Ageing and Older People, Dublin, Dublin 2

Reinhard Mellwig  
Seniorenbeirat Stadt Dortmund, 44309 Dortmund

Andrea Multmeier  
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband NRW, 46236 Bottrop

Erich Münz  
Stadt Maintal, Fachbereichsleitung Soziales, 63477 Mainz

Ingrid Neumann  
Zukunftswerkstatt 50plus, Stadt Gelsenkirchen, 45888 Gelsenkirchen

Anne-Sophie Parent  
AGE, Brussels, B – 1040 Brussels

Peter Paulukat  
Stadt Köln, Amt für Soziales und Senioren, 51103 Köln

- Petra Peter  
57462 Olpe
- H. Elisabeth Philipp-Metzen  
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW, 40213 Düsseldorf
- Rudolf Preuß  
Senioren-Union NRW, Bezirk Bergisches Land, 51491 Overath
- Ursula Preuß  
Seniorenbeirat Overath und Rheinisch-Bergischer-Kreis, 51491 Overath
- Irmtraut Pütter  
Deutscher Evang. Frauenbund e.V., 40882 Ratingen
- Marianne Reihls  
Seniorenbeirat Stadt Kevelaer, 47623 Kevelaer
- Henriette Reker  
Stadt Gelsenkirchen, Vorstand Soziales und Gesundheit, 45875 Gelsenkirchen
- Dr. Dr. Uta Renn  
Landesseniorenvertretung NRW, 51109 Köln
- Monika Reuß  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln
- Louise Richardson  
Older Women's Network, Ireland, Dublin 9
- Brigitte Riemer  
Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln
- Hans Rohlfing  
Komba Gewerkschaft, 33378 Rheda-Wiedenbrück
- Heinz Rösel  
Landesrat für Kriminalitätsvorbeugung und Landesseniorenbeirat M-V, 19059 Schwerin

Zoltán Roth

Projekt MouseMobil, 40237 Düsseldorf

Martina Ryhsen

41564 Karst

Monika Sanojon

Kreis Düren, Koordinierungsstelle „Pro Seniorinnen und Senioren“, 52351 Düren

Irmgard Scheinemann

Seniorenvertretung Düsseldorf, 40576 Düsseldorf

Heidi Schell

Offene Tür „Wiedenhof“, 42853 Remscheid

Franz-Josef Schimion

Kreisseniorenenkonferenz Unna, 59368 Werne a. d. Lippe

Hans Eberhard Schmidt

Seniorenbeirat der Stadt Solingen, 42653 Solingen

Rita Schmidt-Wahl

Bundesforum Kath. Seniorenarbeit, 53757 Sankt Augustin

Gaby Schnell

Landesseniorenvertretung NRW, 48341 Altenberge

Annette Scholl

Kuratorium Deutsche Altershilfe, 50677 Köln

Ingeborg Schrader

Seniorenbeirat Stadt Essen, 45133 Essen

Christiane Schwager

Senioren-Kommunikation, Presse & PR, 50674 Köln

Hanne Schweitzer

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V., 50823 Köln

Ansgar Schwierholz

Kath. Arbeitnehmer-Bewegung, Sachausschuss Senioren,  
47800 Krefeld

Marjan Sedmak

Mestna zveza upokojencev Ljubljana, 1000 Ljubljana

Marianne Seger

EURAG Sektion Deutschland, 45468 Mülheim (Ruhr)

Hilmar Selle

Seniorenbeirat Stadt Kreuztal, 57223 Kreuztal

Harald Senft

Seniorenbeirat Stadt Monheim, 40789 Monheim am Rhein

Margarete Stevermüer

Seniorenbeirat Haltern am See, 45721 Haltern am See

Irmgard Stifft

Seniorenbeirat Stadt Moers, 47441 Moers

Jutta Stratmann

ProSe, Projektmanagement Seniorenpolitik, 44135 Dortmund

Dr. Günter Streckert

LIBERALE SENIOREN NRW, Redaktion: Mitgliederzeitschrift „Sprachrohr“, 40723 Hilden

Marianne Strutz

Deutscher Berufsverband für Altenpflege e.V., 42369 Wuppertal

Martin Theisohn

Seniorenvertretung Stadt Köln, 51107 Köln

Cemile Tosun

Stadt Gladbeck, 45964 Gladbeck

Willy Trost

Stadt Niederkassel, Seniorenbeauftragter, 53859 Niederkassel

Ortwin Unbehend

Senioren-Union der CDU Düsseldorf, 40589 Düsseldorf

Volmar Unger

LEB Thüringen e.V., RB Ost, 07545 Gera

Walter Voglsang

Landessenorenvertretung Bayern, Geschäftsstelle Aichach,  
86551 Aichach

Dagmar Vogt-Janssen

Landesvereinigung für Gesundheit Niedersachsen e.V.,  
30165 Hannover

Annegret Vollmer-Tussing

Senioren Union der CDU Düsseldorf, 40229 Düsseldorf

Vera von Achenbach

Projektmanagement Seniorenpolitik, 44135 Dortmund

Gabriele von Dombois

Deutscher Evang.Frauenbund e.V., Ortsverband Köln,  
50999 Köln

Katharina von Sundahl

Offene Tür Dürenstraße, Bonn, 53173 Bonn - Bad Godes-  
berg

Heike Wagner

50825 Köln

Christel Wahlicht

Landesamt für Natur, Umwelt u. Verbraucherschutz NRW,  
45659 Recklinghausen

Gabriele Walentich

Landespräventionsrat NRW, 40221 Düsseldorf

Lutz H. Walk

27798 Hude

Thomas Wallenhorst

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integra-  
tion des Landes NRW, 40219 Düsseldorf

- Hermann Weber  
Kolpingbruder, 45731 Wattrop
- Angela Wegener  
„Kontakte knüpfen“, Gleichbehandlung älterer Menschen,  
44803 Bochum
- Dr. Manfred Wegner  
Seniorenvertretung Stadt Köln, 50858 Köln
- Karl-Ernst Weiland  
Seniorenbeirat Stadt Hamm, 59063 Hamm
- Uta Weise  
Polizeipräsidium Köln, Seniorensachbearbeiterin, 51103  
Köln
- Helga Weiss  
Seniorenbeirat Stadt Grevenbroich, 41517 Grevenbroich
- Inka Welb  
Seniorenbeirat Erftstadt, 50374 Erftstadt
- Hiltrud Wessling  
Verein zur Förderung der Generationengerechtigkeit  
Münster e.V., 48143 Münster
- Georg Westerworth  
Seniorenbeirat, Stadt Haltern am See, 45721 Haltern am See
- MR'in Dr. Beate Wieland  
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integra-  
tion des Landes NRW, 40213 Düsseldorf
- Brigitte Wildoer  
Stadt Lünen, Fachbereich Bürgerservice & Soziales, 44532  
Lünen
- Sabine Windelen  
Senioren-Union der CDU, 10785 Berlin
- Irene Winglewski  
Evang. Seniorenbüro Hilden, 40721 Hilden

Ilse Witner

„Kontakte knüpfen“ e.V., 44793 Bochum

Burkhard Wittulsky

45894 Gelsenkirchen

Sabine Wolf-Wennersheide

Evangelisches Erwachsenenbildungswerk, 40237 Düsseldorf

Horst Wosnek

46487 Wesel

Henny Wosnek-Lindemann

46487 Wesel

Harald Wünsche

Seniorenbeirat Stadt Arnsberg, 59821 Arnsberg

Werner Zander

Seniorenbeirat Stadt Troisdorf, 53840 Troisdorf

Elke Zeller

Landesstelle Pflegende Angehörige, 48159 Münster



gefördert vom:



Ministerium für Generationen,  
Familie, Frauen und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

