

Susanne Flohr

Diskriminierung im Alter

Welche Möglichkeiten bietet Diversity Management in der Arbeitswelt?

Inhaltsverzeichnis

Danksagung

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	3
1 Einleitung	5
2 Diskriminierung im Alter	8
2.1 Altersdiskriminierung	8
2.2 Ageism	11
2.3 Formen, Verlauf und Bereiche von Altersdiskriminierung.....	14
2.4 Mehrfachdiskriminierung.....	19
3 Altersdiskriminierung und Beschäftigung.....	20
3.1 Diskriminierung bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen.....	24
3.2 Diskriminierung während des Bestands von Arbeitsverhältnissen.....	30
3.3 Diskriminierung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen	35
3.4 Ältere Arbeitnehmer und deren ökonomische Bedeutung.....	36
4 Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	41
4.1 Arbeitsrechtlicher Teil.....	43
4.2 Zwischenbilanz zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	45
5 Diversity Management.....	48
5.1 Diversity und Diversity Management	48
5.1.1 Die Geschichte von der Giraffe und dem Elefanten	52
5.1.2 Die Bedeutung von Diversity Management für Unternehmen.....	56
5.1.3 Ziele von Diversity Management.....	58
5.2 Chancen und Risiken des Diversity Managements für Unternehmen.....	58
6 Zusammenfassung und Ausblick	61
Anhang A: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	65
Anhang B: Diskriminierende Stellenanzeigen	81
Anhang C: Die Charta der Vielfalt im Wortlaut.....	82
Literaturverzeichnis	84

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bereiche von Altersdiskriminierung in Prozent (Frauen)	17
Abbildung 2: Bereiche von Altersdiskriminierung in Prozent (Männer)	17
Abbildung 3: Kriterien, die sich für einen Bewerber nachteilig auswirken könnten, wenn ein Unternehmen die Wahl zwischen zwei Bewerbern mit gleichen Fähigkeiten und gleicher Qualifikation hat.	20
Abbildung 4: Ab 40 Jahre: Sorge um Jobchancen	21
Abbildung 5: Ältere in jedem dritten Betrieb chancenlos	22
Abbildung 6: Jeder zweite Ältere nicht im Job	23
Abbildung 7: Stellenanzeige der Frankfurter Kanzlei Greenfort	24
Abbildung 8: Ältere Bewerber fallen heraus	26
Abbildung 9: Teilnahmequote an Beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen	33
Abbildung 10: Kurse häufig ohne Ältere	33
Abbildung 11: Mit den Jahren neue Stärken	38
Abbildung 12: Primäre und sekundäre Dimensionen.....	50
Abbildung 13: Diversity-Erscheinungsformansatz	50
Abbildung 14: Begriffliche Unterscheidung von Diversity	51
Abbildung 15: Vor- und Nachteile des Diversity Managements	57
Abbildung 16: Chancen von Diversity	59
Abbildung 17: Risiken von Diversity	60

2 Diskriminierung im Alter

2.1 Altersdiskriminierung

Im Laufe der Geschichte hat sich die Wahrnehmung des Alters bzw. die Sicht auf das Alter verändert. Während früher einem Menschen im hohen Alter mit Anerkennung und Wertschätzung begegnet wurde, wurden ältere Menschen mit der industriellen Revolution immer mehr als überflüssig und verbraucht angesehen.

Das Verständnis von Alter beruht weniger auf exakt bestimmbareren Altersgrenzen, sondern mehr auf gesellschaftlichen Konventionen. Im Allgemeinen wird der Beginn der Lebensphase „Alter“ mit dem Beginn des Rentenbezugs oder Altersruhegeld gekennzeichnet. Dabei ist die Fixierung auf die Vollendung des 65. Lebensjahres eine relativ neue Erfindung, die nicht ganz unproblematisch ist, da aufgrund dieser Altersgrenze eine gesellschaftliche Abwertung Älterer erfolgen kann.⁴

In diesem Zusammenhang bemerkt Wehling:

„Manche werden heute noch viel früher als alt erklärt, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen in einen ‚Vorruhestand‘ versetzt. In einer Leistungsgesellschaft jedoch bedeutet Ruhestand per definitionem, wenn auch zumeist unausgesprochen: ‚unbrauchbar‘, ‚altes Eisen‘.“⁵

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)⁶ verzichtet zur Abgrenzung des Begriffs „älterer Mitarbeiter“ auf ein kalendarisches Alter und beschreibt alternde oder ältere Arbeitnehmer als Personen, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, aber das Pensionsalter nicht erreicht haben und noch gesund und arbeitsfähig sind. Nach der Definition der Bundesanstalt für Arbeit gelten bereits Personen über 45 Jahre als „ältere Arbeitnehmer“. Durch die Steigerungsstufe „älter“ wird offen-

⁴ Vgl. BMFSFJ 2001, S.64f

⁵ Wehling 1998, S.7

⁶ Eng.: Organisation for Economic Co-operation and Development

gelassen wo die Grenze liegt. Sie lässt eine Verschiebung der Grenze nach unten und oben zu – je nach Interesse und Ideologie.⁷

Im Gegensatz zur gesellschaftlichen Kategorie „Alter“ sprechen Psychologen und Biologen vielmehr von Altern. Auf diese Weise soll dargestellt werden, dass es sich um einen allmählichen Prozess der Veränderung handelt. In diesem stehen den Verlusten, welche beispielsweise Veränderungen in der Verarbeitung von Informationen mit sich bringen können, ebenso Gewinne, wie der Zuwachs an Kompetenz, Erfahrung und Wissen, gegenüber.

Die Vorstellungen über das Alter, über die im Alternsprozess zu erwartenden Veränderungen und über die für ältere Menschen mutmaßlichen charakteristischen Eigenschaften werden als Altersbilder bezeichnet. Die verschiedenen Bilder des Alters und Alterns lassen sich in Anlehnung an Schmitt in vier Kategorien zusammenfassen. Auf der einen Seite sind dies die Gewinne und Chancen im Alter, auf der anderen Seite die Verluste und Risiken im Alter. Die dritte Kategorie bilden die gesellschaftlichen Anforderungen durch das Alter. Die gesellschaftliche Abwertung des Alters, in welcher die Diskriminierung anzusiedeln ist, ist als vierte Kategorie zu nennen.⁸

Der Begriff Diskriminierung kommt aus dem Lateinischen und bedeutete ursprünglich Unterscheidung oder Trennung. In dieser Bedeutung ist er noch heute in den Naturwissenschaften gebräuchlich, allerdings hat sich der Begriff im gesellschaftlichen und sozialen Kontext seit Mitte des 20. Jahrhunderts in seiner Bedeutung weitgehend verändert. Mit Diskriminierung werden heute Begriffe wie Geringschätzung, Herabsetzung, Benachteiligung, Entwertung und Unterdrückung assoziiert. Diskriminierung trifft Menschen oder soziale Gruppen, welche aufgrund eines sozialen Vorurteils als Träger negativ bewerteter Eigenschaften angesehen werden – zum Beispiel Mitglieder religiöser, politischer und ethnischer Minderheiten, behinderte Menschen, aber auch Menschen auf Grund ihres Geschlechtes, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung, die in Folge dessen aus sozialen Interaktionsbeziehungen ausgeschlossen und in ihrem sozialen Status abgewertet werden. Des Weiteren zeigt sich Diskriminierung in der politischen, rechtlichen, ökonomischen und sozialen Benachteiligung dieser Gruppen. Vor allem die direkte Diskriminierung unterliegt

⁷ Amann 2006, S.36

⁸ Vgl. Schmitt 2006, S.105

dabei einem Tabu, so dass die Diskriminierenden in der Regel bemüht sind die Tatsache, dass sie diskriminieren, zu verbergen.⁹

Der Begriff Altersdiskriminierung setzt sich aus den Begriffen Alter und Diskriminierung zusammen. Wie in der eben dargelegten Wortbedeutung meint Diskriminierung Geringschätzung und Benachteiligung. Das Alter ist als die Eigenschaft anzusehen, die negativ bewertet wird. So wird Altersdiskriminierung als Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters verstanden, für die es keinen sachlichen Grund gibt. *Ungleich* beschreibt dabei eine weniger günstige Behandlung, als sie andere Personen in vergleichbaren oder gleichen Situationen erfahren. Daher lässt sich eine Diskriminierung nur durch einen Vergleich feststellen. Sie kann nicht unabhängig von einer konkreten Situation bestimmt werden. Der Begriff *Behandlung* bezieht sich auf eine Handlung, die auf Personen abzielt.¹⁰

In Deutschland steckt die Auseinandersetzung mit dem Thema „Diskriminierung aufgrund des Lebensalters“ noch in den Anfängen. Eine Literaturrecherche des Kuratorium Deutsche Altershilfe hat ergeben, dass der Begriff Altersdiskriminierung noch wenig gebräuchlich ist. Die Ergebnisse der Recherche haben gezeigt, dass Probleme der Benachteiligung und Diskriminierung älterer Menschen bislang kaum eine Resonanz unter dem Stichwort *Diskriminierung* bzw. *Altersdiskriminierung* in der deutschen Fachliteratur gefunden haben.¹¹

Die Ursache dafür liegt in einem mangelnden Bewusstsein dafür, dass eine Benachteiligung aufgrund des Lebensalters vorliegt. Die Existenz von Altersdiskriminierung wird häufig – auch von den Betroffenen selbst – unterschätzt oder gar bestritten. Dieser Sachverhalt erfährt eine zusätzliche Verstärkung dadurch, dass nur geringfügig gehaltvolle Daten über das Ausmaß, die Motive, Wirkungsweise und Folgen von Diskriminierungen vorliegen.

⁹ Vgl. Daub 2002, S.223

¹⁰ Vgl. KDA 2005, S.8; Vgl. Großjohann 2007, S.66

¹¹ Vgl. KDA 2005, S.6

Wird eine Person aufgrund ihres Lebensalters diskriminiert, stellt dies eine Verhaltensweise dar, welche sich auf Voreingenommenheit gegenüber dem Alter gründet. Dieser Sachverhalt wird im Englischen als „*Ageism*“ bezeichnet. Dabei ist die Einstellung durch Stereotype und Vorurteile gegenüber älteren Menschen und dem Altern gekennzeichnet, die weit verbreitet sind und von vielen als zutreffend empfunden werden. Dass ältere Menschen grundsätzlich krank, starrköpfig und/oder pflegebedürftig sind, ist nur ein Beispiel für diese Voreingenommenheiten.¹²

Die europäische Seniorenorganisation AGE ist der Auffassung, dass Altersdiskriminierung auf *Ageism* basiert, der sich wiederum aus negativen Annahmen und Vorurteilen gegenüber älteren Menschen und dem Alterungsprozess speist. Laut AGE kann sich Altersdiskriminierung in der unterschiedlichsten Behandlung sowie im Verweigern und Aberkennen von Möglichkeiten und Rechten aufgrund des Alters zeigen. Betroffen sind Menschen in jedem Lebensalter, insbesondere jedoch ältere Menschen.¹³

Auch Palmore schreibt *Ageism* aufgrund der Steigenden Anzahl älterer Menschen und ihrer Stellung in der Gesellschaft eine zunehmende Bedeutung zu:

*“Ageism is an increasingly important issue because of the rapidly increasing numbers of older people; (...) Elders are like minority groups in that they have identifying characteristics with accompanying status-role expectations, they suffer from prejudice and discrimination, and some have a sense of group identity.”*¹⁴

2.2 Ageism

Der Begriff des *Ageism* (auch: „*Agism*“) wurde eingeführt um eine der Hauptursachen für die weite Verbreitung von Vorurteilen gegen alte Menschen umschreiben zu können. Der Begriff ist dem des *racism* nachgebildet, damit ist er also eine Bezeichnung für alle Einstellungen, Überzeugungen und Geisteshaltungen, die mit feindseliger Gesinnung gegen

¹² Vgl. KDA 2005, S.8

¹³ Vgl. AGE 2003

¹⁴ Palmore 1999, S.17

Minderheiten verbunden sind. *Ageism* kann als ein Prozess der systematischen Vorurteilsbildung und Diskriminierung gegenüber Menschen allein aufgrund der Tatsache, dass sie alt sind, verstanden werden. *Rassismus* oder *Sexismus* bauen solche Vorurteile in Verbindung mit der Hautfarbe oder dem Geschlecht auf.¹⁵

Eingeführt wurde der Begriff *Ageism* 1969 von Robert Butler, erster Direktor des Nationalen Instituts für Aging. Butler setzte den Begriff *Ageism* bereits in Verbindung zu Rassismus und Sexismus, indem er ihn als „another form of bigotry, similar to racism and sexism. He recently defined it as ‘a process of systematic stereotyping and discrimination against people because they are old’ ”¹⁶ bezeichnete.

In einem Beitrag des *The Gerontologist* 1969 definierte Butler *Ageism* auf folgende Weise:

*„Age-ism describes the subjective experience implied in the popular notion of the generation gap. Prejudice of the middle-aged against the old in this instance, and against the young in others, is a serious national problem. Age-ism reflects a deep seated uneasiness on the part of the young and middle-aged – a personal revulsion to and distaste for growing old, disease, disability; and fear of powerless, ‘uselessness’ and death.”*¹⁷

Butler macht dabei auf die Unbehaglichkeit aufmerksam, die bei Menschen jüngeren und mittleren Alters bei dem Gedanken daran alt zu werden besteht.

Kramer bezeichnet mit *Ageism* „Altersfeindlichkeit als Form sozialer Diskriminierung, die negative Wahrnehmung des Alters und die damit zusammenhängende Stigmatisierung sowohl des Prozesses Alterns als auch des Zustandes Altsein und der davon betroffenen Gruppe von Menschen.“¹⁸

¹⁵ Vgl. Thomae 1990, S.33f

¹⁶ Palmore 1999, S.4

¹⁷ Butler 1969, zit. n. Kramer 1998, S.258

¹⁸ Kramer 1998, S.258