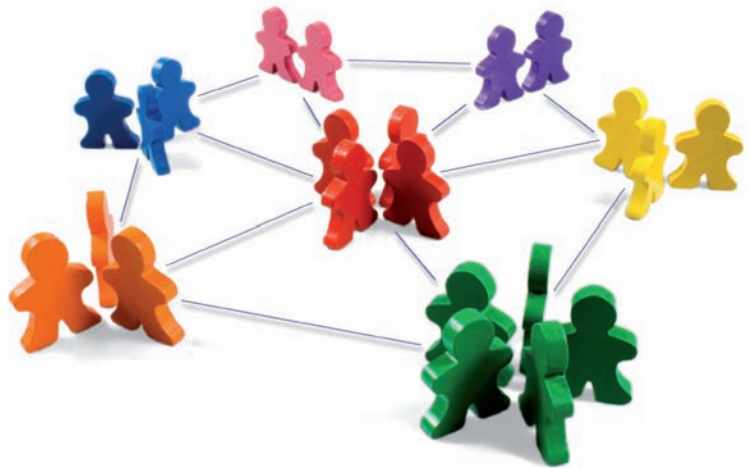


Forum Seniorenarbeit NRW



Gleiche Chancen und Rechte für alle Lebensalter

Themenschwerpunkt 2 / 2007

www.forum-seniorenarbeit.de



Das Forum Seniorenarbeit ist ein Projekt
des Kuratoriums Deutsche Altershilfe
in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland

Diakonie

gefördert vom:



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

NRW

„Gleiche Rechte und Chancen für alle Lebensalter“

Dokumentation zum Themenschwerpunkt 2/2007 im Forum Seniorenarbeit NRW

Altersdiskriminierungen finden alltäglich statt. Sie zeigen sich darin, dass bestimmte Leistungen verweigert und Möglichkeiten und Rechte faktisch aberkannt werden. Dies gilt für den Arbeitsmarkt und den Zugang bei Waren und Dienstleistungen. Sie werden häufig nicht wahrgenommen. Vielfach wird die Existenz von Altersdiskriminierung unterschätzt oder gar geleugnet - auch von den betroffenen Menschen selbst. Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters sind keine zu vernachlässigende Randerscheinung. Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen ist es wichtig, dass voreingekommene Haltungen und Diskriminierungen aufgrund des Alters engagiert angegangen werden.

Um gleiche Rechte und Chancen für alle Lebensalter zu verwirklichen, ist ein breit angelegter Ansatz notwendig. In Deutschland gibt es bislang keine ausgewiesene Antidiskriminierungskultur mit der entsprechenden Infrastruktur wie beispielsweise in Großbritannien oder den Niederlanden. Dies gilt vor allem für die Chancengleichheit älterer Menschen. Hier gibt es bislang nur wenige Ansätze und Konzepte.

Das Forum Seniorenarbeit NRW

Das Forum Seniorenarbeit NRW bietet Informationen und Praxishilfen für Haupt- und Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit. Alle drei Monate erscheint ein Themenschwerpunkt, in dem ein ausgewählter Bereich moderner Seniorenarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet wird. Ergänzend werden internetgestützte Seminare angeboten, die Gelegenheit zum Weiterlernen und zum Austausch mit anderen Praktikerinnen und Praktikern aus der Seniorenarbeit bieten. Die Materialien werden nach der Erprobung Bildungsträgern zur Gestaltung eigener Angebote zur Verfügung gestellt. Die Materialien aus dem internetgestützten Seminar zur „Praxis der Netzwerkarbeit“ sind in einem „Präsentationsraum“ auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit zu finden und auf Anfrage zugänglich.

Träger und Förderung

Das Forum Seniorenarbeit NRW ist ein Projekt des Kuratoriums Deutsche Altershilfe in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland. Das Forum Seniorenarbeit NRW wird vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW gefördert.

Verantwortlich für diesen Themenschwerpunkt

- Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe (Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V.), An der Pauluskirche 3, 50677 Köln, 0221/ 93.18.47.72, annette.scholl@kda.de
- Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland, Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf, 0211/ 63.98.284, christiancarls@sol-dw.de

Inhaltsverzeichnis

Einführung

- Gleiche Rechte und Chancen für alle Lebensalter – Eine Einführung (A. Scholl) 1
- Diskriminierung im Alltag älterer Menschen – Eine Einführung (A. Scholl) 3
- Auf dem Weg zu einer europäischen Gesellschaft für alle Lebensalter (Europäische Seniorenplattform AGE) 7

Hintergrund/Diskussion

- Begriffs-Vielfalt – Glossar (A. Scholl) 11
- Positionspapier „Alter – kein Hinderungsgrund. Wege aus der Altersdiskriminierung“ (KDA, Landesseniorenvertretung NRW, Landespräventionsrat NRW) 13
- Gleichstellung – Chancengleichheit - Altersdiskriminierung (L. Milde) 15
- Wann sind wir alt? Paradoxe des Altersbegriffs, Grenzen der Altersbildforschung und Perspektiven für eine neue Altersbilddebatte (C. Carls) 17

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Einführung: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (R. Nickel) 23

Europa

- Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung in Europa (Europäische Seniorenplattform AGE) 27
- EU-weite Befragung zur Diskriminierungsbekämpfung (Europäische Kommission) 29

Ansätze, Konzepte und Praxiserfahrungen

- Das Büro gegen Altersdiskriminierung (Büro gegen Altersdiskriminierung) 35
- Gleichstellung älterer Menschen umsetzen – Ein Ansatz aus Irland (Equality Authority Ireland) 37
- Was schützt vor Altersdiskriminierung? Ressourcenorientierte Sichtweisen zur Altersdiskriminierung (C. Carls) 39
- Anti-Rassismus-Informations-Centrum, Aric-NRW e.V. (H. Reiners) 41
- Anti-Bias: Diskriminierung erkennen und abbauen (P. Reddy) 43

Projekte

- Altersdiskriminierung: Projekte, Programme, Positionen. Ein kommentierter Überblick (D. Ullenboom) 51
- Diversity in der Altersarbeit. Altersarbeit mit lesbischen Frauen und schwulen Männern (C. Brauckmann) 61

- Die ALTERnativen – Netzwerke für ältere Lesben und Schwule in Köln (C. Brauckmann und S. Jüngst) 63

Materialien

- Altersdiskriminierung – und was tun? (A. Scholl) 67
- „Altersdiskriminierung“ – Dokumentation einer Tagung 69
- Ausgewählte Link-Tipps (A. Scholl) 71

Einleitung

Gleiche Rechte und Chancen für alle Lebensalter

Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Altersdiskriminierungen finden alltäglich statt. Sie zeigen sich darin, dass bestimmte Leistungen verweigert und Möglichkeiten und Rechte faktisch aberkannt werden. Dies gilt besonders für den Arbeitsmarkt und dem Zugang bei Waren und Dienstleistungen. Sie werden häufig nicht wahrgenommen. Vielfach wird die Existenz von Altersdiskriminierung unterschätzt oder gar geleugnet - auch von den betroffenen Menschen selbst (siehe dazu Einführung und Hintergrund/Diskussion des gleichnamigen Themenschwerpunktes).

Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters sind keine zu vernachlässigende Randerscheinung. Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen ist es wichtig, dass voreingenommene Haltungen und Diskriminierungen wegen des Alters engagiert angegangen werden.

Benachteiligung und Diskriminierung ist das Ergebnis komplexer sozialer Prozesse, denen nicht mit einfachen Lösungen zu begegnen ist. In den vergangenen Jahren haben die Anstrengungen auf europäischer Ebene (siehe dazu auch aktuelle Entwicklungen in der Rubrik „Europa“ des Schwerpunktes), wesentlich dazu beigetragen, das Thema voranzutreiben und rechtliche Mindeststandards zur Bekämpfung von (Alters-) Diskriminierung in allen Mitgliedsstaaten der EU festzulegen.

Eine der wichtigsten Entwicklungen war die Verabschiedung der Richtlinien zur Verwirklichung der Gleichbehandlung. Die Umsetzung der Richtlinien macht es leichter möglich, Diskriminierungen strafrechtlich zu verfolgen sowie sich als Opfer dagegen zu wehren. Ein wesentlicher Schritt - dennoch ist die Verabschiedung der Gesetze nur eine Teillösung. (Landeszentrum für Zuwanderung, S. 5).

Um gleiche Rechte und Chancen für alle Lebensalter zu verwirklichen, ist ein breit angelegter Ansatz notwendig. Es ist ein Problembewusstsein für Diskriminierung und auch die Umsetzung konkreter Maß-

nahmen mit einer Einbindung in eine breite öffentliche Debatte notwendig (Evaluation AD NRW, S. 22). In Deutschland ist dieses Problembewusstsein noch nicht vorhanden.

Die Einflüsse aus Europa und insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind eine wichtige Grundlage einer zu entwickelnden Antidiskriminierungskultur in Deutschland, in der es selbstverständlich ist, dass sich Betroffene gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen. „Deutschland hat bei diesem langfristigen Bewusstseinswandel hin zu einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung seiner vorhandenen gesellschaftlichen Vielfalt noch einen weiten Weg vor sich“ (www.migration-boell.de, Einleitung des Dossiers AGG).

Es gibt bislang keine entsprechende Infrastruktur zur Bekämpfung und zum Schutz von Diskriminierung in Deutschland. Antidiskriminierungsarbeit, wie sie seit vielen Jahren zum Beispiel in den Niederlanden, in Großbritannien oder in Schweden durchgeführt wird, ist in der Bundesrepublik relativ neu. Dies gilt vor allem für die Altersdiskriminierung.

Hier gibt es in Deutschland bzw. in Nordrhein-Westfalen bislang nur das Büro gegen Alterdiskriminierung, das sich ausschließlich dem Thema Altersdiskriminierung widmet. Es hat maßgeblich dazu beigetragen, das Thema „Altersdiskriminierung“ breit zu kommunizieren. Weitere Ansätze zur Beseitigung von Altersdiskriminierung werden im Rahmen dieses Themenschwerpunktes vorgestellt.

Um Anregungen und Hilfestellungen für Seniorenarbeit zu geben, werden sowohl aktuelle Impulse aus Europa als auch die Praxiserfahrungen aus der antirassistischen Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt. Außerdem werden bisherige Strategien und Instrumente zur Förderung von Chancengleichheit vorgestellt und näher erläutert.

Der gleichnamige Themenschwerpunkt bietet darüber hinaus umfangreiche Grundlagen-Informationen, was unter Altersdiskriminierung zu verstehen ist und welchen Alltagsbereichen älterer Menschen es vorkommt und welche Möglichkeiten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet.

Literatur

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

Landeszentrum für Zuwanderung (Hrsg.), 2004: Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit. Ein Handbuch. Solingen.

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.scholl@kda.de

Diskriminierung im Alltag älterer Menschen

Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Diskriminierung aufgrund des Lebensalters“ steckt in Deutschland noch in den Anfängen. Bereits 1994 sprach Spiros Simitis von einer verdrängten Benachteiligung. Der Begriff „Altersdiskriminierung“ ist – so der vierte Bericht zur Lage der älteren Generation in Deutschland – noch wenig gebräuchlich. Dies bestätigen die Ergebnisse einer Literaturrecherche, die im Vorfeld der Tagung „Altersdiskriminierung – Alterspotenziale – Wie sieht der Alltag aus?“ durchgeführt wurden.

Sie zeigen, dass Probleme der Benachteiligung und Diskriminierung alter Menschen unter dem Stichwort „Diskriminierung“ bzw. „Altersdiskriminierung“ bislang kaum eine Resonanz in der deutschen Fachliteratur gefunden haben. Darüber hinaus wird der Begriff „Altersdiskriminierung“ je nach sozialem, kulturellem und politischem Umfeld unterschiedlich verstanden, verwendet und bewertet.

Mit der Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien in die deutsche Gesetzgebung hat das Thema „Altersdiskriminierung“ zwar an mehr Aufmerksamkeit gewonnen, doch die Diskussionen sind auf Aspekte wie Entwurf zum deutschen Antidiskriminierungsgesetz, Erwerbstätigkeit und Gesundheitswesen reduziert. Parallelen sind hier zur Diskussion um Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu erkennen, die in Deutschland ebenfalls zeitverzögert begann und erst unter dem Einfluss des Europäischen Gemeinschaftsrechts ein Thema wurde.

Fehlendes Bewusstsein

Im Unterschied zu Diskriminierung wegen des Geschlechts fehlt es beim Thema Diskriminierung wegen des Lebensalters jedoch häufig am Bewusstsein dafür, dass hier Benachteiligung vorliegt. Vielfach wird die Existenz von Altersdiskriminierung unterschätzt oder gar geleugnet – auch von den betroffenen Men-

schen selbst. Verstärkt wird dies dadurch, dass in Deutschland nur wenig aussagekräftige Daten über das Ausmaß, die Motive, die Wirkungsweisen und die Folgen von Diskriminierungen vorliegen.

Diskriminierung aufgrund des Lebensalters ist keine Randerscheinung, die vernachlässigt werden kann. Dies zeigen Untersuchungen und Erfahrungsberichte betroffener Menschen. Die Bedeutung des Themas nimmt vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen zu. Die Gruppe der älteren Menschen steht für einen Bevölkerungsteil, der sich durch eine Vielzahl an Interessen, Fähigkeiten, Bedürfnissen und Belangen auszeichnet und einen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Beitrag zur Gesellschaft leistet. Doch angesichts tief verwurzelter negativer Einstellungen und Vorurteile gegenüber alten Menschen wird dieser gesellschaftliche Wert vielfach angezweifelt.

Gleichbehandlung älterer Menschen

Es gilt zu verhindern, dass sich Altersdiskriminierungen weiter verfestigen. So ist es von entscheidender Bedeutung, dass gegen Voreingenommenheit und Diskriminierungen wegen des Alters angegangen werden. Statt Schuldzuweisungen ist Verantwortung zu übernehmen, sich dem Thema zu stellen und sich damit auseinander zu setzen. Nur ein umfassender und breit angelegter Ansatz, der im Dialog mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren umgesetzt wird, kann helfen, Altersdiskriminierung abzubauen.

Begriffsbestimmung

Altersdiskriminierung kann sich gegen jede Altersgruppe richten, jedoch sind ältere Menschen häufiger davon betroffen. Diskriminierung aufgrund des Lebensalters bezeichnet jede Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters, für die es keinen sachlichen Grund gibt:

- „Ungleich“ beschreibt eine weniger günstige Behandlung, als sie andere Personen oder Gruppen in gleichen oder vergleichbaren Situationen erfahren. Eine Diskriminierung lässt sich daher nur durch einen Vergleich feststellen und kann nicht

unabhängig von konkreten Situationen bestimmt werden.

- Der Begriff „Behandlung“ bezieht sich auf eine Handlung, die auf Personen und nicht auf abstrakte Gegebenheiten abzielt.

Das Grundgesetz kennt kein ausdrückliches Diskriminierungsverbot des Alters. Jedoch wird im allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3, Absatz 1, generell die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz als Grundrecht festgeschrieben. Dieses Grundrecht bindet Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung, Gleiches rechtlich gleich, Ungleiches unterschiedlich zu behandeln.

Eine willkürliche Differenzierung ist verboten (Willkürverbot). Die in Absatz 2 geregelte Gleichberechtigung von Mann und Frau enthält nicht nur ein solches Willkürverbot, sondern verpflichtet den Gesetzgeber auch zum Abbau gesellschaftlicher Benachteiligungen. Für das Alter gibt es bislang keine entsprechende Regelung.

Voreingenommenheit

Diskriminierung aufgrund des Lebensalters stellt eine Verhaltensweise dar, die sich auf Voreingenommenheit gegenüber dem Alter (im Englischen als „ageism“ bezeichnet) gründet. Diese Einstellung ist durch Vorurteile und Stereotype gegenüber älteren Menschen und dem Altern gekennzeichnet, die weit verbreitet sind und von vielen als zutreffend empfunden werden. Beispielsweise ältere Menschen seien grundsätzlich krank und/oder pflegebedürftig sowie starrköpfig.

Aufgrund dieser Vorurteile können diskriminierende Haltungen häufig gerechtfertigt werden. Diskriminierungen wegen des Lebensalters hindern Betroffene daran, in angemessener Weise am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Formen der Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung zeigt sich in verschiedenen Formen und Ausprägungen wie negative Bewertung, Geringschät-

zung, Herabsetzung, Unterdrückung, Benachteiligung und Entwertung, dabei sind die Grenzen zum Teil fließend.

Neben der oben erläuterten direkten Diskriminierung gibt es noch die indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung aufgrund des Lebensalters. Sie liegt beispielsweise vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen aufgrund ihres Alters in besonderer Weise benachteiligen können (EU-Gleichbehandlungs-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG).

Diskriminierungen verlaufen prozesshaft: Trennen - Fixieren - Abwerten. Die Abwertung als Ergebnis eines Diskriminierungsprozesses z.B. bezogen auf ältere Menschen endet dabei nicht innerhalb einer Generation, sondern wird über Generationen weitergetragen (transformiert) und so dauerhaft verfestigt. Zur Verfestigung trägt zudem das nicht (mehr) Wahrnehmen und das Verschweigen von Diskriminierungen bei.

Mehrfachdiskriminierungen

Ältere Menschen können von doppelten bzw. mehrfachen Diskriminierungen betroffen sein. So können zum Diskriminierungsmerkmal „Alter“ weitere Gründe wie Geschlecht, Behinderung, „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion und sexuelle Ausrichtung hinzukommen (Mehrfachdiskriminierung).

Diese Mehrfachdiskriminierung trifft in besonderem Maße ältere Frauen. Es findet nicht nur eine Fortsetzung der Frauen-Diskriminierung in die Lebensphase Alter statt, sondern durch die Zugehörigkeit zur Gruppe der alten Menschen potenziert sich die diskriminierende Situation.

Positive Diskriminierung

Unter „positiver Diskriminierung“ (im Englischen als „affirmative action“ oder „positive action“ bezeichnet) wird eine bewusste Bevorzugung von Personen verstanden, um Nachteile, denen sie ausgesetzt sind, anzugehen und sie auszugleichen. Hierzu gehören die Fahrvergünstigungen bei öffentlichen Verkehrs-

mitteln oder Preiserlasse für Kulturangebote und Erholungsmaßnahmen für ältere Menschen. Derartige Ausgleichmaßnahmen sind insofern umstritten, da sie die Menschen benachteiligen, die das entsprechende Merkmal – hier Alter – nicht aufweisen.

Positive Diskriminierung als Maßnahme zu mehr Chancengleichheit wie die bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen in Behörden ist innerhalb der Europäischen Union erlaubt. Die Europäischen Seniorenorganisation AGE versteht „positive Diskriminierung“ als eine Maßnahme, älteren Menschen gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen – wie eine Quote für ältere Menschen in Politik und Parteien. AGE gibt jedoch zu Bedenken, ob und inwieweit „Alter“ ein passendes Auswahlkriterium beispielsweise für finanzielle Vergünstigungen ist, um Nachteile (wie zum Beispiel geringes Einkommen) auszugleichen. „Alter“ allein gibt keine genauen Hinweise auf die individuellen (finanziellen) Bedürfnisse von Menschen.

Literatur

AGE. 2004. Age Barriers: Older People's experience of discrimination in access to goods, facilities and services. Brüssel.

AGE. 2003. Auf dem Weg zur Gleichstellung älterer Menschen. Standpunkt von AGE – die Europäische Plattform für ältere Menschen. Brüssel.

Age Concern England und Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.) 2002. Bekämpfung von Altersdiskriminierung im Gesundheits- und Sozialwesen. Hintergrundbericht zu Phase I des Projekts. London und Köln.

Diskriminierung [Def.]. In: Dt. Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.). 2002. Fachlexikon der sozialen Arbeit. Gelsenkirchen: Verlag Soziale Theorie & Praxis, S. 223.

Gleichheit vor dem Gesetz (Gleichheitssatz) [Def.]. In: Weber, Klaus (Hrsg.). 1990. Creifelds Rechtswörterbuch. München: Beck. 10. Aufl., S. 509.

Help the Aged (Hrsg.). 2004. Everyday Age Discrimination. What older people say. London. 40 S.

Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.). 2003. Altersdiskriminierung in Deutschland. Zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungs-Richtlinien. Köln: KDA. S. 36 f.

Middelhaue, Julia. 2005. Untersuchungsergebnisse der Recherche: Sprachwissenschaftliche Aspekte der Begriffe „Altersdiskriminierung“ und „Ageism“. Unveröffentlichtes Manuskript.

Paths for Empowerment for EU Residents (Hrsg.). 2002. Rechte wahrnehmen. Material zum politischen „Empowerment Training“ von Minderheiten. Brüssel. 13 ff.

Simitis, Spiros. 1994. „Altersdiskriminierung – die verdrängte Benachteiligung.“ In: Neue Juristische Wochenzeitschrift, 22(1994), S. 1453-1454.

<http://de.wikipedia.org/wiki/Altersdiskriminierung>, 27.09.2005

<http://de.wikipedia.org/wiki/Diskriminierung>, 27.09.2005

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.scholl@kda.de

Auf dem Weg zu einer europäischen Gesellschaft für alle Lebensalter

Beitrag von „AGE“, der Europäischen Plattform für ältere Menschen, zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ (2007)

Ältere Menschen stellen einen großen und wachsenden Teil der Bevölkerung der Europäischen Union dar. Die Größenordnung dieses demographischen Wandels lässt das Altern unserer Gesellschaft zu einer der wichtigsten Fragen der europäischen politischen Debatte werden.

Bisher ging man in diesen Diskussionen weitgehend von der Vorstellung einer homogenen Altersgruppe aus. Dabei wurde jedoch außer Acht gelassen, dass Menschen ab 50 eine sehr heterogene Gruppe darstellen. Sie werden durch eine Vielzahl von Faktoren charakterisiert, Alter ist dabei nur einer von vielen.

Da die Zahl der älteren Bevölkerung weiterhin steigt, wird auch deren Verschiedenheit weiter zunehmen. Politiken, die Alter als entscheidendes Kriterium heranziehen, müssen dringend verändert werden.

Das Alter verändert unsere Gesellschaft in einer wichtigen und fundamentalen Weise. Aus diesem Grund muss eine umfassende Bewertung und Überarbeitung der Rahmenbedingungen unserer Wirtschafts- und Sozialpolitik vorgenommen werden. Wenn Europa sich zu einer Gesellschaft entwickeln soll, in der alle Lebensalter die gleichen Chancen haben, muss sich die Einstellung der Gesellschaft demgegenüber ändern. Denn nur so wird sichergestellt, dass die Rechte älterer Menschen nicht nur geschützt, sondern auch gefördert werden.

Altern, Diskriminierung und Ungleichheit

Altersdiskriminierung wird auf verschiedene Weise erlebt. Sowohl direkt wie auch indirekt. Altersdiskriminierung tritt in verschiedenen Formen auf, z. B. als Barriere auf Grund gesetzlicher oder administrativer Regelungen, als Stereotype, durch Vorurteile oder Belästigung. Dis-

kriminierung kann von einzelnen Personen erfahren werden oder sie richtet sich gegen eine Gruppe.

Dies stellt eine große Herausforderung für ältere Menschen dar und ist Ursache vieler ihrer Probleme. Sie sehen sich einem negativen Bild des Alters gegenüber und Mutmaßungen über ihre Fähigkeiten, ihre Produktivität, ihre Kaufkraft und das dafür nötige Einkommen. Solche negativen Bilder versäumen es, die bedeutenden kulturellen, sozialen und beruflichen Ressourcen älterer Menschen anzuerkennen, und sind im 21. Jahrhundert inakzeptabel.

Kampf gegen Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung hat Wirkungen, die über die Diskriminierung Einzelner hinausgehen. Es hat sich gezeigt, dass der gesamten Gesellschaft beträchtliche Kosten entstehen, wenn zum Beispiel auf die Produktivität älterer Arbeitnehmer verzichtet wird. Wenn man eine ganze Gruppe von Menschen von der Erwerbstätigkeit ausschließt, steigen schließlich auch die Kosten im Gesundheitswesen.

Die Bereiche, um die es vor allem geht, beschränken sich nicht auf die Alterssicherung, die steigenden Kosten im Gesundheitswesen, den Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Pflegebedürftigkeit im Alter. Dies alles sind wichtige Gebiete, die zu berücksichtigen sind – und die auch bei der Lobbyarbeit von AGE eine wichtige Rolle spielen.

Die gleiche Aufmerksamkeit sollte sich aber auch auf die notwendigen qualitativen Veränderungen in den ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen Strukturen der Gesellschaft richten. Altersdiskriminierung findet in allen Lebensbereichen statt; politische Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung, Renten, soziale Eingliederung, Gesundheit, Verkehr, städtische Entwicklung, Wohnen, Forschung, Bildung und Bürgerschaft bedürfen einer besseren Koordinierung. Nur so wird ein genaues Verständnis des demographischen Wandels geschaffen, um die richtigen politischen Antworten zur Förderung von Fairness und Solidarität zwischen den Generationen geben zu können.

EU- und nationale Ebene

Altersdiskriminierung ist ein komplexes Problem, sie wirksam zu bekämpfen, ist eine große Herausforderung. Es gibt nicht die eine Maßnahme, die die Gleichheit des Alters sicherstellen kann. AGE begrüßt die EU-Rahmenrichtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich Beruf, Beschäftigung und Ausbildung (2000/78/EG).

AGE ist aber auch der Ansicht, dass eine Kombination von Maßnahmen über einen längeren Zeitraum notwendig ist, um die genannten Probleme wirksam in Angriff zu nehmen: Gesetzgebung und Aktivitäten, die den kulturellen Austausch fördern, Einstellungen in der Gesellschaft verändern und die Bereitstellung von Dienstleistungen vorantreiben. Wir glauben auch, dass wir untersuchen müssen, wie wir das Problem Altersdiskriminierung außerhalb der Arbeitswelt in Angriff nehmen können.

AGE ist der Auffassung, dass der EU und ihren Institutionen im Rahmen der Subsidiarität eine eindeutige Rolle zur wirksamen Bekämpfung von Altersdiskriminierung zukommt. Der demographische Wandel verlangt einen fundamentalen Wandel unseres Umgangs mit dem Alter. Die politischen und kulturellen Rahmenbedingungen müssen diesen Veränderungen angepasst werden.

Literatur

Die vollständige Broschüre „Auf dem Weg zu einer Gesellschaft aller Lebensalter“ ist auf der AGE-Website verfügbar: www.age-platform.org

Kontakt

Europäische Seniorenplattform AGE
Rachel Buchanan
Rue Froissart 111
1040 Bruxelles
00.32.2.280.14.70
rachel.buchanan@age-platform.org
www.age-platform.org

Hintergrund/ Diskussion

Begriffsvielfalt – Ein Glossar

Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Altersdiskriminierung / Benachteiligung aufgrund des Lebensalters: Diskriminieren bedeutet „unterscheiden“ oder „unterschiedlich behandeln“. Der Begriff „Altersdiskriminierung“ wird in der Regel als Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters verstanden, für die es keinen sachlichen Grund gibt. Dies kann Benachteiligung, Herabsetzung, Ausgrenzung und Erniedrigung bedeuten.

Antidiskriminierungsarbeit: Antidiskriminierungsarbeit umfasst ein breites Spektrum von Tätigkeiten und Maßnahmen. Dazu gehören Beratung und Unterstützung für Betroffene, Beratung von Multiplikatoren, Öffentlichkeitsarbeit, Präventions- und Bildungsarbeit sowie Vernetzung und Kooperation.

Chancengleichheit / Ergebnisgleichheit: Der Begriff der Gleichheit kann unterschiedlich interpretiert werden. Die Chancengleichheit verlangt, dass jeder Mensch die gleichen Chancen (im Sinne von Ausgangsbedingungen) haben soll. In diesem Zusammenhang kann darüber diskutiert werden, ob die Schaffung der gleichen Ausgangsbedingungen ausreicht oder ob zusätzlich dafür gesorgt werden muss, dass auch die gleichen Möglichkeiten bestehen, diese Ausgangsbedingungen nutzen zu können. Ergebnisgleichheit ist das entsprechende Gegenstück: Danach wird Gleichheit nicht nach den Ausgangsbedingungen, sondern nach den Resultaten beurteilt.

Diversity: Der Begriff „diversity“ stammt aus dem Englischen und wird mit „Vielfalt“ übersetzt. Als Konzept (mit großem „D“) steht Diversity für die Vielfältigkeit und Unterschiedlichkeit von Lebensstilen und -entwürfen, die die Gesellschaft charakterisieren.

Diversity Management / Managing Diversity: Diversity Management bzw. Viel-

faltsmanagement (auch Managing Diversity) ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten berücksichtigt und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeitenden, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Ziele von Diversity Management sind: eine produktive Gesamtsphäre im Unternehmen zu schaffen, Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.

Frauenförderung: Mit Frauenförderung werden Maßnahmen bezeichnet, die speziell auf die Förderung von Frauen (Abbau von Diskriminierung und tatsächliche Gleichstellung) abzielen. Eine Maßnahme in diesem Zusammenhang ist beispielsweise die Quotenregelung: Durch eine solche Vorgabe wird das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verfolgt.

Gender Mainstreaming: Bei allen gesellschaftlichen Vorhaben werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorneherein berücksichtigt. Gender Mainstreaming ist damit ein Prinzip/eine Strategie zur Veränderung von Entscheidungsprozessen.

Gleichstellung / Gleichbehandlung / Gleichberechtigung: Gleichstellung meint die tatsächliche Gleichheit. Sie ist nur möglich, wenn es keine Diskriminierungen gibt. Gleichstellung meint damit Gleichbehandlung. Gleichberechtigung stellt vom Wortlaut her zunächst auf die formale Gleichbehandlung durch das Recht ab.

Integration: Integration wird in der Regel als Anpassung an das Normengefüge und den Lebensstil einer Gesellschaft oder Gruppe verstanden, wobei abweichende Verhaltensweisen und -orientierungen nach und nach aufgegeben werden. In der Diskussion um Integration scheint

sich ein Konsens herausgebildet zu haben, der Integration nicht mehr als unterwerfende Anpassung (Assimilation) versteht, sondern als einen eher dialogischen Weg wechselseitiger Durchdringung, der aber zeitweilig oder auf Dauer auch abweichende Eigenbereiche innerhalb einer multikulturellen Gesellschaft anerkennt.

Inklusion: Befürworter der Inklusion gründen ihr Konzept auf der Anerkennung der Tatsache, dass Heterogenität (Verschiedenheit) die Normalität darstellt. Ein Gemeinwesen beispielsweise, das seine Inklusionsfähigkeit erweitern will, muss benachteiligte Menschen an allen Entscheidungen, die sie direkt betreffen, soweit wie möglich beteiligen.

Mainstreaming: Der Begriff bezeichnet eine „Hauptströmung“ im Sinne einer durchgängigen Berücksichtigung. Er wird benutzt, um den Versuch der Integration und Besserstellung benachteiligter sozialer Gruppen anzuzeigen.

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.Scholl@kda.de

Positionspapier „Alter - kein Hinderungsgrund. Wege aus der Altersdiskriminierung“

Kuratorium Deutsche Altershilfe, Landes-seniorenvertretung NRW und Landesprä-ventionsrat Nordrhein-Westfalen

Mehr als 200 Akteurinnen und Akteure aus Seniorenvertretungen, Senioren-Organisationen, Verbänden und Institutionen haben am 12. Dezember 2005 an der Tagung „Altersdiskriminierung – Alterspotenziale – Wie sieht der Alltag aus?“ teilgenommen. Ein wesentliches Ergebnis der Tagung ist die Verabschiedung eines Positionspapiers zur Altersdiskriminierung aus Sicht älterer Menschen gewesen. Dies ist bislang noch nicht gesehen.

Das Positionspapier „Alter – kein Hinderungsgrund. Wege aus der Altersdiskriminierung“ zeigt auf, wie ältere Menschen Diskriminierung in ihrem Alltag erleben, und welche Möglichkeiten sie sehen, eine Gleichbehandlung zu erreichen.

Das Positionspapier kann unter www.kda.de kostenlos heruntergeladen oder gegen Erstattung der Versandkosten beim Kuratorium Deutsche Altershilfe bestellt werden.

Kontakt

Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
info@kda.de
www.kda.de

Gleichstellung, Chancengleichheit, Antidiskriminierung

Lisette Milde, Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.

Gleichstellung, Chancengleichheit, Antidiskriminierung: wohlklingende Versprechungen zur Verhinderung von Diskriminierung im Allgemeinen und Altersdiskriminierung im Besonderen.

Wem der Begriff Altersdiskriminierung nicht geläufig ist, oder wer in der persönlichen Lebenssituation häufig Erniedrigung, Entwürdigung, Einschüchterung oder Beleidigung erleiden muss, wird in der Regel kaum in der Lage sein, sich spontan über Altersdiskriminierung zu empören, oder sich dagegen zu wehren.

Das wäre aber bei vielen, der im täglichen Leben verbal angebrachten Diskriminierungen eine wirksame Methode, um beispielhaft Unbeteiligte auf dieses menschenverachtende Verhalten aufmerksam zu machen. Denn obwohl die oben genannten Verletzungen oft unbewusst oder ungewollt gegen Menschen angewandt werden, muss bei der Häufung der Delikte und der jeweiligen Urheberchaft davon ausgegangen werden, dass „das Methode“ hat.

Zeitungen, Rundfunk, Fernsehen ebenso wie Politiker, Wissenschaftler und andere Berufsvertreter, wissen, was sie tun. Um ihre Erfolge zu sichern, nehmen sie nicht nur in Kauf - sie schaffen willentlich und willentlich Situationen, die für die betroffenen Menschen erniedrigend und oft ausweglos sind.

Ein Beispiel für die gesellschaftsfähige Altersdiskriminierung aus dem Munde eines namhaften Sozialrichters erlebte ich in der Fernsehsendung Talk im Turm: „Rentenreform: ‚Beuten die Alten die Jungen aus?‘“ (9.2.1997).

Mehrfach sprach der Richter von der Altenlast, so, als hätten die Rentnerinnen und Rentner für ihre Alterssicherung nicht Beiträge gezahlt. Frauen bei wenig Lohn auch wenig Beitrag, dafür nicht lebensfähige Renten. Die Kindererziehung wird mit 26,12 Euro angerechnet.

Dem Herrn Richter wurde auch ein Zitat entgegengehalten, das er auch akzeptierte: „Die Alten liegen in Mallorca in der Sonne und für die Jungen haben wir kein Geld, um ihnen einen Beruf zu finanzieren.“

Ich habe mehrmals lauthals gegen solche Aussagen protestiert und bekam nach der Sendung von einer Redaktionsmitarbeiterin die positive Rückmeldung, dass ihr die diskriminierenden Aussagen ohne meinen Protest, gar nicht aufgefallen wären. Auch aus meinem Heimatdorf erhielt ich von unserer alten Schustersfrau ein Dankeschön dafür, dass ich mich so für alte Leute eingesetzt hätte.

Für mich ist das in mehrfacher Hinsicht ein aufschlussreiches Beispiel.

Kontakt

Lisette Milde
Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.
0221/934007
Piusstr. 15
50823 Köln
baldis@gmx.de

Wann sind wir alt? - Paradoxe des Altersbegriffs, Grenzen der klassischen Altersbildforschung und Perspektiven für eine neue Debatte um Altersbilder

Christian Carls, Forum Seniorenarbeit, Diakonisches Werk Rheinland

„Altersbilder“ spielen bei der Diskussion um Altersdiskriminierung eine besondere Rolle. Was aber sind „Altersbilder“? Und vor allem: Wer ist dort dargestellt?

Wer ist alt?

Der Begriff vom Altersbild ist zunächst eine Metapher. Niemand hat eine Antwort parat, wenn wir ihn/sie fragen: „Zeig mir Dein Altersbild“. Dass es fertige abfragbare „Altersbilder“ nicht gibt, hat viele Gründe. Einer ist, dass der Umgang mit dem Begriff „Alter“ im alltagspraktischen Gebrauch vielschichtig und flexibel ist.

Begriffe werden im Alltag selten genau definiert. Sie werden uneinheitlich – man könnte auch sagen: differenziert – verwendet. Ihr Sinn erschließt sich aus dem Kontext, ihre Bedeutung ist situativ. Mehr noch: die Bedeutung eines Begriffs wird im Gespräch von „Sprechendem“ und „Zuhörenden“ oft gemeinsam erschaffen. Erst dann entsteht, was Sprachforscher „Intersubjektivität“ nennen – wirkliche Verständigung.

Konkreter am Thema: Die Selbstbezeichnung als „alt“ dient beispielsweise bei der Beantragung eines „Seniorenpasses“ oder einer „Altenwohnung“, bei aufzuteilenden Gartenarbeiten oder dem „ernsten Wort“ mit Jüngeren ganz unterschiedlichen Zwecken. Entsprechend vielfältig ist der transportierte Sinn. „Man ist so alt, wie man sich fühlt“ ist ein beliebter Spruch, der diese Vagheit gut zum Ausdruck bringt.

Ganz anders verhält es sich in vielen klassischen Studien aus der Altersbildforschung. Selbst wenn zunächst ein differenzierter Altersbegriff postuliert wird, der sich von den simplen Altersbegriffen der Laien wohltuend abheben soll: im

Zuge klassischer Sozialforschung ist ein klar definierter Begriff einfach praktischer.

So heißt es zum Beispiel in einem Grundlagenwerk zur Altenarbeit knapp: „Um soziologisch an Fragen und Problemen des Alters arbeiten zu können, muss man das kalendarische Alter zu Hilfe nehmen. Der kalendarische Altersbegriff wird vom Statistiker benutzt und zieht die Grenze zwischen 'alt' und 'nicht alt' recht willkürlich beim Erreichen des 65. Lebensjahres: Wer 65 Jahre alt und älter ist, zählt danach zu den alten Menschen, wer jünger ist, nicht. Nur mit einer solchen starren Grenzziehung kann man statistisch arbeiten“ (Witterstätter, 1983, 37).

Hier beginnen viele Missverständnisse zwischen Forschung und Praxis. Denn: Wenn Menschen sich im Alltag – oder in Befragungen – über „alte Menschen“ äußern, geht es eher selten um statistische Aussagen über eine klar abgegrenzte Altersgruppe.

Leider aber wird mit vielen Studien zum Altersbild so umgegangen, als hätten sich die Befragten in den abgefragten und meist vorgegebenen Stegreifantworten über eine fixierte Altersgruppe geäußert, z.B. über die „über 60jährigen“ oder über die „über 65jährigen“ (Carls, 1996, 38ff). Auf diese Weise kann ein enormer Kontrast zwischen dem unterstellten „falschem“ und einem vermeintlich „realistischeren“, „wissenschaftlicherem“ Altersbild leicht entstehen. Beispiel: „Alte Menschen gelten generell als pflegebedürftig“ – ein „falsches“ Bild: „In Wahrheit sind nämlich von allen 60- bis 70jährigen nur 0,9% pflegebedürftig und 0,6% in Heimen“ (Lehr, 1987, 12f).

In einer 1991 veröffentlichten Studie zum „Altersbild“, „älterer“ Menschen wurde gefragt, ab welchem Alter Menschen für die Befragten 'alt' sind. Der „Beginn des 'Alt-Seins' wurde von den Befragten im Durchschnitt mit 71,6 Jahren verortet“ (Oswald, 1991, 282). Aber auch das schafft noch keine wirkliche Klarheit. Denn in diesem Beispiel wurden die Befragten gewissermaßen „genötigt“, eine statistische Brille aufzusetzen und den Beginn des Alters von einer Zahl abhängig zu machen. Die Möglichkeiten ihrer Definition wurden von vornherein stark eingeschränkt.

„Alt bin ich, wenn ich nicht mehr kann“ ist eine im Alltag beliebte Altersdefinition. Zum Beispiel: Alt bin ich, wenn ich nicht mehr Autofahren kann. Das ist ein überraschendes Bild, aber sicher kein „negatives Altersbild“ im Sinne einer falschen Annahme über die „über 65-Jährigen“. Denn: Solange man noch Autofahren kann (oder: „Alleine raus kann“, „Fenster putzen kann“...), ist man ja nicht „alt“...

Zu dieser Problematik gibt es eine aufschlussreiche Studie, die 1982 von dem amerikanischen Sozialforscher David Schonfield veröffentlicht wurde: Schonfield ließ Personen Fragebögen vorlegen, wie sie damals zur Erforschung von Altersbildern üblich waren. Es ergaben sich die üblichen Ergebnisse:

So stimmten beispielsweise 22% der Befragten der Aussage zu, dass „alte Menschen schrullig werden“ (englisch: ‚cranky‘). 77% stimmten der Aussage zu, dass „Menschen im Alter religiöser“ werden. Danach wurde es interessant. Den Befragten wurde derselbe Fragebogen nochmals vorgelegt – mit einer kleinen Änderung. Die Befragten sollten nun schätzen, ob die Aussagen zumindest für „80% der ‚alten Menschen“ zutreffen. Unter diesen Bedingungen glaubten nur noch 7% der Befragten, dass „alte Menschen schrullig werden“ und nur noch 21%, dass „Menschen im Alter religiöser“ werden.

Wie bei anderen Studien auch, sind unterschiedliche Interpretationen dieses Befundes denkbar. Möglich ist, dass die Befragten zunächst einen „funktionellen Altersbegriff“ anwandten („alt bin ich, wenn ich so oder so bin“), um im zweiten Durchgang zu einer für diese Zwecke geeigneteren kalendarischen Altersbegrifflichkeit zu wechseln. Denn nun musste die Schätzung quantifizieren („zutreffend für mindestens 80%“), also auf eine quantifizierbare Gruppe bezogen werden (nach subjektiver Wahl, z.B. auf „die über 71jährigen“). Die Studie zeigt jedenfalls, wie vage der Altersbegriff von Befragten verwendet werden kann – eine Vagheit, der Studien zum Altersbild selten Beachtung schenken.

Wie situativ, sprunghaft und vage „Altersdefinitionen“ sind, illustriert auch eine bereits sehr frühe Studie zu „Alters-

bildern“ (Jeffers/Eisdorfer/Busse, 1962). Dort wurden Personen gefragt, ob sie sich als jung, mittleres Alter, älter, alt oder betagt bezeichnen würden („young, middle-aged, elderly, old, or aged“).

Eine Stunde später sollten die Befragten denselben Begriffen allgemeine Altersspannen zuordnen und wurden im Anschluss um eine nochmalige Selbsteinordnung gebeten. Nur bei 26% der Befragten stimmte die Selbsteinordnung mit den von ihnen genannten Altersspannen überein.

So machte es einem 70-jährigen Befragten beispielsweise nichts aus, sich selbst als „jung“ einzuordnen, die Altersgrenze für „jung“ aber mit 50 Jahren anzugeben. 59% der Befragten änderten beim zweiten Durchgang sogar ihre Selbsteinordnung. Wer sich beispielsweise vorher als 'mittleres Alter' eingruppiert hat, bezeichnete sich wenig später als 'jung' – oder andersrum. Diese Sprunghaftigkeit muss nicht als Ausdruck eines beschränkten Intellekts der Befragten gedeutet werden. Die Bedeutung solcher Zuordnungen ist kontextabhängig; die zur Antwort „genötigten“ Befragten antworten aus dem Stegreif, situativ, möglicherweise desinteressiert, auf jeden Fall – ohne Dialog – ganz subjektiv.

Und nun?

Die Metapher vom „Altersbild“ kann zum Nachdenken anregen: Wie malen wir uns unser Leben im Alter, das Leben älterer Menschen, „das Alter“ aus? Was wird dargestellt? Was wird ausgelassen? Werden „alte“ Menschen abgebildet? Die Orte, die sich „alte“ Menschen selbst eingerichtet haben, oder jene, die sie vorfinden? Würde jeder Altersbilder-Maler, jede Altersbild-Malerin nur ein Bild erstellen können, nur ähnliche oder vielleicht ganz viele, unterschiedliche? Und ließen sich diese Bilder in „gut“ oder „schlecht“, „positiv“ oder „negativ“ unterteilen? Wenn man sich mit Laien unterhält, kann es tatsächlich passieren, dass sich das Gegenüber zunächst ein gemaltes Bild vorstellt.

Und tatsächlich geht es bei der Rede von Altersbildern auch um Kunst. „Bilder vom Alter“ werden (re-) konstruiert. Sich dar-

über auszutauschen, kann ein entspannter, kreativer, lebendiger Prozess werden – insbesondere im generationenübergreifenden Austausch.

Voraussetzung ist, dass von den beurteilenden Perspektiven der klassischen Altersbildforschung Abstand genommen wird. Ein Austausch über Altersbilder birgt viel mehr Potential als der Widerstreit von „falschen Stereotypen“ und „wissenschaftlich belegten, objektiven Fakten“ über das Alter, der in der Literatur zur Gerontologie und Altenarbeit vielfach inszeniert wurde (Carls, 1996).

Zum Dialog auf Augenhöhe führen einfache Fragen: Sind zum Beispiel statistische Aussagen über die Lebenssituation der „65jährigen“ den Bildern von Laien per se an Wahrheit überlegen? Aber auch: Ist das Bild eines „Alten“ über „das Alter“ richtiger als das eines Kindes, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen? Gibt es über allem ein wissenschaftliches Altersbild, das nur zu vermitteln wäre? Wer hat das richtige Altersbild? Wer hat das falsche?

Ein neuer, kreativer Zugang zu „Altersbildern“ entsteht, wenn „schulische“ Beurteilungen über das richtige Altersbild überwunden werden und Neugier für die Vielfalt der Zugänge, der Bilder und Möglichkeiten vom Leben im Alter entfacht wird.

Literatur

Carls, Christian (1996): Das neue Altersbild. Das Buch ist in Auszügen online verfügbar: www.kritische-gerontologie.de/kritik.htm

Jeffers, Frances C. / Carl Eisdorfer / Ewald Busse (1962): Measurement of age identification: a methodologic note. *Journal of Gerontology*, 1962, 437-9.

Lehr, Ursula (1987): Von der neuen Kunst des Älterwerdens. In: Aktion Gemeinsinn e.V (Hg.): Wie wollen wir morgen älter werden? S. 10-35.

Schonfield, David (1982): Who is Stereotyping whom and why? *The Gerontologist*, 22-3, 1982, 267-272.

Schonfield, David (1989): Language of Aging or Agism? *The Gerontologist*, 29-5, 1989, 709.

Witterstätter, Kurt (1987): Soziologie für die Altenarbeit. 5., überarbeitete und ergänzte Auflage.

Kontakt

Christian Carls
Diakonisches Werk Rheinland
Lenastr. 41
40237 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Allgemeines Gleichbehand- lungsgesetz

Einführung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Rainer Nickel, Universität Frankfurt am Main

Deutschland hat ein Antidiskriminierungsgesetz. Nach jahrelangem politischem Streit und bis zum Schluss heftigen Kontroversen hat der Deutsche Bundestag am 29. Juni 2006 mit großer Mehrheit das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) beschlossen. Das Gesetz ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Als einer der letzten EU-Mitgliedstaaten setzte Deutschland damit die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht um.

Der Beitrag von Dr. Rainer Nickel bietet eine umfassende Einführung und Analyse von Zielen, Struktur und Inhalten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Er ist unter www.migration-boell.de im Dossier „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ erschienen.

Kontakt

Rainer Nickel
Universität Frankfurt a. Main
Institut für Öffentliches Recht
nickel@jur.uni-frankfurt.de

Europa

Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung in der EU

Europäische Seniorenplattform AGE

Bis vor zehn Jahren beschränkte sich der Kampf der Europäischen Union gegen Diskriminierung darauf, Vorurteile oder Voreingenommenheit aus Gründen der Staatsangehörigkeit und des Geschlechts zu verhindern.

Verständnis für Diskriminierung aus anderen Gründen hat sich danach mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam im Jahre 1999 entwickelt und hat mit der Anwendung von Artikel 13 an Bedeutung gewonnen – durch seine Antidiskriminierungsklausel, die der Gemeinschaft neue Befugnisse zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verleiht.

EG-Antidiskriminierungsrichtlinien

Im Jahr 2000 verabschiedeten die Staats- und Regierungschefs der EU einstimmig zwei Antidiskriminierungsrichtlinien auf der Grundlage von Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam. Es sind dies die „Rassenrichtlinie“ (2000/43/EG) und die „Beschäftigungsrichtlinie“ (2000/78/EG).

Die Rassenrichtlinie 2000/43/EG

- verwirklicht den Grundsatz der Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft;
- gewährleistet Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen Beruf und Ausbildung, Bildung, Sozialschutz (einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsfürsorge), Sozialleistungen, Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie Zugang zu Waren und Dienstleistungen, einschließlich Wohnen;

- sieht in jedem Mitgliedstaat die Errichtung einer Stelle vor, die Gleichbehandlung fördert und Opfern von Rassendiskriminierung unabhängige Hilfe anbietet.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG

- verwirklicht den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Unterschied der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung sowie Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen;
- fordert Arbeitgeber auf, angemessene Arbeitsplätze zu schaffen, um einer Person mit einer Behinderung, die für den fraglichen Arbeitsplatz qualifiziert ist, die Teilnahme an Ausbildung oder bezahlter Beschäftigung zu ermöglichen.

Beide Richtlinien

- definieren direkte und indirekte Diskriminierung und Belästigung und verbieten diskriminierendes Verhalten, ermöglichen wirksame Maßnahmen, die eine umfassende Gleichbehandlung in der Praxis sicherstellen sollen;
- eröffnen Diskriminierungsopfern den Rechtsweg
- sehen beschränkte Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Fällen vor, wenn unterschiedliche Behandlung objektiv zu rechtfertigen ist;
- regeln die Beweislast zwischen Kläger und Beklagtem.

Diese Richtlinien mussten bis Ende 2003 in nationales Recht umgesetzt werden, doch die Mitgliedstaaten konnten diese Frist bis 2006 für die Bereiche Alter und Behinderung verlängern. Wie bei allen anderen EU-Richtlinien konnten sie auch in diesem Fall die Vorgaben in einem von ihnen selbst bestimmten Ausmaß umsetzen.

zen, vorausgesetzt, dass die angestrebten Ziele erreicht werden.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Seit 30 Jahren hat die EU umfassende Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau entwickelt: sie stützen sich auf Artikel 2 und 3 des EG-Vertrags (Gender Mainstreaming), Artikel 141 (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf) und Artikel 13 (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am und außerhalb des Arbeitsplatzes).

Probleme und Beschränkungen

Auch wenn diese beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und die EU-Gesetzgebung über Nationalität und Geschlechtergleichheit bei richtiger Anwendung sehr wirksame Instrumente gegen Diskriminierung sein werden, schaffen sie dennoch verschiedene rechtliche Anwendungsbereiche für die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe; daraus könnten sich folgende Probleme ergeben:

- Es kommt zu einer Hierarchie zwischen den verschiedenen Diskriminierungsgründen, da die einschlägigen Gesetze den Opfern einen unterschiedlichen Grad von Schutz bieten. Dies bedeutet, dass bestimmte Personengruppen einen größeren Schutz vor Diskriminierung genießen als andere.
- Es entstehen Probleme für diejenigen, die sich mit der Diskriminierung verschiedener Gruppen beschäftigen und darauf jeweils angemessen reagieren müssen. Daneben entstehen Probleme für Gerichte und Anwälte, weil sie in verschiedenen Bereichen tätig sein müssen.
- Besondere Probleme tauchen auf bei mehrfacher Identität, da das Schutzniveau bei manchen Personen, z.B. für ältere Frauen oder ältere Migranten entsprechend dem

geprüften Diskriminierungsgrund variiert.

- In den geltenden Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrichtlinien ist Mehrfachdiskriminierung nicht vorgesehen. Deshalb wenden die daraus resultierenden nationalen Gesetzgebungen einzelne Diskriminierungsgründe an und so können die Opfer nicht den Rechtsweg in Fällen einschlagen, in denen sie Diskriminierung aus zwei oder mehr Gründen erfahren.
- Dies zwingt die Opfer von Mehrfachdiskriminierung entweder den Diskriminierungsgrund zu wählen, der vor Gericht am einfachsten zu beweisen ist oder jenen der die größte Entschädigung verspricht.
- Für die Opfer ist es schwierig den Grund herauszufinden, der ihnen die größte Wiedergutmachung verspricht.
- Dadurch ergibt sich eine Rechtssituation, in der ausgerechnet die Opfer von Mehrfachdiskriminierung nicht geschützt sind, obwohl die EU-Richtlinien eigentlich den Schutz aller gegen jegliche Art der Diskriminierung erreichen wollen.

AGE-Empfehlungen zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung

- *Forderung nach unabhängigen Gleichbehandlungsstellen:* AGE fordert unabhängige Gleichbehandlungsbehörden für alle Formen der Diskriminierung; sie sollen sensibilisieren und Unterstützung und Rat für Personen sowie für Behörden bieten, die für die Umsetzung des Rechts zuständig sind. Wie auch immer die Gleichstellungsbehörde ausgestaltet sein mag, eine effektive Koordinierung zwischen Behörden, die mit verschiedenen Gleichbehandlungsgrundsätzen zu tun haben, ist von entscheidender Bedeutung.
- *Das Recht aller auf Gleichbehandlung:* Mehrfachdiskriminierung muss bekämpft werden. Es ist sicherzustellen, dass alle Individuen das Recht auf Gleichbehandlung

und Nicht-Diskriminierung haben. Offenkundige Fälle von Diskriminierung müssen bekämpft werden und echte Gleichbehandlung ist zu fördern. Wir alle in Europa müssen uns den Grundsatz der Gleichbehandlung zu eigen machen. Außerdem müssen wir erreichen, dass Menschen, die Diskriminierung aus mehreren Gründen erfahren, in angemessener Weise unterstützt werden.

- *Die Notwendigkeit der Errichtung einer integrativen Gesellschaft:* Da Diskriminierung kontextgebunden ist, kann man sie durch Einflussnahme auf den Kontext beseitigen. Dazu sind angemessene Gesetze und Vorschriften und ihre strikte Anwendung erforderlich, um damit Einstellungen und Verhalten zu ändern.
- *Aufforderung an die EU-Gesetzgebung, Mehrfachdiskriminierung zu integrieren:* Opfer dieser Art von Diskriminierung erfahren dies nicht als bloße Aneinanderreihung verschiedener Formen von Diskriminierung aus einem jeweils anderen Grund, sondern empfinden dies als schlimmer, da sie dadurch anfälliger für soziale Ausgrenzung werden.
- *Mehr Forschung über Mehrfachdiskriminierung:* In manchen Lebenswelten können bestimmte Eigenschaften mehr als andere Ursache von Diskriminierung sein. AGE sieht daher einen erhöhten Bedarf an Forschung über Mehrfachdiskriminierung, damit Antidiskriminierungsmaßnahmen und einschlägige Bemühungen zielgerichteter umgesetzt werden können, denn viele ältere Menschen erleben Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen.
- *Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse:* AGE möchte deshalb erreichen, dass jede Maßnahme zur Beseitigung von Diskriminierung aus einem bestimmten Grund daneben die Bedürfnisse der Menschen in all ihrer Vielschichtigkeit berücksichtigt: ihre Mehrfachidentitäten und ihre verschiedenen Lebenswelten.

- *Bedarf an strengeren EU-Bestimmungen:* AGE hält es für dringend erforderlich, in die geltende EU-Gesetzgebung Mehrfachdiskriminierung einzubeziehen, damit Millionen Menschen in der EU, die Opfer dieser verschärften Form von Diskriminierung sind, einen angemessenen Schutz erhalten. AGE fordert die EU-Institutionen auf, den entscheidenden Schritt zu tun, um 2007 echte Gleichheit für alle sichern und damit ein Zeichen für das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle zu setzen.

Nationale Gleichstellungsbehörden

Personen, die sich diskriminiert fühlen, sollten sich zuerst an ihre Gleichstellungsbehörde oder eine einschlägige NRO wenden. Einzelheiten zu den nationalen Gleichstellungsbehörden sind unter dem folgenden Link zu finden.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_de.htm

Europäische Netzwerke

Nähere Informationen bieten die Websites der genannten Netzwerke für Antidiskriminierung und Geschlechtergleichbehandlung; dazu gehören auch Angaben zu den nationalen Mitgliederorganisationen, die sich für Diskriminierungsopfer engagieren.

AGE – die Europäische Plattform für ältere Menschen: www.age-platform.org
Europäisches Behindertenforum (EDF): www.edf-feph.org
Europäisches Netz gegen Rassismus (ENAR): www.enar-eu.org
Europäisches Roma Informationsbüro (ERIO): www.erionet.org/
Europäische Frauenlobby (EWL): www.womenlobby.org
Europäisches Jugendforum (YFJ): www.youthforum.org
Europäische Region der Internationalen Lesben und Schwulen-Vereinigung (ILGA-Europe): www.ilga-europe.org

Kontakt

Europäische Seniorenplattform AGE
Rue Froissart 111
1040 Bruxelles
Belgien
+32.2.28.01.470
info@age-platform.org
www.age-platform.org

Diskriminierungen - ein weit verbreitetes Phänomen in Europa. EU-weite Umfrage zur Diskriminierungsbekämpfung

Europäische Kommission

Im Januar 2007 veröffentlichte die Kommission vor dem offiziellen Startschuss des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ die Ergebnisse einer EU-weiten Umfrage zur Diskriminierungsbekämpfung. Diese Umfrage zeigt, dass mehr als der Hälfte der Europäer (51 %) die in ihrem Land getroffenen Antidiskriminierungsmaßnahmen für unzureichend halten und dass eine große Mehrheit der Befragten (64 %) der Meinung ist, Diskriminierungen seien ein weit verbreitetes Phänomen. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass die Europäer neuen Initiativen aufgeschlossen gegenüberstehen, wobei eine große Mehrheit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Bereich der Beschäftigung befürwortet.

Laut Umfrage sind in der EU nach wie vor nur relativ wenige Menschen über das geltende Antidiskriminierungsrecht informiert (das Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder der Rasse, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung verbietet) – lediglich ein Drittel der EU-Bürger gibt an zu wissen, welche Rechte ihnen zustehen, falls sie diskriminiert oder belästigt werden sollten. Deshalb wird mit dem Europäischen Jahr vor allem angestrebt, die Bürger über das geltende Diskriminierungsverbot und ihr Recht auf Gleichbehandlung zu informieren, die Chancengleichheit für alle zu fördern und die Vorteile der Vielfalt hervorzuheben.

Die Antworten auf die Umfrage sind in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ausgefallen, doch ist eine Grundaussage erkennbar:

Die Europäer sind der Meinung, dass Diskriminierungen in ihrem Land nach wie vor weit verbreitet sind (64 %), und sie wollen, dass dies anders wird. Eine breite Mehrheit der Europäer glaubt, dass Menschen mit Behinderungen (79 %), Roma (77 %), über 50-Jährige (69 %) oder Personen anderer ethnischer Herkunft (62 %) gesellschaftlich benachteiligt werden.

Gleichzeitig ist die Mehrheit der Bevölkerung in allen bis auf vier Mitgliedstaaten der Meinung, dass Menschen anderer ethnischer Herkunft als die übrige Bevölkerung die Kultur des eigenen Landes bereichern. Eine große Mehrheit glaubt, dass mehr Frauen in Führungspositionen (77 %) und in den Parlamenten (72 %) vertreten sein sollten. Außerdem sind viele der Ansicht, dass im Arbeitsleben mehr behinderte Menschen (74 %) und über 50-Jährige (72 %) gebraucht werden.

Als wichtigste Gründe für eine Benachteiligung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz wurden eine Behinderung und das Alter genannt. Nahezu 80 % der Befragten glauben, dass bei gleicher Qualifikation über 50-Jährige und Menschen mit Behinderungen geringere Chancen haben, eingestellt oder befördert zu werden, als unter 50-Jährige bzw. Personen ohne Behinderung. Viele (68 %) sind der Meinung, dass familiäre Pflichten für Frauen ein Hindernis beim Zugang zu Führungspositionen darstellen. Diese Ansicht wird in Spanien und Deutschland (beide 76 %) besonders stark vertreten.

Die Eurobarometer Spezial „Diskriminierung in der Europäischen Union“ (Januar 2007) ist unter http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm herunterzuladen.

Die Internetseite zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle – 2007“ findet sich hier: <http://equality2007.europa.eu>

Ansätze, Konzepte und Praxiserfahrungen

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.

Büro gegen Altersdiskriminierung

Die Menschen sind nicht gleich, aber sie haben das Recht auf Gleichbehandlung - unabhängig vom Lebensalter. Altersdiskriminierung ist ein generationenübergreifendes Problem. 30Jährige sind davon genauso betroffen, wie 90Jährige. Um das zu ändern sind wir angetreten.

Ziele des Vereins

- Solidarität zwischen den Generationen
- Gleichberechtigte Teilhabe aller Altersgruppen am politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Leben
- Erweiterung des verfassungsrechtlich verankerten Benachteiligungsverbots (Artikel 3 Grundgesetz) um den Begriff „Lebensalter“
- Gesetze gegen Altersdiskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen, bei der Gesundheitsversorgung, bei den staatlichen und privaten Alterssicherungssystemen incl. Betriebsrenten
- Flexibles Renteneintrittsalter statt Zwangspensionierung
- Entwicklung positiver Altersbilder und neuer Altersrollen

Aufgaben des Vereins

- Wir dokumentieren Beispiele für altersbedingte Ungleichbehandlungen in allen gesellschaftlichen Bereichen (wie beim Beschwerdetag)
- Wir informieren, beraten und intervenieren
- Wir konzipieren und realisieren Projekte, Seminare und Vorträge
- Wir verleihen seit dem Jahr 2000 den Ehrenpreis „Goldene Falte“ für Aktivitäten, Berichte oder Werbungen, die ein differenziertes, klischeefreies Altersbild fördern oder vermitteln

Das Büro gegen Altersdiskriminierung wurde 1999 gegründet und ist als gemeinnütziger Verein anerkannt. Wir sind Mitglied bei:

- Internationales Netzwerk Justiz und Altersdiskriminierung (ILAN)
- Europäischer Dachverband der Seniorenorganisationen (EURAG)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO)
- Kölner BürgerInnenforum „Vielfalt statt Diskriminierung“

Kontakt

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.
0221/ 93.45.007
baldis@gmx.de
www.altersdiskriminierung.de

Gleichstellung älterer Menschen umsetzen. Ein Beispiel aus Irland.

Equality Authority Ireland (der Beitrag wurde übersetzt und zusammengefasst von Annette Scholl, Kuratorium Deutsche Altershilfe)

Das irische Gesetz über Gleichbehandlung in der Beschäftigung („Employment Equality Act) 1998“ und das Gleichstellungsgesetz („Equal Status Act“) aus dem Jahre 2000 führen „Lebensalter“ als ein Merkmal auf, das Diskriminierung am Arbeitsplatz und beim Zugang von Gütern und Dienstleistungen, bei Bildungsangeboten und Wohnungen verbietet. Hinsichtlich der Bemühungen zur Abschaffung von (Alters-) Diskriminierung ist Irland somit an die Spitze in ganz Europa gerückt.

Gemäß den oben genannten Gesetzen hat die Behörde für Gleichstellung die Aufgabe, Diskriminierung abzubauen/abzuschaffen und die Chancengleichheit zu fördern. Es erlaubt der Behörde, sich auf die Aufgaben zu konzentrieren, sowohl Diskriminierung zu verhindern als auch Gleichstellung zu erreichen.

Unter Gleichstellung wird verstanden:

- Anerkennung und Wertschätzung älterer Menschen und ihrer Leistungen
- Teilhabe älterer Menschen an Entscheidungsprozessen, insbesondere wenn sie durch diese Entscheidungen beeinflusst werden.
- Änderung des Stellenwertes älterer Menschen in der Wirtschaft und anderen Gebieten wie Gesundheit und Bildung

Um dieses Thema anzugehen, hat die Gleichstellungs-Behörde ihm besondere Priorität eingeräumt. Ein Beirat mit Mitgliedern aus Senioren-Organisationen und Sozialpartnern wurde eingerichtet, um einen Ansatz zur „Umsetzung der Gleichbehandlung älterer Menschen“ zu erarbeiten.

Der Bedarf für einen solchen Ansatz ist erkennbar:

- Vorurteile gegen eine Person aufgrund ihres Alters (Ageism) und die Förderung negativer Altersstereotypen schließen ältere Menschen aus und prägen negative Einstellungen.
- Negative Urteile und Vorurteile gegenüber älteren Menschen beeinflussen das Verhalten Einzelner, von Organisationen und Institutionen.
- Alterdiskriminierendes Verhalten und benachteiligende Einstellungen müssen erkannt und beseitigt werden.
- Damit ältere Menschen aktiv an der Gesellschaft teilhaben können, sind spezielle Dienstleistungen erforderlich.
- Manche älteren Menschen haben aufgrund von Behinderungen oder weil sie hilfe- und pflegebedürftig sind besondere Bedürfnisse.
- Unsere jugendzentrierte Gesellschaft kann die Erfahrungen und Einschätzungen älterer Menschen abwerten. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass ältere Menschen ihr eigenes Alter und ihre Erfahrungen abwerten.

„Aktives Altern“ ist ein weit verbreiteter Ausdruck innerhalb der Weltgesundheitsorganisation und der Europäischen Kommission. Er bedeutet das Recht älterer Menschen auf Gleichbehandlung und kennzeichnet die individuell mögliche Einbindung in die Gesellschaft in einem möglichst hohen Ausmaß in intellektueller, politischer, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht. Dieser irische Gleichstellungs-Ansatz basiert auf den Prinzipien des aktiven Alterns.

Im Rahmen dieses Ansatzes werden im Wesentlichen folgende Ziele verfolgt, um eine Gleichbehandlung zu erreichen:

- Politische Reformen und Verfahren, die die Teilhabe älterer Menschen verhindern
- Abschaffung des negativen Altersbildes und bestimmter Vorstellungen und Assoziationen hinsichtlich des Begriffs „Alter“

- Schaffung einer fördernden Umwelt, die älteren Menschen aktives Altern ermöglicht.

Der Gleichbehandlungs-Ansatz beruht auf neun Grundsätzen:

1. Gleichbehandlung mit gebührender Rücksicht auf Unterschiede
2. Gleichbehandlung mit gebührender Rücksicht auf Vielfalt
3. Vollständige gesetzliche Gleichstellung
4. Chancengleichheit, gleichberechtigte Teilhabe und Ergebnisgleichheit
5. Recht auf Teilhabe
6. Vernetzung von Politik und Dienstleistungen für ältere Menschen
7. Solidarität zwischen den Generationen
8. Mainstreaming: Durchgängige Berücksichtigung aller politischen Vorhaben und Entscheidungen bezogen auf die Lebenssituationen und Interessen älterer Menschen
9. Einbindung aller gesellschaftlichen Akteure

Im Rahmen des Gleichstellungs-Ansatzes werden diese Grundsätze auf verschiedene Handlungsfelder ausgerichtet, die ältere Menschen betreffen.

Insbesondere konzentriert man sich dabei auf

- den Status älterer Menschen in den verschiedenen Gesetzen in Irland und Europa sowie den Menschenrechten,
- Höchstaltersgrenzen,
- Politikentwicklung,
- Beschäftigung,
- Einkommen älterer Menschen,
- Leistungen des Gesundheitswesens und der Kommunen
- lebenslanges Lernen.

In diesem Zusammenhang werden Empfehlungen ausgesprochen, wie Gleichstellung auf diesen Gebieten erreicht werden kann.

Dieser Ansatz entwirft eine neue Zukunft für ältere Menschen, eine Zukunft, in der sie eine zentrale Rolle haben, sie zu bestimmen. Er soll dabei helfen, negative Vorurteile gegenüber älteren Menschen abzubauen und eine verstärkte Teilhabe und Mitwirkung älterer Menschen in der irischen Gesellschaft zu ermöglichen.

<p>Kontakt The Equality Authority 2 Clonmel Street Dublin 2 Ireland info@equality.ie www.equality.ie</p>

Was schützt vor Altersdiskriminierung? Ressourcenorientierte Sichtweisen zur Altersdiskriminierung

Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland

Der Begriff „Altersdiskriminierung“ wird flexibel verwendet. Definitionen nennen oft Benachteiligungen (allein) aufgrund des kalendarischen Alters. In Beispielen, die in den Diskussionen dazu angeführt werden, geht es aber nicht immer nur um Diskriminierungen, die allein vom Lebensalter abhängen. Dazu gehören Diskriminierungserlebnisse im Alltag Älterer, bei denen die „Täter“ das Alter ihrer „Opfer“ nicht kennen können und sich möglicherweise auch nicht dafür interessieren (beispielsweise bei Pöbeleien auf der Straße). Hier geht es offensichtlich noch um andere Aspekte. Und manche „Altersdiskriminierung“, die Betroffene auf ihr Alter beziehen, hat möglicherweise weitere Motivationen und Hintergründe – was die Sache im Einzelfall nicht besser macht.

Sicher ist: die Deutung und Auswirkungen von Diskriminierung hängen nicht allein vom Diskriminierungsgeschehen selbst ab. Eine Diskriminierung erhält ihre Bedeutung erst im Kontext. Viele Faktoren bestimmen mit, welches Gewicht eine Diskriminierung erhält und welche Folgen sie hat. Für ein Verständnis von Altersdiskriminierung ist daher die Betrachtung von Ressourcen, die vor Diskriminierungen schützen oder ihre Folgen mindern, genauso wichtig wie die Identifizierung von diskriminierenden Regelungen und Verhaltensmustern.

Was schützt vor Diskriminierung? Was mindert ihre Folgen?

Schauen wir uns an zwei beispielhaften Aspekten der Altersdiskriminierung an, wie eine ressourcenorientierte Perspektive zum Thema Altersdiskriminierung aussehen kann.

- *Institutionalisierte Ausgrenzungen:* Es gibt Vereine und Organisationen, in denen die Möglichkeit zur Übernahme von Ämtern und Funktionen

durch eine Altersgrenze nach oben begrenzt wird. Hier nach dem Sinn zu fragen und Fehlentwicklungen anzuprangern, ist sicher sinnvoll. Genauso sinnvoll ist, Vereine und Organisationen zu suchen, bekannt zu machen und zu fördern, bei denen diese Form der Altersdiskriminierung ausgeschlossen und auf Mitwirkungsmöglichkeiten für alle Generationen geachtet wird. Auf diese Weise kann für eine gute Praxis geworben werden. Die Vorteile generationenübergreifender Gestaltung für die Zukunftsfähigkeit von Vereinen und Organisationen können an Beispielen aufgezeigt werden (siehe dazu Kade, 2004). Und wo Wahlmöglichkeiten gegeben sind, könnten ältere wie jüngere die offeneren Vereine bevorzugen.

- *Soziale Diskriminierungen im Alltag:* „Wenn ich langsam in die Straßenbahn einsteige, ich bin 72 Jahre und bin nach wie vor sportlich aktiv, werde ich als ‚lahme alte Kuh‘ beschimpft, dabei sind junge Leute auch nicht immer schnell“ (KDA, Wege aus der Altersdiskriminierung..., S. 20). Der hier geschilderte Angriff ist sicher geeignet, einem den Tag zu verderben, wenn nicht gar noch längerfristiger zu verängstigen. An einem besseren Tag aber prallt so ein Angriff vielleicht folgenlos ab oder gibt sogar Anlass, sich mit dem Angreifer zu verbinden und die Bedürfnisse zu ergründen, die hinter seinem (ihrem) aggressiven Verhalten stehen. Was gibt die Fähigkeit, mit solchen Diskriminierungen selbstbewusster umzugehen und unangreifbarer zu werden? Welche Methoden helfen, sich zu immunisieren – nicht nur gegen Altersdiskriminierung? Wo werden sie erfolgreich vermittelt? Und wo finden ältere Menschen so viel Bestätigung, dass Diskriminierungen ihr Selbstbild nicht beschädigen? Und vielleicht sogar – um auf das Beispiel zurückzukommen – die Fähigkeit, sich ganz entspannt zu fragen, ob eigenes Verhalten im Einzelfall ganz unnötig zu Ärger beigetragen hat.

Eine neuere Methode, bei der die Identifizierung und Förderung vorhandener Potentiale in größeren Systemen im Mittelpunkt steht, kommt aus den USA und nennt sich „Appreciative Inquiry“ („wertschätzende Erkundung“). „Stärken finden, Stärken stärken“ gilt als zentrales Motto dieser Methode.

In einem dynamischen Gruppenprozess, in dem positive Erfahrungen, Beispiele und Visionen zusammengetragen werden, entsteht schnell ein Überblick über Faktoren, die einen gewünschten Zustand ermöglichen und den Umgang mit Problemen erleichtern. Bei unserem Thema wäre das ein Überblick über Kontexte, in denen Generationengerechtigkeit, Integration der verschiedenen Lebensalter und wechselseitige Bereicherung bereits gut verwirklicht sind (mehr zur Methode der Appreciative Inquiry bei Bredemeyer, siehe Linkhinweis unten).

Ressourcen- statt Problemorientierung?

Ressourcenorientierte Sichtweisen sind modern. Die Empfehlung, von problemorientiertem Denken wegzukommen und Potentiale und Ressourcen in den Mittelpunkt zu rücken, begegnet uns in unterschiedlichsten Zusammenhängen: In der offenen Seniorenarbeit („Kompetenz statt Defizitorientierung“), in der sozialen Arbeit insgesamt („Empowerment statt Versorgung“), im Gesundheitsbereich („Gesundheitsförderung statt Krankheitsverhütung“), im therapeutischen Sektor („Stärken statt Probleme fokussieren“).

Kritik daran gibt es auch. Die richtige Strategie wird in der Mitte liegen und sich durch Pragmatismus auszeichnen: Wie entsteht ein umfassendes Bild? Wo ist der einfache Weg?

Welche Diskriminierungen lassen sich leicht beseitigen (z.B. durch einfache gesetzliche Maßnahmen), wo lassen sich Ressourcen entdecken und wirksam fördern (z.B. in der Netzwerkarbeit). Komplexe Benachteiligungen müssen dabei genauso wenig verleugnet werden wie Chancen, Ausweich- und Umgangsmöglichkeiten. Zu einer pragmatischen Strategie gegen Altersdiskriminierung gehört die Suche nach diskriminierenden Bedingungen genauso wie die Suche nach Ressourcen, Potentialen und Beispielen für einen leichteren Umgang mit Diskriminierungen.

Literatur und Linkhinweise

Bredemeyer, Sabine: Appreciative Inquiry. Online verfügbar: www.bredemeyerandfriends.de/110.html

Carls, Christian (2006): Prävention, Gesundheitsförderung und gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit. Forum Seniorenarbeit, Oktober 2006. Online verfügbar

Herriger, Norbert: Grundlagentext Empowerment. www.empowerment.de/grundlagentext.html

Kade, Sylvia (2004): Alternde Institutionen. Wissenstransfer im Generationenwechsel.

Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hg.) (2006): Altersdiskriminierung – Alterspotenziale. Wie sieht der Alltag aus? Dokumentation der Veranstaltung am 12. Dezember 2005 im Maternushaus in Köln.

Kontakt

Christian Carls
Diakonisches Werk Rheinland
Lenastr. 41
40237 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Anti-Rassismus Informations-Centrum, Aric-NRW e.V.

Helmut Reiners, Aric-NRW e.V.

Das Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V. ist seit über 10 Jahren eine praxisorientierte Anlaufstelle für in der antirassistischen Arbeit Tätige. Wir haben es zu unserer Aufgabe gemacht, engagierte Menschen und Initiativen in ihrer Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus auf vielfältige Weise zu unterstützen. Ziel ist es, Maßnahmen und Regelungen zur Gleichstellung gegen rassistische Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft zu etablieren.

ARIC-NRW e.V. ist Preisträger des Wettbewerbes „Aktiv für Demokratie und Toleranz“ des „Bündnisses für Demokratie und Toleranz“.

Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit

ARIC-NRW e.V. führt u.a. Projekte für Jugendliche, Schulen sowie für MultiplikatorInnen aus Jugendarbeit und Schule durch. Mittlerweile haben wir mit über 100 Schulen zusammengearbeitet und auf großen Veranstaltungen Seminare und Trainings durchgeführt. Neben den unten beschriebenen Trainings bieten wir Know-how und Informationen zu den Themen Rassismus, Diskriminierung, Schule und Gewalt, interkulturelle Pädagogik und antirassistische Bildung an.

Das Trainingsangebot:

- Anti-Rassismus-Trainings
- Gewalt-Deeskalations-Trainings
- Argumentations-Trainings
- LehrerInnenfortbildungen
- MultiplikatorInnen-Workshops
- Zivilcourage-Trainings

Antidiskriminierungsarbeit

Seit 1997 fördern die Landesregierungen von NRW unser Antidiskriminierungsprojekt. Die verstärkten Bemühungen des Landes NRW um das Thema Integra-

tion und die Auseinandersetzung um die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zeigen, dass für die Antidiskriminierungsarbeit weiterhin sehr große Herausforderungen bestehen.

Die Gleichbehandlung von MigrantInnen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Schwarzen Deutschen muss als elementarer Bestandteil einer ernst gemeinten Integration verstetigt werden. Ohne die Chance einer gleichberechtigten Partizipation an der Gesellschaft ist eine Integration in die Gesellschaft nicht möglich.

Daher gilt es, die noch immer existierenden großen Hemmnisse auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien gesellschaftlichen Teilhabe abzubauen. Im Rahmen dieser Arbeit arbeitet ARIC-NRW e.V. in den Bereichen:

- Koordinierung des Netzwerks der Antidiskriminierungsbüros NRW
- www.diskriminierung-melden.de - Online-Erfassung rassistischer Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungstatbestände (auch www.erdd.de)
- Publikationen zu relevanten Themen der Antidiskriminierungsarbeit und der Umsetzung der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland
- Beratungsstelle für Diskriminierungsopfer
- Empowerment für Betroffene
- Workshops für MultiplikatorInnen der Migrations- und Antirassismusarbeit sowie Migrantenselbstorganisationen
- Softwareschulung: Dokumentationsystem für Diskriminierungsfälle, ARIC D-Dok

Im Rahmen des EU-Projektes „GET in – Leitfaden für Gleichbehandlung im privaten Sektor“ (2004-2006) wurden drei Leitfäden entwickelt, die über die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufklären. Diese geben alltagstaugliche Hilfestellungen zum einen für Betroffene und zum anderen für Beratungsstellen bei Diskriminierungen

im privaten Geschäftsverkehr. Außerdem wurde eine Handreichung für die Anbieterseite mit Hinweisen für eine Kundengleichbehandlungspolitik publiziert.

Kontakt

ARIC-NRW e.V.
Friedenstr. 11,
47053 Duisburg
Tel: 0203/ 93.51.570
info@aric-nrw.de
<http://www.aric-nrw.de>

Anti-Bias: Diskriminierung erkennen und abbauen

Prasad Reddy, Training - Beratung - Management: Diversity, Anti-Bias, Entwicklungspolitik

Diskriminierung ist alltägliche Gewalt. Wie selbstverständlich sind z.B. rassistische Reaktionen! Der Artikel beschreibt, wie Anti-Bias-Arbeit vorgeht. Sie richtet sich gegen jede Form von Unterdrückung. Sie hinterfragt gewohnte Handlungen und Erklärungen. Sie zeigt auf, wie Diskriminierung funktioniert. Menschen werden unterstützt, Unterdrückung im Alltag und in gesellschaftlichen Strukturen zu erkennen, einzugreifen und im Vorfeld gegen Diskriminierung vorzugehen.

Szenario Typ 1

Letzte Woche freute ich mich, gemeinsam mit einigen deutschen Freunden tanzen zu gehen. Es spielte die indische Band „Achanak“ aus London im Berliner Kulturzentrum Tempodrom. Es war interessant zu beobachten, wie in der Menge viele deutsche Männer und Frauen, einige indische Männer und sehr wenige indische Frauen ausgelassen tanzten. Sie wurden beim Tanzen langsam warm und schließlich, als die Band ihr letztes Stück spielte „eins“. Es ist scheinbar leicht, Menschen dazu zu bringen, gemeinsam zu tanzen, zu singen und zu lachen. Gefährlich ist, dann zu behaupten, man habe die scharfen wirtschaftlichen und rassistischen Trennlinien zwischen den Gruppen überwunden. Die Wirklichkeit rassistischer und anderer Diskriminierung geht wesentlich tiefer.

Die Oberflächlichkeit der theatralischen Einheit der multikulturellen Menge wurde sehr deutlich, als ich das Tempodrom kurz nach ein Uhr nachts verließ. Auf der Straße unmittelbar vor dem Eingang rief ein aufgeregter indischer junger Mann einem seiner Begleiter ein paar Sätze auf Spanisch, und dann auf deutsch „Arschloch“ hinterher. Sofort schrie eine deutsche weiße junge Frau, die auch vom Konzert kam, ihm zu: „Nein, nein, kein Arschloch, nicht hier in Deutschland.“ Ich dachte mir: „Oh heiliges Deutschland!

Was würde die junge Deutsche sagen, wenn dieses Schimpfwort von einem deutschen weißen jungen Mann gerufen worden wäre?“

Ich beobachte oft in der U-Bahn, auf der Straße, in Bahnhöfen, wie betrunkene, erschöpfte und aufgeregte weiße junge Deutsche, sich gegenseitig anbrüllen und Wörter benutzen, die Aggression und Obszönität ausdrücken. Darüber hinaus werden sie gewalttätig gegen ihnen ausländisch erscheinende Menschen und wie wir wissen, werden dabei auch manchmal Menschen umgebracht. Die Reaktion des Umfelds ist oft kühl: In der U-Bahn bleiben die meisten weißen deutschen Bürger und Bürgerinnen starr auf ihren Plätzen sitzen und lesen weiter ihr Buch oder ihre Zeitung. Auf der Straße gehen sie vorbei, als ob nichts geschähe, oder zucken bloß abschätzig die Schultern. Gegen diese Art von Übergriffen gibt es keine so heftigen Anfeindungen, wie die der weißen jungen Frau vor dem Tempodrom gegenüber dem schwarzen, indischen, jungen Mann: „Nein, nein, kein Arschloch, nicht in Deutschland.“

Die Diskriminierung, die durch diese Reaktion stattfindet, ist: Wir sind nette Menschen in Deutschland, hier sagt man so etwas nicht. In deinem Land wohl schon, da ist das normal. Also sag es dort und nicht hier. Dieses diskriminierende Verhalten drückt die verinnerlichte Dominanz der jungen Weißen aus. Ihm liegt die rassistische Ideologie zu Grunde, weiße seien schwarzen Menschen überlegen.

Szenario Typ 2

Ich lebe in Berlin Mitte, in der Nähe des Alexanderplatzes. Erst vor wenigen Monaten wurde ich Zeuge davon, wie ein Nachbar von mir, ein alter, verwahrlost wirkender, schwarzer afrikanischer Mann, am frühen Abend bei belebter Straße gegenüber unseres Hauses von drei betrunkenen, aggressiven jungen weißen Männern gejagt wurde. Sie brüllten ihm hinterher: „Raus hier, du schwarzes Arschloch, wir kriegen dich.“ Ich stand noch hilflos auf der anderen Straßenseite, als eine weiße Frau ungefähr Mitte dreißig eingriff. Sie drohte den Männern über ihr Handy die Polizei zu ru-

fen, wenn sie nicht sofort mit dieser Verfolgungsjagd aufhörten. Der schwarze Mann kam keuchend und unter Schock zu mir, fragte, ob ich gesehen hätte, wie die Männer ihn verfolgt und beschimpft hätten? Tragischerweise sehe ich den alten Mann nicht mehr in unserer Nachbarschaft. Welche Wirkung diese schockierende Erfahrung auf den schwarzen Mann hatte, kann man sich ausmalen. Ich könnte mir vorstellen, dass er wegen dieses Ereignisses in eine andere Gegend gezogen ist.

Ich möchte außerdem hervorheben, wie die weiße Frau gehandelt hat. Ihr Verhalten steht in krassem Gegensatz zu dem der Frau in meinem ersten Beispiel. Sie handelte aktiv gegen das rassistische Verhalten, das sie beobachtet hatte. Dem Hass und der Diskriminierung der aggressiven weißen Männer begegnete sie mit Mut und Strategie. Die Diskriminierung, die dieser zweiten Szene zugrunde liegt, ist: Deutschland gehört weißen Menschen und deshalb müssen Schwarze das Land verlassen. Diese rassistische Diskriminierung verweigert schwarzen Menschen in Deutschland ihr Grundrecht auf Lebensraum.

Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Charakteristika

Ich bezeichne mich selbst lieber als „Facilitator“. Facilitator heißt direkt übersetzt „Ermöglicher“. In einem Anti-Bias-Training ermöglicht er oder sie gemeinsam mit einer/m KofacilitatorIn eine Gruppenatmosphäre, in der Menschen ihren eigenen Vorurteilen, ihrem diskriminierenden Verhalten und Handeln ins Auge sehen und Alternativen zu ihrem diskriminierenden Verhalten finden können, ohne in eine Verteidigungshaltung zurückzufallen. Der erwünschte Effekt des Trainings ist es, Menschen darin zu unterstützen sich konstruktiv gegen Diskriminierung einzusetzen, dann wenn sie stattfindet, wie z.B. in den oben beschriebenen Szenen. Darüber hinaus sollen die TeilnehmerInnen ermutigt werden, vorausschauend Diskriminierung zu verhindern. Im Training nennen wir das „proaktiv“ sein. Das bedeutet z.B. diskriminierende Strukturen zu verändern oder einen nicht ausschließenden Sprachgebrauch einzuführen. Mein be-

sonderes Anliegen ist, die TeilnehmerInnen dazu zu bringen, hinter einzelne Beispiele von Unterdrückung zu sehen und sich damit zu konfrontieren, wie Diskriminierung funktioniert. Ich begleite die Gruppe darin, mit dem Herzen zu fühlen und mit dem Kopf zu verstehen, was Unterdrückung für die Betroffenen bedeutet und welche Rolle die einzelnen als Unterdrücker darin spielen. Bedeutend ist, sich nicht hinter Beispielen rassistischer oder sexistischer Taten zu verstecken, sondern sich mit der eigenen Rolle in diskriminierenden Situationen auseinander zu setzen.

Bei den oben beschriebenen Situationen findet Rassismus statt, Menschen werden aufgrund ihrer Hautfarbe ausgegrenzt und unterdrückt. Vorurteile und Diskriminierung können sich aber auch auf jedes andere Merkmal beziehen: auf das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, auf körperliche Behinderung, Nationalität, Religion, Bildung die wirtschaftliche Stellung oder das Alter. Die Liste an Charakteristika kann noch weit fortgeführt werden. Diskriminierung ist, Menschen ihre Grundrechte zu verweigern, egal ob dies aufgrund ihrer Herkunft oder aufgrund eines anderen Kriteriums geschieht. Unterdrückung findet zwischen Einzelnen statt, in der Nachbarschaft, zwischen verschiedenen Gruppen und zwischen Staaten.

In ihr spiegeln sich tief verwurzelte, negative Stereotype, Werte und Annahmen, die Menschen bestimmten Charakteristika zuordnen. Stereotypen, Werte und Annahmen bilden gemeinsam die Haltung eines Menschen. Macht in legitimen sozialen und kulturellen Strukturen, die mit einer negativen Haltung ausgeübt wird, führt zu Diskriminierung. Tiefsitzende, ständig praktizierte Diskriminierung führt dazu, dass eine Gruppe sich einer anderen überlegen fühlt und dies in einer Ideologie, wie z.B. dem Rassismus, legitimiert. Der Glaube an die Überlegenheit weißer Menschen führt zu gewalttätiger Diskriminierung von Schwarzen. Eine Gewaltbeziehung, die von der Kolonialgeschichte geprägt ist und das Verhältnis zwischen Kolonisierten und Kolonisierern fortsetzt. Der Glaube an die männliche Überlegenheit führt zu persönlicher und institutionalisierter Diskriminierung von Frauen. Der Glaube an die

Überlegenheit der christlichen Religion führt dazu, die Unterdrückung anderer Religionen zu legitimieren, wie gegenwärtig besonders die Diskriminierung des Islams.

Die Herangehensweise von Anti-Bias-Trainings

Die Trainings gehen von der Annahme aus, dass jeder und jede Vorurteile hat. Das Problem beginnt, wenn Menschen glauben, dass ihre Vorurteile wahr sind und ihr Handeln und Verhalten an ihnen ausrichten. Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass Voreingenommenheiten (Bias) und Diskriminierung erlernt sind und als Ideologien institutionalisiert werden. Daher können und müssen sie auch „ver-lernt“ und „de-institutionalisiert“ werden. Der Prozess der Trainings wendet sich gegen Diskriminierung, indem er sich zunächst gegen die Vorurteile von Menschen gegenüber anderen richtet, daher der Name „Anti“-Bias-Trainings.

Um Unterdrückungsformen wie Rassismus, Sexismus, wirtschaftlicher Ausgrenzung und anderen derartigen „-ismen“ zu begegnen, hinterfragt der Anti-Bias-Ansatz alle persönlichen Einstellungen, alle sozialen, kulturellen und institutionellen Praktiken, die Menschen unterdrücken. Die Anti-Bias-Trainings gehen zurück auf die Erfahrungen und die Arbeit von Louise Derman-Sparks die sich schnell in anderen Ländern und vor allem in Südafrika verbreitet haben. In den Jahren 1998, 1999 und 2001 leiteten Anti-Bias-Trainerinnen und Trainer aus Südafrika Trainings in Deutschland. Seit drei Jahren leite ich selbst diese Trainings.

Rassismus ist erlernt

Rassismus ist ebenso wie Sexismus eine soziale Konstruktion ohne jede genetische oder biologische Grundlage. Obwohl es keine menschlichen „Rassen“ gibt, gibt es rassistische Verhaltensweisen. Darin liegt das „rassistische Paradox.“ Zwar gibt es physiologische und phänotypische Unterschiede, Unterschiede in der Hautfarbe, Körperform usw., doch es gibt keine wissenschaftliche Basis dafür, die Menschheit anhand von Hautfarben

oder Genkombinationen in verschiedene „Rassen“ einzuteilen. Die Unterschiede innerhalb jeder Gruppe sind ebenso groß, wie die zwischen verschiedenen Gruppen. Es lassen sich also keine Trennlinien ziehen. Leider entzieht das Rassismus nur theoretisch die Grundlage. Rassismus ist eine soziale Praxis, die sich weiterhin fortgesetzt wird.

„Rassismus ist eine soziale Praxis, bei der körperliche Merkmale zur Klassifizierung bestimmter Bevölkerungsgruppen benutzt werden, etwa wenn man die Bevölkerung nicht in Arme und Reiche, sondern z.B. in Weiße und Schwarze einteilt. Kurz gesagt, in rassistischen Diskursen funktionieren körperliche Merkmale als Bedeutungsträger, als Zeichen innerhalb eines Diskurses der Differenz. (...) Wenn dieses Klassifikationssystem dazu dient, soziale, politische, ökonomische Praxen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausschließen, dann handelt es sich um rassistische Praxen.“

Hall beschreibt hier die schwerwiegendsten Auswirkungen von Diskriminierung am Beispiel von Rassismus: Bestimmten Gruppen von Menschen wird durch rassistische Praktiken der Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen verweigert. Dieses Unrecht treibt mich an, Menschen beim Verlernen ihrer rassistischen und diskriminierenden Einstellungen zu unterstützen.

Verhaltensweisen sind ideologisiert

Diskriminierung ist nicht nur eine Frage von individuellem Verhalten. Diskriminierung hat mit dem komplexen Streben nach Macht zu tun, mit ideologischen Diskursen, sie fordern komplexe und gut durchdachte Gegenstrategien.

Was als wahr gilt in einer Gesellschaft, hängt davon ab, welche Gruppen sich Glauben verschaffen können. Bedeutung ist damit ein Produkt von Macht und Teil von Ideologien. Es würde den Rahmen sprengen, hier genauer auf dieses komplexe Thema einzugehen. Die offizielle Politik der Apartheid dient jedoch als Beispiel für alle kolonialen Praxen der Segregation, die sich ideologisch verankert haben. Rassistische Ideologien sind

Teil dieser Art von Wahrheitsproduktion, die mit Machtausübung einhergeht. Sie dienen dazu manchen Gruppen den Zugang zu kulturellen und symbolischen Ressourcen zu verwehren. Rassismus ist eine Form von Ausschlusspraxis.

Die Ausgrenzung von Menschen findet nicht nur als Nebenprodukt wirtschaftlichen Handelns statt. Menschen werden nicht nur ökonomisch ausgeschlossen, sondern auch durch politische Praktiken. Alle ideologischen Praktiken haben eine politische und eine wirtschaftliche Basis und jede wirtschaftliche Praxis wird von spezifischen Ideologien unterstützt.

In diesem Sinne funktioniert der moderne Kapitalismus auch durch die Benachteiligung von Arbeitskräften aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft. Der globalisierte Kapitalismus verstärkt solche Ausschlussmechanismen. Nach wie vor wird Rassismus und Sexismus politisch konstruiert und angewandt um Menschen bestimmte Verhaltensweisen und Fähigkeiten zuzuschreiben.

Beide Ideologien bestimmen weiterhin, wie Menschen ihr Leben lang behandelt werden. Aus diesem Grund zielen Anti-Bias-Trainings darauf ab, alle Aspekte von Diskriminierung auf allen Ebenen zu behandeln, wo sie stattfinden: auf der individuellen, der zwischenmenschlichen, der institutionellen und der kulturellen.

Der Anti-Bias-Ansatz

Er beginnt beim „Selbst“. Er ermöglicht Menschen, sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst zu werden und zu erkennen, wie sie selbst absichtlich oder unabsichtlich dazu beitragen, dass Unterdrückung weiterhin geschieht. Dieses Bewusstsein macht es möglich, auf Schuldzuweisungen zu verzichten und Verantwortung für eigene Verhaltensweisen und Gefühle zu übernehmen.

Dieser Herangehensweise liegt die Annahme zugrunde, dass ein höheres Bewusstsein davon, dass und wie Unterdrückung stattfindet und die Haltung, das zu tun wovon man redet, die Grundlagen sind, um Diskriminierung zu erkennen und sich wirkungsvoll an ihrem Abbau zu beteiligen.

Beginnend auf der Ebene individuellen Handelns, wenden sich die Trainings dann zwischenmenschlichen Interaktionsformen zu. Es unterstützt Menschen darin darüber nachzudenken, was sie tun und was sie nicht tun.

Ein Prozess der Selbstreflexion kann nicht isoliert stattfinden. Die Kritik und die Unterstützung von anderen ist nötig. Um unser diskriminierendes Verhalten zu hinterfragen, brauchen wir deshalb die Sicht von anderen in einer Gruppe. Da es sich um einen schmerzhaften Prozess handelt, ist bei diesem Verlernen und Neulernen auch die gegenseitige Unterstützung und Ermutigung nötig. Der Anti-Bias-Ansatz ist deshalb flexibel, um alle Einzelpersonen, ihre Familien, Kulturen und Erfahrungen in ihrem Lernprozess unterstützen zu können.

Eine gemeinsame Wachsamkeit und Reflexion ist notwendig, weil die Trainings auch ein Weg strategischen Lernens zur Hinterfragung von Unterdrückung und internalisierter Unterdrückung sind. Die Trainings schaffen Raum für Einzelne, zu erkunden, wie die Verinnerlichung von unterdrückenden Botschaften ihre Fähigkeit, in ihrem eigenen Interesse zu handeln, beeinträchtigt.

Das Ziel ist es, herauszufinden, wie Einzelne und Gruppen mit ihrer internalisierten Dominanz oder Unterdrückung umgehen und Alternativen zu diesen erlernten Verhaltensweisen entwickeln können.

Der Ansatz macht es möglich, dass unterschiedliche kulturelle Perspektiven in jede Diskussion, Unternehmung, Aufgabe und Veranstaltung sowie auch Organisationspolitik und -praxis eingehen und sie mitprägen. Daher rührt unsere Forderung, Trainings in so vielfältigen Gruppen wie möglich zu veranstalten. So werden jede Art von Vorurteil, Stereotypen, Bias und Diskriminierung, die auf persönlicher, struktureller und/oder kultureller Ebene an unseren Arbeitsplätzen und in der Gesellschaftsstruktur vorkommen, hinterfragt.

Der Ansatz beharrt darauf, dass die Hinterfragung von Unterdrückung und unserer eigenen Vorurteile ein lebenslanger schmerzhafter Prozess ist. Die Trainings sind daher nur ein erster Schritt, um

Menschen für die offensichtlichen und verschleierte Diskriminierungen und damit verbundenen Praxen zu sensibilisieren. Die Umsetzung dessen, was in den Trainings vermittelt wird, hängt von den Anstrengungen der TeilnehmerInnen in ihrem täglichen Leben ab.

Kontakt

Dr. Prasad Reddy
Lotharstr. 113
53115 Bonn
0228/ 42.28.292
reddy@online.de

Projekte

Altersdiskriminierung - Projekte, Programme, Positionen - ein kommentierter Überblick

Detlef Ullenboom, Freier Journalist, Bochum

Ähnlich wie der Begriff „Mobbing“ ist auch Altersdiskriminierung vielschichtig und daher im Alltag schwer definierbar bzw. fassbar. Im „Positionspapier der Veranstaltung ‚Altersdiskriminierung – Alterspotentiale – Wie sieht der Alltag aus?‘^[1]“ heißt es u.a., dass „es häufig am Bewusstsein dafür“ fehle, „dass eine Benachteiligung vorliegt. Vielfach wird die Existenz von Altersdiskriminierung unterschätzt oder gar geleugnet – auch von den betroffenen Menschen selbst“. Dieser Umstand erschwert konkrete Gegenmaßnahmen bzw. bedeutet in letzter Konsequenz auch: „Wo kein Kläger, da kein Richter“...

Magere Materiallage

Vor diesem Hintergrund stehen auch Internet- und Literaturrecherchen (nach Projekten und Maßnahmen) zum Thema „Diskriminierung aufgrund des Lebensalters“ vor dem Dilemma dürftiger Ergebnisse. Daraus lässt sich u.a. schließen, dass es offenbar schwierig ist, Diskriminierung zu erkennen. Verständlich: ein älterer Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz „sozialverträglich“ abgebaut wird, wird sich in der Regel nicht darüber beschweren, fünf oder sieben Jahre vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in den Vorruhestand gehen zu können. Oder: Eine ältere Geschäftsfrau mit Immobilienbesitz wird bei ihrer langjährigen Hausbank niemals Schwierigkeiten wegen eines Kredites bekommen. „Wat dem einen sin Uhl, ist dem anderen sin Nachtigall“.

Alter als statistisches Merkmal

Im genannten Positionspapier sind exemplarisch die wichtigsten Bereiche des täglichen Lebens aufgeführt, in denen Diskriminierung erlebt wird bzw. spürbar werden kann:

1. Arbeit

2. Gesundheitswesen
3. Banken/Versicherungen
4. soziales Leben
5. Medien

Gerade in den drei ersten Bereichen spielen in den letzten Jahren zunehmend ökonomische Kosten-/Nutzenerwägungen eine wichtige Rolle und lösen ein früher mehr praktiziertes Solidaritätsdenken ab: die Versicherungswirtschaft z.B. versucht, „gute“ bzw. „schlechte Risiken“ innerhalb der Versicherungsnehmer abzugrenzen, für Unternehmen sind jüngere, extern ausgebildete Arbeitnehmer oft innovativer und kostengünstiger, Krankenkassen stehen unter Kostendruck und suchen nach Lösungen.

Am unproblematischsten lassen sich bestimmte Zusammenhänge auf der Grundlage einfacher statistischer Merkmale (männlich/weiblich, Beruf, Alter etc.) identifizieren, wodurch es – sofern eine Gruppe besonders auffällig ist – „automatisch“ zu entsprechenden Zuschreibungen kommt, auch wenn das Individuum diese möglicherweise gar nicht aufweist. „Eine/r für alle“.

„Wie im richtigen Leben“...

Was die Bereiche „soziales Leben“ und „Medien“ betrifft, so darf nicht vergessen werden, dass es nur eine der Aufgaben „der Medien“ ist, Realität abzubilden und die einzelnen Medien zudem strukturell unterscheiden (öffentlich-rechtlich und privat, elektronisches und gedrucktes Angebot etc.

Das in sog. „Unterhaltungsmedien“ vermittelte Altersbild ist nicht immer unbedingt realistisch, allerdings erhebt es auch nicht den Anspruch, es zu sein. Prinzipiell besteht die Möglichkeit, sowohl ein „neues“ als auch ein „konventionelles“ Altersbild zu vermitteln. Altersdiskriminierende Äußerungen im Alltag sind leider an der Tagesordnung, wobei aber zu beachten ist, dass es Sinn und Zweck einer Beleidigung ist, dass sie herabsetzt und dadurch bewusst diskriminiert.

Was kann man tun?

Das Anliegen, (Alters-) Diskriminierung kenntlich zu machen und Menschen dafür zu sensibilisieren, ist ehrenhaft, allerdings muss auch dafür gesorgt werden, dass „der Schuss nicht nach hinten losgeht“, d.h. kontraproduktive Ergebnisse mehr (mediale) Aufmerksamkeit erregen als zielgerichtete[2]. Angesichts der Problematik ist auch darauf zu achten, Betroffene nicht „ins offene Messer laufen zu lassen“: Sicherlich gibt es, gerade auch im Alltag, immer wieder diskriminierende Äußerungen oder auch Handlungen, aber was hat die/der einzelne von einem gewonnenen Gerichtsprozess, in dem der Aggressor zur Unterlassung verpflichtet wird. Manchmal ist Gelassenheit ein probateres Mittel als der zwanghafte Versuch, unbedingt Recht bekommen zu wollen.

Ebenso wäre es auch nützlich und fair, für die durch die jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bedingte Relativität zu sensibilisieren: Vor einigen Jahren z.B. wollte/musste man sich in einigen Branchen (Bergbau, Stahl, Banken...) aus Produktivitätsgründen die Belegschaften verringern. Dies konnte sozialverträglich am ehesten dadurch geschehen, indem man das Arbeitsleben am Ende verkürzte. Diese für viele Betroffene angenehmen Maßnahmen wurden im Laufe der Zeit in die individuellen Karriereplanungen übernommen und zu einem mitgedachten „Lebensentwurf“, der auch moralisch untermauert war („Alt geht für Jung“). Angesichts des demographischen Wandels und leerer Kassen werfen nun (fast) alle Verantwortlichen das Ruder rum und steuern in eine andere Richtung („Rente mit 67“). Hier muss auch verstanden werden, dass nicht jede/r in dieser neuen Perspektive (sofort) eine bessere Lösung für sein eigenes Leben sehen kann.

Nicht zuletzt sollte – zumindest für den Bereich „Güter und Dienstleistungen“ – vermittelt werden, dass die Marktwirtschaft auch Gegenstrategien nach dem Motto „Wie Du mir, so ich Dir“ bietet: diskriminierende Unternehmen können z.B. von Betroffenen gezielt boykottiert werden („Abstimmung mit den Füßen“) oder ihr Verhalten kann öffentlich gemacht werden (z.B. bei

www.altersdiskriminierung.de) - angesichts einer älter werdenden Gesellschaft sicherlich nicht die beste Werbung. Die folgende Übersicht über Projekte zum Thema „Diskriminierung aufgrund des Lebensalters“ hat ihren Schwerpunkt im Bereich „Arbeit“, da insbesondere hier durch die inzwischen langjährige Projekt- und Forschungsförderung unter der Überschrift „Demografischer Wandel“ umfangreiches Material und Wissen entstanden ist und Beschäftigte und Unternehmensleitungen für das Thema sensibilisiert werden konnten. In den vier anderen Bereichen sind die Aktivitäten bzw. Erfahrungen noch nicht so zahlreich - vielleicht ein Beweis dafür, dass die zuständigen Lobbys schwächer sind?[3].

Bereich Arbeit

In den vergangenen Jahren haben Bund, Länder, Verbände, Unternehmen, Gewerkschaften usw. viele Projekte zum Demografischen Wandel initiiert und durchgeführt. Hierbei wurden – mit unterschiedlichen Akteuren und Reichweiten – naturgemäß auch immer Beschäftigte aller Branchen und Hierarchiestufen über das Thema „Alter“ i.w.S. (und damit auch Diskriminierung) generell informiert.

Hier einige davon mit kurzer Beschreibung:

- „Arbeit und Innovation im demographischen Wandel“ (Arbid): „Arbid“ war/ist eine gemeinsame Initiative des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit und der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und DGB) in Nordrhein-Westfalen. Ihr Ziel ist es, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu sichern, indem Arbeit und Beschäftigtenstruktur generationenübergreifend gestaltet werden: Unternehmen und Betriebe sollen darauf vorbereitet werden, mit alternden Belegschaften kompetent arbeiten zu können. Die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative wies zunächst explizit auf die künftig veränderten Bedingungen für Unternehmen hin, also u.a. darauf, dass qualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt knapp werden und dass Innovationen auch

mit Älteren erfolgen können. Besonders im Mittelstand wurden die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Wettbewerbsfähigkeit noch nicht ausreichend wahrgenommen. Innerhalb und außerhalb von Organisationen sollten Multiplikatoren gewonnen und durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit Denkanstöße und Leitbilder verbreitet werden. Überdies bot „Arbid“ Betrieben Unterstützung bei der Analyse ihrer Situation an, z.B. die Altersstrukturanalyse (exakte Analyse der jeweiligen Altersstruktur, der Rahmenbedingungen und absehbarer Entwicklungen). Ein wichtiges Element der Initiative war das Projekt „KeBaB“ („Kompetenzentwicklung in Betrieben mit alternden Belegschaften“), das Mitte Februar 2005 mit einer großen Abschlussveranstaltung offiziell beendet wurde. An KeBaB haben fünf Pilotunternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen teilgenommen (u.a. die Dortmunder Stadtwerke). Die „Arbid“- Internetpräsenz wird derzeit (Feb. 2007) neu gestaltet: www.arbid.de.

- Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) ist – vereinfacht gesagt – das Pendant zu „Arbid“ auf Bundesebene. Bei „INQA“ handelt es sich um einen Zusammenschluss von Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Bund, Ländern, der Bertelsmann Stiftung, der Hans Böckler Stiftung und Unternehmen. Die Initiativpartner sehen die Förderung einer Neuen Qualität der Arbeit als eine wichtige, zukunftsweisende Aufgabe und Herausforderung an. Mit „INQA“ wollen die Initiativpartner die Interessen der Menschen an positiven, gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit der Notwendigkeit wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze verbinden. Ziele sind Sicherheit, Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit in der Arbeitswelt, der Leitgedanke lautet: „Gemeinsam handeln – jeder in seiner Verantwortung“. Die Initiativpartner wollen durch individuell verantwortetes Handeln im Rahmen gemein-

schaftlicher Aktionen für eine Verbesserung der Qualität der Arbeit zusammenarbeiten. Die Anzahl der Arbeitsplätze und Qualität der Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille: sie sind untrennbar miteinander verbunden. Eine sichere und gesunde Arbeitswelt trägt ebenso zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei wie produktive Arbeitsplätze. Qualität und Quantität der Arbeit stehen zwar in einem Spannungsverhältnis, wenn beide Seiten ausbalanciert werden, lassen sich die Herausforderungen durch Globalisierung und demographischen Wandel erfolgreich bewältigen. Die administrativ-steuernde Instanz, die Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit, ist bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund angesiedelt. Seine Ziele will das Netzwerk durch verschiedene Projekte erreichen, wobei es wie beschrieben nicht nur um die Entwicklung und Anwendung konkreter Ideen geht, sondern auch um die Verbreitung der wesentlichen Gedanken in Form von öffentlichkeitswirksamen Kampagnen, wozu umfangreiche, modern gestaltete Publikationen ebenso gehören wie der umfangreiche Internetauftritt, in dem alle Aktivitäten gebündelt und aktuell dargestellt werden: www.inqa.de

- Die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ will die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst machen und für ein neues Bild des Alters und des Alterns werben: „Wir wollen die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft aufzeigen und gemeinsam die notwendigen Veränderungen voranbringen“, so die Selbstdarstellung dieser vom Informations- und Presseamt der Bundesregierung verantworteten Seite. Neben den „Dauerbrennern“ „Lebenslanges Lernen“, „Freiwillig engagieren“ und „Gesundheitlich vorsorgen“ wird auch auf die Möglichkeit und Rahmenbedingungen einer Existenzgründung durch Ältere hingewiesen: www.erfahrung-ist-zukunft.de

- Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund befasst sich – wie seine Mitgliedsgewerkschaften auch – mit dem Alter/Demografischen Wandel: www.dgb.de/themen/demografischer_wandel Diese Seite steht in unmittelbarem Zusammenhang zur Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ (s.o.), sie bietet zusätzlich noch einige (z.T. ältere) Daten und Fakten zum Arbeitsmarkt/ Arbeitsmarktpolitik für Ältere.
- Weiterbildung/Bildungsscheck NRW (www.bildungsscheck-nrw.de): Auch wenn die Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten zwanzig Jahren immer weiter gestiegen ist, so ist doch ihr Anteil gegenüber Jüngeren immer noch verhältnismäßig gering. In den letzten Jahren lässt sich vor allem eine Zunahme in der Altersgruppe der 35- bis 49jährigen ausmachen; diese „mittlere“ Altersgruppe ist inzwischen am meisten weiterbildungsaktiv. Beide Umstände, die relative Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung Älterer sowie die Spitzstellung der mittleren Altersgruppe, können verhalten optimistisch stimmen: die Lage bessert sich vermutlich insofern, als dass die Lerngewohnten der mittleren Alterskohorte auch mit zunehmendem Alter in ihrem Lernverhalten nicht nachlassen werden. Allerdings wird auch deutlich, dass bisher die Bildungspolitik immer noch weitgehend auf Arbeitnehmer und ihre (kurzfristige) betriebliche Beschäftigungsfähigkeit („employability“) abzielt. „Mit einem bundesweit einmaligen flächendeckenden Angebot setzt die Landesregierung neue Akzente in der beruflichen Weiterbildung. Mit dem Bildungsscheck NRW sollen berufstätige Frauen und Männer zu mehr Weiterbildung motiviert werden. Im Hinblick auf den demografischen Wandel ist die Qualifizierung von älteren Beschäftigten sowie Migrantinnen und Migranten ein Erfolgsfaktor für die Unternehmen. Als Anreiz dafür, dass mehr Arbeitnehmer und Unternehmen die vorhandenen Angebote nutzen, bietet der Bildungsscheck NRW Weiterbildung zum halben Preis. Das Land übernimmt mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds die Hälfte der Weiterbildungskosten (bis maximal 750 € pro Bildungsscheck). Angesprochen sind Beschäftigte kleinerer und mittlerer Unternehmen, die länger als zwei Jahre an keiner vom Betrieb veranlassten beruflichen Weiterbildung mehr teilgenommen haben.“ (a.d. Selbstdarstellung). Mit dem Instrument Bildungsscheck wird also versucht, u.a. ältere ArbeitnehmerInnen (bzw. deren Arbeitgeber), von denen man weiß, dass sie relativ selten an Weiterbildung teilnehmen, eine finanzielle Unterstützung als Anreiz zu bieten.
- Bei „Genera – Die Jungen und die Alten“ handelt es sich um ein branchenorientiertes (Schmiede- und Gießerei-Industrie) Projekt. Formal firmiert „Genera“ als sogenannte „Entwicklungspartnerschaft“ (zwischen Betrieben, Beratungs-, Forschungs- und Weiterbildungseinrichtungen etc.) innerhalb der EU-Gemeinschafts-initiative „EQUAL“. Ausgangspunkt für das Projekt war die seit Ende der 90er in der Gießerei- und Schmiede-Industrie immer wieder diskutierte, sich dramatisch verschlechternde Altersstruktur in vielen Betrieben. Mittels unterschiedlicher Konzepte wurde u.a. versucht, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass auch Ältere weiterhin produktiv und motiviert in den Betrieben arbeiten können und wollen („alternsgerechte Arbeitsgestaltung“), und dass sich auch Jüngere oder ganz neue Beschäftigtengruppen (Frauen) wieder für die Arbeit in diesen Branchen interessieren. Insbesondere die Rolle der Betriebsräte war bei „Genera“ bedeutend: es wurde eine Arbeitsgruppe von und für Betriebsräte aus den einzelnen Unternehmen eingerichtet, die die Erkenntnisse des Projekts für andere Betriebsratsgremien aufarbeitete; Ziel war es, „Betriebsräte zu Promotoren der Alternspolitik im Betrieb“ zu entwickeln. Ein Fazit lautet: Alternspolitik als eine Schwerpunkt-

aktivität des Betriebsrats muss organisiert werden. Es reicht nicht aus, eine einmalige Veranstaltung durchzuführen oder bei verschiedenen Gelegenheiten Diskussionsbeiträge einzustreuen. Das Thema muss Dauerthema sein. Der Betriebsrat muss gut vorbereitet in diese Kampagne gehen und sich überall dort, wo er Einflussmöglichkeiten hat, der Unterstützung versichern. Sinnvoll ist es, alle betrieblichen Medien nutzen, um die Aufmerksamkeit für das Thema zu wecken und aufrechtzuerhalten: z.B. Betriebszeitung, Schwarzes Brett, Intranet, Flugblätter usw. Den Arbeitgeber muss er mit Sachargumenten von der Wichtigkeit und Dringlichkeit des Themas überzeugen. Die Erfahrungen der Betriebsräte zeigen ganz deutlich: Es ist keineswegs die Regel, dass Geschäftsleitungen für dieses Thema ausreichend aufgeschlossen sind und deshalb leicht zu vorausschauendem Handeln bewegt werden können. Das gilt insbesondere für Manager-Geschäftsführungen, also Nichteigentümer, die häufig wechseln und gegenüber den Eigentümern unter einem kurzfristigen Legitimationsdruck stehen – sie können es sich gar nicht leisten, die langfristigen Existenzgefährdungen des Unternehmen in den Vordergrund ihrer Politik zu stellen und zur Richtschnur ihres Handelns zu machen. Sie haben aber häufig auch kein Interesse daran, denn sie werden an der Erfüllung kurzfristiger Ziele gemessen. www.genera-info.de

- Initiative 50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Als eine „wichtige Aufgabe“ bezeichnet es die Große Koalition, „die Konsequenzen der demografischen Entwicklung bewusst zu machen und praktisch dazu beizutragen, dass die Berufschancen der Älteren und die gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Potentiale, die sich daraus ergeben, deutlich verbessert werden.“ Für das entsprechende Bewusstsein und die vorhandenen Instrumente gelte: „Sie sind bes-

serungsbedürftig und besserungsfähig“. Es sei wichtig, dass „die Älterwerdenden länger in Beschäftigung bleiben und die arbeitslosen Älteren eine Chance haben, in Beschäftigung zurückzukommen“. Auch 50-, 55-, 60- und 63-Jährige seien noch leistungsfähig und für den Arbeitsmarkt unverzichtbar. Ziel sei es, gemäß der EU-„Lissabon-Strategie“ zu erreichen, dass vor 2010 mindestens „50 Prozent der über 55-Jährigen wieder in Beschäftigung sind“. www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsmarkt/Foerderung/aeltere.html

- Die (private und kommerzielle) Initiative „Arbeit50plus“ will Arbeitssuchende - vor allem über 50 Jahren - wieder in Beschäftigung bringen: Unternehmen und Arbeitssuchende sollen miteinander in Kontakt gebracht werden. Die Initiative hat sich um den Unternehmensberater Hugo Frey aus Lautenbach gebildet: Nachdem er zehn Arbeitssuchende ehrenamtlich wieder in Arbeit gebracht hatte, wuchs das Medieninteresse und er rief Initiative „Arbeit50plus“ ins Leben. Die Initiative hat ihre regionale Keimzelle in Baden-Württemberg und weitet sich derzeit auf Rheinland-Pfalz aus. Mittelfristig ist eine Erweiterung der Initiative auf Bundesebene geplant. www.arbeit50plus.de

Europäische Aktivitäten und Erfahrungen

In den 90er Jahren haben sich in den meisten EU-Ländern in der Folge wirtschaftlicher Krisen die wichtigen arbeitsmarktlichen Kennzahlen (Beschäftigungs-/Arbeitslosenquote, Renteneintrittsalter etc.) enorm nachteilig entwickelt, auch in ehemaligen „Musterländern“. Viele von ihnen haben sich dann mit der Beseitigung der Ursachen beschäftigt und sind von daher in dieser Hinsicht teilweise weiter als Deutschland, da sie sich u.a. deswegen des Themas „demographischer Wandel“ schon länger annehmen. Finnland z.B. hat in den vergangenen Jahren viele Erfahrungen gemacht, die jetzt von

anderen betroffenen Nationen interessiert aufgenommen und adaptiert werden, auch wenn die sehr guten Zahlen der Vergangenheit bei weitem noch nicht wieder erreicht werden konnten.

Besonders hervorzuheben hat sich in dieser Diskussion Juhani Ilmarinen, der Leiter des finnischen Instituts für Arbeitsmedizin (FIOH). Er definierte Arbeitsfähigkeit als „Potential eines Menschen, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Dabei muss die Entwicklung der individuellen funktionalen Kapazität ins Verhältnis gesetzt werden zur Arbeitsanforderung.

Beide Größen können sich verändern und müssen gegebenenfalls alters- und altersadäquat gestaltet werden.“ Gemeint ist damit, dass die zu verrichtende Arbeit mit dem älter werdenden Beschäftigten „mitwachsen“ bzw. sich mitentwickeln muss. Dies kann dadurch geschehen, indem jemand seine ursprüngliche, körperlich schwere Tätigkeit ab einem bestimmten Alter für disponierende, planende und organisatorische Aufgaben, bei deren Bewältigung ihm seine zuvor erworbene Erfahrung zugute kommt, aufgibt.

Ilmarinen hat im Laufe seiner langjährigen Tätigkeit gemeinsam mit anderen den sog. „work ability-index“ (WAI) entwickelt, d.h. einen Fragebogen zur individuellen Arbeitsfähigkeit, der entweder von den Befragten selbst oder aber von Ärzten ausgefüllt werden kann und ein Bild über das aktuelle sowie künftige Potenzial gibt. Im Rahmen des „INQA“-Netzwerkes wurde auch in der Bundesrepublik mit dem Aufbau einer Plattform für WAI-Anwender begonnen.

Ein berühmt gewordenes ausländisches Betriebsbeispiel ist das LIFE-Projekt der österreichischen Voestalpine-Konzerns, eines Stahlerzeugers und -verarbeiters. „LIFE“ ist weniger eine einzelne Maßnahme (bzw. mehrere) als vielmehr eine Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, das gesamte sog. „Human-Resources-Management“ neu auszurichten, um mittels nachhaltiger und ganzheitlicher Innovationen in diesem Bereich langfristig ein sog. „Drei-Generationen-Unternehmen“ zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihrem Leistungsvermögen entsprechend arbeiten können.

Dazu werden faire Chancen ungeachtet des Alters bei internen und externen Stellenausschreibungen garantiert, in Aus- und Weiterbildung investiert (zwei Prozent der Arbeitszeit werden dafür genutzt), Gesundheitsvorsorge gefördert und die Nachtschichtarbeit für ältere Arbeitnehmer verringert. Der Konzern erklärt, dass er zur Erhaltung seiner Konkurrenzfähigkeit bei den Arbeitnehmern (also um als Arbeitgeber weiterhin gefragt zu sein) noch attraktiver werden muß. Dies will er u.a. mit LIFE erreichen. www.voest-alpine.com.

„Age positive“ ist ein Team in der Abteilung für Arbeit und Renten in Sheffield und London, das für Strategien und Richtlinien verantwortlich ist, die Menschen in ihren Entscheidungen in Bezug auf Arbeit und Pensionierungen unterstützen.

Die Age-Positive-Kampagne wirbt für die Vorteile einer Beschäftigung einer Belegschaft gemischten Alters, die sowohl junge als auch ältere Menschen umfasst. Sie regt die Arbeitgeber dazu an, Entscheidungen bezüglich der Einstellung, Ausbildung und Beibehaltung zu treffen, die Personen nicht wegen ihres Alters diskriminieren. Die Kampagne macht Gebrauch von Initiativen in den Bereichen Publikationen, Forschung, Presse, Events und Prämierungen, um ihre Botschaft zu vermitteln: www.agepositive.gov.uk

In eine ähnliche Richtung gehen Sensibilisierungsprojekte gegen Altersdiskriminierung der „EU-Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit“.

In Norwegen findet eine „Woche zur Altersdiskriminierung“ statt, deren Schwerpunkt auf Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt, der Gesetzgebung in diesem Bereich und der optimalen Bekämpfung von Altersdiskriminierung liegt – sowohl aus gesellschaftlicher als auch individueller Perspektive. Zielgruppe sind Unternehmen, Regierungsstellen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Wissenschaftler und Arbeitnehmerorganisationen. Das Ziel besteht darin, die Aufklärung über die EU-Richtlinie anhand zweier Seminare und der Veröffentlichung von Schriften zu verbessern.

Auf den folgenden Seiten können weitere Projekte und Ergebnisse im Bereich Arbeit recherchiert werden:

- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung („G.I.B.“, Bottrop): www.gib.nrw.de
- Institut für Arbeit und Technik („I-AT“, Gelsenkirchen): www.iatge.de
- Forschungsgesellschaft für Gerontologie („FFG“, Dortmund): www.ffg.uni-dortmund.de
- Landesinstitut Sozialforschungsstelle (Sfs, Dortmund): www.sfs-dortmund.de
- Bertelsmann-Stiftung (Gütersloh): www.bertelsmann-stiftung.de
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin („BauA“, Dortmund): www.baua.de
- Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH („GfAH“, Dortmund): www.gfah.de

Bereiche Gesundheitswesen/Banken und Versicherungen

Wie bereits angedeutet, sind die (Projekt-)Aktivitäten hier bislang noch nicht so umfangreich, möglicherweise wegen eines fehlenden Erkenntnisinteresses einiger beteiligter Akteure. Gleichwohl gibt es eine gute Möglichkeit, sich zu diesen Themen zu informieren, wenn auch vielleicht nicht immer (nur) unter dem Gesichtspunkt „Altersdiskriminierung“.

Zu beachten ist zudem, dass das Gesundheitswesen natürlich auch das Versicherungswesen beeinflusst und umgekehrt. So bieten Krankenkassen natürlich – auch mit Blick auf den demografischen Wandel – auch bestimmte Präventionsprogramme für Ältere an, was sie aber nicht hindert, in bestimmten Leistungsfällen Entscheidungen zu treffen, die als diskriminierend empfunden werden können.

Vor allem ist zunächst die „Lobby der Älteren“, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) e.V. in Bonn zu nennen, die in vielfältiger Weise über Projekte, Wettbewerbe, Veranstaltungen und Aktuelles aus Gesell-

schaft, Politik und Wissenschaft berichtet. Ein Schwerpunkt der BAGSO-Nachrichten („Senioren - Kritische Kunden“) bzw. des Internetauftritts sind Informationen für SeniorInnen als Konsumenten, gerade auch in den Bereichen „Gesundheit und Pflege“ und „Finanzen und Anlagen“: www.bagso.de

Auch andere explizite Angebote für Konsumenten (Tests, Verbraucherzentralen) sind interessant, auch wenn man diese z.T. auf ihren Altersbezug „abklopfen“ muss, was aber beim Internetangebot meist über die Suchfunktion problemlos geht: www.oekotest.de, www.stiftung-warentest.de, www.finanztest.de, www.vzbv.de

Der Bundesverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (www.gdv.de) vermittelt bei Schwierigkeiten in Versicherungsfragen an einen Ombudsmann (www.versicherungsbundsmann.de)

Bereich Soziales Leben

Dieser Bereich hat natürlich einige Berührungspunkte zu den anderen, vor allem auch deshalb, weil für viele Menschen ihr soziales Leben unweigerlich mit der Arbeitswelt verbunden ist. Zwei weitere Aspekte in diesem Bereich sind jedoch interessant: die Nutzung des relativ jungen Mediums Internet sowie die immer noch prekäre Situation älterer Schwuler und Lesben (vor allem in Großstädten reagieren verschiedene Einrichtungen inzwischen auf ältere bzw. älter werdende Schwule und Lesben und deren Bedürfnisse).

Hier einige Beispiele:

- Immer mehr SeniorInnen surfen: Die Zahl der über 60 Jahre alten Webnutzer hat sich in den vergangenen Jahren immer weiter gesteigert, nicht zuletzt auch, weil verschiedene Initiativen und Unterstützungsangebote speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten waren, z.B.: www.50plus-ans-netz.de, www.sol-dw.de, oder aber www.mousemobil.de für Ältere, die ihre gewohnte Umgebung nicht verlassen können. Untersuchungen zeigen auch, dass Ältere den PC oft auch als Mittel gegen Vereinsamung

nutzen
(www.golem.de/0604/44655.html).
Inzwischen hat auch eine gewisse Sensibilisierung der Hard- und Softwareanbieter stattgefunden, die mehr und mehr darauf achten, dass sie ihre Inhalte, Produkte und Dienstleistungen barrierefrei und nach Möglichkeit auch altersadäquat gestalten (www.einfach-fuer-alle.de).

- Facharbeitskreis Lesben und Alter „Anders Altern“ (Hamburg). Entwicklung „Lesben respektierende Qualitätskriterien“ für Altenheime: anders-altern@freenet.de
- Pflege.Andersrum (Hamburg): Team mit langjähriger Altenpflegeerfahrung, Fort- und Ausbildungsangebot für ambulante und stationäre Einrichtungen. Umgang mit homosexueller Klientel in der Pflege, Demenz und Homosexualität, Lesbenrespektierende Pflegedokumentation, der Pflegealltag als Lesbe/Schwuler, Sexualität im Alter. www.lesbenverein-intervention.de/
- Beratungsstelle „Rad und Tat“, Initiative „Zeit für Dich“ (Berlin): Besuchsdienst für ältere und frauenliebende Frauen, Besuche, Schulungen, Supervision. Niedrigschwelliges Angebot, auch an Alterseinrichtungen.
- Die ALTERnativen (Köln) Initiierung von Freizeitangeboten, Besuchsdiensten und Arbeitskreisen, Kooperation mit Kölner Seniorennetzwerken. Ziel ist der Aufbau und Erhalt ehrenamtlicher Projekte. Kommunale Förderung. www.alternativen-koeln.de
- Außerdem: Lesbian & Gay Liberation Front e.V. (Iglf) befasst sich mit den individuellen und gesellschaftlichen Problemen lesbischer, schwuler, bisexueller und transgender Menschen und hilft bei ihrer Lösung. Ihr Hauptziel ist es, bestehende Vorurteile und Diskriminierungen gegen homosexuelle Menschen in der Gesellschaft abzubauen. Informationen zu Aktivitäten des Iglf-Arbeitskreises Antidiskriminierung:

www.iglf.de/antidiskriminierung/index.htm

- Das intergenerative Projekt „Kinder fragen Senioren“ im Kinderhort Köln des Büro gegen Altersdiskriminierung e.V., das die Annäherung zwischen den Generationen und eine vorurteilsfreie Sicht von Kindern fördern soll:
www.altersdiskriminierung.de/themen/artikel.php?id=1590

Bereich Medien

Im Zusammenhang mit „dem Altersbild“ (und damit auch Altersdiskriminierung) kommt Medien eine wichtige Rolle zu. Viele Vorschläge und Anregungen, wie ein positives Altersbild transportiert werden kann, haben allerdings wenig Bezug zur Medienrealität und berücksichtigen und unterscheiden oft nicht die unterschiedlichen Funktionen, die Medien für Leser/Zuschauer haben.

Hier einige Beispiele unterschiedlicher Blickwinkel, wie das Thema „Altersdiskriminierung“ behandelt wird bzw. werden kann. Besondere Beachtung müsste u.a. auch Werbung als integraler Bestandteil der Medien finden – in letzter Zeit scheint sich dort eine Änderung der Strategie zu vollziehen[4].

- SSR-News spezial 2006 Medien: Diese Ausgabe der „SSR-News“ des Schweizerischen Seniorenrates befasst sich schwerpunktmäßig mit Älteren und Medien. Interessant ist vor allem die Sicht eines Chefredakteurs auf das Thema „Alter“ (S. 5)
www.zfg.unizh.ch/veranstalt/vorlesung/ssr-news-spezial_2006.pdf
- Sehr aktiv im Bereich Medien ist das Büro gegen Altersdiskriminierung, z.B. mit seinem Beschwerdetag zum Thema
(www.altersdiskriminierung.de/verein/verein.php?id=beschwerdetag oder www.gesundheitberlin.de/download/Infodienst_1_03.pdf, S. 13, knappe Auswertung von 1600 Beschwerden): www.altersdiskriminierung.de.
Außerdem verleiht das Büro alle

zwei Jahre die „Goldene Falte“ an Projekte, Aktivitäten, Berichte oder Werbungskampagnen, die ein differenziertes, klischeefreies Altersbild fördern oder vermitteln:
www.goldenefalte.de.

- Eine umfangreiche und „bunte“ Sammlung von Dokumenten und Links zum Thema „Altersbild“ findet sich auf den Seiten www.geroweb.de/altersbild/altersbild.html.
- Eine Zusammenstellung von Aufsätzen und Vorträgen zum Thema „Medien und Ältere“ bietet die Seite www.mediaculture-online.de/Medien_und_AEltere.823.0.html.

Anmerkungen:

[1] „Alter kein Hinderungsgrund. Wege aus der Altersdiskriminierung. Positionspapier der Veranstaltung ‚Altersdiskriminierung – Alterspotentiale – Wie sieht der Alltag aus?‘ vom 10.12.2005, hg. vom Kuratorium Deutsche Altershilfe, Landessenorenvertretung NRW und Landespräventionsrat NRW.

[2] Z.B. Berichte über sog. „AGG-Hopper“, die nicht auf einen Arbeitsplatz, sondern auf eine Kompensation klagen oder sensationsheischende Beiträge wie diesen: „Altersdiskriminierung - Zehnjährige wollen sich in Universitäts-Kurs klagen. Ein zehnjähriges kanadisches Zwillingpaar will die Aufnahme in einen Kurs an der Universität von Ottawa durch eine Klage vor der Menschenrechtskommission von Ontario erreichen.

Der Kurs beschäftigt sich mit den Auswirkungen des wissenschaftlichen Fortschrittes auf ökologische, politische und ethische Fragen. Die Mutter der Zwillinge ist schon in diesem Kurs eingeschrieben. Die Kinder und ihre Mutter begründen die Klage mit der Diskriminierung der Zwillinge auf Grund ihres Alters. Die Universität hingegen verweist auf die fehlenden Schulabschlüsse der Zehnjährigen.“

[3] Die Diskrepanz ist möglicherweise auch dadurch zu erklären, dass die großen, finanziell starken Akteure (Unternehmen, Staat, Sozialpartner) im Bereich Arbeit aus unterschiedlichen Gründen ein hohes Interesse haben, dass unter den Bedingungen des demografischen Wandels „Altersdiskriminierung“ nicht mehr stattfindet, während in den vier anderen Feldern der ältere Mensch/Konsument auf sich allein gestellt oder auf die Hilfe kleinerer, mit Ehrenamtlichen arbeitenden Interessenvereinigungen angewiesen ist. Anders ausgedrückt: Welche Krankenkasse, welche Ärztevereinigung, welche Bank, Versicherung oder Zeitschrift möchte schon Untersuchungen fördern, die möglicherweise belegen, dass sie diskriminieren?

[4] Z.B.: „Werbung schafft es, dass Alter zur Marke wird“ (Interview mit dem Essener Altersforscher Prof. Dr. Hans Georg Nehen in der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung v. 10.2.2007)

<p>Kontakt Detlef Ullenboom Keilstr. 17 44879 Bochum 0234/ 43.88.947 ullenboom@umis.de</p>
--

Diversity in der Altersarbeit. Von der Diskriminierung zur Anerkennungskultur - Alters- arbeit mit lesbischen Frauen und schwulen Männern

Carolina Brauckmann, Rubicon Köln

Drei Viertel aller befragten Lesben und Schwule erwarten Diskriminierung in Alteneinrichtungen. 90% gehen davon aus, dass NICHT kompetent mit ihren Bedürfnissen umgegangen wird. (Andreas Unterforsthuber, Heike Franz: Unterm Regenbogen. Lesben und Schwule in München. Ergebnisse einer Befragung durch die Landeshauptstadt München mit dem Schwerpunkt ältere Lesben und Schwule. 2004).

Bestehende stationäre, teilstationäre und ambulante Versorgungsstrukturen für Lesben und Schwule sind unzureichend (Enquete-Bericht zur Situation und Zukunft der Pflege in NRW, 2005).

Was wird unternommen, um Defizite in diesem Bereich abzubauen und neue Wege einzuschlagen?

Einige Beispiele:

Hamburg: Der Facharbeitskreis Lesben und Alter „Anders Altern“ in Hamburg entwickelte für Senior/innenheime „Lesben respektierende Qualitätskriterien“. Das Hamburger Seniorenzentrum Hagenbeckstraße gGmbH (AWO) hat sich 2005 in den Prozess der lesbenrespektierenden Umgestaltung des Hauses begeben und die entwickelten Qualitätsstandards in das Pflegekonzept eingearbeitet.

Die von „Pflege. Andersrum“ entwickelten Unterrichtseinheiten „Pflegebeziehungen gestalten können - in jeder Beziehung“ können in der betrieblichen und staatlichen Altenpflegeausbildung eingesetzt werden. Pflege. „Pflege. Andersrum“ ist ein Team qualifizierter Frauen und Männer mit langjährigen Erfahrungen in der Altenpflege, Sexualpädagogik, Hospizarbeit und lesbisch-schwulen Aufklärungsarbeit.

Seit 2004 bietet „Pflege. Andersrum“ ein Fort- und Ausbildungsangebot für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen an: Umgang mit homosexueller Klientel in der Pflege, Demenz und Homosexualität, Lesbenrespektierende Pflegedokumentation, der Pflegealltag als Lesbe / als Schwuler, Sexualität im Alter. Vor allem die Fortbildungen werden viel angefragt.

Berlin: Die Berliner Beratungsstelle „Rad und Tat e.V.“ bietet seit 2005 einen Besuchsdienst an für ältere und behinderte frauenliebende Frauen. „Zeit für Dich“, so der Name dieser professionell koordinierten Initiative, umfasst neben den Besuchen auch Schulungen und Supervisionen für die Ehrenamtlerinnen.

Durch die Niedrigschwelligkeit und Bewerbung des Angebots nicht nur in der Szene, sondern auch in den Alterseinrichtungen des Bezirks steigt das Interesse der angesprochenen Zielgruppe kontinuierlich an. Der Besuchsdienst wird drei Jahre gefördert durch die ARD-Fernsehlotterie „Ein Platz an der Sonne“.

Köln: Die ALTERnativen, angesiedelt im Rubicon, Beratungszentrum für Lesben und Schwule, sind Anlaufstelle für rund 22.000 ältere lesbische Frauen und schwule Männer, die in Köln und Umgebung leben. Die beiden Netzwerk-KoordinatorInnen initiieren Freizeitangebote, Besuchsdienste und Arbeitskreise und kooperieren mit den Kölner Seniorennetzwerken.

Oberstes Ziel der hauptamtlichen Betreuung ist der Aufbau und Erhalt ehrenamtlicher Projekte. Die ALTERnativen sind bundesweit das erste Beispiel für lebensweltorientierte offene Altersarbeit in der lesbisch-schwulen Community, die kommunal gefördert wird.

Kontakt

Carolina Brauckmann
Rubensstr.8-10
50676 Köln
0221/ 258.99.435 (AB)
carolina.brauckmann@rubicon-koeln.de

Die ALTERnativen - Netzwerke für ältere Lesben und Schwule in Köln

Carolina Brauckmann und Stefan Jüngst

Rund 22.000 lesbische Frauen und schwule Männer über 60 Jahre leben in Köln. Für sie gibt es seit 2005 zwei stadtweite Netzwerke, deren hauptamtliche Betreuung ehrenamtliche Projekte aufbaut und koordiniert.

Mit finanzieller Förderung unterstützt Köln als erste Stadt in Deutschland diesen innovativen Ansatz in der SeniorInnenpolitik.

Die Netzwerke sind Forum und Anlaufstellen für

- ältere lesbische Frauen und schwule Männer über 60 Jahre in Köln
- Lesben und Schwule, die sich mit den Themen Alter und Altern auseinandersetzen
- Fachkräfte der Altenhilfe und -pflege, die sich über lesbisches und schwules Leben im Alter informieren möchten

Warum brauchen Lesben und Schwule im Alter eigene Angebote und Gruppen?

Viele mussten ihren Weg mühsam alleine gehen: Ausgrenzungen und Diskriminierung, spätes Coming-Out, Trennung von der Familie, Verlust von Freunden durch Aids, für die Szene zu alt, für den Job zu anders. Die wahre Identität bleibt oft im Schrank.

In der traditionellen Altenhilfe fühlen sich Lesben und Schwule nicht aufgehoben: Angst vor Diskriminierung und vor unsensiblen Fachkräften, die mit dem Thema Homosexualität nichts anfangen können. Wieder kein Platz für das eigene Leben...

Innerhalb der Szene kommt es vor, dass Lesben und Schwule aufgrund ihres Alters ausgegrenzt werden. Während die Jugendszene boomt, gibt es kaum Treffpunkte und Gruppen für die Älteren in der Community

Von älteren Lesben für ältere Lesben

Älter werdende und alte Lesben in Köln und Umgebung gestalten ihr eigenes Netzwerk. Die Golden Girls, eine Gruppe von Lesben ab 50 plus, mischen ebenso mit wie neue Interessentinnen. Die Netzwerkerinnen wollen Veranstaltungen durchführen und Gruppen aufbauen von und für ältere und alte Lesben. Das Netzwerk Lesbische ALTERnativen lebt von den Ideen und dem Engagement aller beteiligten Lesben. Dabei unterstützt die hauptamtliche Koordinatorin mit folgenden Aufgaben:

- Impulsveranstaltungen durchführen
- Interessentinnen miteinander in Kontakt bringen
- neue Gruppen in der Anfangsphase begleiten
- Ansprechpartnerin sein für Ideen und Fragen
- den Kontakt zwischen RUBICON und Gruppen pflegen
- Öffentlichkeitsarbeit leisten für Veranstaltungen und Gruppen

Schwule ALTERnativen Köln: das Netzwerk von älteren Schwulen für ältere Schwule.

Das Netzwerk gestaltet seine Zukunft selbst

- in Freizeitgruppen wie der Wander-, Spiel- oder der Sportgruppe
- in sozialen Projekten wie dem Besuchsdienst für ältere Schwule oder dem Wohnprojekt
- in der Öffentlichkeitsarbeit wie dem Gay & Gray Radio Team
- oder in der zentralen Selbsthilfe- und Happy & Fun-Gruppe – den Golden Gays

Kontakt

Carolina Brauckmann/Stefan Jüngst
Rubensstr.8-10
50676 Köln
0221/ 258.99.435 (AB)
carolina.brauckmann@rubicon-koeln.de

Materialien/Literatur

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 entgegen zu treten. Denn Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters, die alltäglich stattfinden, werden häufig nicht bemerkt. Vielfach wird die Existenz von Altersdiskriminierung unterschätzt 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“, so Klaus Großjohann, Geschäftsführer des KDA.

Die ebenfalls vom NRW-Generationenministerium geförderte Tagung und das Faltblatt sind Beiträge des Landes Nordrhein-Westfalen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle 2007.

Das Faltblatt ist kostenlos und kann gegen Erstattung der Versandkosten - auch in größeren Auflagen - beim Kuratorium Deutsche Altershilfe, angefordert werden.

Kontakt
Annette Scholl (KDA)
An der Pauluskirche 3
50677 Köln,
0221/ 93.18.47.24
annette.scholl@kda.de

„Altersdiskriminierung – Alterspotenziale – Wie sieht der Alltag aus?“ Dokumentation der Fachtagung vom Dezember 2005

Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.)

Der wachsende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wird häufig nur unter negativen Vorzeichen diskutiert, vor allem, wenn mögliche Gefährdungen für die sozialen Sicherungssysteme und den Arbeitsmarkt aufgezeigt werden.

Auf der Veranstaltung „Altersdiskriminierung – Alterspotenziale – Wie sieht der Alltag aus“ wurde das Thema „Altersdiskriminierung“ für ältere Menschen sowie Verantwortliche in Politik und Seniorenarbeit „greifbarer“ gemacht.

Dazu wurde erläutert, was unter Altersdiskriminierung zu verstehen ist und in welchen Alltagsbereichen Altersdiskriminierung stattfinden kann. Darüber hinaus wurden die soziologischen, juristischen und sprachwissenschaftlichen Aspekte der Altersdiskriminierung näher beleuchtet.

Die 96seitige Dokumentation enthält die Vorträge der gesamten Veranstaltung – auch die Einführungsreferate der Arbeitsgruppen.

Die Dokumentation kann unter www.forum-kda.de heruntergeladen werden.

Kontakt

Annette Scholl (KDA)
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.24
annette.scholl@kda.de

Ausgewählte Link-Tipps

zusammengestellt von Annette Scholl,
Kuratorium Deutsche Alterhilfe

Büro gegen Altersdiskriminierung

(<http://www.altersdiskriminierung.de>):

Das Büro gegen Altersdiskriminierung wurde 1999 in Köln gegründet und engagiert sich für Gleichbehandlung unabhängig vom Lebensalter. Der Verein ist parteipolitisch unabhängig und kooperiert mit internationalen Organisationen. Er konzipiert und realisiert Projekte, wie z.B. bundesweite Beschwerdetage, um altersbedingte Ungleichbehandlungen zu dokumentieren, bewusst zu machen und zu verhindern. Seminare und Vorträge zu gesellschaftlichen Themen thematisieren den demografischen Wandel und die Beschwerden, Chancen und Potenziale der älter werdenden Bevölkerung.

EU-Antidiskriminierungskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“

(<http://www.stop-discrimination.info>):

Die EU-Antidiskriminierungskampagne wurde von Generaldirektion Arbeit und Soziales der Europäischen Kommission initiiert. Sie ist Bestandteil der europäischen Anti-Diskriminierungspolitik und des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union. Bei der Planung und Umsetzung der Kampagne werden viele Organisationen auf nationaler wie europäischer Ebene – Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Nicht-Regierungs-Organisationen – eingebunden. Die Kampagne möchte Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen in der Europäischen Union über die neue Anti-Diskriminierungsgesetzgebung informieren. Gleichzeitig möchte die Kampagne die Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union für Diskriminierungsfragen sensibilisieren und ein Bewusstsein dafür schaffen, wie alle von der Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt profitieren können.

Europäische Kommission „Bekämpfung von Diskriminierungen“

(http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm):

Diese Website enthält Informationen über alle Aspekte von EU-Maßnahmen – sowohl rechtlicher als auch politischer Natur – bei der Bekämpfung von Diskriminierungen. Es gibt Informationen über Europäische Nicht-Diskriminierungsrechtsvorschriften sowie über Maßnahmen im Rahmen des Aktionsprogramms bei der Bekämpfung von Diskriminierungen. Außerdem bietet die Internetseite Zugang zu den aktuellsten Neuigkeiten und Veröffentlichungen.

Europäische Seniorenplattform AGE

(www.age-platform.org):

Das europäische Netzwerk ist eine wichtige Informationsquelle zu aktuellen EU-Nachrichten – vor allem zu Thema „Altersdiskriminierung“. In seinem kostenlosen Newsletter tAGEsthemen, der in deutsche Sprache erscheint, gibt es jeden Monat Informationen zu neueste EU-Entwicklungen, neuen Veröffentlichungen und wichtigen Terminen. Darüber hinaus wird in der Rubrik „Sonderbriefing“ ausführlich ein EU-Thema beleuchtet. Zum Thema Altersdiskriminierung hat es schon mehrere „Sonderbriefings“ gegeben.

www.migration-boell.de

Auf dieser Internetseite der Heinrich-Böll-Stiftung wird ein vielfältiges Angebot an Informationen, Analysen und Meinungen zu den großen Themenfeldern Zuwanderung, soziale und politische Integration sowie zu einem produktiven Umgang mit kultureller Vielfalt in Institutionen präsentiert. Diese Website will Hintergrundwissen vermitteln und Forum für einen konstruktiven Austausch sein.

Kontakt

Annette Scholl (KDA)
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.24
annette.scholl@kda.de

www.forum-seniorenarbeit.de