Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder

Wolfsgasse 8
53225 Bonn
Tel.: 0228-946600
Fax: 0228-9466029
kanzlei@alenfelder.de

Professor für Wirtschaftsrecht an der Fachhochschule Nordhessen
Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.alenfelder.de
Leiter der Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht an der FH Nordhessen, www.fosar.de
Präsident der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht e.V., www.dgadr.org

Stellungnahme zur Anhörung vom 26.11.2009

Landtag von Nordrhein-Westfalen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
14. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
14/ 2943
A04+A01

1. Fragebogen

1.1. Wo sehen Sie den Nährboden für Diskriminierung?

Nährboden für Altersdiskriminierung sind Vorurteile über Ältere. Danach sind Ältere weniger leistungsfähig, geistig inflexibel und nicht mehr lernfähig. Diese Vorurteile werden in den Medien (Werbung) unterstützt. Diese Negativ- Vorurteile haben das frühere Altersbild (Weisheit und Wissen, Erfahrung) weitgehend verdrängt.

Tatsächlich sind diese Vorurteile weitgehend Fehleinschätzungen. Gerade am Arbeitsplatz sind Unternehmen auf die Erfahrung und das Wissen der Älteren stark angewiesen. Dennoch werden Ältere häufig nur noch als Kostenfaktor wahrgenommen, da sie aufgrund höherer Berufserfahrung ein höheres Gehalt verdienen. Durch die Entlassung älterer Mitarbeiter können daher die betriebswirtschaftlichen Zahlen geschönt werden, was der Sicht eines Controllers sehr entgegenkommt. Dies verdeckt den damit einhergehenden Effizienzverlust durch Wegfall der Erfahrung. Dieser Nachteil drückt sich nicht sofort und einfach nachprüfbar in Zahlen aus.

1.2. Ist Altersdiskriminierung eine Frage der Einstellung Älterer gegenüber?

Ja.

1.3. Wie können wir negative Altersbilder verändern und realistischere Bilder vom Alter unterstützen?

Ältere sind konsequent gleichzustellen. Das beginnt schon in der Außendarstellung (Internetseiten, Werbebroschüren etc.). Dort muß mit dem Jugendwahn gebrochen werden. Positive Werbeträger können Menschen jeden Alters sein.

Vorbildlich ist eine Kampagne in Irland (Woche gegen Altersdiskriminierung – Anti Ageism Week) die jährlich stattfindet (http://www.equality.ie/index.asp?locID=225&docID=796).

1.4. Wie beurteilen Sie Altersbegrenzungen bei amtlichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten?

Derartige Altersgrenzen sind abzuschaffen. Eine Gleichstellung der Älteren in den Gesetzen ist dringend erforderlich. Altersobergrenzen für jedwede Betätigung sind abzuschaffen. Ausnahmen sind allenfalls sinnvoll, wenn durch das Alter erhebliche Sicherheitsgefahren auftreten. Dann aber sind regelmäßige Gesundheitsprüfungen sinnvoller als starre Altersgrenzen.

Die Abschaffung der Altersgrenzen ist ein deutliches Zeichen, daß der Wert des Menschen sich nicht an seinem Alter entscheidet.

1.5. Wie bewerten Sie die Initiativen, die die derzeitige Regierung gegen die Altersdiskriminierung ergriffen hat?

Diese Initiativen sind sehr positiv und vorbildlich. Sie müssen jetzt weitergeführt werden. Die Erhöhung der Altersgrenze für Verbeamtungen beispielsweise ist ein

richtiger Schritt. Sehr erfreulich sind auch die Versuche die Darstellung des Alters in der Öffentlichkeit zu verbessern.

1.6. In welchen Bereichen ist die Altersdiskriminierung besonders anzutreffen (Gesundheit und Arbeit etc.)?

Der Schwerpunkt der Altersdiskriminierung liegt im Arbeitsleben. Ab einem bestimmten Alter ist es kaum möglich, eine neue Stelle zu finden. In manchen Branchen beginnen die Schwierigkeiten mit 35 oder 40 Jahren. In den meisten Sparten wird es ab 50 sehr schwierig noch Arbeit zu finden. Häufig versucht man ältere Beschäftigte loszuwerden (Entzug von Aufgaben, Degradierung, Mobbing).

Im Gegensatz zu anderen Diskriminierungsformen sind die Täter oft davon überzeugt, sie dürften so vorgehen. Daher finden sich immer noch häufig Stellenanzeigen, in denen nach Mitarbeitern (m/w) bis 30 Jahre oder nach jungen Mitarbeitern (m/w) gesucht wird. Derartiges kommt beispielsweise bei Geschlechtsdiskriminierungen oder Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft kaum noch vor.

Außerhalb des Arbeitsrechts wurden gelegentlich Diskriminierungen bei Kreditvergabe und bei Lebensversicherungen berichtet. Hinsichtlich der Lebensversicherungen ist sicherlich nachvollziehbar, daß ein älterer Versicherter ein höheres Risiko darstellt und daher eine höhere Prämie zahlen muß. Ein gänzlicher Ausschluß von einer Versicherung ist hingegen diskriminierend.

1.7. Wie kann den Bürgerinnen und Bürgern, die von Altersdiskriminierung betroffen sind am besten geholfen werden?

Opfern von Diskriminierung kann am besten durch klare gesetzliche Regelungen geholfen werden. (Alters-) Diskriminierung ist keine Unhöflichkeit sondern Angriff auf die Menschenwürde und damit Angriff auf das Herz unserer Verfassung - die Menschenwürde, Art. 1 GG. Diskriminierungen müssen daher zu abschreckend hohen Geldentschädigungen führen. Dies hat einen abschreckenden Effekt.

Staatsaufträge und staatliche Förderung sollte nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nachweisen, nicht zu diskriminieren, wie dies auch die Aktion Just Society des Europäischen Anti-Diskriminierungsrates (EAC - European Anti-Discrimination Council, www.eacih.eu) fordert. Der Nachweis kann beispielsweise geführt werden durch die Zertifizierung nach dem EAC Standard 30.000 (s. Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht 1/2009, S. 44 ff). Dadurch wird es wirtschaftlich offensichtlich attraktiv, nicht zu diskriminieren.

1.8. In wie weit sehen Sie auch nach dem in Kraft treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 weiterhin Benachteiligungen von Personen aufgrund ihres Alters?

An den bisherigen Diskriminierungen hat sich noch wenig geändert.

Im Zivilrecht liegt das auch daran, daß das AGG dort im wesentlichen auf Massengeschäfte beschränkt ist. Damit ist eine Diskriminierung bei der Kreditvergabe meist zulässig. Wird einem Älteren jedoch im Supermarkt der Kauf einer Flasche Mineralwasser wegen seines Alters verweigert, dann wäre dies eine verbotene Diskriminierung. Allerdings findet bei Massengeschäften Diskriminierung seltener statt.

Eine weitere Ursache in allen Bereichen ist, daß Täter und Opfer das neue Gesetz nicht oder nur unzureichend kennen. Dies hat zur Folge, daß sich Opfer nur selten wehren. Vor Gericht treffen die Opfer häufig auf Richter, denen die Erfahrung mit dieser Materie fehlt. Teilweise werden die Vorschriften des AGG noch mißverstanden. Dies zeigt sich beispielsweise bei den Anforderungen an den Nachweis einer Diskriminierung. Erforderlich ist ein „Glaubhaftmachen", § 22 AGG. Dies setzt eine überwiegende Wahrscheinlichkeit voraus (50,1 %). Ein Beweis ist hingegen erst dann erbracht, wenn das Gericht von der Richtigkeit fest überzeugt ist (99 %). Dennoch sind die Anforderungen an die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung in der Praxis beinahe höher als die an einen Beweis. Hier ist eine entsprechende Weiterbildung dringend erforderlich.

Solange das Gesetz vielen unbekannt ist und die Rechtspraxis die Opfer vor kaum überwindbare Schwierigkeiten stellt, ist das AGG ein Papiertiger. Dies wird sich aber in den nächsten Jahren ändern. Juristische Streitfragen werden dann höchstrichterlich entschieden sein und die Bekanntheit des AGG steigt.

Bei der Anwendung des AGG ist es besonders wichtig, folgende Punkte konsequent in der Rechtspraxis umzusetzen:

1. Ersatz des materiellen Schadens: Dieser Schaden ist vollständig zu ersetzen. Dazu gehört auch, daß die zukünftigen Schäden ersetzt werden. Dabei handelt es sich um einen sogenannten Erwerbsschaden, also um entgangenen Gewinn gem. § 252 BGB.[1]

2. Geldentschädigung (ähnlich Schmerzensgeld): Diese muß abschreckend hoch sein (Präventionswirkung). Das Bundesverfassungsgericht hat bereits im Jahre 2000 wegen der besonderen Bedeutung der Menschenwürde ausdrücklich verlangt, Persönlichkeitsrechtsverletzungen (wozu Diskriminierungen gehören) mit höheren Geldentschädigungen (Schmerzensgeld) zu ahnden, als Körperverletzungen.[2] Auch die für das AGG verbindlichen EU Richtlinien verlangen ein Schmerzensgeld, das wirksam, verhältnismäßig und **abschreckend** ist.[3]

---

[1] BAG 12.11.1985, 3 AZR 576/83; BGH 06.06.2000, Az.: VI ZR 172/99; vgl. BAG 29.09.1994, 8 AZR 570/93). Der Gehaltsverlust nach der Differenzhypothese ist zu schätzen, §§ 252 BGB, 287 ZPO (LAG Hamm, 26.02.2009, Az.: 17 Sa 923/08, Rn. 134; von Roetteken, JURIS Kommentar AGG, § 15 Rn. 44; BAG 12.11.1985, 3 AZR 576/83; BGH 06.06.2000, Az.: VI ZR 172/99; vgl. BAG 29.09.1994, 8 AZR 570/93). Die Schätzung kann nach der Kattenstein Formel erfolgen (Silvia Schmidt, MdB, Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; ders. Capital 14.02.2007; Jansen, Aktuelles zur Höhe des Schadensersatzes nach § 15 AGG, ZfAD 6/2007 S. 5, 6 f.; ders. Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; ders. 3. Deutscher Antidiskriminierungstag 18.07.2008; Tholen, S. 46 f.; Alenfelder, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; ders. Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung des Kuratoriums Deutsche Altenhilfe, 22.02.2007; ders. Jahrestagung der AGE, The European Older People's Platform, Anti-Discrimination Law in Germany, 20.04.2007, Brüssel; ders. Schulung AGG für die obersten Landesbehörden des Saarlandes, 20.06.2007, Saarbrücken; ders.: Gutachten Altersdiskriminierung in Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, 2008, S. 297 ff.

[2] BVerfG 08.03.2000, Az.: 1 BvR 1127/96, Rn. 10.

[3] Artikel 17 Richtlinie und Erwägungsgrund 35, RL 2000/78/EG vom 27.11.2000; vgl. Artikel 8 II, RL 2004/113/EG vom 13.12.2004; BAG 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Rn. 82; EuGH vom 22. April 1997, Rs. C-180/95, Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG, EzA BGB § 611a Nr. 12

Nur durch die abschreckende Höhe kann verhindert werden, das die Persönlichkeitsrechte gem. Art. 1, 2 Abs. 1 GG verkümmern.[4]

Um eine Abschreckung sicherzustellen wird im Zivilrecht empfohlen im Regelfall eine Geldentschädigung in Höhe des Doppelten des materiellen Schadens mindestens aber 10.000 € festzulegen.[5] Dieser Regelbetrag ist nach den Umständen des Einzelfalles anzupassen, wenn besondere Umstände vorliegen (geringes Einkommen des Täters, geringfügigste Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht).

Für das Arbeitsrecht wurde ebenfalls bereits bei der Beschlußfassung im Bundestag empfohlen, regelmäßig je Diskriminierung von einer Entschädigung in Höhe von einem Jahresgehalt mindestens aber 30.000 € auszugehen.[6]

---

[4] BGH NJW 1996, 985; vgl. Thüsing, Efficiency shall prevail, 2004, S. 19: „Prävention ein wesentliches Ziel des Schadensersatzes".

[5] Silvia Schmidt MdB, BT Drs. 16/43, 29.06.2006, S. 4153; Jansen, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; Alenfelder, The implementation of Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC in Germany - remedies and sanctions, Legal Seminar on the Implementation of Directives 2000/43/EG and 2000/78/EG, 20.10.2005, Brussel; ders.: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; ders. Schulung AGG für die obersten Landesbehörden des Saarlandes, 20.06.2007, Saarbrücken.

[6] Silvia Schmidt, MdB, Behindertenbeauftragte der SPD Bundestagsfraktion, 29.06.2006, Plenarprotokoll 16/43 S. 4151, 4152 f.; dieselbe Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; Christine Lambrecht, MdB Rechtsexpertin der SPD Bundestagsfraktion, 29.06.2006, Plenarprotokoll 16/43 S. 4036, 4037; Tobler, recht 2005, Bern, S. 220, 232; Jürgens, Das Antidiskriminierungsgesetz in der betrieblichen Praxis, S. 40; Prystawik, Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem und internationale Lösungsmodelle, Antidiskriminierungskonferenz des Deutschen Antidiskriminierungsverbands, 16.02.2006, Bonn; Jansen, ZfAD 6/2007, S. 5 ff.; ders. Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; Alenfelder, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, 2006, S. 52; ders. Der Entwurf des ADG, S. 46; ders. The implementation of Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC in Germany - remedies and sanctions, Legal Seminar on the Implementation of Directives 2000/43/EG and 2000/78/EG, 20.10.2005, Brüssel; ders.: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Datenschutztage 2006 des Forum für Datenschutz, Frankfurt 27.04.2006; ders. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; ders. Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung des Kuratoriums Deutsche Altenhilfe, 22.02.2007; ders. Schulung AGG für die obersten Landesbehörden des Saarlandes, 20.06.2007, Saarbrücken; ders.: Gutachten Altersdiskriminierung in Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, 2008, S. 292 ff.; ähnlich Armbrüster: sehr hoher immaterieller Schadensersatz um Effizienz zu gewährleisten, Allgemeines Zivilrecht – Anwendungsbereich und Sanktionen, Vortrag 29.05.2006, Konferenz der FU Berlin und der Europäischen Kommission, Anti-Diskriminierungsrecht in Europa; vgl.: JURIS Kommentar AGG, von Roetteken § 15 Rn. 59 a.E.: mindestens 6 Monatsgehälter als Entschädigung; LAG Hamm 26.02.2009, Az.: 17 Sa 923/08: 6 Monatsgehälter im speziellen Fall; ArbG Cottbus 08.07.2009, Az.: 7 Ca 1960/08: 30.000 € - mehr als ein Jahresgehalt – wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts in einem Mobbingfall; LAG Berlin-Brandenburg, 04.06.2009, Az.: 20 Sa 808/08, Vergleich: diskriminierter Bewerber erhielt Entschädigung in Höhe von 14,5 Monatsgehältern.

3. Ebenso wichtig ist die zutreffende Anwendung der Regelung zur Beweislast, § 22 AGG. Diese Vorschrift ist mißverständlich formuliert und muß zwingend EU konform ausgelegt werden.[7] Eine Diskriminierung (Benachteiligung wegen Zugehörigkeit zu einer gem. § 1 AGG geschützten Gruppe) kann durch verschiedene Indizien glaubhaft gemacht werden, wie Äußerungen, Umstände, Verhalten gegenüber Vergleichspersonen, die das Merkmal nicht aufweisen, Statistik und Wahrscheinlichkeitsrechnung u.a.

4. Die in § 15 Abs. 4 AGG festgelegte Frist zur schriftlichen Geltendmachung (zwei Monate ab Kenntnis von der Diskriminierung) ist zu kurz und deswegen europarechtswidrig.[8] Es ist daher die allgemeine Verjährungsfrist des BGB anzuwenden.[9]

1.9. Sehen Sie für ältere Arbeitnehmer altersbedingte Benachteiligungen im Erwerbsleben? – Wenn ja, welche Lebensbereiche sehen Sie besonders betroffen?

Altersdiskriminierung ist ein erhebliches Problem im Erwerbsleben. Nach der Erfahrung der Unterzeichner betreffen rund ¾ aller Diskriminierungen im Arbeitsleben Alter, Geschlecht und Behinderung (jeweils rund ¼).

---

[7] vgl. BAG 24.04.2008 Az: 8 AZR 257/08; Alenfelder, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, 2006, S. 32 ff.; ders.: Gutachten Altersdiskriminierung in Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, 2008, S. 310 ff.

[8] LAG Hamburg, 03.06.2009, Az.: 5 Sa 3/09, Rn. 73 ff., das Gericht hat die Vorschrift dem EuGH wegen dieser Bedenken vorgelegt.

[9] Schiek-Kocher, AGG § 15 Rn. 56 ff.; Jansen, NJW 2007 Nr. 31, S. XVIII f.; Busch, AiB 2006, 467 f.; Alenfelder, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, S. 30; ders.: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; ders. Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung des Kuratoriums Deutsche Altenhilfe, 22.02.2007; ders. The German Anti-Discrimination Law, General Assembly AGE, Brüssel, 20.04.2007; ders. Ausgewählte Probleme des AGG, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, Berlin 21.05.2007; ders. Schulung AGG für die obersten Landesbehörden des Saarlandes, 20.06.2007, Saarbrücken; ders.: Gutachten Altersdiskriminierung in Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, 2008, S. 307 ff.; ähnlich Rebhahn/Kletečka zur Regelung in Österreich: unanwendbar wegen Verstoßes gegen das Gebot der Gleichwertigkeit, da die in Österreich für Diskriminierungen vorgesehene sechsmonatige Frist – 1 Jahr bei Belästigungen – kürzer ist als die allgemeine dreijährige Verjährungsfrist ab Kenntnis des § 1489 ABGB; Schreiben des EU Kommisars Spidla an die Bundesregierung vom 31.01.2008, S. 8.

Altersdiskriminierung äußert sich vor allem darin, daß Ältere nicht eingestellt werden oder aus dem Unternehmen gedrängt werden. Hinzu kommen Nachteile bei Beförderung und Weiterbildung.

1.10. In wie weit sehen Sie Diskriminierungstatbestände von denen insbesondere ältere Menschen mit Migrationsgeschichte betroffen sind?

Keine. Der Migrationshintergrund kann jedoch eine ohnehin erfolgende Altersdiskriminierung verschärfen. So wurde ein ausländischer Wissenschaftler nach jahrzehntelanger Arbeit in Deutschland wegen seiner ausländischen Abschlüsse verächtlich gemacht – als er das 60. Lebensjahr erreicht hatte. Vorher spielte dies keine Rolle.

Hauptproblem von Menschen mit Migrationsgeschichte ist häufig die fehlende berufliche Qualifikation. Dies führt dazu, daß attraktivere Positionen für sie regelmäßig unerreichbar sind – auch wenn keine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft stattfindet.

1.11. Welche Diskriminierungstatbestände sehen Sie von denen insbesondere ältere Frauen oder ältere Männer betroffen sind?

Keine – Männer und Frauen sind den gleichen Diskriminierungen ausgesetzt. Allerdings scheinen Frauen eher bereit, ihre Arbeitsstelle vorzeitig zu räumen (so die Erfahrungen der Unterzeichner).

1.12. Wo sehen Sie die Notwendigkeit die Rahmenbedingungen für das Engagement älterer Menschen zu verbessern, um Hemmnisse und altersbedingte Diskriminierungen abzubauen?

Jede Altersbenachteiligung in Gesetzen und Verordnungen muß abgeschafft werden. Dazu gehören insbesondere die Altersgrenzen und die Alterszugangsgrenzen.

1.13. Welche Nachbesserung halten Sie im AGG für notwendig, um die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung in Deutschland voll umsetzen zu können?

An etlichen Stellen bleibt das AGG hinter den klaren Vorgaben der EU Richtlinien zurück. Um die wichtigsten zu nennen:

- § 2 Abs. 4 AGG. Die Nichtanwandbarkeit des AGG auf Kündigungen muß gestrichen werden.

- § 22 AGG: Die Regelung des § 22 AGG ist klarer zur formulieren.
  Bisheriger Wortlaut;
  „Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat".

  Neuer Wortlaut:
  „Wenn im Streitfall die eine Partei Tatsachen glaubhaft macht, die vermuten lassen, daß
  - einer Benachteiligung vorliegt und
  - diese Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes erfolgt
  dann trägt die andere Partei die Beweislast dafür, daß kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Mittel der Glaubhaftmachung sind u.a. Statistiken."

- § 15 Abs. 4 AGG: Die extrem kurzen Fristen sind zu streichen.

- Sinnvoll ist die Gleichstellung von Altersdiskriminierung mit den anderen Diskriminierungsformen durch Änderungen der §§ 8, 10 AGG. Diese sehen Rechtfertigungen für Diskriminierungen im Arbeitsleben vor. Dabei ist es einfacher eine Altersdiskriminierung zu rechtfertigen, als eine sonstige Diskriminierung. Daher sollte § 10 AGG gestrichen werden. Die Ausnahmen in § 10 S. 3 AGG können teilweise als § 8 Abs. 3 AGG eingefügt werden.

1.14. Sehen Sie altersdiskriminierende Tatbestände in Deutschland und insbesondere in NRW, die auch den Vereinbarungen der UN Menschenrechtskonvention für Menschen mit Behinderung widersprechen und auch aus diesem Grunde entsprechende Änderungen erforderlich machen?

Die Auswirkungen der UN Menschenrechtskonvention muß der Unterzeichner noch näher untersuchen.

1.15. Welche Gesetze und sonstige Vorschriften müssen hinsichtlich diskriminierender Altersgrenzen und Altersregelungen entsprechend geändert werden?

In der Studie „Altersdiskriminierung in Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen", Alenfelder, 2008, S. 77 – 282 und Übersicht der derzeitigen und vorgeschlagene Formulierungen: Anlage Synopse S. 1 – 111, sind die notwendigen Änderungen aufgeführt.

Im wesentlichen geht es um folgende Bereiche:

- Altersgrenzen für den Zugang zu bestimmten Positionen, z.B. zur Verbeamtung

  Diese Altersgrenzen sind bei Beamten allenfalls mit der Altersversorgung zu rechtfertigen. Allerdings ist es widersinnig, eine Altersdiskriminierung dadurch zu rechtfertigen, daß man eine bestimmte Form der Altersversorgung wählt. Durch eine Umstellung der Pensionen (Abstellen auf die tatsächliche Dienstzeit ohne Mindestversorgung) entfällt dieser Grund für Altersgrenzen. Als mögliche Rechtfertigung solcher Altersgrenzen bleibt nur noch die Überlegung, daß dadurch eine bestimmte Mindestdauer der Tätigkeit sichergestellt wird. Bei anspruchsvolleren Tätigkeiten ist dies sinnvoll, damit sich die Einarbeitungskosten amortisieren.

- Altersgrenzen für das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis/Dienstverhältnis: Diese Altersgrenzen benachteiligen Ältere. Eine Rechtfertigung für Altersgrenzen fehlt. Es gibt keinen Beweis dafür, daß Menschen mit 65 oder 67 nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf zu bewältigen (Altersdiskriminierung in Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, Alenfelder 2008, S. 51). Nötigenfalls ist eine regelmäßige Gesundheitsprüfung einzuführen (z.B. für Berufskraftfahrer). Daher sind Altersgrenzen abzuschaffen. Selbstverständlich hat der Beschäftigte seinerseits das Recht die Beschäftigung aufzugeben und in Rente zu gehen sobald ihm die entsprechenden Rentenansprüche zustehen.

1.16. Welche Maßnahmen sollte die Landesregierung über die notwendigen rechtlichen und gesetzlichen Änderungen hinaus ergreifen, um einer Altersdiskriminierung besser als bisher entgegenwirken zu können?

Die Landesregierung sollte die AGG Vorgaben konsequent zunächst im eigenen Bereich umsetzen – sofern dies nicht bereits geschehen ist. Immer noch gibt es auch dort vereinzelt Altersdiskriminierung. So wurde einer Lehrerin wegen ihres Alters eine Festanstellung verweigert.

Sinnvoll wäre eine vollständige Schulung aller Beschäftigten beispielsweise durch Anwesenheitsschulungen oder mit Hilfe von zertifizierten elektronischen Lernprogrammen, § 12 Abs. 2 S. 2 AGG.

Aufträge und Zuschüsse sollten nur noch an Unternehmen und Organisationen werden, die nachweisen diskriminierungsfrei zu arbeiten. Auf die entsprechende Initiative des EAC wird verwiesen.

1.17. Welche Maßnahmen sollte die Landesregierung über die notwendigen rechtlichen und gesetzlichen Änderungen hinaus ergreifen, um einer Altersdiskriminierung besser als bisher entgegenwirken zu können?

Weitere sinnvolle Maßnahmen sind:

- Aufklärung über die Rechte Älterer
- Werbekampagne für ein diskriminierungsfreies Nordrhein-Westfalen („Jung und Alt gemeinsam für unser Land")
- Öffentliche Aufklärung über die Leistungsfähigkeit und Bedeutung Älterer für die Gesellschaft im allgemeinen und insbesondere für die Wirtschaft
- Fördermaßnahmen
- Altersgerechte Sprache:
    - Statt „Überalterung in Deutschland" vom „Land des langen Lebens" sprechen
    - Verzicht auf überflüssige Fremdworte, insbesondere Anglizismen, wie sie in der Werbung gerne gebraucht werden. Gerade bei Älteren (aber auch bei vielen Jüngeren) können perfekte Englischkenntnisse nicht vorausgesetzt werden. Zudem wird das Englische in Deutschland häufig falsch angewandt („coffee to go", „Inhouse Seminar", „...and more"), so daß selbst perfekte Englischkenntnisse nicht weiterführen. Derartige Wortkonstruktionen bedeuten häufig auch für Menschen mit Migrationshintergrund ein überflüssiges Verständnishindernis und wirken mittelbar diskriminierend.