GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Mit 45 zum „alten Eisen"? : Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt

Pinl, Claudia

1992

https://doi.org/10.25595/835

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pinl, Claudia: *Mit 45 zum „alten Eisen"? : Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt*, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Jg. 15 (1992) Nr: 33, 21-31. DOI: https://doi.org/10.25595/835.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

beiträge
zur feministischen theorie und praxis

AltersWachSinn

33

Hrsg. Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen e.V.

beiträge
zur feministischen theorie und praxis

AltersWachSinn

33

1. Auflage 1992
Eigenverlag des Vereins Beiträge zur Feministischen Theorie und Praxis e.V.,Köln
Satz: DTP-SatzService Eul-Gombert, Bergisch Gladbach
Druck: Farbo Druck & Grafik Team, Köln
Titel: Heidi Rautenberg, Köln

Impressum

beiträge
zur feministischen theorie und praxis

Hrsg.: Sozialwissenschaftliche Forschung & Praxis für Frauen e.V.

15. Jahrgang (1992) Heft 33

Redaktion: Ute Annecke, Heidrun Ehrhardt, Asgedet Ghirmazion, Carola Möller, Gisela Notz, Brunhilde Sauer-Burghard, Christa Wichterich, Anja Wollny

Mitarbeiterinnen dieses Heftes: Ruth Becker, Marion Blömeling, Anneliese Braun, Traude Bührmann, Helga D., Sylvia Groth, Heide Härtel-Herrmann, Ruth Hanses, Jutta Heinrich, Gabriela Husmann, Petra Lambrecht, Marianne Lange, Gotlinde Magiriba Lwanga, Gisela Notz, Claudia Pinl, Barbara Rohr, Hilde Sch., Erika Schilling, Hermine Schmidt, Annette Skrzydlo, Cornelia Sperling, Barbara Thiele, Christa Wichterich, Erika Wisselinck, Nikola Wohllaib

Die „beiträge" erscheinen ca. dreimal im Jahr. Preis des Einzelheftes ab Heft 27 DM 19,–, Doppelheft DM 34,–, Abonnement (jeweils 3 Nummern) DM 48,–, Förderabonnement ab DM 60,–, Mitfrauenabonnement DM 45,– (für die Hefte 8–25/26 gelten die alten Preise, rückwirkende Abonnements bis einschließlich Heft 25/26 drei Nummern für 38,– DM). Einzelhefte sind durch jede Buchhandlung oder direkt beim Verlag zu beziehen. Abonnements ausschließlich beim Verlag. Abbestellungen spätestens drei Monate vor Ende des Kalenderjahres möglich. Der Verlag erzielt keinen Gewinn. Mitarbeit erfolgt grundsätzlich ohne Honorar. Copyright by the authors. Nachdruck nur mit besonderer Erlaubnis des Verlages und unter Quellenangabe gestattet. Sämtliche Verwertungsrechte an Übersetzungen liegen beim Verlag. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Haftung übernommen werden.

Verlags- und Redaktionsadresse: Niederichstr. 6, 5000 Köln 1, Tel.: 0221/13 84 90; Konto: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis e.V., Konto-Nr.: 7 192 032 Stadtsparkasse Köln BLZ (370 501 98) und Konto-Nr. 56530-500 Postgiroamt Köln (BLZ 370 100 50)

Vertrieb von Einzelheften und Abonnements: Verlag des Vereins Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis e.V.
Vertrieb für den Buchhandel: Frauenliteraturvertrieb GBR, Erich-Ollenhauer-Str. 231, 6200 Wiesbaden, Tel.: 0611/41 07 80

INHALT

Editorial 5

AltersWachSinn

Jutta Heinrich
Mutter ... was bringst du mir: das Erinnern
Vater ... was bringst du mir: den Tod 9

Gisela Notz
Manchmal tun Falten weh 15

Claudia Pinl
Mit 45 zum „alten Eisen"?
Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt 21

Barbara Rohr
„Endlich mal was für mich tun ...?"
Ein Gespräch vor dem sog. Ruhestand 33

Anneliese Braun
Generation ohne Wahlfreiheit –
Ost-Frauen ab 45 Jahren im Transformationsprozeß 39

Traude Bührmann
Falls was passiert 49

Sylvia Groth
Hitze ... und Wut
Die Medikalisierung der Wechseljahre 51

Ruth Becker
Wer eigentlich sind die Verschwender?
Gegen die Diskriminierung alter Frauen
in der Wohnungspolitik 65

Hermine Schmidt, Hilde Sch., Helga D.
Drei alte Frauen erzählen aus ihrem Leben
(Interview: Erika Schilling) 71

Petra Lambrecht
Altern zwischen Tradition und Moderne:
Frauen in Indien 83

Heide Härtel-Herrmann, Cornelia Sperling
Die patriarchale Logik des Rentenrechts 95

Gabriela Husmann
„Die Einsamkeit ist das größte Problem"
Lesben im Alter 105

Marion Blömeling
„Macht ruhig mal Theater ..." 113

Marianne Lange
Erotisch, gemein und weise, aber mit „flotten Falten":
ein persönlicher Rückblick auf die Altenheim-Revue
des „Gemischten Damenchors Die Rheintöchter" 117

Erika Wisselinck
Von der Oma zur Weisen Alten 121

Erika Schilling
Vom Älterwerden und Altsein 127

Traude Bührmann
Notizen in Schwarz, Ultramarin und Südseeblau 131

Diskussion Dokumentation

Annette Skrzydlo, Barbara Thiele, Nikola Wohllaib
Frauen in der Partei „Die Republikaner":
Zum Verhältnis von Frauen und Rechtsextremismus 136

Gotlinde Magiriba Lwanga
Rassismus und deutsche Zeit-Wenden 147

Aufruf
Wir wollen weiter zusammen leben!
Gegen Gewalt und Rassismus 151

Christa Wichterich
„Mehr als globale Haushälterinnen"
Frauen im UNCED-Proze 153

Rezension

Lida Gustava Heymann
Erlebtes – Erschautes. Deutsche Frauen kämpfen
für Freiheit, Recht und Frieden 1850 - 1940
(Ruth Hanses) 159

Vorankündigung Heft 34 162

Autorinnen 165

Claudia Pinl

Mit 45 zum „alten Eisen"?

Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt

„Wir suchen eine/n Personalsachbearbeiter/in. Sie sind idealerweise ca. 30 Jahre alt und haben eine kaufmännische Ausbildung ..."
„Wir sind ein junges, dynamisches Unternehmen der Touristikbranche ..."
„Eine nette, offene Arbeitsatmosphäre in einem jungen, aufgeschlossenen Team ..."
„Haben Sie idealerweise Erfahrung im Vertrieb von Kunststoffen? Sind Sie bis zu 30 Jahre alt? ..."
„... suchen wir Sie, die Sekretärin der Geschäftsleitung. Sie sind 25 - 35 Jahre jung ..."
„... zu besetzen: Financial Analyst. Mehrjährige Erfahrung im Rechnungswesen, bis ca. 33 Jahre ..."
„Wir sind ein junges, dynamisches Team mit ca. 70 Mitarbeitern und suchen junge engagierte Menschen mit PC-Kenntnissen ..."

Von 372 großformatigen Stellenanzeigen in der Samstagsausgabe einer Regionalzeitung (Kölner Stadtanzeiger vom 25./26.7.1992) wiesen 72 bzw. 15,6 Prozent Altersbeschränkungen auf. Sei es, daß ausdrückliche Höchstaltersgrenzen vermerkt waren, sei es, daß „Berufsanfänger" oder „Nachwuchssekretärinnen" gesucht wurden. Die Anzeigen, in denen vom „jungen, dynamischen Team" die Rede war, habe ich nicht mitgezählt. Die SteuerfachgehilfInnen, Reisebürokaufleute, Verkäuferinnen, SachbearbeiterInnen oder Konditormeister, die in dieser Art Anzeigen gesucht werden, sind „idealerweise" bis zu 30 Jahre alt. Bei männlichen Führungskräften der unteren und mittleren Ebene kann die Altersgrenze auch schon mal auf 40 Jahre hochrutschen.
In der großen Mehrzahl der Inserate gibt es zwar keine Altersvorgaben, was aber nicht heißt, daß nicht intern doch entsprechend ausgewählt würde. Eher selten sind Anzeigen wie die einer Werbeagentur, die ihre Suche nach einer SteuerfachgehilfIn mit der Bemerkung versah: „Wie alt Sie sind, ist uns im Grunde gleich, solange Sie nicht alt im Kopf sind."

In weiten Bereichen des Erwerbslebens ist 40 die Schallmauer für Einstellungen. So stellt beispielsweise die größte deutsche Rundfunkanstalt, der WDR in Köln, Menschen über 40 nur noch in Ausnahmefällen mit Festvertrag an. Als geradezu altenfeindlich muß die Personalpolitik der Schweizer Nestlé AG gelten, die 50jährige nicht mehr einstellt (manager magazin 1992, S. 164). Ab 50 scheint es bei Frauen wie Männern auch mit Beförderungen nicht mehr so recht weiterzugehen. In den gehobenen, akademischen Berufen ist „man" in diesem Alter entweder schon ziemlich weit oben, „idealerweise" also im Vorstand oder der Geschäftsführung, mindestens aber Leiterin der Presseabteilung. Oder man/frau harrt mehr oder weniger resigniert bis zur Rente oder zum Vorruhestand aus. Aber im Zeitalter von Personalabbau auch auf der Verwaltungsebene („lean management") müssen die 50- bis 60jährigen lange vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit ihrer Abschiebung rechnen. Dabei reicht vielen Unternehmen die zur Zeit noch bestehende Möglichkeit, Menschen ab 58 in den Vorruhestand zu versetzen, nicht aus. IBM Deutschland schickt Führungskräfte auf „freiwilliger" Basis bereits mit 57,5 Jahren nach Hause; die BP AG und Ford Köln schnürten aber auch schon für 50jährige Vorruhestandspakete (manager magazin 1992, S. 161).

Für Frauen in Führungspositionen stellt sich das Problem ähnlich wie für Männer. Allerdings sind nur zwei Prozent aller erwerbstätigen Frauen als Amts- oder Abtei-

lungsleiterinnen oder als Direktorinnen tätig (von den erwerbstätigen Männern sind es über neun Prozent). Die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ist in den „weniger anspruchsvollen" beruflichen Positionen wie Bürofach- und Bürohilfskräfte, Verkäuferinnen, Hilfsarbeiterinnen oder landwirtschaftliche Arbeitskräfte zu finden.[1)] Eine Mehrheit von erwerbstätigen Frauen ist nach einer Umfrage bereits ab 25 Jahren der Auffassung, keine weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mehr zu haben (Frauenförderung 1988, S. 40). In den typischen Frauenberufen gibt es keine oder nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten; viele haben auch ein „Image der Jugendlichkeit" - ältere Arzthelferinnen oder grauhaarige Friseurinnen sind schlecht vorstellbar und kommen in der Praxis auch selten vor. Berufsunterbrechung durch Familienarbeit und „neuer Start ab 35" bedeuten für Frauen in der „dritten Phase" meist Beschäftigung unter Qualifikation oder Umschulung in anstrengende, schlechtbezahlte Berufe, wie etwa den der Altenpflegerin.[2)] Oft endet der „neue Start" auch für Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung an der Supermarktkasse oder als Ungelernte in der Industrie (Plog 1990, S. 40). Berufliche Zufriedenheit hängt u.a. von Entfaltungsmöglichkeiten in der Arbeit und von guter Bezahlung ab. Die meisten Tätigkeiten, in denen Frauen beschäftigt werden, bieten weder das eine noch das andere. Sofern das finanzielle Auskommen gesichert ist, sind viele Frauen (und Männer) aus untergeordneten Positionen über einen vorzeitigen Ruhestand eher erleichtert als ManagerInnen. Auch wenn das Ende der Erwerbstätigkeit ein Stück sozialer Isolierung bedeutet. Dicke Abfindungen, um den Übergang zum Rentenbezug zu erleichtern, wie im Fall der Ford- und BP-Manager, werden diesen Frauen nicht bezahlt.

Wie es die Bundesanstalt für Arbeit sieht

Die Erwerbsquote, der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtheit der Bevölkerung im entsprechenden Alter, sinkt ab dem 45. Lebensjahr kontinuierlich, bei Frauen etwas schneller als bei Männern. Durch die Einführung neuer Bestimmungen wie flexible Altersgrenze, Vorruhestandsregelung und Altersübergangsgeld ist die Erwerbsquote der Älteren noch weiter zurückgegangen. Aber infolge des „ungünstigen Altersaufbaus" der Bevölkerung handelt es sich in absoluten Zahlen immer noch um eine beträchtliche Anzahl von Männern und Frauen, die über das 45.Lebensjahr hinaus erwerbstätig sind. 30,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer waren Ende September 1991 im westlichen Teil Deutschlands 45 Jahre oder älter. Von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen standen 27,5 Prozent in diesem Alter (das sind im Fall der Frauen 2,6 Millionen von 9,6, Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt) (ANBA 3/1992, S. 360).
Die Bundesanstalt für Arbeit definiert Erwerbspersonen über 45 als „ältere Arbeitnehmer". Wenn ältere Menschen arbeitslos werden, dauert dieser Zustand meist erheblich länger als beim Durchschnitt der Erwerbslosen. Bis zum 50. Lebensjahr sind Frauen wie Männer in ähnlicher Weise durch Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Erst bei den über 55jährigen Langzeitarbeitslosen stellen Frauen einen höheren Prozentsatz als Männer: von den 50- bis unter 55jährigen Männern waren Ende September 1991 44,2 Prozent ein Jahr oder länger arbeitslos; von den gleichaltrigen Frauen waren 44,3 Prozent ein Jahr oder länger arbeitslos. Dagegen waren über 60 Prozent aller arbeitslosen Frauen im Alter von 55 bis unter 60 Jahren mindestens ein Jahr arbeitslos (Männer: 53,5 Prozent). Im „alten" Bundesgebiet gab es Ende September 1991 285.536 arbeitslose Frauen über 45 (37 Prozent aller arbeitslos registrierten Frauen) und 342.875 arbeitslose Männer über 45 (das sind 40,9 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Männer) (ANBA 3/1992, S. 415 f.).
Das tatsächliche Ausmaß der Arbeitslosigkeit Älterer können diese Zahlen nur andeu-

tungsweise wiedergeben. Arbeitsmarktpolitische ..Instrumente" wie Vorruhestandsregelung und Altersübergangsgeld „entlasten" die Arbeitslosenstatistik (auch wenn die BezieherInnen in der Statistik der Leistungsempfänger geführt werden). Resignation läßt insbesondere Frauen, die nicht Arbeitslosengeld oder -hilfe beziehen, in die „Stille Reserve" abwandern.

Rechtliche Schranken gegen Ältere

Rechtliche Altersbeschränkungen für Arbeitsverhältnisse gibt es nur im Beamtenrecht (bzw. bei RichterInnen und Soldaten). Das Höchstalter für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für BeamtInnen in Bund, Ländern und Gemeinden liegt im allgemeinen bei 32 Jahren. Ausnahmen bestehen für Schwerbehinderte, die bis zu einem Höchstalter von 40 in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden können. Und bezeichnenderweise für ehemalige Zeitsoldaten der Bundeswehr, für die ebenfalls die Zulassungsschranke „32" nicht gilt (§ 7, Absatz 2 Soldatenversorgungsgesetz). Keine Ausnahmen gibt es für Frauen, die nach einer Phase der Kindererziehung oder sonstiger Familienarbeit ins Beamtinnenverhältnis streben.
Auch für die Übernahme in das feste Beamtenverhältnis bestehen Altersgrenzen. So ist in Nordrhein-Westfalen die Einstellung in den Landesdienst nur mit Einwilligung des Finanzministers zulässig, „wenn der Bewerber das 45. Lebensjahr vollendet hat und für ihn das 65. Lebensjahr die Altersgrenze ist, in allen anderen Fällen, wenn der Bewerber das 40. Lebensjahr vollendet hat." Eine Altersschranke, die sich faktisch gegen Wiedereinsteigerinnen in der „dritten Phase" richtet. „ Diese Vorschriften wollen vor allem einen ausgeglichenen Altersaufbau sichern und einer übermäßigen Belastung der Haushalte vorbeugen" (Scheerbarth/Höffken 1985, S. 246).
Obwohl die Anstellung auf Lebenszeit eigentlich zu den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums" gehört, enthalten die Beamtengesetze Altersgrenzen, bei deren Erreichen die Versetzung in den Ruhestand zwingend vorgeschrieben ist. Ihr Ursprung ist übrigens rein arbeitsmarktpolitischer Natur: das verbindliche Ruhestandsalter für Richter und Beamte wurde durch die „Personalabbauverordnung" vom 27.10.1923 für das gesamte Reichsgebiet verfügt. Vorher mußte die Dienstunfähigkeit wegen Alters oder aus sonstigen Gründen regelmäßig in einem besonderen Verfahren individuell festgestellt werden (Schröder 1984, S. 88). Heute ist die Altersgrenze für BeamtInnen im allgemeinen 65. Als Begründung wird genannt, „daß die meisten Beamten, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, erfahrungsgemäß mehr oder weniger dienstunfähig sind" (Ule 1970, S. 97).

Anders als im Beamtenrecht gibt es für ArbeiterInnen und Angestellte keine gesetzlich vorgeschriebene Altersgrenze, bei deren Erreichen sie aus dem Erwerbsverhältnis auszuscheiden haben. Häufig ist jedoch eine Altersgrenze durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder auch im Einzelarbeitsvertrag festgelegt, etwa durch die Klausel im Arbeitsvertrag: „Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der auf die Vollendung des 65. Lebensjahrs folgt." Derartiger „Zwang zur Rente" wird in der juristischen Literatur als zulässig erachtet (anders: Schröder 1984). Mit Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes am 1.1.1992 ist eine neue Situation geschaffen. Nach der Neuformulierung im Sechsten Sozialgesetzbuch ist „eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat", nur dann wirksam, „wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist" (SGB VI, § 41, Absatz 4, Satz 3).

Unzulässig ist in jedem Fall die zwangsweise Verrentung von Frauen bereits mit dem 60. Lebensjahr. Frauen *können* zwar (bisher noch) mit 60 in Rente gehen. Aber es kann für sie viele Gründe geben, darüber hinaus berufstätig sein zu wollen, sei es aus Freude an der Arbeit, sei es um Ansprüche aus Sozial- oder Betriebsrente zu erhöhen. Bestimmungen (im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Einzelarbeitsvertrag), wonach das Arbeitsverhältnis mit dem 60. Lebensjahr endet, sind diskriminierend und können angefochten werden (Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 381 f.). Die Möglichkeit für Frauen, bereits mit 60 in Rente zu gehen, besteht im übrigen in dieser Form nur noch bis zum Jahr 2001. Das Rentenreformgesetz 1989/92 hebt danach die sozialversicherungsrechtliche Altersgrenze auch für Frauen stufenweise auf 65 an.

Altersprivilegien

Ein paar Vorteile gegenüber Jüngeren in vergleichbarer Tätigkeit haben Ältere in festem Arbeitsverhältnis. So gibt es zum Beispiel zahlreiche tarifliche Schutzregelungen für Ältere, vor allem solche, die die Schichtarbeit für diesen Personenkreis einschränken. Ältere haben zumeist einen tariflich abgesicherten längeren Urlaub als jüngere Beschäftigte.

Entgelttarife differenzieren meist nach Anzahl der Berufsjahre, teilweise auch nach Lebensjahren. Gehaltssteigerungen in Abhängigkeit von Berufsjahren sind zum Beispiel das Muster bei Banktarifen und im Einzelhandel. Der Bundesangestellten-Tarif sieht in einer Kombination von Berufsjahren und Lebensalter alle zwei Jahre einen Gehaltssprung nach oben vor, bis maximal zum 49. Lebensjahr. Frauen mit Berufsunterbrechung durch Familienarbeit sind bei Steigerungen allein nach Berufsjahren benachteiligt.

Ältere Beschäftigte und solche mit langer Betriebszugehörigkeit genießen nach § 1 Kündigungsschutzgesetz einen erhöhten Schutz vor „Freisetzung" aus betrieblichen Gründen. Auch zahlreiche Tarifverträge kennen Absicherungsklauseln für Ältere gegenüber Kündigungsabsichten der Arbeitgeber.

Selten bieten derartige Bestimmungen wirklich Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes. Aber sie können durch finanzielle Regelungen (Abfindungen) den Übergang in die Rente zumindest materiell abfedern. Als die Bundesregierung 1983 die „Vorruhestandsregelung" einführte, die es Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichte, bereits mit 58 aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, wurde dies zwar auch damit begründet, den vom Zweiten Weltkrieg besonders betroffenen Jahrgängen 1925 - 1938 einen Ausgleich für Krieg und Gefangenschaft zu bieten, aber das eigentliche Ziel war arbeitsmarktpolitischer Natur, Platz für Jüngere zu schaffen, was dann auch von den Betrieben gern aufgegriffen wurde. In einer Befragung von männlichen Angestellten und Arbeitern, die die Vorruhestandsregelung in den achtziger Jahren genutzt hatten, empfanden nachträglich 29 Prozent die Berufsaufgabe als belastend (Lehr 1991, S. 228).

Wer Vorruhestands- oder Altersübergangsgeld vom Arbeitsamt bzw. Rente von der BfA oder LVA bezieht, kann nur noch in sehr beschränktem Umfang erwerbstätig sein, hat sich also endgültig aus dem Berufsleben verabschiedet. Das geschieht nicht bei allen Endfünfzigern freiwillig, vor allem nicht auf dem Gebiet der ehemaligen DDR, wo Ende Juli 1992 die Vorruhestandsregelung bei der „Gesamtentlastung" des Arbeitsmarktes mit 44 Prozent (gefolgt von beruflicher Weiterbildung, ABM und Kurzarbeit) die Hauptrolle spielte (Presseinformationen 35/92, S. 9).

Lohnkostenzuschüsse für ältere ArbeitnehmerInnen nach 97 Arbeitsförderungsgesetz oder Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose spielen dagegen beim Abbau der Erwerbszahlen nur eine untergeordnete Rolle (Presseinformationen 35/92, S. 13).

Lohnkostenzuschüsse für ältere ArbeitnehmerInnen nach § 97 Arbeitsförderungsgesetz oder Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose spielen dagegen beim Abbau der Erwerbslosenzahlen nur eine untergeordnete Rolle (Presseinformationen 35/92, S. 9). Immerhin haben ältere Arbeitslose länger Anspruch auf Arbeitslosengeld.[3)]

Abwertung der Ältereren - warum die Jugend so attraktiv ist

In der Fachliteratur finden sich bisher keine Hinweise auf den in den Unternehmen grassierenden Jugendkult. Personalwirtschaftliche Fachbücher raten lediglich, die innerbetriebliche Nachwuchsquote im Auge zu behalten, damit ältere, ausscheidende Mitarbeiter rechtzeitig ersetzt werden können, wobei ein „möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Arbeitskräften in den einzelnen Bereichen und Berufsgruppen sicherzustellen" sei; dabei gelte es, die Gefahr zu vermeiden, „daß es zu einem Aufstiegsstau kommt, der zur Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern führen kann und so das Risiko der Abwanderung qualifizierter Mitarbeiter erhöht" (RKW-Handbuch 1990, S. 496; dies vielleicht ein erster Hinweis auf das „drängende" Problem der auf schnelle Karriere getrimmten Yuppie-Generation).

Die Wertschätzung des Alters und damit assoziierter Kompetenzen wie Erfahrung, Überblick, Ruhe hat in Deutschland in diesem Jahrhundert kontinuierlich abgenommen (manager magazin 1992, S. 166). Lehr/Wilbers merken an, daß seit Ende der fünfziger Jahre seitens der Betriebe und der Gesellschaft den älteren Erwerbstätigen immer weniger Fähigkeiten zugesprochen werden, ihre Leistungen immer negativer eingeschätzt werden und die Überzeugung sich verbreitet, daß es mit der Leistungsfähigkeit spätestens Ende 50 bergab gehe (Lehr/Wilbers 1992, S. 166). Die meisten Annahmen über verminderte Leistungsfähigkeit Älterer erweisen sich durch wissenschaftliche Untersuchungen als Vorurteile. Unfallhäufigkeit, Krankheiten, Fertigkeiten, Motivation, Lernbereitschaft u. a. scheinen bei Berufstätigen nicht in erster Linie, wenn überhaupt, vom Alter abzuhängen, sondern werden maßgeblich von anderen Faktoren bestimmt (z.B. Berufsausbildung, Training, Betriebsklima; vgl. ebd., S. 204 f.). Dennoch sind viele Personalplaner zunehmend der Überzeugung, daß Ältere weniger mutig, weniger „innovativ", daß sie unflexibel und technikfeindlich seien. Nachdenklichkeit, Erfahrung, Abwägen-Können, Eigenschaften, die mit Alter verbunden werden, sind weniger gefragt als Entscheidungsfreudigkeit, Tempo, aggressives Herangehen an die Probleme, fixes Abhaken der Karrierestufen. Ein nicht nur alten-, sondern auch frauenfeindlicher Trend. Dem Rollenbild des karriereorientierten Dynamikers entsprechen junge Männer leichter als junge Frauen - sofern diese in den entsprechenden Jahrgängen nicht ohnehin durch Familienarbeit „behindert" sind.

„Was die Jugend so unwiderstehlich macht? Sie ist knapp, sie ist der Ort der Sehnsucht, sie ist die Zukunft - und vor allem ist sie die Hoffnung, daß alles besser wird" (manager magazin 1992, S. 166). Der allgemein grassierende Jugendkult ist Teil des „corporate image" vieler Unternehmen geworden. Wenn die herrschenden Werte Jugend und Dynamik sind, werden Werte wie Erfahrung und Abwägen in den Hintergrund gedrängt. Der Siegeszug der Computertechnologie hat den Trend gestützt und beschleunigt. Ältere gelten als alten Mustern verhaftet, als skeptisch eingestellt gegenüber dieser sich rasant entwickelnden und sich ständig verändernden Technik. Inzwischen gilt Jugend als Allheilmittel gegen so gut wie jede Verkrustungserscheinung in Bürokratien und Unternehmen. Wobei oft mehr auf die Image-Komponente der Jugend gesetzt wird als auf ihre tatsächliche Kompetenz (ebd.). Dazu paßt das Karrierestreben heutiger Hochschulabsolventen. War es früher durchaus möglich, sich jahrzehntelang vom

Facharbeiter bis in die Manager-Position hochzuarbeiten, so möchte der akademische Jungdynamiker heute spätestens mit 35 Abteilungsleiter sein.
Das positive Image der Jugend, das bei der Einstellung und Beschäftigung junger Leute auf den Betrieb und dessen Produkte ausstrahlt, dürfte auch gewichtiger sein als Erwägungen wie die, Ältere seien „zu teuer". Die Belastung betrieblicher oder staatlicher Pensionskassen durch vorzeitiges Ausscheiden rüstiger Älterer, die oft zu zahlenden hohen Abfindungen, belasten Unternehmen und Verwaltungen ja auch - von der Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge für das wachsende Heer der RentnerInnen mal ganz abgesehen.
Ein weiterer Grund für die Bevorzugung der Jüngeren dürfte sein, daß diese anpassungsbereiter sind, für Vorgesetzte leichter handhabbar als ältere, gefestigte Persönlichkeiten, die sich nicht mehr allen Zumutungen gegenüber entgegenkommend verhalten. Die innerbetriebliche Sozialisation junger Kräfte vermag diese auf die speziellen Unternehmensbedürfnisse (oder was die Vorgesetzten dafür halten) hin zu formen und zu prägen, während bei der Einstellung von 40- oder 50jährigen, die von „außen" kommen, wohl eher mit „Reibungsverlusten" gerechnet wird.

Wenn Unternehmer bei Älteren eine Abnahme der körperlichen Leisungsfähigkeit vermuten, mag dies insofern zutreffen, als die Ansprüche durch Arbeitsintensivierung und Leistungsverdichtung ständig höher geschraubt werden. Insbesondere viele gewerbliche ArbeiterInnen sind lange vor dem 60. oder 65. Lebensjahr kaputtgearbeitet. Auch der psychische Druck scheint zuzunehmen. Von den Frührentnerinnen des Jahres 1991 schieden 20 Prozent wegen der Diagnose „Neurosen, Psychosen" vorzeitig aus dem Erwerbsleben (bei den Männern machten mit 27 Prozent die Herz- und Kreislauferkrankungen den größten Anteil aus). Insgesamt waren 28 Prozent der NeurentnerInnen des Jahres 1991 FrührentnerInnen, die wegen angeschlagener Gesundheit ihre Berufstätigkeit vorzeitig aufgeben mußten.

Die wenigen von der Privatwirtschaft bisher unternommenen Anstrengungen zur Förderung von Frauen auf mittlerer und höherer Ebene werden durch den patriarchalen Jugendkult wieder in Frage gestellt. Auch in hochqualifizierten und Führungspositionen neigen Frauen eher als Männer dazu, sich auf die Arbeitsinhalte zu konzentrieren und weniger auf hohes Einkommen, Prestige und Autorität zu pochen (vgl. z.B. Bock-Rosenthal/Haase/Streeck 1978). Von Freiräumen für Familie, PartnerIn, Privatleben, die sich Frauen eher nehmen wollen oder müssen, mal ganz abgesehen.
Die in langsameren beruflichen Entwicklungsmustern immerhin vorstellbare „Karriere ab 35" (nach einer sogenannten Familienphase) hat in der jetzigen „schnellebigen Zeit" denkbar schlechte Chancen.

Schlägt das Pendel zurück?

Es gibt aber auch gegenläufige Tendenzen. Seit rund zehn Jahren beobachtet man in den Vereinigten Staaten eine eher neutrale Einstellung zu älteren Menschen, teilweise sogar eine Zunahme positiver Wertschätzung (Lehr 1991, S. 285). Ein solcher Wandel könnte hierzulande durch demographische Entwicklungen gestützt werden. Der Zeitpunkt, zu dem Menschen als „alt" eingeschätzt werden, ist nicht zuletzt abhängig von der Situation auf dem Arbeitsmarkt. „In Zeiten des Arbeitskräftemangels werden Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt in die Kategorie der ‚Älteren' eingestuft als in Zeiten des Arbeitsplatzmangels" (Lehr/Wilbers 1992, S. 204). Allgemein wird davon ausgegangen, daß nach der Jahrtausendwende Arbeitskräfte wieder rar werden.
Denkbar ist aber auch, daß Rationalisierung und eine wieder ansteigende Geburten-

rate, technischer Fortschritt und Zuwanderung bewirken, daß sich die Arbeitslosigkeit doch nicht in Luft auflöst. Die jüngste Rentenreform mit der Ausweitung der sozialversicherungsrechtlichen Altersgrenzen ist nicht nur eine Antwort auf die defizitäre Finanzlage der Rentenversicherungsträger, sondern auch auf mögliche zukünftige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Denkbar, daß eine 50jährige, die heute als „ältere Arbeitnehmerin" eingeschätzt wird, im Jahr 2015 in den Augen von Arbeitgebern noch als überaus produktiv und leistungsfähig gilt.
Nach Einschätzung der Prognos AG wird die fachliche Leistung in Zukunft nicht mehr allein ausschlaggebend sein. Einmal Gelerntes verliert immer rascher an Bedeutung. Die Bereitschaft,die in Zukunft wohl noch stärker gefragt sein wird, immer neue Wissensinhalte aufzunehmen und sich neuen Bedingungen anzupassen, entspricht zwar den Vorstellungen, die sich Personalchefs und andere von der Jugend machen. Aber die demographischen Entwicklungen könnten dafür sorgen, daß ständige Aus-, Fort- und Weiterbildung auch für Berufstätige über 40 Jahren angeboten wird.
Die Prognos AG sieht auch einen Wandel bei den in den Unternehmen und Verwaltungen gewünschten sozialen und kommunikativen Fähigkeiten. Soziale Kompetenzen wie Sensibilität und Kommunikationsfähigkeit, Kollegialität und Kooperationsbereitschaft, die Fähigkeit, sich in ein Team zu integrieren, sind in Zukunft stärker gefragt (Frauenförderung 1988, S. 21 f.). Das sind Eigenschaften, die vielleicht nicht unbedingt mit „Alter" assoziiert werden, die aber im allgemeinen auch nicht den heute dominierenden Jungdynamikern zu eigen sind. Es sind übrigens eher „weibliche" Fähigkeiten, die in der Sozialisation der meisten Männer vernachlässigt wurden. Männliche Manager müssen sie sich in Gruppendynamik-Trainings erst mühsam aneignen.
Betriebliche Erziehungsurlaube, die in einigen Großunternehmen Müttern (auch Männern, so sie's täten) erlauben, auf einige Jahre aus dem Betrieb auszusteigen, sind nicht nur dem „frauenfreundlichen" Image dieser Unternehmen geschuldet. Es ist auch das Bestreben erkennbar, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu erhalten und deren Fähigkeiten über das mittlere Lebensalter hinaus zu nutzen. In die gleiche Richtung weist die in den „alten" Bundesländern wiederbelebte Diskussion über Betriebskindergärten, die, während sie im Osten massiv abgebaut werden, im Westen in Zukunft dazu dienen sollen, qualifizierte Frauen auch über die Geburt des ersten oder zweiten Kindes im Betrieb zu halten[4].

Altersdiskriminierung - ein Unrecht, gegen das wir das Recht mobilisieren können

Im Vordergrund steht aber heute die Erfahrung von Älteren, von älteren Frauen zumal, daß ihnen oft verweigert wird, sich durch Erwerbsarbeit einen angemessenen Lebensunterhalt zu verdienen und sich durch Rentenanwartschaften vor Altersarmut zu schützen.
Im folgenden möchte ich diskutieren, ob diese offene (wie im Beamtenrecht) oder versteckte Form von Altersdiskriminierung mit dem Rechtssystem vereinbar ist bzw. wie dieses ergänzt werden müßte, um zumindest grobe Diskriminierung in Zukunft zu erschweren.
Das Bundesverfassungsgericht hat sich verschiedentlich zur Festsetzung von Altersgrenzen und deren Vereinbarkeit mit Art. 12 GG (Freiheit der Berufswahl) geäußert. Konkret ging es dabei um staatliche Zulassungsvoraussetzungen für Bezirksschornsteinfeger (BVerfGE 1,264), Hebammen (BVerfGE 9, 338) und von Bauingenieuren zu staatlichen Prüfingenieuren (BVerfGE 64, 82). Nach Meinung des Bundesverfassungsgerichts in allen drei Entscheidungen greifen Höchstaltersgrenzen als subjektive Zulassungsvoraussetzungen in die Freiheit der Berufswahl ein. Altersgrenzen dürfen

nicht „außer Verhältnis zu dem angestrebten Zweck der ordnungsgemäßen Erfüllung der Berufstätigkeit stehen und keine übermäßige unzumutbare Belastung enthalten" (BVerfGE 64, 82). In allen drei Entscheidungen hat das Bundesverfassungsgericht eine auf die Vollendung des 70. Lebensjahres abgestellte Altersgrenze als zumutbar und verfassungsrechtlich zulässig angesehen. Dabei stützte es sich auf die „allgemeine Auffassung", die sich nicht nur in den Altersgrenzen des öffentlichen Dienstes, sondern auch im Sozialversicherungsrecht niedergeschlagen habe und die von einer Abnahme der Leistungsfähigkeit im siebten Lebensjahrzehnt ausgehe, was einen Einschnitt rechtlicher Art erlaube und unter Umständen sogar erfordere (wie etwa aus Gründen der öffentlichen Sicherheit bei den Prüfingenieuren). Das Problem der Diskriminierung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt setzt aber, wie dargelegt, wesentlich vor dem 70. Lebensjahr ein, immer häufiger mit dem 35. oder 40. Lebensjahr.

Die Freiheit der Berufswahl gründet, wie andere Grundrechte auch, auf der Menschenwürde (Art. 1, 1 GG) und der freien Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2, 1 GG).
Schon 1955 stellte das Bundesarbeitsgericht fest, daß „der Arbeitgeber nicht bloß aufgrund seiner Treuepflicht, sondern vor allem auch aufgrund der jedermann aus Art. 1 und 2 GG obliegenden Verpflichtung (...) alles unterlassen (muß), was die Würde des Arbeitnehmers und die freie Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen kann" (BAGE 2, 224/225).
Das „Allgemeine Persönlichkeitsrecht" wird heute nicht mehr nur als Abwehrrecht - etwa als Recht auf Privatheit gegenüber bestimmten Formen des Enthüllungsjournalismus - begriffen. Zur Menschenwürde und freien Entfaltung der Persönlichkeit gehört auch die Entfaltung der Persönlichkeit im Beruf. „Das Leben der meisten Bürger wird zu einem ganz wesentlichen Teil durch ihren beruflichen Werdegang bestimmt. Gerade die Tätigkeit im Beruf stellt für viele eine wesentliche Möglichkeit dar, ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten zu entfalten. Dabei greift der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz auch schon im vorvertraglichen Bereich ein" (Eisemann 1988, S. 231 mit weiteren Nachweisen).
Ähnlich argumentiert das Bundesarbeitsgericht in Fällen, in denen Frauen aufgrund ihres Geschlechts der Zugang zu einer bestimmten Erwerbsarbeit verweigert wurde. Einer Tierpflegerin bestätigte das Bundesarbeitsgericht eine Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts infolge geschlechtsspezifischer Diskriminierung: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfaßt das Recht des einzelnen auf Achtung seiner Menschenwürde und Entfaltung der individuellen Persönlichkeit. Im Arbeitsleben hat jeder Arbeitnehmer ein Recht, nach sachangemessenen Maßstäben beurteilt zu werden ... Sie (die zurückgewiesenen Bewerberinnen, Anm. C. P.) werden bei der Bewerbung um Einstellung daran gehindert, die erstrebte Berufstätigkeit aufzunehmen und damit ihre individuelle Persönlichkeit zu entfalten, indem ihnen die chancengleiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren von vornherein verweigert wird" (Urteil vom 14.3.1989, BAGE 61, 212/213).

Diese Grundsätze sind meines Erachtens auf Altersdiskriminierung übertragbar. Altersgrenzen, die Menschen über 35 von vornherein von Berufen oder Tätigkeiten ausschließen, stellen keine Beurteilung der BewerberIn nach sachangemessenen Maßstäben dar. So, wie das Bundesarbeitsgericht feststellt, daß ein Arbeitgeber, der bei der Auswahl zu Unrecht (weil nicht sachangemessen)[5] auf das Geschlecht abstellt, die Entfaltungsmöglichkeiten der Bewerberin mit dem „falschen"Geschlecht beeinträchtigt und damit deren berufliche Fähigkeiten herabwürdigt, so beeinträchtigt ein Arbeitgeber, der Ältere von vornherein aus dem Kreis der BewerberInnen aussortiert, deren Persönlichkeitsrechte und würdigt ihre beruflichen Fähigkeiten herab. Wenn die Benachteiligung eines Menschen aufgrund „seines" Geschlechts die Würde der Person

verletzt, so trifft dies auch zu bei der Benachteiligung eines Menschen aufgrund des Lebensalters. Als rechtliche Folgen wären mindestens Schadensersatzforderungen in ähnlicher Höhe wie bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung einzuklagen. Auch nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts enthält der Grundsatz der freien Entfaltung der Persönlichkeit h das Recht auf eine entgeltliche Verwendung der Arbeitskraft (Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 35, 201, 205).
Vor diesem Hintergrund ist fraglich, ob die Altersbeschränkungen im Beamtenrecht mit der Verfassung in Einklang stehen. Mindestens wären aber Öffnungsklauseln analog derer zugunsten von Zeitsoldaten auch für andere „benachteiligte" Gruppen, insbesondere für Frauen nach einer „Familienphase", zu schaffen. Als Arbeitgeber ist der öffentliche Dienst unmittelbar an das Grundgesetz gebunden.

Für den Bereich der Privatwirtschaft enthält das Betriebsverfassungsgesetz einige wahrscheinlich selten angewandte Antidiskriminierungsklauseln. § 75 bestimmt nicht nur, daß Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen haben, „daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt." Arbeitgeber und Betriebsrat sind auch gehalten, „darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden." Das gilt auch schon im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses, nämlich bei der Einstellung. Nach § 99, Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Einstellung (Umgruppierung, Versetzung o.ä.) verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt.

Die bevorzugte Einstellung Jüngerer könnte (bzw. müßte) demnach schon allein deshalb den Widerspruch des Betriebsrats (und unter Umständen langwierige Arbeitsgerichtsverhandlungen, vor denen Unternehmen erfahrungsgemäß zurückscheuen) hervorrufen, weil sie gegen Grundprinzipien der Verfassung verstößt. Inwieweit die Grundrechte eine „Drittwirkung" auch im Verhältnis der „Privatbürger" untereinander entfalten, ist zwar umstritten. Die mühsam errungenen Fortschritte in der rechtlichen Bekämpfung der Frauendiskriminierung könnten aber bei der Bekämpfung der Altersdiskriminierung analog angewandt werden. Demnach müßten zum Beispiel in Stellenanzeigen genannte Altersgrenzen rechtlich bereits als Absicht zu diskriminieren bewertet werden und entsprechende Schadensersatzklagen nach sich ziehen.
Aber der rechtliche Schutz gegen Altersdiskriminierung im Erwerbsarbeitsmarkt und am Arbeitsplatz ist dennoch überaus lückenhaft. Selbst zu dem rudimentären Schutz der Frauen durch das Gleichbehandlungsgesetz (insbesondere § 611 a und b BGB) gibt es nichts Analoges für Ältere.

Der GRÜNE Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes hatte 1986 den Vorschlag gemacht, den „Betroffenen"-Katalog des Artikels 3, Absatz 3 GG („Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung ...") durch die Merkmale „sexuelle Orientierung", „Alter", und „seelische und körperliche Verfassung" zu ergänzen (Bundestagsdrucksache 10/6137). Das Kriterium „Alter" erscheint aber weder im Entwurf der Humanistischen Union „Frauen in bester Verfassung" noch im Verfassungsentwurf des Kuratoriums für einen demokratisch verfaßten Bund deutscher Länder; beide Entwürfe haben aber beispielsweise an dem Kriterium „sexuelle Orientierung" festgehalten. Auch die am 14.6.1992 per Volksentscheid angenommene Verfassung Brandenburgs verbietet im Art. 12, Absatz 2 die Diskriminierung u.a. aufgrund von „sexueller Identität", nicht aber aufgrund von „Alter".[6)]

In den meisten EG-Ländern sieht die rechtliche Lage in bezug auf die Altersdiskriminierung noch schlechter aus als in der Bundesrepublik. Im öffentlichen Dienst Belgiens wurden beispielsweise Frauen bis vor kurzem mit 60 Jahren in den Zwangsruhestand geschickt. In Spanien gibt es einen Gesetzesvorschlag, Menschen mit 70 den Führerschein zu entziehen. Dagegen trat in Frankreich bereits 1986 ein Gesetz in Kraft, das Höchstaltersgrenzen in Stellenanzeigen verbietet (article L 311 4 Code du Travail). Ähnliche Bestimmungen wie im deutschen Rentenreformgesetz 1992, die verbieten, Ältere aufgrund von Vorruhestandsregelungen vom Arbeitsplatz zu verdrängen, existieren in Frankreich seit 1987 (Frankreichs Erwerbsquote von Männern zwischen 55 bis unter 64 war mit 50 Prozent 1988 eine der niedrigsten in der OECD - Eurolink 1990, S. 7).
Die EG-Sozialcharta spricht sich gegen jede Form von Diskriminierung aus. Gegen Diskriminierung Älterer auf dem Erwerbsarbeitsmarkt hat das Europäische Parlament verschiedentlich Resolutionen verabschiedet, offenbar ohne besondere Wirkung. Im De-Vitto-Report über das Aktionsprogramm zur Sozialcharta wird die Europäische Kommission aufgefordert, gesetzliche Bestimmungen und Praktiken in bezug auf Altersdiskriminierung in den Mitgliedsstaaten zu untersuchen. Die EG-eigene Personalpolitik diskriminiert aber selbst laufend Ältere: Fast alle von der EG ausgeschriebenen Stellen sind mit Höchstaltersgrenzen versehen. Auf entsprechende Anfragen von Abgeordneten antworteten Kommission und Verwaltung des Europa-Parlaments, ältere ArbeitnehmerInnen seien nicht bereit, die angebotenen, untergeordneten Posten zu besetzen ... (Eurolink 1990, S. 6).
„Eurolink Age", eine seit 1981 auf EG-Basis tätige nichtstaatliche Organisation, hat zu einer Kampagne gegen Altersdiskriminierung, insbesondere in der Erwerbsarbeit, aufgerufen. Organisationen und Einzelpersonen in den zwölf Ländern werden aufgerufen, Beispiele diskriminierender Praktiken dem Petitionsausschuß des Europa-Parlaments vorzulegen.

Die Tatsache, daß man/frau mit 45 oder früher zum „alten Eisen" gehört, hat bisher eher zur Resignation und zum Sich-Fügen ins anscheinend Unvermeidliche geführt. Empörung und vor allem Widerstand gegen diesen Angriff auf die Menschenwürde stehen noch aus. Anscheinend findet niemand etwas dabei, wenn 48jährige Wissenschaftlerinnen Habilitationsstipendien verweigert werden, weil sie „zu alt" sind. „Der Zug" ist halt „abgefahren". Viele Frauen haben ihn oft deshalb nicht besteigen können, weil sie im entscheidenden Moment mit Kindererziehung statt mit Karriereplanen beschäftigt waren. Oder sie sind tatsächlich schon in frühem Alter nervlich und körperlich am Ende, weil sie zusätzlich zur Familienarbeit im Akkord an Maschine oder Fließband tätig waren. In der ehemaligen DDR werden über 50jährige Männer und ebenso Frauen jeglichen Alters zwangsentlassen. Weil Frauen die Hauptlast der Reproduktionsarbeit aufgebürdet bekommen, sind sie in doppelter Hinsicht die Opfer der Altersdiskriminierung.

Der Weg über das Recht ist nur eine Möglichkeit, Altersdiskriminierung anzugreifen. Zur Zeit spielt sie sich ähnlich „naturwüchsig" ab wie Frauendiskriminierung in den fünfziger Jahren. Noch scheint die Wut der älteren Generation darüber, „ausgebraucht und abgeschoben " zu sein (so das Motto der brandenburgischen Frauenwoche im Mai 1992), eher in Resignation als in Aktion umzuschlagen. Eine Organisation wie die der „Grauen PantherInnen" auch für die mittlere Generation täte not. Einstweilen kann ein Blick auf das Recht helfen, uns unserer Rechte bewußt zu werden und sie einzufordern, auch dann, wenn sie noch nicht in Paragraphenform verankert sind.

Anmerkungen

1) Zahlen-Fakten-Trends. Monatlicher Pressedienst des Statistischen Bundesamtes Nr. 10/91.

2) AltenpflegerInnen erhalten nach zweijähriger Ausbildung und einem Anerkennungsjahr Gehalt nach Vergütungsgruppe Kr. IV des Tarifs für Pflegepersonal; nach drei Jahren ist ein „Bewährungsaufstieg" nach Kr. V oder Va möglich (nach Auskunft des Clarenbachwerks in Köln). Das Monatsgehalt nach Kr. IV, Stufe 1, beträgt zur Zeit, einschließlich allgemeiner Zulage und Ortszuschlag für eine Person mit einem Kind 3.302,22 DM.

3) Z.B. nach einer Beschäftigung von mindestens 1.560 Kalendertagen und ab dem 49. Lebensjahr 676 Werktage. Unter 42 Jahren erhält man bei einer vorangegangen Beschäftigungsdauer von 720 Tagen oder länger maximal 312 Tage Arbeitslosengeld.

4) Vgl. Kölner Stadt-Anzeiger vom 21.7.1992 und Financial Times vom 30.9.1988: „The attraction of mature women. Companies will increasingly need to entice a valuable resource back to work."

5) Eine sachangemessene Diskriminierung wäre zum Beispiel die Anstellung eines männlichen Schauspielers für eine männliche Rolle.

6) Das Kriterium „Alter" hat dagegen nicht vergessen die „Initiativgruppe Frankfurt. Frauen für eine neue Verfassung" in ihrer Vorlage für die Verfassungsdebatte am 29.9.1990 in der Paulskirche. Vgl. „Streit", Feministische Rechtszeitschrift Nr.4/1990, S. 156.

Literatur

ANBA: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

BAGE: Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Band 1, Berlin 1955, fortlaufend

BOCK-ROSENTHAL, Erika/HAASE, Christa/STREECK, Sylvia: Wenn Frauen Karriere machen, Frankfurt-New York 1978

BVerfGE: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Band 1, Tübingen 1952, fortlaufend

EISEMANN, Hans: Der Ersatz von immateriellen „Diskriminierungsschäden", in: Arbeit und Recht, 8/1988

EUROLINK: Eurolink Age Bulletin, London, November 1990

FRAUENFÖRDERUNG in Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland: Konferenzbericht 23.11.1987, Hrsg. vom Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bonn o. J. (1988)

LEHR, Ursula: Psychologie des Alterns, 7. Auflage, Heidelberg-Wiesbaden 1991

LEHR, Ursula/WILBERS, Joachim: Stichwort „Arbeitnehmer, Ältere", in: Eduard Gaugler, Wolfgang Weber: Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Auflage, Stuttgart 1992, S. 203 ff.

MANAGER MAGAZIN, Nr.8/1992, Titelgeschichte: „Mit 50 zu alt? Jugendkult in deutschen Unternehmen"

PFARR, Heide/BERTELSMANN, Klaus: Diskriminierung im Erwerbsleben, Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1989

PLOG, Ulla: Workshops als Keimzelle der Bewegung, in: Christa van Winsen (Hrsg.): Schluß mit der Männerwirtschaft, Frauen in Beruf und Ausbildung, München 1990, S. 39 f

PRESSEINFORMATIONEN der Bundesanstalt für Arbeit

RKW-HANDBUCH Personalplanung, 2. Auflage, Neuwied-Frankfurt a.M.1990

SCHEERBARTH, Hans Walter/HÖFFKEN, Heinz: Beamtenrecht, 5. Auflage, Siegburg 1985

SCHRÖDER, Ulrich: Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht, Zur Zulässigkeit einer „Zwangspensionierung" mit 65 Jahren, Berlin 1984

ULE, Hermann: Beamtenrecht, Köln-Berlin-Bonn-München 1970

Autorinnen

Ruth Becker, 48 Jahre und fast ebensolange Lesbe, freiberuflich arbeitende Volkswirtin mit Arbeitsschwerpunkt Wohnungs-, Boden- und Städtebaupolitik sowie Arbeiten zur ökonomischen und sozialen Situation von Frauen.

Marion Blömeling, geb. 1952, Magister der Theater-, Film- und Fernsehwissenschaft, seit fünf Jahren beim Clarenbachwerk Köln – Alten- und Pflegeheime in der Abteilung Aktivierung und Betreuung beschäftigt.

Anneliese Braun, Prof. Dr. rer. pol.., lebt als Vorruheständlerin in Ost-Berlin; Mitglied des Arbeitslosenverbands Deutschland e.V.

Traude Bührmann, lebt in Berlin und Umgebung.

Sylvia Groth, geb. 1955, Medizinsoziologin M.A., arbeitet seit 1986 im Feministischen FrauenGesundheitsZentrum e.V., Berlin, und in der Erwachsenenbildung. Mitglied der Ethikkommission der Ärztekammer, Berlin, Mitarbeit in der FINRRAGE Gruppe. Themenschwerpunkte: Reproduktionsmedizin, Körperlichkeit, Hormonbehandlungen, ethische Probleme um Leben und Tod, Gesundheitsförderung.

Heide Härtel-Herrmann, Jahrgang 1953, Diplom-Ökonomin, Inhaberin des „Frauenfinanzdienst" in Köln, Mitfrau im „Arbeitskreis Versicherungs- und Finanzexpertinnen für Frauen bundesweit", Geschäftsführerin des Frauen-Versorgungswerks von „Schöne Aussichten – Interessengemeinschaft für Frauenbetriebe und -projekte e.V.".

Jutta Heinrich, geb. 1940, übte viele Tätigkeiten in verschiedenen Berufen und Branchen aus, die alle ins Schreiben führten; inzwischen viele Veröffentlichungen in Büchern, auf Bühnen, in Seminaren und auf Veranstaltungen.

Gabriela Husmann, 31 Jahre, Sozialwissenschaftlerin, im Aus- und Weiterbildungsbereich tätig, steht kurz vor Vollendung einer Dissertation zum Thema: Zum Verhältnis von Sexualität und Symbiose in lesbischen Beziehungen. Soziologische und Psychoanalytische Aspekte.

Petra Lambrecht, 30 Jahre, Diplom Sozialarbeiterin/-pädagogin, mehrere Jahre im Bereich der Altersforschung an der Gesamthochschule Kassel tätig gewesen, ausgeflogen zu drei Urlaubs-, Besuchs- und Studienaufenthalten in Indien, heute berufstätig als „Social Sponsoring Frau" im Verein „Leben mit Krebs", freie Mitarbeiterin bei der Kasseler Tageszeitung HNA, bodenständig, reiselustig, lebenshungrig und verliebt.

Marianne Lange, geb. 1957, Journalistin in Köln, Altistin bei den „Rheintöchtern".

Gotlinde Magiriba Lwanga, geb. 1959, Studium an der FU Berlin, Abschluß als Diplom-Soziologin 1985, seit Dezember 1990 Bildungsreferentin in Nozizwe, Multikulturelle Feministische Bildungsarbeit.

Gisela Notz, geb. 1942, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin im Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn; Arbeitsbereiche: Forschung zu bezahlter und unbezahlter Frauenarbeit, Aus- und Weiterbildung.

Claudia Pinl, Journalistin, Publizistin, bis zu den Bundestagswahlen 1990 wissenschaftliche Mitarbeiterin der GRÜNEN im Bundestag. Seither als „ältere Arbeitnehmerin" vergeblich auf der Suche nach einer festen Stelle.

Barbara Rohr, Jahrgang 1932, Volks- und Sonderschullehrerin, Hochschullehrerin an der Universität Bremen, Studiengang Behindertenpädagogik.

Erika Schilling, geb. 1921 in Elberfeld, Volksschule, ohne Berufsausbildung, Aktivistin der „neuen" Frauenbewegung seit deren (Wieder)belebung, Autorin, liebt den Erfahrungsaustausch mit alten und jungen Frauen.

Cornelia Sperling, geb. 1950, mit 40 Jahren Umorientierung nach langer Lehrerintätigkeit, zur Zeit v.a. aktiv im „ForumFrauenRadio NRW", der Vernetzung von Frauenradioinitiativen im BürgerInnenfunk, und im Vorstand von „Schöne Aussichten – Interessengemeinschaft für Frauenbetriebe und -projekte e.V.".

Annette Skrzydlo, Barbara Thiele, Nikola Wohllaib, Jahrgang 1966 und 1967, Studium der Politischen Wissenschaft an der FU Berlin mit Schwerpunkt Frauenforschung, 1992 Abschluß als Diplom-Politologinnen, erwerbs-, aber nicht ideenlos.

Christa Wichterich, geb. 1949, Soziologin, seit 1983 freie Journalistin für Printmedien und Hörfunk; 1988-1990 Afrikakorrespondentin in Nairobi, Kenia; seitdem wieder in Köln im Kampf gegen das wachsende Desinteresse in Medien und Öffentlichkeit an der „Zwei-Drittel-Welt".

Erika Wisselinck, 65 Jahre; lange Jahre journalistische Vermittlung von Frauenthemen; seit 10 Jahren patriarchale Arbeitszusammenhänge verlassen; Übersetzerin (u.a. Mary Daly, Janice Raymond), Privatgelehrte, Bücherschreiberin, mitverantwortlich für das autonome Bildungsprojekt „Frauenstudien München e.V.".