

Altersdiskriminierung

Erkennen, Verstehen, Begegnen



Kurzstudie und Handlungsempfehlungen

**Ergebnisse einer repräsentativen Befragung aus dem
März 2025 zu Erfahrungen mit Altersdiskriminierung
in Deutschland**



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Vorbemerkung

Altersdiskriminierung ist in der Öffentlichkeit noch immer relativ unbekannt – dabei ist es ein weit verbreitetes Phänomen. Von Altersdiskriminierung spricht man, wenn Menschen allein aufgrund ihres Lebensalters nachteilig behandelt werden – zum Beispiel am Arbeitsplatz, im Gesundheitswesen, im öffentlichen Nahverkehr oder bei Alltagsgeschäften. Die Benachteiligungen können die Teilhabe von Menschen erheblich einschränken.

Altersdiskriminierung kann Menschen in jedem Alter treffen, jüngere wie ältere Menschen. Im Folgenden wird die Benachteiligung Älterer in den Blick genommen.¹ In Deutschland ist über die Hälfte der Bevölkerung 45 Jahre und älter, fast jede dritte Person ist über 60 Jahre alt, Tendenz: wachsend. Umso mehr gilt es, für Altersdiskriminierung zu sensibilisieren und auf die Bedürfnisse älterer Menschen einzugehen.

Dazu sind repräsentative Daten wichtig, die einordnen können, wie viele Menschen in Deutschland konkret von Altersdiskriminierung betroffen sind. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im März 2025 mithilfe des Meinungsforschungsinstituts GMS repräsentativ mehr als 2.000 Menschen in Deutschland dazu befragt (Erhebungszeitraum: 11.3. bis 17.3.2025, Methodik: CATI Dual Frame Festnetz/Mobilfunk).

45 % der Befragten hat bereits Altersdiskriminierung erlebt.

Wie häufig wird Altersdiskriminierung erlebt?

Fast jede zweite Person gibt an, schon einmal Altersdiskriminierung erlebt zu haben (45 Prozent). 55 Prozent der Befragten waren der Ansicht, noch nie eine Benachteiligung wegen ihres Alters erlebt zu haben. 26 Prozent erlebten sie selten, 13 Prozent gelegentlich und 6 Prozent der Befragten sogar häufig.²

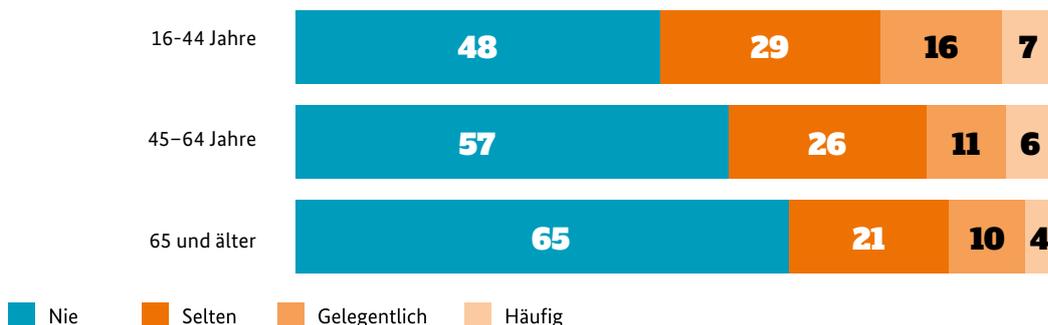
Häufigkeit von Altersdiskriminierung



Basis: Alle Befragten (N = 1.978).
© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

- 1 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Studie zu Diskriminierungen aufgrund des jungen Alters in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse 2026 erscheinen sollen.
- 2 In den folgenden Abbildungen wurden die Antworten „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“ jeweils aus der ursprünglichen Nettostichprobe herausgerechnet.

Häufigkeit von Altersdiskriminierung nach Alter



Basis: Alle Befragten (N = 1.978).

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

Altersdiskriminierung wird generationenübergreifend erlebt. In den jeweiligen Altersgruppen zeigen sich jedoch Unterschiede. So gibt eine Mehrheit von 52 Prozent der jüngeren Menschen zwischen 16 und 44 Jahren an, Altersdiskriminierung erlebt zu haben. In der Altersgruppe von 45 bis 64 Jahren sind es 43 Prozent und in der Altersgruppe von 65 Jahren und älter 35 Prozent der Befragten.

35 % Jede dritte Person über 65 Jahren hat Altersdiskriminierung erlebt.

Dass jüngere Menschen Diskriminierung deutlich häufiger wahrnehmen als ältere, entspricht dem Forschungsstand vergleichbarer Studien.³ Die Unterschiede werden unter anderem mit einer stärkeren Sensibilität gegenüber gesellschaftlichen und persönlichen Ungleichbehandlungen unter Jüngeren erklärt. Nicht ernst genommen zu werden mit ihren Anliegen oder „zu jung“ für etwas zu sein, erleben Heranwachsende etwa in der Schule, beim Wahlrecht oder bei verwehrten Aufstiegsmöglichkeiten im frühen Erwerbsleben.

Wo wird Altersdiskriminierung erlebt?

Lebensbereiche der Diskriminierungserfahrungen ab 45 Jahren



Basis: Befragte die aufgrund Ihres Alters diskriminiert worden sind (N = 881). Mehrfachnennungen möglich.

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

³ Vergleiche beispielsweise Kessler, Eva-Marie und Warner, Lisa Marie (2022): Ageism – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 75.

In der Gruppe der Menschen ab 45 Jahren wird Altersdiskriminierung vor allem im **Arbeitsleben** wahrgenommen: 39 Prozent der Befragten berichten davon. Das entspricht auch den langjährigen Beobachtungen in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Vor allem Frauen ab Mitte 40 und Männer ab 50 Jahren berichten von Diskriminierungen bei der Arbeitssuche, am Arbeitsplatz oder beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Bei der Arbeitssuche erhalten Menschen teilweise offene Ablehnung aufgrund des Alters („Sie passen leider nicht in unser junges Team“). Ein weiteres Beispiel ist die Verweigerung von Fortbildungen unter Verweis auf das Alter. Auch implizite oder explizite Diskriminierungen im Jobverhältnis gehören in diesen Bereich, beispielsweise der Entzug von Verantwortlichkeiten im IT-Bereich „wegen des Alters“ oder die pauschale Unterstellung, bei neuen Entwicklungen nicht mehr mithalten zu wollen oder zu können.

27 Prozent der Befragten schildern Altersdiskriminierung im **Gesundheitsbereich**. In der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind hier beispielsweise Fälle zu nennen, in denen Patient*innen allein wegen des Alters Nachteile in der Versorgung entstanden. Etwa, indem ihnen Behandlungsoptionen und Therapieangebote nicht aufgezeigt werden („lohnt sich nicht mehr“) oder psychische Erkrankungen wie Depressionen als „im Alter normal“ eingestuft werden. Auch die fehlende Möglichkeit, selbstständig Praxis-Termine zu vereinbaren, weil digitale Lösungen oft Telefon und direkte Gespräche ersetzt haben, erleben Menschen mitunter als altersdiskriminierend.⁴ Während der Corona-Pandemie wurden ältere Menschen im politischen Diskurs überdies häufig pauschal als „Risikogruppe“ eingestuft. Viele der Corona-Maßnahmen, die die Gruppe der älteren Menschen betrafen, wurden von Beteiligten als willkürlich und bevormundend wahrgenommen.

24 Prozent der Befragten schildern Altersdiskriminierung bei **Geschäften und Dienstleistungen**. Häufig beklagen Ratsuchende beispielweise, dass sich Versicherungsbeiträge erhöhen, sobald die Betroffenen gewisse Altersgrenzen überschreiten. Auch verweigerte Kredite wegen des Alters zählen in diesen Bereich.⁵

Mit 22 Prozent ist auch die Zahl derer, die Diskriminierung auf dem **Wohnungsmarkt** angeben, recht hoch. In der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind hier beispielsweise Fälle zu nennen, in denen Vermietende altersgerechte Umbaumaßnahmen verweigerten. Auch ausdrückliche Ablehnungen von Wohnungsgesuchen wegen des Alters („ab 65 vermiete ich nicht mehr“) zählen zu den geschilderten Benachteiligungserfahrungen.

Diskriminierungen durch **staatliche Stellen** werden mit 21 Prozent ebenfalls häufig angegeben. Hierzu zählt nach den Beratungsfällen in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beispielsweise, dass Arbeitsagenturen oder Jobcenter Qualifizierungsangebote verweigern. In einigen Fällen werden auch diskriminierende Erfahrungen im Umgang mit der Polizei oder der Justiz geschildert.

4 Vergleiche hierzu auch Kessler, Eva-Marie und Warner, Lisa Marie (2022): Ageism – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Ageismus_Altersdiskr_Dtl.html, abgerufen am 19.03.2025.

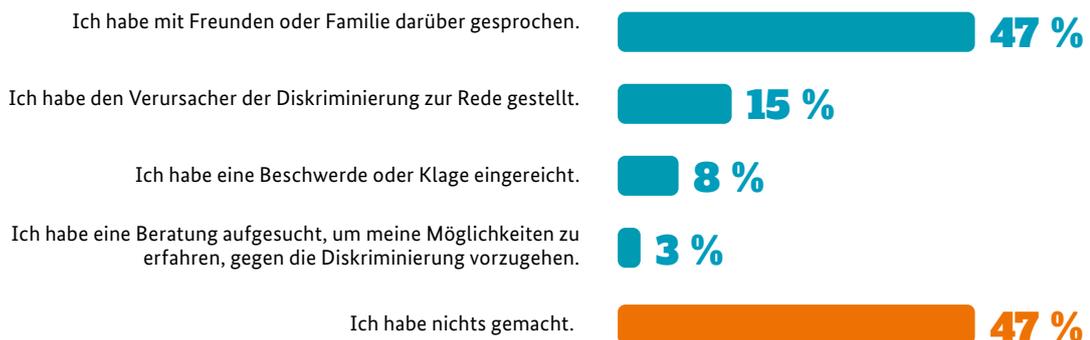
5 55 % der Banken bestätigten in einer Umfrage pauschale Altersgrenzen bei der Vergabe von Krediten – so das Ergebnis einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Damar-Blanken, Duygu; Klinger, Helena; Roggemann, Hanne; Peters, Sally; Größl, Ingrid und Daneshian, Daniel (2023): Altersdiskriminierung bei der Kreditvergabe, herausgegeben von: institut für finanzdienstleistungen e.V., <https://www.iff-hamburg.de/wp-content/uploads/2023/09/ADS-Abschlussbericht.pdf>, abgerufen am 19.03.2025.

Es folgen Diskriminierungserfahrungen im Bereich **Bildung** (16 Prozent) und bei der Wahrnehmung **digitaler Angebote** (11 Prozent). Im Bereich der Bildung sehen sich Menschen oft durch Altersgrenzen oder andere Hürden bei der Wahrnehmung von Bildungs- oder Fortbildungsangeboten benachteiligt. Bei digitalen Angeboten geht es häufig um die Umstellung von Dienstleistungen auf Apps und Webprogramme, von denen ältere Menschen und Menschen mit Einschränkungen keinen Gebrauch machen können.

Was tun Menschen, die Altersdiskriminierung erleben?

Menschen, die Altersdiskriminierung erleben, ziehen daraus in vielen Fällen keine Konsequenzen. Jede*r Zweite (47 Prozent der Befragten) hat trotz erlebter Diskriminierungen nichts unternommen, außer vielleicht mit Freund*innen und Familie darüber zu sprechen. Lediglich jede vierte Person (26 Prozent) reagierte konkret auf Diskriminierungserfahrungen. Davon stellten 15 Prozent die Verursachenden zur Rede, immerhin acht Prozent reichten eine Beschwerde oder Klage ein. Gerade einmal drei Prozent der Befragten suchte sich Rat bei einer Beratungsstelle, um dagegen rechtlich vorzugehen, wie es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht.

Reaktionen auf die Altersdiskriminierung ab 45 Jahren



Basis: Befragte, die aufgrund Ihres Alters diskriminiert worden sind (N = 854). Mehrfachnennungen möglich.
© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

Die eher verhaltene Reaktion auf konkrete Diskriminierungserfahrungen wird auch durch weitere Studien belegt. Die Autor*innen des Deutschen Alterssurveys erklären dies damit, dass die Aufmerksamkeit für negative Altersbilder und altersdiskriminierendes Verhalten gesamtgesellschaftlich vergleichsweise gering ausgeprägt sei. Möglicherweise bestehe somit auch ein geringeres Problembewusstsein hinsichtlich altersdiskriminierenden Verhaltens.⁶ Auch der Neunte Altersbericht der Bundesregierung weist darauf hin, dass viele Menschen negative Altersbilder selbst internalisiert hätten.⁷

6 Vergleiche Spuling, Svenja M.; Weinhardt, Michael; Spuling und Mavi, Leyla (2025): Wahrgenommene Altersdiskriminierung in der zweiten Lebenshälfte, dza aktuell deutscher alterssurvey 02/2025, herausgegeben von: Deutsches Zentrum für Altersfragen, https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/DZA_Aktuell/DZAAktuell_02_2025_Altersdiskriminierung.pdf, abgerufen am 19.03.2025.

7 Vergleiche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Neunter Altersbericht – Alt werden in Deutschland – Vielfalt der Potenziale und Ungleichheit der Teilhabechancen, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/254238/0d174579dac-7e92f965d1205f56659d/neunter-altersbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>, abgerufen am 19.03.2025.

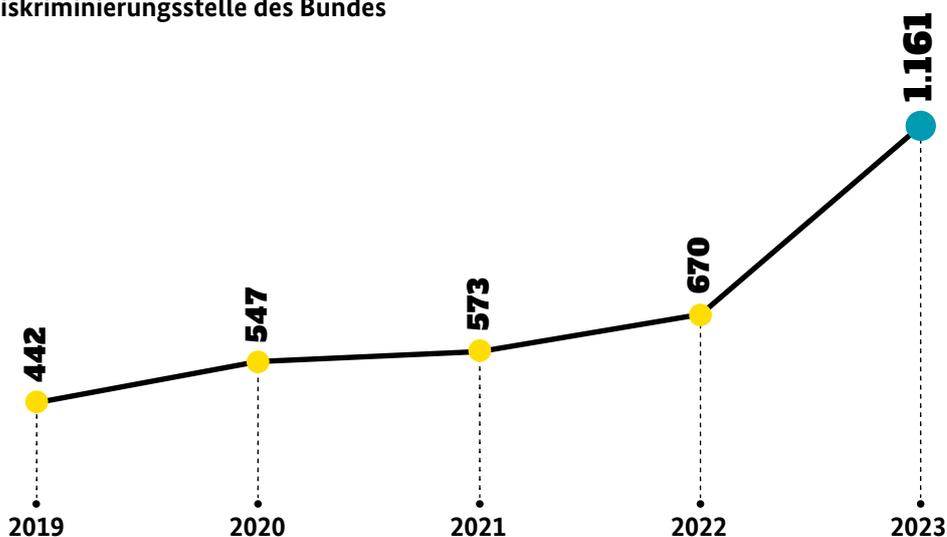
Studienlage und Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Gesamtdimension von Benachteiligungen im Alter wird auch in weiteren Studien dokumentiert, zuletzt im Deutschen Alterssurvey (2025). Demnach machten acht Prozent der Befragten zwischen 43 und 90 Jahren Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwölf Monaten. Besonders häufig fühlten sich bei dieser Befragung Menschen bei der medizinischen Versorgung und im Bereich Arbeit benachteiligt.

Auch der Neunte Altersbericht der Bundesregierung weist auf das wachsende Problem der Altersdiskriminierung hin. Demnach sind hochaltrige Frauen durchgängig stärker benachteiligt als Männer, ebenso Menschen mit niedrigem sozioökonomischen Status, niedriger Bildung und Migrationshintergrund.⁸

Die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sprechen überdies eine deutliche Sprache: 12 Prozent aller Beratungsanfragen in den Jahren 2021–2023 betrafen Altersdiskriminierung. In absoluten Zahlen nehmen die Anfragen zum Thema Altersdiskriminierung seit Jahren zu. Insgesamt gingen seit 2006 mehr als 8.600 Beratungsanfragen zu Altersdiskriminierung ein.

Entwicklung der Beratungsanfragen zu Altersdiskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

8 Vergleiche ebenda.

Negative Altersbilder: Wie Altersdiskriminierung entsteht

Altersdiskriminierung ist – wie jede Art der Diskriminierung – eng mit Vorurteilen verbunden. Negative Altersbilder, Stereotype oder Generalisierungen sprechen dabei Menschen unterschiedlicher Altersgruppen pauschale Eigenschaften zu oder bestimmte Fähigkeiten ab. Darüber hinaus fehlt Wissen über ältere Menschen und den demographischen Wandel. Es ist daher wichtig, konsequent für differenzierte Altersbilder in unserer Gesellschaft zu sensibilisieren.

Bereits die Studie „Ageismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“ (2022) hat gezeigt, dass stereotype Altersbilder wie „renitent“ oder „schwach“ altersdiskriminierendes Verhalten begünstigen und als Rechtfertigung für Benachteiligungen herangezogen werden können.⁹

In der dazugehörigen Befragung befand eine Mehrheit, ältere Menschen trügen nicht zum gesellschaftlichen Fortschritt bei (53 Prozent) und Menschen ab 70 sollten keine politischen Ämter innehaben dürfen (51 Prozent). Rund ein Drittel der Befragten stimmte der Aussage zu, dass alte Menschen „Platz machen“ sollten für die jüngere Generation, indem sie wichtige berufliche und gesellschaftliche Rollen aufgeben (32 Prozent). Solche pauschalen Altersbilder können unmittelbare Auswirkungen auf den Alltag von Menschen haben.

Woran erkennt man Altersdiskriminierung?

Leicht zu erkennende Altersdiskriminierung schlägt sich in Form altersbegrenzender Regeln, Vorschriften oder Kriterien nieder, wie zum Beispiel Mindest- und Höchstaltersgrenzen für die Übernahme von Ämtern und Mandaten (beispielsweise maximal 69 Jahre für die Tätigkeit als ehrenamtliche Schöff*in). Auch im Berufsalltag werden immer wieder Altersgrenzen genutzt, statt auf sachgerechte Kriterien abzustellen, etwa auf Berufserfahrung, Qualifikationen oder Dienstjahre.

Schwieriger zu erkennen sind Diskriminierungen, die nicht an konkrete Altersgrenzen anknüpfen. So zum Beispiel Stellenausschreibungen, in denen „Verstärkung für ein junges, dynamisches Team“ gesucht wird. Derartige Altersdiskriminierungen werden von Betroffenen manchmal gar nicht als solche erkannt. Deshalb ist es umso wichtiger, das Diskriminierungsverbot und die Handlungsmöglichkeiten für Betroffene bekannter zu machen.

Zum Teil verbinden sich Diskriminierungen aufgrund des Alters mit anderen Merkmalen, beispielsweise mit dem Geschlecht oder der sexuellen Identität. Beispielsweise, wenn junge Frauen bei der Jobsuche im Nachteil sind gegenüber männlichen Mitbewerbern, weil sie schwanger werden und ausfallen könnten. Erfahrenere Frauen werden im Berufsleben mitunter ausgebremst, weil sie Kinder haben oder als „zu kompliziert“ gelten für Führungsverantwortung – Argumente, die gleichaltrige Männer in der Regel nicht zu hören bekommen. Oder: Ein junges homosexuelles Paar bekommt eine Wohnung nicht, weil man annimmt, sie würden laute Partys feiern.

⁹ Vergleiche Kessler, Eva-Marie und Warner, Lisa Marie (2022): Ageism – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Ageismus_Altersdiskr_Dtl.html, abgerufen am 19.03.2025.

Wo ist Altersdiskriminierung verboten?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund des Alters im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften. Wer hier Altersdiskriminierung erlebt, kann einen Anspruch auf Beseitigung der Diskriminierung, Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend machen.

Allerdings bestehen rechtliche Möglichkeiten für pauschale Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters. So erlaubt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unter bestimmten Voraussetzungen Altersbeschränkungen bei der Einstellung, indem beispielsweise in bestimmten Fällen ein Mindest- oder Höchstalter für den Zugang zu Beschäftigung gefordert werden darf (§ 10 AGG). Ein weiteres Beispiel sind weitreichende Ausnahmen bei Kreditverträgen und Versicherungsgeschäften. So ist bei Krediten und Finanzierungen weder durch Gesetz noch durch Rechtsprechung geklärt, welche Kreditgeschäfte im Einzelnen in den Anwendungsbereich des AGG fallen. Ein pauschaler Ausschluss aufgrund des Alters ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes allerdings als Diskriminierung zu werten. Und: staatliches Handeln ist vom Anwendungsbereich des AGG ausgenommen, das heißt, hier besteht kein zivilrechtlicher Diskriminierungsschutz.

Im wichtigsten Gesetz Deutschlands, dem Grundgesetz, gibt es bislang kein Verbot der Altersdiskriminierung. Anders als Geschlecht, Herkunft, Religion oder Behinderung ist das Merkmal Alter nicht vom Diskriminierungsschutz in Artikel 3 GG erfasst. Das führt dazu, dass es deutlich schwerer ist, auf Diskriminierungen auf einem Amt oder durch die Polizei zu reagieren.

Beispiele für Altersdiskriminierung aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- Eine 55-jährige IT-Expertin bekam ihren Job-Vertrag nicht verlängert. Grund: Sie sei „zu alt“.
- Ein 60-jähriger Mann erhielt kein Girokonto – nach Angaben der Bank sei seine „Dispo-Kreditwürdigkeit wegen seines hohen Alters nicht mehr sichergestellt“.
- Ein 25-jähriger Kranfahrer bekam als einziger im Team bei gleichen Leistungen keine Job-Prämie. Der Vorgesetzte begründete dies damit, dass er „noch zu jung“ sei für Prämien.

Auch fehlende altersgerechte Infrastruktur und mangelnde Barrierefreiheit im öffentlichen Raum verursachen Benachteiligungen, sodass ältere Menschen von sozialen oder kulturellen Aktivitäten ausgeschlossen werden.

Schließlich können Diskriminierungen auch durch Technologien erfolgen. Digitale Tools können dazu beitragen, an der Gesellschaft teilzuhaben und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Aber es gibt auch immer Menschen, die digitale Apps, Geräte und Angebote nicht nutzen möchten oder können. Diese Menschen dürfen nicht ausgeschlossen werden – ob es um Bahntickets geht, um öffentliche Dienstleistungen, um Rabatte im Supermarkt, um Arzttermine oder Bewerbungsformulare, die mittels Algorithmen oder Künstlicher Intelligenz Auswahlentscheidungen treffen. Hier müssen auch ältere Menschen vor Diskriminierung geschützt und eine diskriminierungsfreie Entwicklung von digitalen Angeboten rechtlich und praktisch sichergestellt werden.

Was tun gegen Altersdiskriminierung?

Aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung sollte die künftige Bundesregierung klar und deutlich gegen Altersdiskriminierung eintreten und aktiv werden. Folgende Maßnahmen sind dazu konkret notwendig:

- 1.** Die Bundesregierung sollte ein umfassendes Paket zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung im Rahmen eines **Nationalen Aktionsplanes Antidiskriminierung** vorlegen. Gegenstand des Aktionsplans ist auch eine Überprüfung der Regelungen, die Diskriminierungen aufgrund des Alters im Berufsalltag und in Ehrenämtern rechtfertigen.
- 2.** **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss reformiert werden.** Um Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, gehören die Möglichkeiten für Mindest- und Höchstaltersgrenzen auf den Prüfstand. Auch der Schutz vor Altersdiskriminierung bei der Wohnungssuche sollte gestärkt und altersbedingte Ablehnungen bei Kreditvergaben oder KfZ-Versicherungen müssen transparenter begründet werden.
- 3.** **Das Verbot von Altersdiskriminierung ist im Grundgesetz zu verankern.** In Art. 3 Grundgesetz sollte „Lebensalter“ als Diskriminierungsgrund genannt und geschützt werden. Dies hat unter anderem zur Folge, dass alle gesetzlichen Regelungen einer kritischen diskriminierungssensiblen Prüfung unterzogen werden müssten.
- 4.** **Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen im AGG** muss auf zwölf Monate verlängert werden. Das gibt von Altersdiskriminierung Betroffenen mehr Zeit zur Beratung und Information als die bisherige, deutlich zu kurze Zweimonatsfrist.
- 5.** **Menschen vor digitaler Diskriminierung schützen:** Die Interessen und Grundrechte älterer Menschen sind bei der Digitalisierung und der Nutzung von Künstlicher Intelligenz konsequent zu wahren. Dazu müssen die Forderungen der Senior*innenorganisationen ernst genommen und in Entwicklungen einbezogen werden. Um Teilhabe für alle zu sichern, sollten öffentliche und private Dienstleistungen weiterhin auch analog angeboten werden. Außerdem sollten Diskriminierungen durch automatisierte Entscheidungsprozesse („digitale Diskriminierung“) ausdrücklich als Anwendungsbereich ins AGG aufgenommen werden.

**Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**

E-Mail: beratung@ads.bund.de
Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)
Web: antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: www.zweiband.de
Stand: 25. März 2025

antidiskriminierungsstelle.de