FDP

FW FREIE WÄHLER

ödp. Die Öko-Demokraten im Nürnberger Stadtrat

AG IM STADTRAT DER STADT NÜRNBERG

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Tel 0911 / 231-7140
FAX 0911 / 231-7148

Ausschussgemeinschaft FDP – FW – ÖDP
Rathausplatz 2, 90403 Nürnberg

POA

Herrn Oberbürgermeister
Dr. Ulrich Maly
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

OBERBÜRGERMEISTER
05. MRZ. 2009 / ..... Nr. .....

T	1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
		4 Antwort vor Absendung vorlegen
MRB	2 z.w.V.	5 Antwort zur Unterschrift vorlegen

Nürnberg, 05.03.2009

Stand der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Verwaltung Nürnbergs

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

das seit August 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet nicht nur Menschen wegen ihres Geschlechts oder einer Behinderung zu diskriminieren, sondern auch wegen ihres Alters. Nach einem Presseberlcht hat dieses Gesetz zwischenzeitlich bereits tiefe Spuren bei der Anzeigen- und Bewerbungspraxis hinterlassen (Joachim Wagner. Aufstand der Alten, Die Zeit vom 26.02.2009, S. 8).

Vor diesem Hintergrund stellen die Bunten im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

1. Die Verwaltung berichtet, welche Erfahrungen und Probleme bisher bei der Umsetzung des AGG in der Verwaltung der Stadt aufgetreten sind.
2. Die Verwaltung berichtet, ob sich die Erhöhung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre schon zur Erhöhung der Lebensarbeitszeit des städtischen Bediensteten ausgewirkt hat.
3. Die Verwaltung berichtet, inwieweit sich dieses Gesetz schon zur Abschaffung von Altersgrenzen bei der Verbeamtung oder der Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse auswirkt und inwieweit es schon zur Abschaffung von Lebensaltersstufen in Gesetzen und Tarifverträgen geführt hat.

Mit freundlichen Grüßen

Utz W. Ulrich
Sprecher

Professor Dr. Hartmut Beck

e-Mail-Adresse: diebunten@stadt.nuernberg.de

Utz W. Ulrich, FDP-Stadtrat
Dr. Christiane Alberternst, FDP-Stadtratin
Prof. Dr. Hartmut Beck, FW-Stadtrat
Thomas Schrollinger, ÖDP-Stadtrat



ÜBER DEN WOLKEN ist die Freiheit grenzenlos. Dürfen Astronauten bald länger arbeiten als Stewardessen?

Aufstand der Alten

Vor zwei Jahren war für die Lufthansa noch vollkommen klar, welche Voraussetzungen Stewardessen und Stewards für den »perfekten Service« an Bord mitbringen müssen: »Alter: 18–40 Jahre« verlangten die Stellenangebote. Erwünscht waren also nur ganz oder relativ junge Flugbegleiter. Die darf die Lufthansa auch heute noch suchen. Nur darf sie in Anzeigen nicht mehr nach dem Alter fragen – damit auch über 50-Jährige eine Chance haben, zumindest auf dem Papier. Denn Arbeitsplatzofferten mit Altersgrenzen stellen neuerdings nach der Rechtsprechung eine Altersdiskriminierung dar und verstoßen damit gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das seit August 2006 geltende Gesetz verbietet nicht nur, Menschen wegen ihres Geschlechts oder einer Behinderung zu diskriminieren, sondern auch wegen ihres Alters. Bei der Anzeigen- und Bewerbungspraxis hat das bereits tiefe Spuren hinterlassen. Schon Formulierungen wie »idealerweise nicht älter als 45« sind juristisch tabu. Die Bundesagentur für Arbeit weist inzwischen alle Stellenanzeigen zurück, die nach einem Bild oder dem Alter fragen. Anzeigen, die einen Mitarbeiter »für ein junges Team« suchen, gelten als unzulässig – weil mittelbar diskriminierend.

»Wir sind dabei, 52-Jährige nicht mehr alt zu finden«, sagt eine Personalchefin

Das Gleichbehandlungsgesetz hat durch das Verbot, jemanden wegen seines Lebensalters zu benachteiligen, eine kleine Revolution in Gang gesetzt. Bis Mitte der neunziger Jahre waren ältere Arbeitnehmer lediglich Dispositionsmasse für die Beschäftigungs- und Rentenpolitik, galt die Altersdiskriminierung als verdrängte Benachteiligung. Diesem gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Defizit entgegenzuwirken war das Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes, das eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2000 umsetzte: Es gehe vor allem darum, so hieß es aus Brüssel, den Anteil »älterer Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung« zu steigern. Das Rentenalter von 65 auf 67 Jahre zu erhöhen stellte dabei nur einen ersten Schritt dar. An fast jeder Scharnierstelle in der Berufswelt stoßen Arbeitnehmer noch auf Benachteiligungen wegen ihres Alters. Vorurteile und Stereotype scheinen noch lebendig zu sein. Selbst für qualifizierte Arbeitnehmer ist es heute schwer, nach der Schallmauer des 50. Lebensjahres neue Jobs zu finden. Ältere Beschäftigte gelten als weniger motiviert, weniger produktiv, kreativ und vergleichsweise

zen abhängen soll, zum Beispiel bei Schöffen, die nur zwischen dem 25. und 70. Lebensjahr berufen werden dürfen.

Wie fragwürdig derartige Höchstgrenzen in unserer alternden Gesellschaft werden, zeigt das Beispiel der Ärzte. Seit dem 1. Januar 2009 verlieren sie ihre kassenärztliche Zulassung nicht mehr mit 68 Jahren. Gleich mehrere Motive waren ausschlaggebend: Die Altersgrenze galt als nicht mehr zeitgemäß, sie war rechtlich fragwürdig geworden und behinderte die Gesundheitspflege in ärztlich unterversorgten Regionen. Viele Ärzte wollten zudem gut gehende Praxen weiter nutzen.

Das neue Antidiskriminierungsgesetz habe aber auch, so IG-Metall-Arbeitsrechtsexpertin Nadine Mattausch, eine große Rechtsunsicherheit hinterlassen. Die Gerichte hätten bisher noch keine Linie gefunden, wann eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gerechtfertigt sei und wann nicht. Zum Beispiel sei rechtlich noch ungeklärt, ob Ältere einen Anspruch auf längeren Urlaub hätten als Jüngere, weil ihr Erholungsbedürfnis größer sei – und ob damit eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sei. Ein weiteres Dilemma des neuen Gesetzes: Jede Vorschrift, die Ältere schützt, diskriminiert zugleich Jüngere.

Hier ist ein völlig unerwarteter Nebeneffekt des Verbots der Altersdiskriminierung eingetreten: Etwa ein Viertel aller Eingaben bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stammen von Jüngeren, die sich gegenüber Älteren benachteiligt fühlen. Sie beschwerten sich unter anderem, weil sie als 16-Jährige keine Handyverträge bekamen, von »über 30«- oder »über 40«-Partys ausgeschlossen waren.

Eine kleine juristische Sensation gelang Alexander Mai mit einer bislang erfolgreichen Klage gegen das Land Berlin. Der Geschäftsführer eines landeseigenen Pflegebetriebes fand es ungerecht, dass ein sechs Jahre älterer Kollege in derselben BAT-Vergütungsgruppe monatlich 500 Euro brutto mehr bekam als er. Im September 2008 entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Branden-

der Alten

Mit 75 Jahren noch Arzt? Das Gleichbel
Schon klagen Junge über Diskriminieru

der Schallmauer des 50. Lebensjahres neue Jobs zu finden. Ältere Beschäftigte gelten als weniger motiviert, weniger produktiv, kreativ und vergleichsweise teuer.

Andererseits zwingt der demografische Wandel dazu, das Lern- und Wissenspotenzial der 55- bis 70-Jährigen besser als bisher zu nutzen: Bereits im Jahr 2020 wird jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein. Die alternde Arbeitswelt als künftige Realität anzuerkennen fällt vielen Unternehmern schwer. Noch »hinken die Altersbilder in Betrieb und Gesellschaft«, sagt der Alterssoziologe Kai Brauer, »dem Leistungsvermögen der 54- bis 68-Jährigen weit hinterher.« Immerhin nehmen einige Firmen diese Kluft langsam wahr. So räumt eine Personalchefin in einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin zur Personalauswahl ein: «Wir sind jetzt dabei, 52-Jährige nicht mehr alt zu finden.«

Dass sich etwas bewegt, bemerken die Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes täglich. Sie sollen unter anderem beobachten, wie das AGG angewendet wird, und »erste Hilfe« bei Benachteiligungen leisten. Von bisher 3700 Anfragen an die Behörde gaben gut 20 Prozent das Alter als Diskriminierungsgrund an. Nur Benachteiligungen wegen Behinderung (25 Prozent) und Geschlecht (24 Prozent) wurden häufiger gerügt.

Acht Mitarbeiter kümmern sich im Referat »Beratung, Vermittlung und Mediation« um enttäuschte, zornige und gekränkte Ältere. So um einen Mann, dem seine Sparkasse einen 500-Euro-Überziehungskredit gekündigt hatte, nachdem er keinen Lohn mehr, sondern nur noch eine Rente bekam. Die angeforderte Stellungnahme fiel hartherzig aus: Wer im Ruhestand nicht für ein ausreichendes Einkommen gesorgt habe, der könne nicht damit rechnen, dass ihm die Sparkasse mit einem Überziehungskredit neue Einkommensmöglichkeiten verschaffe. Außerdem steige bei ihm mit dem Alter auch das Sterberisiko.

Schon heute lässt sich jedoch feststellen, dass das Diskriminierungsverbot beim Alter das Berufsleben nachhaltig verändern wird. Nach Beobachtungen der Antidiskriminierungsstelle hat das Gesetz drei gravierende Auswirkungen. Erstens: Lebensaltersstufen in Gesetzen und Tarifverträgen kommen auf den Prüfstand. Sie werden in der Regel durch Erfahrungsstufen abgelöst. Zweitens werden Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung oder die Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse in großem Umfang fallen. Und drittens, wohl am wichtigsten: Das Gesetz fördert Umdenken und Sensibilisierung im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel.

Auf breiter Front nutzen Arbeitnehmer inzwischen das Verbot der Altersdiskriminierung, indem sie sich etwa gegen den Ausschluss von 35- oder 40-Jährigen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wenden. Jüngere Beschäftigte fühlen sich durch betriebliche Staffelungen bei Gehalt und Urlaub benachteiligt, die allein auf das Lebensalter abstellen und ihnen deshalb weniger Gehalt und Urlaub bringen. Notare wollen über den 70. Geburtstag hinaus Eheverträge beurkunden. Und viele verstehen nicht, warum der Zugang zu Ehrenämtern von Altersgrenburg: Dass er allein wegen seines Alters weniger bekomme, sei nicht gerechtfertigt und verstoße gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Das schütze nicht nur die Alten, sondern auch jüngere Arbeitnehmer gegen Benachteiligungen. Und die Arbeitsrichter setzten noch eins drauf: Künftig könne er die Vergütung der höchsten Altersstufe verlangen – also monatlich 500 Euro mehr – und weit über 10 000 Euro Nachzahlungen.

Der Berliner Senat legte gegen das Urteil Revision beim Bundesarbeitsgericht ein. Ein finanzieller Notwehrakt, denn nach einer Modellrechnung der Innenverwaltung könnte das Urteil bis zu 28 Millionen Euro kosten. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts birgt finanziellen Sprengstoff für alle Bundesländer und Einrichtungen, die ihre Angestellten immer noch nach dem BAT bezahlen – wie zum Beispiel Hessen. Auch die Kirchen müssen zittern. Denn Vergütungssysteme, die nur an das Alter und nicht Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit anknüpfen, haben juristisch kaum eine Überlebenschance, weil sie Jüngere benachteiligen. Nach Ansicht des Bonner Arbeitsrechtsprofessors Gregor Thüsing schlummern deshalb in Tausenden von alten Tarifverträgen noch »AGG-Bomben«, Tarifverträge zum Beispiel, die die Zahl der Urlaubstage nach Lebensjahren staffeln.

Nur die FDP will die Altershöchstgrenzen abschaffen

In den USA wird »Altersverachtung« seit 30 Jahren bekämpft. Dort gibt es keine gesetzliche Höchstaltersgrenze für die Arbeitnehmer – aus Achtung vor dem Alter, aber auch, weil viele Bürger keine ausreichende Altersversorgung haben. Auch Großbritannien zollt dem Alter seit Langem mehr Respekt. Jeder Arbeitnehmer hat dort nach dem 65. Geburtstag einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn er diesen Wunsch seinem Arbeitgeber drei Monate vor Erreichen der Altersgrenze mitteilt und dieser die Entlassung nicht rechtfertigen kann. In Deutschland fordert bisher allein die FDP, Altershöchstgrenzen abzuschaffen und jedem Bürger ab 60 die Entscheidung zu überlassen, wann er sich zur Ruhe setzt. Das »Leitbild einer möglichst frühen Verrentung soll durch das Leitbild einer möglichst langen Teilhabe am Erwerbsleben« ersetzt werden. Oder, wie es der verstorbene Pionier der Altersforschung Prof. Paul B. Baltes ausdrückte: Bei den 55- bis 70-Jährigen liegen die »Schätze des Alters, die es zu heben gilt«.

