



Von der Kunst, richtig alt zu sein

Herr P. möchte eine Ausbildung zum Elektroanlagentechniker machen. Seine Betreuerin beim AMS (Arbeitsmarktservice) hält ihn für sehr gut geeignet und möchte ihn dabei unterstützen, in den begehrten Kurs zur Facharbeiterausbildung aufgenommen zu werden.

Herr P. hat nur ein Problem: er ist 50 Jahre alt. Der Kurs steht laut AMS-Vorgaben aber ausschließlich jüngeren InteressentInnen offen.

Situation

Herr P. ist gelernter Buchhändler, arbeitet allerdings seit fast 30 Jahren freiberuflich als Lichttechniker. Die dafür erforderlichen technischen Kenntnisse hat er sich selbst angeeignet. Körperlich ist Herr P. topfit, schließlich gehört es zu seiner Tätigkeit, Scheinwerfer auf hohen Gerüsten zu montieren und auch in luftiger Höhe zu bedienen. Beim Einleuchten muss er sich auf Strickleitern nach oben bewegen, dabei die schweren Beleuchtungsgeräte balancieren und diese oft stundenlang (und zeitweise mit dem Kopf nach unten) halten und adjustieren. Seine Arbeit übt er mit Begeisterung aus, er hat sich in der Branche einen Namen gemacht und wird immer wieder von hochkarätigen Kultureinrichtungen engagiert.

Gerade diese jeweils für die lichttechnische Betreuung einzelner Kulturprojekte befristeten Engagements, die sein gesamtes Arbeitsleben prägen, wie z.B. die Beleuchtung von Opernaufführungen, Open Air- Konzerten oder Dreharbeiten für Spielfilme, bereiten ihm zunehmend Sorgen, als ihm bewusst wird, dass es um seine soziale Alterssicherung nicht gut bestellt ist. Herr P. hat viel zu wenig Versicherungszeiten für eine reguläre Alterspension erwerben können. Zudem muss er erkennen, dass die Wirtschaftskrise auch die Kulturbranche heftig trifft. Es werden Filmprojekte abgesagt, Festspielhäuser gehen dazu über, ihre Produktionen ausschließlich mit eigenem Stammpersonal abzudecken. Herr P. versucht, wie auch schon in vergangenen Jahren, eine Anstellung als Lichttechniker in einem Theater zu erhalten. Die Antwort ist immer die gleiche: Man schätzt seine Fähigkeiten, aber ohne formellen Ausbildungsnachweis wie beispielsweise einen Lehrabschluss in Elektrotechnik kann keine Anstellung erfolgen.

Herr P. hat angesichts dieser Rückmeldungen auf seine Bewerbungen schon früher beim AMS mit dem Bemühen vorgeschlagen, eine Umschulung zu erreichen. Dieses Ersuchen wurde mehrmals mit dem Hinweis abgelehnt, dass er für eine solche Maßnahme noch zu jung sei. Man müsse Umschulungskurse ArbeitnehmerInnen ab 50 vorbehalten, da diese ansonsten auf dem Arbeitsmarkt völlig chancenlos seien.



Der mittlerweile selbst 50 Jahre alt gewordene Herr P. wendet sich angesichts der erreichten Altersgrenze neuerlich ans AMS und muss zu seiner Überraschung feststellen, dass er nun genau die gegenteilige Auskunft erhält: Die von ihm angestrebte Ausbildung zum Elektroanlagentechniker ist auf Personen bis 45 beschränkt. Seine Betreuerin beim AMS ist allerdings der Ansicht, dass dieser Kurs die genau richtige Maßnahme für Herrn P. wäre. Dies ermutigt Herrn P., sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden, um gegen die von ihm vermutete Altersdiskriminierung aktiv zu werden.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt zunächst Kontakt mit der Betreuerin auf und erhält die Auskunft, dass die besagte Facharbeiterausbildung zwei Jahre lang dauert. Wegen der langen und intensiven Ausbildung gehe das AMS davon aus, dass sie nur für Personen bis zum Höchstalter von 45 Jahren rentabel sei, weil diese dem Arbeitsmarkt noch lange genug zur Verfügung stehen würden.

Die Betreuerin von Herrn P. teilt jedoch auch mit, dass sie es bedauert, Herrn P. keinen Zugang zu diesem Kurs verschaffen zu können. Die Entscheidung über die Zulassung obliegt einer anderen Abteilung. Ihrer Meinung nach erfüllt Herr P. in hervorragender Weise alle Voraussetzungen, er ist motiviert, konditionell und gesundheitlich in Bestform, wird aller Voraussicht nach aufgrund seiner vieljährigen Berufserfahrung mit dem formellen Lehrabschluss rasch eine Stelle finden und dem Arbeitsmarkt – schon aufgrund der persönlichen Notwendigkeit, Versicherungszeiten zu erwerben – noch lange Jahre angehören.

Herrn P. selbst sagt die Ausbildung auch deshalb zu, weil er zusätzlich Kenntnisse in der Metallverarbeitung erwerben würde, die ein zweites berufliches Standbein neben der Lichttechnik bilden könnten, z.B. indem er bei Metallfirmen Anlagen und Geräte serviciert.

Eine Anfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Ausbildungseinrichtung ergibt, dass alle InteressentInnen zunächst zu einem Informationstag kommen müssen, zu dem sie von einer bestimmten Abteilung des AMS zugewiesen werden. Sodann wird in Einzelgesprächen zwischen der Kursleitung und den BewerberInnen geklärt, ob die persönlichen Voraussetzungen für die Ausbildung vorliegen. Neben technischem Interesse bzw. technischer Vorerfahrung muss eine gute gesundheitliche Konstitution gegeben sein. Das Alter als solches ist für die Ausbildungseinrichtung nicht relevant, allerdings ist ihr bekannt, dass das AMS die Ausbildung auf Personen bis 45 beschränkt. Die Kursleitung hat auf diese Vorgabe keinen Einfluss; die Personalauswahl für den Informationstag, der als erste Stufe im Bewerbungsverfahren für die Kursteilnahme absolviert werden muss, liegt allein beim AMS. Die Ausbildung selbst dauert nach den Angaben des Kursträgers 14 bis 18 Monate.



Schließlich tritt die Gleichbehandlungsanwaltschaft an die zuständige Abteilung des AMS heran und weist darauf hin, dass die strikte Handhabung der Altersgrenze bei der Zuweisung zum Informationstag in gleichbehandlungsrechtlicher Sicht als problematisch anzusehen ist und sich im konkreten Anlassfall auch tatsächlich diskriminierend auswirkt. Die Sachbearbeiterin teilt mit, dass das AMS nur Umschulungen, die fachlich und praktisch sinnvoll sind, genehmigen könne und deshalb Lehrausbildungen, die eine komplette Umschulung darstellen, ab einem bestimmten Lebensalter überhaupt nicht mehr gewährt würden. Bei Technikern sei diese Altersgrenze etwa ab 40 Jahren erreicht. Zudem sei der Arbeitsmarkt derzeit voll ist mit jungen Arbeitnehmer/innen, die Vorrang vor älteren hätten. Die Altersgrenze werde aber nicht so streng gehandhabt, wenn jemand in der Branche, auf die die Umschulung abzielt, schon vorher gearbeitet habe.

Nach Überprüfung der Unterlagen von Herrn P. stellt die Sachbearbeiterin in Aussicht, dass sie in seinem Fall bereit ist, eine Ausnahme zu machen. Zwar sei die abgeschlossene Buchhändlerlehre grundsätzlich ein Ausschließungsgrund für eine Umschulung zum Anlagentechniker in seinem Alter. Da diese Lehre jedoch für den gewünschten Beruf nicht verwertbar sei und Herr P. seit fast 30 Jahren als Lichttechniker gearbeitet habe, solle ihm das Faktum des früheren Lehrabschlusses als Buchhändler – also eine mit der angestrebten formell gleichwertige Ausbildung – nicht zum Nachteil gereichen.

Tatsächlich erhält Herr P. die Zuweisung zum nächsten Informationstag. Die Sachbearbeiterin betont jedoch, dass dies noch keine Zusicherung für ihn darstellt, den Kurs tatsächlich absolvieren zu können. Dies werde in einem Einzelgespräch mit der Kursleitung geklärt, wie bei allen anderen BewerberInnen auch. Insbesondere gesundheitliche Gründe oder mangelnde Motivation könnten noch zu einer Absage führen.

Herr P. nimmt am Informationstag teil. Im Einzelgespräch wird er von einem Kursleiter der Ausbildungseinrichtung erstaunt auf sein Alter angesprochen. Der Kursleiter teilt ihm mit, dass das AMS üblicherweise keine InteressentInnen ab 50 auf die Informationstage schicke. Für den Kursträger selbst sei das Alter aber ohnehin nie ein Kriterium gewesen. Herr P. überzeugt im Einzelgespräch, wird in den Kurs aufgenommen und meldet der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach einigen Wochen, dass sie in ihm nun den glücklichsten Lichttechniker der Welt vor sich habe.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz bestimmt, dass niemand beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden darf. Damit soll die gesamte Arbeitswelt auch außerhalb eines konkreten Dienstverhältnisses diskriminierungsfrei gestellt werden. Alle Institutionen, die berufliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen anbieten oder durchführen, müssen daher darauf achten, niemanden beim Zugang zu oder während der Teilnahme an solchen Kursen zu diskriminieren.



Eine Altersgrenze beim Zugang zur beruflichen Bildung kann allerdings erlaubt sein, wenn dadurch die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren ArbeitnehmerInnen oder Personen mit Fürsorgepflichtigen sichergestellt wird.

Die Festlegung eines Höchstalters ist auch dann zulässig, wenn dies aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen an einen bestimmten Arbeitsplatz oder aufgrund der Notwendigkeit einer ausreichenden Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand angemessen ist.

Das AMS hat die Altersgrenze von 45 für eine ca 18 Monate lang dauernde Ausbildung im Lehrberuf Elektroanlagentechniker/in damit begründet, dass sich die hohen Kosten dieser Ausbildung in einer entsprechend langen Berufstätigkeit vor dem Pensionsantritt amortisieren müssen. Selbst wenn man nicht das gesetzliche Regelpensionsalter von 60 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer, sondern das durchschnittliche aktuelle Pensionsantrittsalter von 59 Jahren bei Männern und 56,9 Jahren bei Frauen als Maßstab nimmt, ist davon auszugehen, dass sich die konkret zu erwartenden Ausbildungskosten auch dann gesamtgesellschaftlich amortisieren, wenn Personen erst im Alter von 50 Jahren mit dem Kurs beginnen.

Bedenklich ist, dass sich das AMS neben dem Kostenargument auf Kriterien beruft, die nur individuell überprüft werden können, ohne jedoch die jeweilige persönliche Eignung tatsächlich in die Vorauswahl der KursteilnehmerInnen einzubeziehen. Die Zuweisung zum Info-Tag erfolgt nämlich ausschließlich im Hinblick auf ein (noch nicht erreichtes) bestimmtes Lebensalter, das jedoch über das Vorliegen der für die Ausbildung erforderlichen persönlichen Kriterien nichts aussagt. Der individuelle Gesundheitszustand und die jeweilige Motivation und Bereitschaft, sich im höheren Lebensalter noch auf eine neue Ausbildung einzulassen, werden erst später von den Kursleitern beurteilt. Wer über 45 ist, hat daher gar keine Chance, zu beweisen, dass er / sie sehr wohl persönlich in der Lage ist, die Ausbildungserfordernisse zu erfüllen.

Erfreulich ist, dass für Herrn P. eine Ausnahme gemacht wurde. Solange jedoch die strikten Altersvorgaben das primäre Auswahlkriterium für die Zuweisung zum Infotag bilden, wird sich diese Regelung immer wieder diskriminierend auswirken. Nicht die ausnahmsweise Sondererlaubnis für jene, die gerade nicht ganz genau im richtigen Alter sind, kann in Zukunft Diskriminierungen hintanhalten, sondern nur die Auswahl nach persönlicher Eignung in einer flexibel zu handhabenden Alterskategorie.