

Die selbstbestimmte Emeritierung

Über den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem akademischen Lehrbetrieb in Amerika

| CHRISTOFFER H. GRUNDMANN | **Die Abschaffung des altersbedingten Eintritts in den Ruhestand hat in den USA und in Kanada zu weitreichenden Folgen geführt. Neben der Schließung ganzer Studiengänge durch steigende Personalkosten und wachsender interner Spannungen werden auch die jüngeren Fakultätsmitglieder in der Forschungsförderung zusehends benachteiligt. Ein Bericht.**

Früher oder später sehen sich alle akademisch Lehrende wie Forschende mit der Frage des Eintritts in den Ruhestand konfrontiert. Während dieser Zeitpunkt in Deutschland wie in vielen anderen Ländern – bislang noch – mit dem Erreichen des 65. bzw. 67. Lebensjahres gesetzlich geregelt ist, ist die altersbedingte mandatorische Emeritierung in den USA 1994 durch die Age Discrimination in Employment Act abgeschafft worden, nachdem bereits seit 1978 das allgemeine Ruhestandsalter auf siebenzig angehoben worden war. Kanada folgte diesem Beispiel schrittweise, 2009 war in allen Provinzen die Altersbegrenzung gefallen.

Die Liberalisierung zugunsten individuell bestimmbarer Berufslebensarbeitszeit führt zu so mancher Kuriosität. So wurde z.B. das Höchstalter für in den Kliniken der Duke University in North Carolina praktizierende Mediziner auf 75 Jahre festge-

setzt, während der akademische Senat der Stanford University in Kalifornien im Mai vergangenen Jahres (2015) dafür votierte, eine dort erst 2013 eingeführte Regelung zu revozieren, die alle zwei Jahre eine turnusmäßige Begutachtung und vertrauensärztliche Untersuchung für klinische Mediziner 75 und älter vorschrieb. Dabei gab das Argument der Altersdiskriminierung den entscheidenden Ausschlag. Weil es keine Belege dafür gäbe, dass Patienten durch sie

»Die Aufhebung der Altersgrenzen hat dazu geführt, dass immer mehr Kollegen ihre Emeritierung möglichst weit hinauszögern.«

behandelnde ältere Ärzte oder Ärztinnen mehr gefährdet seien als durch jüngere, ja, dass im Gegenteil die grössere Gefährdung von jüngeren – also weniger erfahreneren – Klinkern ausgehe, darum stelle jene Forderung eine unakzeptable rechtliche Benachteiligung aufgrund des Alters dar. Die Patientensicherheit solle anstatt durch ein Alterslimit der Behandelnden durch ein standardisiertes, altersgruppenunabhängiges Protokoll, das für alle verbindlich ist, gewährleistet werden.

Die Aufhebung der Altersgrenze hat dazu geführt, dass immer mehr Kollegen und Kolleginnen ihre Emeritierung möglichst weit hinauszögern. Manche Beobachter rechnen damit, dass in ab-

sehbarer Zeit zehn Prozent aller Fakultätsmitglieder an Universitäten und Colleges in den USA siebenzig Jahre und älter sein werden. Diese zunehmende Ergrauung und Vergreisung hat für so gut wie alle universitäre Bereiche – Lehre, Forschung, Finanzierung, Verwaltung – weitreichende Folgen, die allerdings erst jetzt, also mit einer Verzögerung von mehr als zwanzig Jahren, in ihrem ganzen Ausmaß wahrnehmbar werden und mancherorts bereits drastische Maßnahmen provozierten. Weil mit zunehmender Seniorität die Personalkosten steigen und jüngere Fakultätsmitglieder nicht berufen werden können, solange ältere ihre Plätze besetzen, kommt es zur Schließung ganzer Studiengänge oder zu einer merklichen Reduzierung des Lehrkörpers. Das hat in den naturwissenschaftlichen Fächern mit ihrem ständig wachsenden Datenmaterial und den sich laufend verändernden methodisch-technischen wie praktischen Herausforderungen, auf die sich ältere Kollegen oft nur mühsam umstellen können, geradezu fatale Auswirkungen.

Natürlich ist die Präsenz von Älteren mit ihrer Erfahrung und Expertise ein wünschenswerter Effekt solcher Liberalisierung. Jedoch sind Erfahrung und Wissen nicht immer willkommen; die Emeritierung ist da manchmal auch die eleganteste Lösung bestehender Personal- und Interessenkonflikte. Grund zur Sorge gibt auch die von den US National Institutes of Health dokumentierte Tendenz in der Verschiebung der Forschungsförderung. Z.B. stieg im Zeitraum 1998 – 2014 das Volumen der von Personen 66 und älter erfolgreich gestellten Anträge um 7 Prozent von vormals 4.8 Prozent auf nunmehr 12 Pro-

AUTOR



Heilkünsten an der Valparaiso Universität in Valparaiso, IN, USA.

Professor **Christoffer H. Grundmann** ist Inhaber des interdisziplinären Lehrstuhls zur Erforschung der Zusammenhänge zwischen Religion und den (unterschiedlichen) Heilkünsten an der Valparaiso Universität in Valparaiso, IN, USA.

zent. Das kann nicht nur als Würdigung besser qualifizierter, substanziellerer Anträge durch die Älteren gedeutet werden, sondern ebenso als Altersdiskriminierung anderer Art, nämlich gegen die weniger gut vernetzten Jüngeren.

Tatsächlich hat die Aufhebung der Altersgrenze die internen Spannungen innerhalb von Insitutionen und Fakultäten erheblich verstärkt; denn dieweil gut situierte Lehrstuhlinhaber ihre Forschung und Lehre nun so lange betreiben können wie sie möchten, wird es einerseits den Vertretern der nachwachsenden Gelehrten- und Forschergeneration zunehmend erschwert, eine Berufung zu erhalten und werden andererseits Universitäten wie Colleges dazu genötigt, die Emeritierung ihren Altgedienten durch substanzielle finanzielle Abfindungen und andere Anreize schmackhaft zu machen, was deutlich zu Buche

schlägt und damit Gelder bindet, die anderweitig fehlen.

Obwohl mittlerweile auch in Europa ähnliche Bestrebungen bemerkbar sind und Grossbritannien als Vorreiter 2011 die obligatorische Emeritierung bei Erreichen der Altersgrenze abschaffte, wird solchem Ansinnen seitens des Eu-

»Manchmal ist die Emeritierung die eleganteste Lösung bestehender Personal- und Interessenkonflikte.«

ropäischen Gerichtshofes, der wiederholt in der Sache „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ angerufen wurde bzw. wird, unter Hinweis auf beschäftigungspolitische und arbeitsökonomische Gründe Widerstand geleistet. So heißt es im EuGH Urteil vom 12. Oktober 2010 (C – 45-09 [Rosenblatt]) dass „ein automatisches Ende des

Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters ... eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung“ darstellt, diese aber insofern „gerechtfertigt“ sei, da dies „einen Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen bezweckt“ und zudem auch dem „Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten ... und denen der Arbeitgeber im Hinblick auf eine gewisse Flexibilität in der Personalplanung“ diene.

Bleibt zu wünschen, dass eine solche, den Generationenvertrag berücksichtigende Rechtsprechung der extrem egoistischen Selbstbestimmung und -behauptung weiterhin erfolgreich Einhalt gebieten kann – zum Wohle der Universität und des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalts.

Anzeige



Lehren Sie mit uns!

Sie sind Spezialist/in in Ihrem Fachgebiet und möchten Ihr Wissen an Studierende weitergeben?

Die Servicestelle Lehrbeauftragtenpool sucht für die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Düsseldorf, Niederrhein und Rhein-Waal regelmäßig qualifizierte Fachkräfte (w/m) unterschiedlichster beruflicher Disziplinen mit Interesse an der Übernahme von Lehraufträgen.

Registrieren Sie sich unter
www.lehrbeauftragtenpool.de

