

**DER SCHUTZ ÄLTERER ARBEITNEHMER/-INNEN IM
ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSRECHT – AUSREI-
CHEND ODER REFORMBEDÜRFTIG?***Klaus Mayr*

Im Februar 1999 haben die Sozialpartner der damaligen Bundesregierung ein Maßnahmenpaket für ältere ArbeitnehmerInnen übergeben, da die Arbeitsmarktprobleme Älterer in den letzten Jahren deutlicher sichtbar wurden. Im Jahre 1997 waren 94.000 über 50-Jährige von Arbeitslosigkeit betroffen. Das fortgeschrittene Alter wird sowohl bei der Aufrechterhaltung einer Beschäftigung als auch bei der Wiederaufnahme als Benachteiligung wirksam. Da in den USA die Arbeitslosenrate älterer ArbeitnehmerInnen schon seit Jahren deutlich niedriger als jene vergleichbarer jüngerer ArbeitnehmerInnen ist, wird in dieser Untersuchung eine Rechtsvergleichung mit dem Recht der USA hinsichtlich des dortigen Schutzes älterer ArbeitnehmerInnen vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass das österreichische Recht bei der Einstellung, bei Maßnahmen im Arbeitsverhältnis sowie bei der Rechtsprechung zu Altersgrenzen keinen ausreichenden Schutz bietet. Auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sind Differenzierungen nach dem Alter grundsätzlich zulässig. Ein konkretes Schutzalter wie das US-Recht ab 40 ist dem österreichischen Recht überhaupt fremd. Sehr ähnlich sind jedoch die Voraussetzungen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes (Verbot der Geschlechterdiskriminierung) denjenigen des amerikanischen Rechts, sodass allfällige Reformvorschläge darauf aufgebaut werden können. Da dem österreichischen Recht ein Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters weitgehend fremd ist, dies jedoch im Hinblick auf das in österreichisches Recht umzusetzende Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters in Artikel 1 iVm Artikel 2 Abs 1 der RL 2000/78/EG in Zukunft gemeinschaftsrechtlich nicht mehr zulässig ist, wird ein allgemeines Antidiskriminierungsgesetz notwendig sein. Bei dem in 4.1. dargestellten Gesetzesentwurf wird angelehnt an das bestehende Gleichbehandlungsgesetz dieses unter Berücksichtigung von Aspekten des US-Rechts und auch des irischen Rechts weiterentwickelt, um ein praktisch funktionsfähiges Antidiskriminierungsrecht zu haben. Im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes werden für ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung das 40. Lebensalter vollendet haben, ebenfalls Verbesserungen vorgeschlagen. Abschließend werden auch noch der Ausbau der bestehenden Altersteilzeitregelung und ein Lebensarbeitszeitkonto, womit Mehr- und/oder Überstunden für einen bestimmten Zeitraum vor der Pensionierung angespart werden können, zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters vorgeschlagen.