

**DISKRIMINIERUNGSVERBOT ALTER –
ZU ALT ODER ZU JUNG?
Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse**

KURZFASSUNG

Eveline Lamplmayr/Klaus Mayr

Das neue Gleichbehandlungsgesetz, das seit 1.7.2004 in Österreich in Geltung ist, hat nach dem bereits bestehenden Verbot der Ungleichbehandlung der Geschlechter neue Gründe eingeführt, aus denen nicht diskriminiert werden darf. Einer dieser neuen Diskriminierungsgründe ist das Alter, das nun in der Arbeitswelt ausdrücklich dem Gleichbehandlungsgebot unterworfen wird: Alle ArbeitnehmerInnen müssen ohne Unterschied des Alters gleich behandelt werden. Nur im gesetzlich festgelegten Rahmen sind Ausnahmen möglich.

Da die österreichische Arbeitsrechtsordnung in zahlreichen Bestimmungen einen Altersbezug hat, z.B. wird ein bestimmtes Lebensalter oder eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit für eine bestimmte Leistung vorausgesetzt, sind nun all diese bestehenden Regelungen einer Prüfung zu unterziehen, ob sie dem neuen Gleichbehandlungsgesetz entsprechen. Darüber hinaus ist bei allen Personalentscheidungen in den Betrieben, z.B. bei der Aufnahme (im Vorfeld schon bei der Stellenausschreibung) von Mitarbeitern, Weiterbildung, Postenbesetzungen usw zu prüfen, ob keine Altersdiskriminierung vorliegt.

Die Umsetzung der neuen Rechtslage stellt eine Herausforderung für alle handelnden Personen bei der Rechtsetzung (Kollektiverträge, Betriebsvereinbarungen usw) und Abwicklung der Arbeitsverhältnisse im Einzelnen dar. An dieser Umsetzung wird es liegen, ob durch die neue Gesetzeslage auch wieder ein Stück mehr Chancengleichheit und -gerechtigkeit geschaffen wird.