

DISKRIMINIERUNGSVERBOT ALTER – ZU ALT ODER ZU JUNG? Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse¹

1. Einleitung	64
2. Rechtsgrundlagen	65
3. Gesetzliche Regelungen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes mit Altersbezug	69
4. Durchsetzung von Ansprüchen	73
5. Fallbeispiele in der Arbeitswelt/im Betrieb	74
6. Anmerkungen aus Sicht der Arbeitnehmer- interessenvertretung	75

Auszug aus WISO 4/2005

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Eveline
Lampmayr**

Mitarbeiterin der
Abteilung Sozialpolitik
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich

Klaus Mayr

Mitarbeiter der
Abteilung Sozialpolitik
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich

1. Einleitung

Mit der Einführung des neuen Gleichbehandlungsgesetzes wird die Diskriminierung aufgrund des Alters in der Arbeitswelt ausdrücklich verboten. Es ist zu betonen, dass damit nicht die Diskriminierung aufgrund von „alt sein“ allein gemeint ist. Es darf in keiner Altersstufe – jung oder alt bzw. älter – eine Regelung getroffen, eine Maßnahme gesetzt, eine Entscheidung getroffen werden usw., die ohne sachliche Rechtfertigung ein bestimmtes Alter voraussetzt, ausschließt usw. Der Diskriminierungsgrund Alter wird gemeinsam mit den anderen Diskriminierungsgründen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung sowohl in der maßgeblichen EU-Gleichbehandlungsrichtlinie als auch im neuen Gleichbehandlungsgesetz behandelt, obwohl er einen besonderen darstellt. Denn aufgrund der natürlichen Gegebenheiten ist Alter einem ständigen Wandel unterworfen, nicht beeinflussbar oder disponibel, weder von außen noch von der Person selbst. Der Diskriminierungsgrund Alter kann auch mit anderen Diskriminierungsgründen „kombiniert“ auftreten. So kann z.B. jemand aufgrund des Alters und des Geschlechtes zugleich diskriminiert werden.

*Schutz vor
Diskriminierung
geht über das
Arbeitsverhältnis
hinaus*

Der Schutz vor Diskriminierung wegen des Alters geht über das Arbeitsverhältnis hinaus. So wird auch die sonstige Arbeitswelt, die die Bereiche Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses sowie die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinteressenvertretung oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Berufsgruppenorganisation sowie die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit betrifft, erfasst. In diesem Beitrag werden allerdings nur die Auswirkungen der neuen Regelung auf das Arbeitsverhältnis behandelt.²

2. Rechtsgrundlagen

Art 2 Abs 1 iVm Art 1 RL 2000/78/EG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen wegen des Alters.

Art 6 RL 2000/78/EG sieht davon folgende Ausnahmemöglichkeiten für die Mitgliedstaaten vor, sofern die Ausnahme objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zweckes angemessen und erforderlich sind.

Ausnahmemöglichkeiten für Mitgliedstaaten

Diese Regelung entspricht der bisherigen Judikatur des EuGH zur Frage der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung.³

Beispielsweise werden dann folgende gerechtfertigte Ungleichbehandlungen aufgezählt:

- die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.
- Ungeachtet des Art 2 Abs 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Vor-

aussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wurde in Österreich durch neues Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt

Die sogenannte Gleichbehandlungsrichtlinie der EU zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die sich unter anderem gegen eine Diskriminierung wegen des Alters wendet, wurde durch das neue Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt.

Der Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes behandelt die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung), während Teil I die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt normiert.

2.1. Geltungsbereich

Die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Alters gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Sie gilt ebenso für arbeitnehmerähnliche Personen.

Sie gilt auch für die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die von ArbeitgeberInnen ohne Sitz in Österreich im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich sind im Gesetz festgelegt und betreffen im Wesentlichen den öffentlichen Bereich.⁴

2.2. Die Regelungen im Detail

Die grundsätzliche Regelung im Gleichbehandlungsgesetz lautet: Aufgrund ...

des Alters darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diesem grundsätzlichen Diskriminierungsverbot folgen im Gleichbehandlungsgesetz Ausnahmebestimmungen. Danach liegt bei einer Ungleichbehandlung, die im Zusammenhang mit dem Alter steht, keine Diskriminierung vor, wenn das Alter aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

In all diesen Fällen ist die Ungleichbehandlung dann gerechtfertigt (Rechtfertigungsgrund und Verhältnismäßigkeit).

*Diskriminierung
liegt nicht vor,
wenn ...*

Ungleichbehandlungen nach dieser Bestimmung können insbesondere einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren ArbeitnehmerInnen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

*betriebliche
Systeme der
sozialen
Sicherheit*

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes führt.

2.2.1. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Das Diskriminierungsverbot gilt sowohl für die unmittelbare Diskriminierung (z.B. werden in einer Regelung bestimmte Altersgrenzen vorgesehen) als auch die mittelbare Diskriminierung (es werden in einer Regelung keine Alterskriterien

festgelegt, die Regelung wirkt sich aber auf eine bestimmte Altersgruppe verstärkt aus, sodass diese Altersgruppe im Ergebnis/in der Auswirkung benachteiligt wird).⁵

2.2.2. Belästigung

Wie bei den anderen Diskriminierungsgründen ist die Belästigung eine Form der Diskriminierung. Als Altersdiskriminierung gilt demnach auch eine Belästigung wegen des Alters.

Die Fülle dieser Regelungen wirft einige Rechtsprobleme für die RechtsanwenderInnen und die betriebliche Praxis auf. Einige Problemfelder und Diskussionsbereiche sollen hier beispielhaft behandelt werden.

Rechtsprobleme

3. Gesetzliche Regelungen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes mit Altersbezug

Im österreichischen Arbeitsrecht gibt es einige Bestimmungen (sowohl in Gesetzen als auch in Kollektivverträgen), welche bei den Rechten von ArbeitnehmerInnen an ein bestimmtes Alter/ Dienstalter anknüpfen oder sich bei den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich auswirken. Diese Regelungen sind durchwegs vor dem Inkrafttreten des neuen Gleichbehandlungsgesetzes, das die Altersdiskriminierung verbietet, entstanden. Einige davon sollen nun beispielsweise dargestellt werden.

3.1. Regelungen, welche Differenzierungen nach dem Alter vorsehen

3.1.1. Entgeltfortzahlung im Krankenstand

Das Angestelltengesetz sieht in § 8 eine nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelte volle Entgeltfortzahlung im Krankenstand (von sechs Wochen ab Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zu 12 Wochen ab 25 Jahren) vor; ebenso § 2 Abs 1

Entgeltfortzahlungsgesetz für Arbeiter. Auch einige Kollektivverträge sehen eine von der Betriebszugehörigkeit abhängige Entgeltfortzahlung vor.

Der Anspruch, der sich mit der Betriebszugehörigkeit erhöht, knüpft nicht unmittelbar an ein bestimmtes Alter, aber mittelbar, da jüngere Arbeitnehmer die geforderten längeren Zeiten der Betriebszugehörigkeit nicht bzw. in einem wesentlich geringeren Ausmaß erfüllen können.

3.1.2. Länge der Kündigungsfrist

Das Angestelltengesetz sieht in § 20 Abs 2 eine gestaffelte Kündigungsfrist von sechs Wochen ab Beginn des Arbeitsverhältnisses bis fünf Monate nach 25 Dienstjahren vor.

Wiederum wird bei der Dauer der Kündigungsfrist nicht unmittelbar an ein bestimmtes Alter angeknüpft, aber wiederum hat die Bestimmung eine mittelbare Auswirkung auf jüngere Angestellte, da sie die geforderten Zeiten einer längeren Betriebszugehörigkeit nicht oder nur in einem wesentlich geringeren Ausmaß erfüllen können.

3.1.3. Urlaubsausmaß

Das Urlaubsgesetz sieht eine Erhöhung des Urlaubsanspruches von fünf auf sechs Wochen nach 25 Dienstjahren vor.

Im öffentlichen Dienst finden sich Bestimmungen, dass mit mindestens 10-jähriger Dienstzeit ab dem 50. Lebensjahr ein Urlaubsanspruch im Ausmaß von sechs Wochen besteht.

Im ersten Fall (Urlaubsgesetz) wird durch das Abstellen auf die Länge der Betriebszugehörigkeit mittelbar, im zweiten Fall durch die Bezugnahme auf das Alter von 50 Jahren unmittelbar aufgrund des Alters diskriminiert.

3.1.4. Zulagen, Lohnstufen, Vorrückungen

Viele Kollektivverträge enthalten Regelungen über Treuezulagen (und ähnliche) für langjährige MitarbeiterInnen, alters-

abhängige Lohnstufen (z.B. über/unter 18), automatische Vorrückungen (Biennien etc.) in Verwendungsgruppen aufgrund der Betriebszugehörigkeit.

Bei einer altersabhängigen Lohnstufe handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung, beim Anknüpfen an eine bestimmte Betriebszugehörigkeit um eine mittelbare Diskriminierung.

3.1.5. Fazit

Diese wenigen Beispiele sollen das große praktische Anwendungsgebiet bzw. die Auswirkung des neuen Gleichbehandlungsgesetzes mit seinem Altersdiskriminierungsverbot aufzeigen. Alle diese Beispiele sind dem aktuellen Arbeitsrecht entnommen und lassen erkennen, wie stark das österreichische Arbeitsrecht vom Senioritätsprinzip geprägt ist.

*österreichisches
Arbeitsrecht vom
Senioritätsprinzip
geprägt*

Da Diskriminierung aufgrund des Alters zwar verboten und demnach vermieden werden soll, ist wegen der Ausnahmen, die bereits in der EU-Richtlinie vorgesehen und im Gleichbehandlungsgesetz enthalten sind, in jedem Fall zu prüfen, ob ein Rechtfertigungsgrund vorliegt und damit die unterschiedliche Behandlung nicht rechtswidrig ist. Darüber hinaus ist die Verhältnismäßigkeit der Ausnahme zu untersuchen.

Im Folgenden einige Überlegungen zu den Ausnahmen bzw. zur Rechtfertigung von Unterscheidungen aufgrund des Alters.

3.2. Rechtfertigungsprüfung

Bei den rechtlichen Grundlagen Punkt 2.2. wurden die in § 20 Abs 3 GIBG enthaltenen Rechtfertigungsgründe dargestellt. Zu beachten ist, dass die Rechtfertigungsprüfung aus zwei Schritten besteht.

Einerseits muss ein Rechtfertigungsgrund (§ 20 Abs 3 Z 1–3) vorliegen.

Andererseits muss dessen Anwendung verhältnismäßig sein. Verhältnismäßig bedeutet, dass die Mittel zur Erreichung des

Zieles (= des Rechtfertigungsgrundes) angemessen und erforderlich sind.

Ungleichbehandlungen (§ 20 Abs 1) wegen des Alters sind erlaubt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt. Bei diesen Ausnahmen ist wiederum zu beachten, dass sie zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich sind. Dies bedeutet, dass die Ausnahme immer sehr eng auszulegen ist.

Denkbare Fälle von Ausnahmen sind jene, wenn altersbedingt die für die Berufsausübung erforderlichen physischen oder psychischen Fähigkeiten nicht mehr gegeben sind (z.B. beim Einsatzpersonal der Feuerwehr oder Polizei, bei Lokführern, LKW-Fahrern, Flugzeugpiloten).⁶

*pauschal
festgelegte
Grenzen nicht
von Ausnahme-
bestimmungen
erfasst*

Daraus ist aber bereits erkennbar, dass in Regelungen pauschal festgelegte Mindest- und Höchstalter in dieser Allgemeinheit nicht von der Ausnahmebestimmung erfasst sind.

Es müsste auf bestimmte erforderliche geistige oder körperliche Fähigkeiten abgestellt werden, die für die bestimmte berufliche Tätigkeit wesentlich sind. Es kommt vor, dass ältere ArbeitnehmerInnen in einem besseren körperlichen oder geistigen Zustand sind als jüngere, bzw. ist nicht mit einer bestimmten Altersgrenze die erforderliche Eignung nicht mehr gegeben. Das Vorliegen der Ausnahme muss daher in jedem Einzelfall geprüft werden und darf nicht pauschal mit dem (Vor)Urteil, der Arbeitnehmer sei zu alt oder zu jung, abgetan werden.

Die im Gesetz angeführten typischen Rechtfertigungsgründe, die eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters erlauben (= rechtfertigen), gelten sowohl für die unmittelbare als auch für die mittelbare Diskriminierung.

Die angeführten Beispiele in Punkt 3.1. sind anhand der EU-Richtlinie bzw. ihrer Umsetzung im GIBG 2004 (§ 20) zu prüfen. Wenn für die Regelungen ein Rechtfertigungsgrund zu bejahen ist, muss in einem weiteren Schritt geprüft werden, ob diese Regelungen auch der vorgesehenen Verhältnismäßigkeitsprüfung (§ 20 Abs 3 Z 3 GIBG) standhalten.

3.3. Verhältnismäßigkeitsprüfung

Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit ist ein Grundsatz des EU-Gemeinschaftsrechts, der in Art 5 EG verankert ist. Danach „gehen die Maßnahmen der Gemeinschaft nicht über das für die Erreichung der Ziele dieses Vertrages erforderliche Ausmaß hinaus“.

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung von Rechtfertigungsgründen ist zuerst festzustellen, ob die unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Maßnahme zur Erreichung des angestrebten Zieles geeignet ist. In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob sie dafür auch erforderlich ist. Eine Maßnahme, die nach dem Alter Unterscheidungen trifft, ist dann nicht erforderlich, wenn das Ziel auch durch gleich wirksame Alternativmaßnahmen erreichbar ist, die weniger nachteilige Folgen haben. Fehlt es also an der Erforderlichkeit der differenzierenden Regelung oder Maßnahme, ist sie sachlich nicht gerechtfertigt. Es ist daher das mildeste Mittel zu eruieren.

Dies lässt sich so zusammenfassen:

Die Prüfung der Geeignetheit dient dazu, Scheinrechtfertigungsgründe auszuschließen, weil mit ihnen nicht einmal das behauptete (angestrebte) Ziel erreicht werden kann.

Scheinrechtfertigungsgründe ausschließen

Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit dient dazu, die Erforderlichkeit der grundsätzlich geeigneten Maßnahme oder Regelung festzustellen.

Da der Grundsatz Recht auf Gleichbehandlung ohne Unterschiede des Alters eingehalten werden muss, darf es nur in Ausnahmefällen zu unterschiedlicher Behandlung wegen des Alters kommen. Dies ist durch eine enge Auslegung der Rechtfertigungsgründe und eine strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung gewährleistet.

4. Durchsetzung von Ansprüchen

Wer eine Diskriminierung aufgrund des Alters behauptet, muss die Tatsachen, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen, glaubhaft machen (§ 26 Abs

Glaubhaftmachung

*Arbeitgeber
muss beweisen,
dass keine
Diskriminierung
vorliegt*

12 GIBG). Dies entspricht der bisherigen Regelung bei der Gleichbehandlung der Geschlechter. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt bzw. vorgelegen hat. Gelingt der Beweis nicht, liegt eine Altersdiskriminierung und somit eine Gesetzesverletzung (Gleichbehandlungsgesetz) vor.

Wird eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung durch eine Regelung oder Maßnahme festgestellt, so darf sie nicht mehr angewendet werden.

Zur Durchsetzung der Ansprüche muss man sich an die zuständige Gleichbehandlungskommission und/oder das Arbeits- und Sozialgericht fristgerecht wenden.⁷

Zweckmäßig ist es, zuvor zu Beratungszwecken mit dem Betriebsratskollegium, Gewerkschaft und Arbeiterkammer Verbindung aufzunehmen.

5. Fallbeispiele in der Arbeitswelt/im Betrieb

Ein reiches Betätigungsfeld bei der Feststellung von Altersdiskriminierung ergibt sich bereits bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Für viele Arbeitssuchende heißt es bei Bewerbungen, dass sie entweder zu alt oder zu jung sind. Schon im Vorfeld einer Bewerbung ist bei den schriftlichen Stellenangeboten in den Zeitungen üblich, direkt oder indirekt (durch entsprechende Umschreibungen und Klauseln) bestimmte Altersgrenzen zu ziehen bzw bestimmte Altersgruppen anzulocken oder auszuschließen.

*diskriminierungs-
freie
Ausschreibung*

ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen sind durch das neue GIBG verpflichtet, diskriminierungsfrei auszuschreiben, außer es gibt gesetzliche Ausnahmen (siehe Punkt 3.).

Wird dies nicht eingehalten, drohen Verwarnung und Verwaltungsstrafe.

Der bei der Einstellung Diskriminierte hat Schadenersatzansprüche.

Kommt ein Arbeitsverhältnis zustande, sind alle Leistungen, die der Arbeitgeber zu erbringen hat, einer Diskriminierungsprüfung unterworfen, von Entgelt, freiwilligen Sozialleistungen

gen, betrieblicher Aus- und Weiterbildung, Beförderungen, sonstigen Arbeitsbedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das betrifft sowohl die bestehenden Regelungen in Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen usw. als auch die von ArbeitgeberInnen individuell gesetzten Schritte gegenüber einzelnen ArbeitnehmerInnen. Zum Beispiel MitarbeiterInnen über 40 werden nicht mehr auf Fortbildungskurse geschickt mit der Begründung, sie seien zu alt oder das zahle sich nicht mehr aus. Ebenso gilt das für Beförderungen, wo als Grund für die ablehnende Entscheidung nur zu alt oder zu jung angegeben wird und eine sachliche Rechtfertigung nicht vorliegt.

Ein weites Anwendungsgebiet im Arbeitsalltag ist auch die Belästigung⁸, die auch als Diskriminierung gilt und damit verboten ist. Sehr häufig kommt vor, dass Angehörige einer Altersgruppe, die in der Minderheit in einer Arbeitsorganisationseinheit sind, ständig durch Bemerkungen und Witze herabgesetzt werden und diese Verhaltensweisen eben für die betroffenen Personen unerwünscht sind und die Würde beeinträchtigen usw. Ein bekanntes Beispiel sind die Bemerkungen über „alte Deppen/Schachteln“ oder „jungeTupfer“, die nichts oder nichts mehr von der Sache verstehen und die Arbeit behindern. Dies stellt ebenfalls eine Diskriminierung dar, wenn damit für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wird.

Belästigung

6. Anmerkungen aus Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretung

Das Altersdiskriminierungsverbot (= das Gleichbehandlungsgebot bezüglich des Alters) wurde durch das Gleichbehandlungsgesetz 2004 neu eingeführt. Wie jede Neuregelung stellt dies eine besondere Herausforderung dar, da erst nach Informationen das entsprechende Wissen und Problembewusstsein entstehen kann. Das Spannungsfeld zwischen dem „Jugendkult“ in der Gesellschaft und den vielen Regelun-

*Spannungsfeld
zwischen
Jugendkult
und ...*

- ... *Senioritätsprinzip* gen im Arbeitsrecht, in denen das Senioritätsprinzip (= tendenzielle Bevorzugung von älteren ArbeitnehmerInnen bzw. denen mit längerer Betriebszugehörigkeit) vorherrscht, muss bearbeitet werden.
Obwohl es zahlreiche Rechtfertigungsmöglichkeiten der Ungleichbehandlung wegen des Alters gibt (siehe Punkt 3.), wird in der Praxis ein reiches Betätigungsfeld für Betriebsratskollegien, Interessenvertretungen und Rechtsanwälte entstehen, da das neue Verbot zu vielen unterschiedlichen Meinungen und Auslegungen führen wird.
- Kollektivverträge, Gesetze und Betriebsvereinbarungen sind zu prüfen* Die bestehenden Regelungen in Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, die nach dem Alter differenzieren, müssen einer neuen Betrachtung bzw. Überprüfung unterzogen werden. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters ist nur mehr auf Basis des neuen GIBG zulässig. Dies setzt jedoch ein legitimes Ziel sowie dessen verhältnismäßige Umsetzung voraus.
Die ArbeitgeberInnen sind gefordert, dem neuen Gleichbehandlungsgesetz entsprechend nicht wegen des Alters zu diskriminieren. Die ArbeitnehmerInnen benötigen die Informationen und die Unterstützung ihrer Belegschaftsorgane und/oder ihrer Interessenvertretung, um erkennen zu können, ob eine gerechtfertigte Unterscheidung aufgrund des Alters vorgenommen wird oder eine Altersdiskriminierung vorliegt, die zu bekämpfen ist.
Da Alter ein Merkmal ist, das alle ArbeitnehmerInnen haben, und demnach von Altersdiskriminierung alle betroffen sein können, ist damit zu rechnen, dass die Gleichbehandlung wegen des Alters als Rechtsnorm sich schneller durchsetzt als die gesetzlich vorgeschriebene Gleichbehandlung der Geschlechter, die bereits seit Jahrzehnten besteht und nur teilweise umgesetzt ist bzw. überhaupt als Rechtsverletzung erkannt wird.

Anmerkungen:

- 1 Gleichbehandlungsgesetz neu seit 1.7.2004/Teil 2
- 2 Siehe WISO Nr. 2/05
- 3 Begriffsdefinition WISO Nr. 2/05
- 4 Siehe § 16 GIBG. Für den öffentlichen Dienst bestehen ähnliche Gleichbehandlungsgesetze.
- 5 Begriffsdefinition WISO Nr. 2/05
- 6 Vgl. Mayr, Diskriminierungen aufgrund des Alters im österreichischen Arbeitsrecht, ASoK 2003, 289ff.
- 7 Vgl. WISO Nr. 2/05
- 8 Siehe WISO Nr. 2/05

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at