



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Schutz vor Altersdiskriminierung

Im Arbeitsleben bedürfen Differenzierungen nach dem Alter einer sachlichen Rechtfertigung.

Ein Unternehmen schaltete folgendes Stelleninserat: „1300 Euro durchschnittliches Nettoeinkommen für interessante Bürotätigkeit! Sie sollten ab 22 Jahre, sehr kundenfreundlich, eventuell gut aussehend und akzentfrei sein.“

Frau A. fühlte sich angesprochen und bewarb sich – wie gewünscht – telefonisch um die Stelle. Ihre Frage, ob die Stelle noch frei sei, wurde bejaht. Darauf wurde Frau A. nach ihrem Alter gefragt. Auf die Antwort „49 Jahre“ wurde ihr mitgeteilt, dass der Chef eine jüngere Mitarbeiterin suche. Die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen oder Bewerbungsunterlagen zu übermitteln, erhielt Frau

A. nicht. Die Gleichbehandlungskommission (GBK) kam in diesem Fall zum wenig überraschenden Ergebnis, dass Frau A. wegen ihres Alters diskriminiert worden war. Die GBK empfahl daher einen „angemessenen“ Schadenersatz. Dessen Höhe hängt nach dem Gleichbehandlungsgesetz davon ab, ob die Bewerbung bei diskriminierungsfreier Auswahl erfolgreich gewesen wäre. Die verbindliche Festsetzung eines Schadenersatzes liegt freilich in der Zuständigkeit eines Gerichts, weshalb sich die GBK hierzu nicht äußerte.

Nicht immer ist jedoch die Beschränkung auf jüngere Arbeitnehmer bei der Besetzung eines Arbeits-

platzes unzulässig. So kann dies auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung sachlich gerechtfertigt sein. Sucht etwa ein Theater für die Rolle des Romeo einen jugendlichen Liebhaber, so könnten ältere Schauspieler sanktionslos abgelehnt werden.

Die Zulässigkeit von Höchstaltersgrenzen wird auch für Piloten, Feuerwehrleute und ähnlichen Berufen vertreten. Keine ausreichende sachliche Rechtfertigung stellt hingegen ein unternehmerisches Konzept dar, das auf „jugendliche Dynamik“ setzt. So dürfte etwa ein auf junge Kundschaft abzielendes Mo-

degeschäft ältere Bewerber oder Bewerberinnen für eine Stelle im Verkauf nicht allein wegen ihres Alters ablehnen.

Doch auch junge Menschen werden im Arbeitsleben mitunter wegen ihres Alters benachteiligt. So entschied der Europäische Gerichtshof kürzlich, dass die gesetzlichen Bestimmungen über die Einstufung in das Gehaltsschema der Vertragsbediensteten in Österreich dem europäischen Verbot der Altersdiskriminierung widersprechen. Nach dem inzwischen geänderten Vertragsbedienstetengesetz (VBG) blieben Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres bei der Ermittlung des

Vorrückungstichtags unberücksichtigt. Dies führte im konkreten Fall dazu, dass ein weiblicher Lehrling an der TU Graz nach Abschluss der Lehrzeit um 23,20 Euro monatlich mehr verdiente als ihr um 22 Monate jüngerer männlicher Kollege. Beide hatten die Lehre am selben Tag begonnen.

Im Übrigen spielt das Alter im Arbeitsleben natürlich insbesondere bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine wesentliche Rolle. Die höheren Schwierigkeiten von älteren Arbeitnehmern bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind eine ausreichende Begründung für einen erhöhten Kündigungs-

schutz. Mit Erreichung des Regelpensionsalters treten jedoch arbeitsmarktpolitische Erwägungen hinzu, die eine Kündigung des Arbeitnehmers unter Umständen rechtfertigen können.

Sofern jedoch das Regelpensionsalter – wie derzeit noch in Österreich – für Frauen und Männer unterschiedlich ist, stellt sich hier auch das Problem der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Oberste Gerichtshof hat diese Frage im Vorjahr dem EuGH vorgelegt, der darüber möglicherweise noch heuer entscheiden wird. ■

Andreas Tinhofer ist Experte für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at