

Neustart statt Ruhestand

Fall des Monats September 2019

Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Herr D (59) war in seinem gesamten Berufsleben im Sicherheitsbereich tätig, vor allem im Ausland. Vor kurzem ist er zurück nach Österreich gezogen. Er bezieht bereits eine **ausländische Pension**. Herr D möchte gern noch arbeiten, jedoch in einer anderen Branche als der Sicherheitsbranche. Er bewirbt sich um eine **Ausbildung zur technischen Fachkraft** in einem **großen Unternehmen**. Die Ausbildung wird vom Unternehmen gezahlt und dauert ein Jahr. Danach werden jene, die die Ausbildungsprüfung positiv absolviert haben, beim Unternehmen angestellt. Die Anstellungsdauer, bis die Ausbildungskosten wieder erwirtschaftet sind, dauert zwei Jahre. Herr D erkundigt sich telefonisch bei der Personalabteilung, ob er sich trotz seines im Vergleich fortgeschrittenen Alters bewerben kann. Es wird ihm mitgeteilt, dass dies kein Problem sei. Er wird dann auch tatsächlich zum **Bewerbungsverfahren** eingeladen. Dieses hat mehrere Stufen; auf ein Gespräch zu Beginn folgen ein **medizinischer** und ein **psychologischer Eignungstest** sowie die Teilnahme an einem Testbetrieb. Herr D besteht all diese Stufen, die sich über insgesamt fünf Monate ziehen. Beim letzten **Bewerbungsgespräch** teilt man Herrn D mit, dass sein **Alter ein Problem** darstelle. Er erhält kurz darauf schriftlich eine Absage, in dem kein Grund genannt wird. Er kontaktiert die **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)**, um sich über seine Rechte und Möglichkeiten zu informieren. Um ein Verfahren zu vermeiden und eine gleichbehandlungskonforme Lösung zu vermitteln, nimmt die GAW Kontakt zur **Gleichbehandlungsstelle** des Unternehmens auf. Diese bemüht sich intern um Aufklärung der Situation und Lösung des Problems. Schließlich bietet das Unternehmen Herrn D die **Ausbildungsstelle** an. Herr D nimmt an und freut sich über diesen Ausgang.

Hintergründe

Situation von älteren Personen am Arbeitsplatz

Herr D ist 59 Jahre alt. Damit gehört er zu der Gruppe der **50 bis 65-Jährigen**. Europaweite Untersuchungen zeigen, dass Diskriminierungen aufgrund des Alters vor allem am Arbeitsmarkt vorkommen und vor allem ältere Menschen (50+) betreffen.¹ Diese verlieren ihren Job zwar statistisch gesehen seltener als ihre jüngeren Kolleg_innen, sind dann aber **durchschnittlich länger auf Jobsuche**: Im Jahr 2014 war eine von Arbeitslosigkeit betroffene ältere Person im Schnitt insgesamt rund 159 Tage arbeitslos, eine unter 50-jährige Person 119 Tage. Die höhere Arbeitslosenquote unter den Älteren ergibt sich also durch die deutlich höhere Dauerkomponente bei den 50- bis unter 65-Jährigen im Vergleich zu den Jüngeren.²

Tabelle 1: Zerlegung der Arbeitslosenquoten in Betroffenheitsquoten und Dauerkomponenten

| | Betroffenheitsquote ⁷ | | Dauerkomponente ⁸ | | Arbeitslosenquote | |
|------|----------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | < 50 Jahre | 50 - 65 Jahre | < 50 Jahre | 50 - 65 Jahre | < 50 Jahre | 50 - 65 Jahre |
| 2008 | 22,3% | 19,6% | 0,26 | 0,34 | 5,7% | 6,6% |
| 2009 | 24,6% | 21,4% | 0,29 | 0,35 | 7,2% | 7,6% |
| 2010 | 24,6% | 21,2% | 0,28 | 0,35 | 6,8% | 7,4% |
| 2011 | 23,8% | 20,2% | 0,28 | 0,36 | 6,6% | 7,2% |
| 2012 | 23,9% | 20,2% | 0,29 | 0,37 | 6,9% | 7,5% |
| 2013 | 24,7% | 20,8% | 0,30 | 0,40 | 7,5% | 8,2% |
| 2014 | 25,4% | 21,4% | 0,32 | 0,43 | 8,1% | 9,2% |

Quelle: AMS

Anmerkung: Arbeitslosenquote = Betroffenheitsquote * Dauerkomponente

Die durchschnittlich längere **Dauer der Jobsuche** bzw. der Arbeitslosigkeitsphasen älterer Menschen hängen mit **stereotypen Vorstellungen über ältere Personen** auf Seiten der Arbeitgeber_innen zusammen.³ Diese Stereotype entfalten nach der Erfahrung der GAW besonders bei der Begründung bzw. Nicht-Begründung von Arbeitsverhältnissen ihre Wirkung, wenn ältere Bewerber_innen aufgrund von pauschalen altersspezifischen Zuschreibungen – etwa mangelnde körperliche Fitness oder mangelnde Flexibilität – abgelehnt werden. Eine besondere Herausforderung in diesem Zusammenhang ist die **Intransparenz von Bewerbungsverfahren** und die mangelnde Angabe von Gründen bei der Ablehnung einer Bewerbung. Auch Herr D erhielt keine Begründung für die Ablehnung seiner Bewerbung. Der **Verdacht**, dass sein **Alter** doch eine Rolle gespielt habe, ergab sich in seinem Fall aus der expliziten Thematisierung bei seinem Bewerbungsgespräch. Andere ältere Menschen haben weniger konkrete Anknüpfungspunkte für den Verdacht, aufgrund des Alters von der Bewerbung ausgeschlossen worden zu sein.

¹ Equinet (2018), Fighting Discrimination on the Ground of Age. Discussion Paper, S. 29.

² Arbeitsmarkt Service Österreich (2015), Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungssache, S. 2.

³ Ebd., S. 3.

Rückkehr aus dem Ruhestand

Zum Zeitpunkt seiner Bewerbung war Herr D bereits im **Ruhestand**. Als er dies beim letzten **Bewerbungsgespräch** erwähnt, kippte die Stimmung, die er zuvor als angenehm und wohlwollend empfunden hatte. Auf einmal wurde angesprochen, dass sein Alter „**problematisch**“ sei. Man müsse dies jedenfalls mit einer **höheren Ebene** abklären. Herr D war über diesen Stimmungswechsel sehr verwundert. Wenige Wochen später erhielt er eine schriftliche Absage und erfuhr trotz Nachfragen keine näheren Gründe. Es mag ungewöhnlich sein, tatsächlich ist aber eine **Rückkehr aus dem Ruhestand** durchaus **möglich**, wenn der_die Arbeitnehmer_in das wünscht, und sollte aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht mit keinerlei Nachteilen verknüpft werden.

Rechtfertigungsmöglichkeiten für Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz

In Herrn Ds Fall kam es zu **keiner Überprüfung der Diskriminierung**, da durch Vermittlung der GAW in Zusammenarbeit mit der internen Gleichbehandlungsstelle des Unternehmens eine **gleichbehandlungskonforme Lösung** gefunden werden konnte. Daher wurden vonseiten des Unternehmens auch keine **Rechtfertigungsgründe** angeführt. Eine Benachteiligung aufgrund des Alters kann grundsätzlich dann gerechtfertigt sein, wenn die Maßnahme, Entscheidung oder Praxis ein **rechtmäßiges Ziel von allgemeinem Interesse** in den Bereichen **Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt** oder **berufliche Bildung verfolgt** und zur Erreichung dieses Zieles **angemessen** und **erforderlich** ist. Ob eine Ausnahmebestimmung zum Tragen kommt, ist daher immer **einzelfallbezogen** zu prüfen. Keine zulässige Rechtfertigung stellen individuelle Beweggründe des Unternehmens («junges» Geschäftskonzept, Kund_nnenwünsche) dar. Auch wirtschaftliche Gründe wie Sparmaßnahmen alleine sind meist keine ausreichende Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters. **Equinet**, das europäische Netzwerk für Gleichbehandlungsstellen, hat erst kürzlich festgehalten, dass die herausforderndsten Rechtsfragen in diesem Bereich **Altersgrenzen** sind (sowohl nach oben als auch nach unten) sowie **Beendigungen** oder **Begründungen** betreffen, wenn das **Pensionsalter** erreicht ist. Der Fall von Herrn D kann demnach als exemplarisch gelten. Dreh- und Angelpunkt ist hierbei die beschriebene **Verhältnismäßigkeitsprüfung**, die in Fällen von Altersdiskriminierung durchgeführt werden muss und Arbeitgeber_innen nach wie vor recht breite Möglichkeiten bietet, Ungleichbehandlungen zu rechtfertigen.⁴

⁴ Equinet, S. 30.

Fazit

Gleichbehandlungsstellen in Unternehmen als wichtige Vermittlerinnen

Im Fall von Herrn D spielte die interne Gleichbehandlungsstelle des Unternehmens eine Schlüsselrolle. Die GAW nahm Kontakt zur **Gleichbehandlungsstelle** auf und konnte dieser die Situation schildern. Die Gleichbehandlungsstelle nahm die Angelegenheit sehr **ernst** und bemühte sich intern um eine **rasche Aufklärung** des Ablaufs des Bewerbungsverfahrens. Als sich herausstellte, dass das Alter von Herrn D tatsächlich eine Rolle gespielt hatte, konnte die Gleichbehandlungsstelle schließlich bewirken, dass das Unternehmen Herrn D die Ausbildungsstelle schließlich dennoch anbot.

In der Erfahrung der GAW zeigt sich, dass Gleichbehandlungsstellen eine **wichtige Vermittlungsposition** einnehmen können. Sie sind der **Unternehmenseite** zuzuordnen und vertreten daher auch das Interesse des Unternehmens, Schaden zu vermeiden bzw. zu begrenzen. Sie verfügen im Idealfall über die notwendige **Expertise**, um Diskriminierungssituationen richtig einschätzen und behandeln zu können. Wenn sie auch noch mit den nötigen **Ressourcen** (Personal, Verhandlungsmacht im Unternehmen) ausgestattet sind, kann es durch die Zusammenarbeit mit ihnen zu sehr guten Lösungen für Diskriminierungsopfer kommen .

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Wien, 2019. Stand: 23. September 2019

Telefon: +43 1 532 02 44, Nulltarif: 0800 20 61 19

E-Mail: gaw@gaw.gv.at