



Zu alt und zu teuer?

Herr A ist 58 Jahre alt und war fast sein gesamtes bisheriges Berufsleben in Führungspositionen in verschiedenen Gastronomiebetrieben tätig. Überraschend wird er ohne Angabe von Gründen von seinem aktuellen Arbeitgeber gekündigt. Seine Stelle wird mit seiner 25-jährigen Arbeitskollegin nachbesetzt. Herr A vermutet eine Diskriminierung auf Grund seines Alters.

Sachverhalt

Herr A arbeitet seit etwa fünf Jahren auf Führungsebene in einem Gastronomiebetrieb. Zwei Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses werden ihm zusätzliche Aufgaben übertragen und er wird für den Zeitraum der Erledigung dieser Aufgaben befristet befördert. Nach erfolgreichem Abschluss des Auftrags kehrt er in seine ursprüngliche Führungsposition innerhalb des Unternehmens zurück. Herr A freut sich über die hohen Prämienzahlungen im Jahr seiner Rückkehr an den alten Arbeitsplatz, die er als ein Zeichen der Zufriedenheit mit seiner Arbeitsleistung betrachtet. Umso überraschender trifft ihn daher die plötzliche Kündigung im darauffolgenden Jahr.

Von der Entscheidung der Unternehmensleitung, das Arbeitsverhältnis zu lösen, erfährt Herr A zunächst durch den Zentralbetriebsrat Herrn S. Dieser teilt ihm auch mit, dass er mit der Kündigung nicht einverstanden ist und dieser widersprochen hat. Er gibt an, dass er von der Unternehmensleitung darum gebeten wurde, mit der Mitteilung der Kündigung so lange wie möglich zuzuwarten. Trotzdem meldet er sich umgehend bei Herrn A. Über die Gründe der Kündigung kann auch Herr S keine Auskunft geben.

Die Stelle von Herrn A wird sehr rasch mit Frau M, seiner 25-jährigen Kollegin, nachbesetzt. Herr A wundert sich sehr, weil Frau M kurz vor seiner Kündigung selbst gekündigt hatte, um eine neue Stelle anzunehmen. Herr A erfährt, dass die Unternehmensleitung Frau M zur Rücknahme der Kündigung überredet hat. Die Übernahme der Position von Herrn A stellte für Frau M ein Angebot dar, das sie nach eigenen Angaben nicht ausschlagen konnte.

Herr A vermutet nun, dass die Möglichkeit, ihn durch Frau M zu ersetzen, der Grund für seine plötzliche Kündigung war. Alle Umstände deuten darauf hin, dass die Unternehmensführung Herrn A auf Grund seines Alters und die damit verbundenen höheren Kosten nicht mehr beschäftigen wollte. Während Frau M vor ihrem kurzzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen ca. 2.300 Euro brutto verdient hat, erhielt Herr A vor seiner Kündigung ein Gehalt in Höhe von etwa 3.600 Euro brutto zuzüglich allfälliger Prämien. Selbst nach der versprochenen Beförderung aufgrund der Übernahme der



Position von Herrn A würde Frau M nach den Gehaltskriterien des Unternehmens wohl nicht mehr als 2.800 Euro verdienen.

Der positive Werdegang und die gute Verdienstentwicklung während seiner Zeit im Unternehmen sowie die Tatsache, dass es niemals Beschwerden oder Vorwürfe seitens der Unternehmensleitung gegen ihn gegeben hat, deuten ebenfalls darauf hin, dass der Grund für die Kündigung von Herrn A finanzieller Natur ist. Offenkundig sollen mit der jüngeren Kollegin Personalkosten eingespart werden.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Der Zentralbetriebsrat Herr S rät Herrn A, gegen die Kündigung vorzugehen. Herr A entschließt sich, die Kündigung mit Unterstützung der Arbeiterkammer (AK) vor Gericht anzufechten und bringt mit dem von der AK bereitgestellten Rechtsanwalt Klage wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Die Klage stützt sich auf das Argument, dass der Verlust der Arbeit in seinem Alter und die daraus voraussichtlich resultierende lange Arbeitslosigkeit eine soziale Härte darstellen.

Gleichzeitig wendet sich Herr A an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), um sich zu seinen rechtlichen Möglichkeiten auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes beraten zu lassen. Sein Rechtsanwalt hatte ihm erklärt, dass er im Auftrag der Arbeiterkammer vor Gericht nur seine arbeitsrechtlichen Ansprüche geltend gemacht habe, nicht aber mögliche Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).

Bei der persönlichen Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird Herr A auch über die Möglichkeit eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission (GBK) informiert. Er entschließt sich, mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag wegen der Vermutung einer Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission einzubringen.

Kurze Zeit später zieht Herr A die gerichtliche Klage und den Antrag an die Gleichbehandlungskommission wieder zurück. Es ist ihm gelungen, sich mit seinem ehemaligen Arbeitgeber auf einen außergerichtlichen Vergleich zu einigen und er erhält eine finanzielle Entschädigung. Trotz seiner Befürchtungen hat Herr A auch bereits einen neuen Arbeitgeber gefunden, der seine langjährige Berufserfahrung und fachliche Expertise zu schätzen weiß.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierungen auf Grund des Alters in der Arbeitswelt. Der Schutzbereich umfasst auch eine Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs 1 Z 7 GIBG).

Nur in sehr eingeschränktem Rahmen können Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters in der Arbeitswelt gerechtfertigt sein. Gemäß § 20 Abs 1 GIBG ist dies möglich, wenn das Unterscheidungsmerkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.¹ Eine Ungleichbehandlung z.B. in Form einer Altersobergrenze kann daher in engen Grenzen gerechtfertigt sein, wenn eine Anforderung als unbedingte Voraussetzung für die Ausübung der konkreten Tätigkeit anzusehen ist, sofern die Ausübung der Tätigkeit besondere physische oder psychische Fähigkeiten erfordert. In der Literatur werden in diesem Zusammenhang Berufe wie PilotInnen, LokführerInnen, LKW-FahrerInnen oder Einsatzpersonal bei Polizei oder Feuerwehr genannt.²

Im Sinne der Ausnahmebestimmung des § 20 Abs 3 GIBG liegt keine Diskriminierung auf Grund des Alters vor, wenn mit der unterschiedlichen Behandlung ein legitimes Ziel verfolgt wird. Explizit genannt werden Ziele aus den Bereichen des Arbeitsmarkts, der Beschäftigungspolitik oder der beruflichen Bildung. Es muss sich aber immer um ein Ziel handeln, das im Interesse der Allgemeinheit steht.³ Auch hier müssen die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein.

Wirtschaftliche Gründe eines einzelnen Arbeitgebers stellen keine zulässige Rechtfertigung dar.⁴ Die Vermutung, dass Herr A auf Grund seines Alters und der damit verbundenen höheren Kosten für das Unternehmen gekündigt wurde, kann daher nicht mit dem Argument möglicherweise nötiger Einsparungen im Unternehmen gerechtfertigt werden.

Wurde ein Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber oder die ArbeitgeberIn beendet und kann wegen der Umstände davon ausgegangen werden, dass es auf Grund einer Altersdiskriminierung zur Beendigung gekommen ist, können die betroffenen ArbeitnehmerInnen die Kündigung vor Gericht anfechten. Lassen Betroffene die Kündigung gegen sich gelten, so haben sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine angemessene Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittene Beeinträchtigung (§ 26 Abs 7 GIBG).⁵

Diese Ansprüche können vor Gericht geltend gemacht werden. Der wesentliche Vorteil eines gerichtlichen Verfahrens ist ein rechtlich durchsetzbares Urteil, ein Nachteil eines gerichtlichen Verfahrens ist das Kostenrisiko.

¹ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 20 Rz 5.

² Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 20 Rz 8.

³ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 20 Rz 28.

⁴ Windisch-Graetz in Rebhahn, Kommentar zum GIBG, 2005, § 20 Rz 26.

⁵ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 26 Rz 45.



Neben dem Gerichtsverfahren kann eine von Diskriminierung betroffene Person auch einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission stellen. Dieses Verfahren ist kostenfrei, nicht öffentlich und bei rechtzeitiger Einbringung des Antrags werden die Fristen für ein mögliches späteres Gerichtsverfahren gewahrt.

Der Nachteil eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission ist, dass der Senat in seinem Prüfungsergebnis zwar gegebenenfalls eine Diskriminierung feststellt und eine Empfehlung ausspricht, über mögliche Schadenersatzansprüche aber nicht entscheiden kann. Immer wieder kommt es allerdings vor dem Hintergrund eines GBK-Verfahrens zu einer gütlichen Einigung der Parteien.

Herr A und sein ehemaliger Arbeitgeber wählten den Weg der gütlichen Einigung und entschieden sich, einen außergerichtlichen Vergleich abzuschließen. Da ein für beide Seiten zufriedenstellender Kompromiss gefunden werden konnte, zog Herr A sowohl die Klage vor Gericht als auch den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück.