



Zu jung für den Job? Lebensalter und Berufserfahrung

Frau B entdeckt in einer Zeitung eine Annonce, in der nach einer „erfahrenen“ Modverkäuferin oder einem „erfahrenen“ Modverkäufer gesucht wird. Sie meldet sich bei der im Inserat angegebenen Telefonnummer. Am anderen Ende der Leitung wird sofort nach ihrem Alter gefragt. Nachdem Frau B ihr Alter von 36 Jahren bekannt gibt, beendet ihr Gegenüber das Gespräch mit den Worten: „Hat sich erledigt!“

Situation

Frau B wird in einer Zeitung auf eine offene Stelle als Modverkäufer/in für zwei oder mehr Tage pro Woche aufmerksam. Als Zusatz steht in der Anzeige das Wort „erfahren“. Frau B fühlt sich sofort angesprochen und ist überzeugt, den Anforderungen für diese Tätigkeit gerecht werden zu können. Sie ruft daher die im Stelleninserat angegebene Telefonnummer an, um ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden. Ihre Ansprechpartnerin, die Inhaberin der Boutique selbst, fragt Frau B unverzüglich nach ihrem Alter. Frau B antwortet, dass sie gerade 36 Jahre alt geworden ist. Daraufhin entgegnet die Dame am Telefon, dass in der Stellenanzeige doch ausdrücklich das Wort „erfahren“ beigefügt sei und sie eine ältere, erfahrene Dame suche. Auf das Argument von Frau B, dass Erfahrung doch nicht immer nur mit einem höheren Lebensalter einhergehen müsse, erwidert die Firmenchefin nur knapp: „Es hat sich erledigt!“ und legt auf.

Verlauf der Beratung

Von dieser Vorgangsweise befremdet, kontaktiert Frau B die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem Beratungsgespräch ersucht sie die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Intervention. Wegen einer vermuteten Diskriminierung von Frau B auf Grund ihres Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ergeht ein Interventionsschreiben an das Unternehmen.

Nach einigen Tagen meldet sich die Inhaberin der Boutique telefonisch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und stellt klar, dass sie ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vermeiden möchte. Nach einer genauen Information über die rechtlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz betreffend Diskriminierungen auf Grund des Alters bietet die Firmenchefin eine finanzielle Entschädigung zur Wiedergutmachung an. Im Einverständnis mit der Klientin kommt es zu einem Vergleichsabschluss mit einer Entschädigungszahlung von 100 Euro.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Fall ist insofern ungewöhnlich, als hier eine Frau vom Bewerbungsprozess ausgeschlossen wurde, weil sie mit 36 Jahren aus Sicht der Arbeitgeberin die in der Stellenausschreibung geforderte Erfahrung nicht mitbringt. Mit dem im Stelleninserat beigefügten Wort „erfahren“ war offensichtlich nicht die Berufserfahrung, sondern das Lebensalter der potentiellen BewerberInnen gemeint. Viel häufiger kommt es in Bewerbungsverfahren vor, dass BewerberInnen gerade deshalb benachteiligt werden, weil sie „zu alt“ sind.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen auf Grund jedes Alters im Arbeitsleben (§ 17 GIBG), insbesondere eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur in einem sehr begrenzten Rahmen vorgesehen, etwa dann, wenn es an einem Arbeitsplatz ganz spezifische berufliche Anforderungen gibt (§ 20 GIBG)¹.

Die Ablehnung der Bewerbung von Frau B mit der Aussage, es werde eine „ältere, erfahrene Dame“ gesucht, zielt allein auf ihr Alter ab. Nach ihren branchenspezifischen Berufserfahrungen wurde gar nicht gefragt. Vielmehr bezog sich schon die erste - und wie sich in Folge herausstellte, ausschlaggebende - Frage nur auf das Alter der Bewerberin. Frau B wurde also ausschließlich auf Grund ihres Alters vom weiteren Bewerbungsprozess ausgeschlossen.

Auf Grund der detaillierten Schilderungen von Frau B ging die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom Vorliegen einer Diskriminierung aus, eine Vermutung, die durch das vorgelegte Stelleninserat, das den Begriff „erfahren“ enthielt, verstärkt wurde. Auch die Arbeitgeberin bestritt in diesem Fall nicht, dass die Zurückweisung der Bewerbung aus Gründen des Alters erfolgt sei. Im Fall einer gerichtlichen Durchsetzung stünde der betroffenen Person wegen der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung eine Schadenersatzzahlung von bis zu 500 Euro zu (§§ 17 Abs 1 Z 1 iVm 26 Abs 1 Z 2 GIBG).

Auch Stelleninserate müssen gemäß § 23 Abs 1 GIBG diskriminierungsfrei gestaltet sein. Eine Untersuchung der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom Februar 2012 zeigt, dass nach den geschlechtsspezifischen Formulierungen, die immer noch an der Spitze liegen, diskriminierende Formulierungen mit Bezug auf das Alter in Stelleninseraten am häufigsten vorkommen.²

Dabei wird direkt oder indirekt auf das Alter Bezug genommen. In der Praxis kommen Formulierungen wie „20-45 Jahre“, „plus 35“, „mind. 25“, „Assistent/in für ein junges dynamisches Team“ sowie „mindestens 5 Jahre Berufserfahrung“ vor.

Nur der kleinere Teil der Stelleninserate enthält direkte Altersbeschränkungen für BewerberInnen, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz jedenfalls unzulässig sind. Häufig wird durch das Erfordernis beruflicher Erfahrung indirekt auf das Alter Bezug genommen.

¹ Kurzinfo Alter: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=48137>

² Evaluation Stelleninserate: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46981>



Die Anforderung „Berufserfahrung“ in Stelleninseraten kann dazu führen, dass jüngere Personen sich nicht angesprochen fühlen und sich daher nicht bewerben, obwohl sie über die für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz notwendige Ausbildung und Qualifikation verfügen.

Bei Stelleninseraten, die auf Berufserfahrung Bezug nehmen, ist daher zu prüfen, ob die Anforderung für die ausgeschriebene Stelle tatsächlich notwendig und daher sachlich gerechtfertigt ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Anschluss an die Überprüfung von Stelleninseraten im Hinblick auf Altersdiskriminierungen im Februar 2012 Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet, um zu klären, welche Formulierungen betreffend Berufserfahrung von den Bezirksverwaltungsbehörden für zulässig erachtet werden.

Nach Abschluss der ersten Verfahren wurde die Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft insofern bestätigt, als das Verlangen einer mindestens fünfjährigen Berufspraxis in der Regel als unzulässig anzusehen ist und nur in besonderen Fällen, etwa für besonders qualifizierte Fachpositionen oder Leitungspositionen, gefordert werden darf.