



Kündigung kurz vor Erreichen eines Pensionsanspruchs?

Frau A ist 63 Jahre alt und langjährige Mitarbeiterin eines Reinigungsunternehmens. Überraschend und ohne Angabe von Gründen wird sie von ihrem Arbeitgeber gekündigt. Da sie von KollegInnen erfährt, dass eine neue und wesentlich jüngere Mitarbeiterin beschäftigt werden soll, vermutet Frau A eine Diskriminierung aufgrund ihres Alters.

Situation

Frau A arbeitet seit etwa acht Jahren als Reinigungskraft bei einem Gebäudereinigungsunternehmen. Da sie erst im Erwachsenenalter nach Österreich gekommen ist, erfüllt sie im Alter von 63 Jahren noch nicht die notwendigen Voraussetzungen für den Bezug einer Alterspension. Um einen Anspruch auf Alterspension zu erlangen, muss Frau A zumindest neun weitere Monate einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Dieser Umstand ist ihrem Arbeitgeber bekannt und ist der Grund, warum Frau A auch nach ihrem 60. Lebensjahr und damit nach dem Erreichen des Regelpensionsalters für Frauen weiter arbeitet. Die von ihr geforderten Tätigkeiten führt sie weiterhin stets gründlich und zur Zufriedenheit der KundInnen und ihres Arbeitgebers aus. Daher geht Frau A davon aus, dass sie bis zum Antritt der Alterspension bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt bleiben kann. Während eines Urlaubs wird ihr jedoch postalisch ein Kündigungsschreiben zugestellt. Zu Ihrer Überraschung wird Frau A ohne Angabe von Gründen mitgeteilt, dass sie mit Ende ihres Urlaubs gekündigt sei.

Kurz vor Antritt ihres Urlaubs hat Frau A erfahren, dass die wesentlich jüngere Schwester einer Kollegin auf der Suche nach einem Arbeitsplatz ist und im Unternehmen beschäftigt werden soll. Da Frau A während ihrer Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber kein einziges Mal auf eventuelle Probleme im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit angesprochen wurde, vermutet sie nun, dass die Kündigung möglicherweise mit ihrem fortgeschrittenen Alter zusammenhängt und sie durch eine jüngere Mitarbeiterin ersetzt werden soll. Verstärkt wird die Vermutung durch eine Klausel in ihrem Dienstvertrag, nach der beim Erreichen des Regelpensionsalters das Arbeitsverhältnis automatisch endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Zudem wurde Frau A kurz vor Urlaubsantritt von ihrem Vorgesetzten aufgefordert, ihre angesammelten Überstunden abzubauen.



Verlauf der Beratung

Frau A ist durch die Kündigung sehr geschockt, findet jedoch Unterstützung durch ihren Sohn. Dieser studiert Rechtswissenschaften und ist ihr auch bei Sprachbarrieren behilflich. Im Rahmen seines Studiums wird er auf die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) aufmerksam und vereinbart für seine Mutter einen Beratungstermin.

In diesem Beratungsgespräch wird Frau A über die rechtlichen Möglichkeiten informiert, die ihr auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes zur Verfügung stehen. Vor einem möglichen Prüfungsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder einer gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu einer Stellungnahme aufzufordern und eine gütliche, gleichbehandlungsgesetzkonforme Einigung zu versuchen. Frau A wird darüber hinaus im Hinblick auf die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung vor dem Arbeits- und Sozialgericht wegen Sozialwidrigkeit ihrer Kündigung eine Kontaktaufnahme mit der Arbeiterkammer empfohlen.

Frau A möchte vor allem die Rücknahme ihrer Kündigung erreichen und bis zum Antritt der Alterspension an ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt bleiben. Da die Kündigungsfrist sehr kurz ist und bereits am Tag nach der Beratung abläuft, nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft telefonisch Kontakt zum Arbeitgeber auf. Das gelingt noch am selben Tag. Der Geschäftsführer des Unternehmens bestreitet, dass die Kündigung mit dem Alter von Frau A in Zusammenhang steht und bringt personenbezogene Gründe vor. Welche Gründe dies sind, will er aber nicht bekanntgeben. Er bestätigt, dass mit Frau A während ihrer langjährigen Tätigkeit kein einziges Mal über Probleme im Zusammenhang mit ihrer Arbeit gesprochen wurde. Nach eingehender Information über die rechtlichen Möglichkeiten, die Frau A aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung stehen und darüber, dass die Vermutung einer gleichbehandlungsgesetzwidrigen Benachteiligung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Raum steht, stimmt der Geschäftsführer schließlich zu, über die Rücknahme der Kündigung von Frau A noch einmal nachzudenken. Am darauffolgenden Tag erhalten Frau A und die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine schriftliche Verständigung über die Bereitschaft des Unternehmens, Frau A bis zum Antritt ihrer Alterspension weiter zu beschäftigen. Frau A unterzeichnet dafür einen befristeten Dienstvertrag.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt unter anderem vor Diskriminierungen aufgrund des Alters und des Geschlechts in der Arbeitswelt. Der Schutzbereich umfasst auch Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (§§ 3 Z 7, 17 Abs 1 Z 7 GIBG).



Hinsichtlich des unterschiedlichen Regelpensionsalters in Österreich von 60 Jahren bei Frauen und 65 Jahren bei Männern hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass die Weigerung eines Arbeitsgebers, Frauen bei bestehendem Wunsch bis zu dem für Männer geltenden Regelpensionsalter weiter zu beschäftigen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.¹

Wurde ein Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber beendet und kann wegen der Begleitumstände davon ausgegangen werden, dass es wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder aufgrund des Alters zur Beendigung gekommen ist, kann die betroffene Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Kündigung vor Gericht anfechten. Lässt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die diskriminierende Kündigung gegen sich gelten, besteht ein Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine angemessene Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung (§ 26 Abs 7 GIBG).²

Kommt es zu keiner freiwilligen Vereinbarung wie im gegenständlichen Fall, dann müssen Schadenersatzansprüche gemäß Gleichbehandlungsgesetz vor Gericht geltend gemacht werden. Ein Gerichtsverfahren ist mit Kosten verbunden, gleichzeitig ist gerichtlich zugesprochener Schadenersatz rechtlich durchsetzbar. Im Fall von Frau A könnte zusätzlich zur Kündigungsanfechtung gemäß Gleichbehandlungsgesetz eine Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit in Betracht kommen. Diese kann gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geltend gemacht werden, wenn eine Kündigung eine besondere soziale Härte für die gekündigte Person darstellt. Das Lebensalter von Frau A von 63 Jahren und die wenigen noch fehlenden Beitragsmonate bis zum Antritt der Alterspension lassen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Sozialwidrigkeit möglich erscheinen. In einem Anfechtungsverfahren wegen Sozialwidrigkeit ist nach Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig eine Übernahme der mit dem Prozess verbundenen Kosten durch die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen möglich.

Eine von Diskriminierung betroffene Person kann auch einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission stellen. Dieses Verfahren ist kostenfrei und bei rechtzeitiger Antragstellung werden die Fristen für ein mögliches späteres Gerichtsverfahren gehemmt. Stellt ein Senat der Gleichbehandlungskommission in seinem Prüfungsergebnis eine Diskriminierung fest, kann er dem verantwortlichen Unternehmen eine Empfehlung zur Wiedergutmachung der Benachteiligung beziehungsweise zur Herstellung einer dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden Situation geben. Die Gleichbehandlungskommission kann aber nicht bindend über Schadenersatzansprüche entscheiden. Auch im Vorfeld eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission kommt es immer wieder vor, dass sich Parteien doch noch einvernehmlich einigen. Durch die gütliche Einigung von Frau A mit ihrem Arbeitgeber vor einem Rechtsverfahren wurden sowohl ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission als auch eine gerichtliche Klage hinfällig.

¹ EuGH, 18.11.2010 - C-356/09; EuGH, 12.09.2013 - C-614/11.

² Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, §§ 12 Rz 87, 26 Rz 45.