

Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt

Jede:r kann betroffen sein!



Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt

Die Arbeitssuche ist für Personen fortgeschrittenen Alters, aber auch für – meist junge – Berufseinsteiger:innen oft eine große Herausforderung.

Auch während des Erwerbslebens kann es zu nicht gerechtfertigten Benachteiligungen aufgrund des jeweiligen Alters kommen. Gegen Ende des Erwerbslebens wiederum tun sich Hürden auf, die es Arbeitnehmer:innen erschweren, entsprechend der eigenen Lebensplanung oder bis zum Pensionsantritt erwerbstätig zu bleiben.

Das Gleichbehandlungsgesetz kann Stellenwerber:innen und Arbeitnehmer:innen eine rechtliche Grundlage bieten, um gegen altersdiskriminierende Entscheidungen oder Praktiken vorzugehen.

- Schleichend wird Marianne F. von der viel geschätzten Expertin und Abteilungsleiterin zur »uneinsichtigen« Mitarbeiterin, die den »Jungen im Weg steht«. Die Personalabteilung beginnt bereits zwei Jahre vor dem möglichen Pensionsantritt nachzufragen, wann es denn so weit sei. Marianne F. betont, dass sie gerne bis zum 62. Geburtstag arbeiten möchte. Trotzdem spricht der Arbeitgeber pünktlich mit Vollendung des 60. Lebensjahres die Kündigung aus.
- Christian S. ist als Buchhalter tätig und bekommt jährlich als Fortbildung das Seminar »Steuerrecht – aktuell« genehmigt, welches für seine Tätigkeit eine unerlässliche Weiterbildung darstellt. Bis es plötzlich heißt, dass ein langjähriger Mitarbeiter wie er sich im Unterschied zu den jungen Kolleg:innen doch schon genug Wissen angeeignet haben müsse – die Teilnahme wird ihm untersagt.

- Jessica B. ist 21 Jahre alt und gelernte Automechanikerin. Sie wird auf eine Stelle in einer Kfz-Werkstätte aufmerksam und spricht dort vor. Der Geschäftsführer teilt ihr mit, dass aufgrund der anspruchsvollen Kundschaft nur erfahrene, ältere Mechaniker eingestellt werden.

Ein Schutz vor Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt besteht grundsätzlich in jedem Lebensalter.

Anknüpfungspunkt kann neben dem Lebensalter auch ein niedrigeres oder höheres Dienstalster sein.

Reichweite des Gleichbehandlungsgebotes in der Arbeitswelt

Grundsätzlich gilt:

- Bereits bei der Stellenausschreibung sind altersbezogene Angaben nicht zulässig und ziehen eine Verwaltungsstrafe nach sich.
 - Eine Stellenbewerbung darf nicht allein wegen des Alters der Bewerber:innen unberücksichtigt bleiben. Denn die Auswahl ist ausschließlich anhand von sachlichen Kriterien (Qualifikation, fachliche Eignung) zu treffen.
 - Auch in einem bereits bestehenden Dienstverhältnis darf das Alter nicht zu einer Benachteiligung beim Entgelt, bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, bei Beförderungen oder den Arbeitsbedingungen führen.
 - Kommt es zu einer Arbeitgeber:innen-Kündigung oder Entlassung aufgrund des Alters, kann die Beendigung
-

angefochten oder ein Vermögensschaden begehrt werden.

- Ein Schutz besteht auch bei Belästigungen (z.B. abschätzige Bemerkungen, Witze, Beschimpfungen) durch Arbeitskolleg:innen oder Vorgesetzte, die sich auf das Alter beziehen.
- Darüber hinaus ist eine Altersdiskriminierung bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung nicht zulässig.

Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot sind immer zu prüfen!

Bei einer vermuteten Diskriminierung aufgrund des Alters muss sorgfältig geprüft werden, ob eine der gesetzlichen Ausnahmen vorliegt. In diesem Fall ist die dem Anschein nach altersdiskriminierende Personalentscheidung dennoch gesetzlich zulässig.

- So kann ausnahmsweise aufgrund einer speziellen körperlichen Anforderung ein Höchstalter für die Einstellung festgelegt werden (z.B. Eintritt in den feuerwehrtechnischen Dienst einer Berufsfeuerwehr).
- Besondere Umschulungsangebote, die z.B. Personen über 50 vorbehalten sind, können unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sein.

Grundsätzlich gilt:

Eine Benachteiligung aufgrund des Alters kann 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.

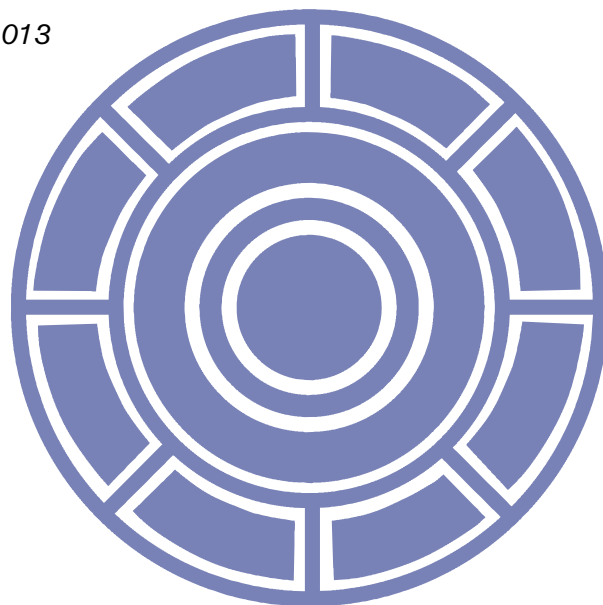
Keine zulässige Rechtfertigung

stellen individuelle Beweggründe des Unternehmens (»junges« Geschäftskonzept, Kund:innenwünsche) dar. Auch wirtschaftliche Gründe (Sparmaßnahmen) alleine sind meist keine ausreichende Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters.

Um fundiert beurteilen zu können, ob eine Diskriminierung aus Gründen des Alters mit Hilfe des Gleichbehandlungsgesetzes abgewehrt oder rechtlich verfolgt werden kann, ist eine genaue Einzelfallprüfung unerlässlich.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen das Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne zur Verfügung. ■

Stand August 2013



Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wir sind eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Wir bieten rechtliche Beratung und Unterstützung. Wir informieren über das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Unsere Beratung ist vertraulich und kostenfrei.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Zentrale Wien

Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Telefon: +43 1 532 02-44

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Steiermark

Südtiroler Platz 16, 8020 Graz

Telefon: +43 316 720 590

E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25/3. Stock, 9020 Klagenfurt

Telefon: +43 463 509 110

E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Telefon: +43 732 783 877

E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck

Telefon: +43 512 343 032

E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

Rufen Sie uns kostenfrei an: 0800 206 119
gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Redaktion: Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Grafische Gestaltung: BKA | ARGE Grafik

Druck: Digitalprintcenter BM.I

Wien, 2013

