



Kontakt:

Univ.-Prof. Dr. Gustav WÄCHTER
Institut für Arbeits- und Sozialrecht ...
der Universität Innsbruck
Innrain 52, A-6020 Innsbruck
Tel: +43 (512) 507 8180
Mail: gustav.wachter@uibk.ac.at

Beobachtung und Aufarbeitung der Gesetzgebung

Bund

Länder

EU

Gustav WÄCHTER
Forschungsschwerpunkt
ALTERSDISKRIMINIERUNG

Beobachtung und Analyse der Rechtsprechung

Österreich

Europäischer Gerichtshof

Europäisches Ausland

Begleitung von Verfahren Diskriminierter

Vorträge und Publikationen zur Altersdiskriminierung

Interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Sozialwissenschaftlern, Medizinern u.a.

zur Fruchtbarmachung sozialwissenschaftlicher u.a. Erkenntnisse für die Rechtswissenschaft

zur Unterstützung von anderen Disziplinen durch Beleuchtung rechtlicher Aspekte

**Verbot der
Altersdiskriminierung:
Rechtsprechung
Auswahl**

Europäischer Gerichtshof, Luxemburg

18.6.2009 (Fall Hütter, Österreich):

Die Art. 1, 2 und 6 der RL 2000/78/EG ... sind dahin auszulegen, dass sie ein nationaler Regelung entgegenstehen, die ... bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes eines Mitgliedstaats die Berücksichtigung von vor Vollendung des **18. Lebensjahrs** liegenden Dienstzeiten ausschließt.

12.10.2010 (Fall Rosenblatt, Deutschland):

Art. 6 Abs 1 der RL 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass er einer Maßnahme, wie der in § 19 Nr. 8 des RTV für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung enthaltenen Klausel über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Rentenalter von **65 Jahren** erreicht haben, nicht entgegensteht.

Anm: Die monatliche Rente der Klägerin, die über 65 hinaus arbeiten wollte, betrug € 253,19 brutto.

18.11.2010 (Fall Kleist, Österreich):

Art. 3 Abs. 1 lit c der RL 76/207/EWG idF RL 2002/73/EG ist dahin auszulegen, dass eine nationale Regelung, die einem Arbeitgeber erlaubt, zur Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung Arbeitnehmer zu kündigen, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben, eine von dieser RL verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn Frauen diesen Anspruch in einem Alter erwerben, das **fünf Jahre niedriger** ist als das Alter, in dem der Anspruch für Männer entsteht.

Anm: Ergebnis: Zwangspensionierung von Frauen mit 60 Jahren unzulässig.

8.9.2011 (Fall Hennigs/Land Berlin, Deutschland):

Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, ... insbesondere die Art. 2 und 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG sind dahin auszulegen, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme ... entgegenstehen, wonach sich ... die Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei dessen Einstellung nach dessen Alter bemisst.

13.9.2011 (Fall Prigge ua, Deutschland):

Eine Maßnahme ..., die die Altersgrenze, ab der Piloten ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr nachgehen dürfen, auf 60 Jahre festlegt, während die nationale und die internationale Regelung dieses Alter auf 65 Jahre festlegen, ist keine Maßnahme, die für die öffentliche Sicherheit und den Schutz der Gesundheit iS dieses Art. 2 Abs. 5 notwendig ist.

Art. 4 Abs. 1 der RL 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass er einer tarifvertraglichen Klausel entgegensteht, die ... die Altersgrenze, ab der Piloten als körperlich nicht mehr fähig zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gelten, auf **60 Jahre** festlegt, während die nationale und die internationale Regelung dieses Alter auf **65 Jahre** festlegen.

5.7.2012 (Fall Hörnfeldt, Schweden):

Art 6. Abs 1 ... der RL 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Maßnahme ..., die einem Arbeitgeber erlaubt, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers aus dem bloßen Grund zu beenden, dass dieser das **67. Lebensjahr** vollendet hat, und die nicht die Höhe der Rente berücksichtigt, die ein Einzelner beanspruchen können wird, nicht entgegensteht, sofern sie objektiv und angemessen ist, durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist und ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist.

Anm: Der Mann, der über das 67. Lebensjahr hinaus weiterarbeiten wollte, hatte eine monatliche Rente von (umgerechnet) € 675,12 zu erwarten.

Verbot der
Altersdiskriminierung:
Rechtsprechung
Auswahl

(deutsches) Bundesarbeitsgericht

8.12.2010:

Eine tarifvertragliche Betriebsnorm, die für ein Luftfahrtunternehmen das Höchstalter für die Einstellung von in anderen Luftfahrtunternehmen ausgebildeten Piloten auf **32 Jahre und 364 Tage** festlegt, ist unwirksam.

Die ... Personalvertretung kann daher die Zustimmung zur Einstellung eines Piloten nicht mit der Begründung verweigern, dieser sei zu alt.

10.11.2011:

1. Mit dem Urteil des EuGH vom 8.9.2011 ... ist geklärt, dass die in § 27 ... BAT angeordnete Bemessung der Grundvergütungen ... nach **Lebensaltersstufen** gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, das in Art 21 GRC verankert und durch die RL 2000/78/EG konkretisiert worden ist, verstößt und eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters iS von Art. 2 RL 2000/78/EG darstellt, die nicht nach Art 6 I RL 2000/78/EG gerechtfertigt ist.
2. Bekunden Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Vergütungssystems deutlich ihren übereinstimmenden Willen, auch im Falle der Unwirksamkeit des bisherigen Vergütungssystems dieses nicht zu ändern und auch keine Ersatzregelung zu treffen, liegt kein unzulässiger Eingriff in die durch Art 9 III GG geschützte Tarifautonomie vor, wenn die zur Beseitigung einer unzulässigen Diskriminierung erforderliche Korrektur des unwirksamen Tarifrechts durch die Gerichte für Arbeitsrechtssachen erfolgt.
3. Der Verstoß der in § 27 ... BAT angeordneten Bemessung der Grundvergütungen ... nach Lebensaltersstufen gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann im Land Berlin nur beseitigt werden, indem das Entgelt der wegen ihres Alters diskriminierten Arbeitnehmer in der Art und Weise "nach oben" angepasst wird, dass diese Arbeitnehmer Anspruch auf die Grundvergütung der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe haben.

(deutsches) Bundesverwaltungsgericht

1.2.2012:

1. Das mit der öffentlichen Bestellung und Vereidigung von Sachverständigen verfolgte Ziel, einen geordneten Rechtsverkehr sicherzustellen, ist kein legitimes Ziel nach § 10 AGG iVm Art. 6 Abs 1 der RL 2000/78/EG, das eine **generelle Höchstaltersgrenze** rechtfertigen könnte.
2. Das Lebensalter steht nicht iS von § 8 Abs 1 AGG iVm Art 4 Abs 1 der RL 2000/78/EG in innerem Zusammenhang mit einer besonderen Anforderung an die Art der beruflichen Betätigung eines öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen

Verbot der
Altersdiskriminierung:
Rechtsprechung
Auswahl

Oberster Gerichtshof, Wien

28.2.2011:

§ 134 Abs 2 Z 2 und Abs 4 Z 1 DO.B bewirken iVm § 253 Abs 1 ASVG, dass Frauen ihren Arbeitsplatz um fünf Jahre früher verlieren können als Männer.

Der Umstand, dass Frauen nach dem gegenständlichen KV früher zwangspensioniert werden können als Männer, ist eine unmittelbare Diskriminierung der Frauen aufgrund des Geschlechts.

Diese Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann nicht durch das Ziel gerechtfertigt werden, die Beschäftigung jüngerer Menschen zu fördern.

§ 134 Abs 4 Z 1 DO.B hat bei der vorliegenden Konstellation unangewendet zu bleiben.

Die Kündigung des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin kann gemäß § 12 Abs 7 GIBG angefochten werden.

Oberster Gerichtshof, Wien

18.7.2011:

Die **Höchstaltersgrenze von 55 Jahren** ... für die Zulassung zu einer Vertragsarztstelle stellt eine Ungleichbehandlung älterer Bewerber dar.

Diese **verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters** .

Oberlandesgericht Wien

24.5.2012 (nicht rechtskräftig):

Die Bestimmung des § 16 Z 5 lit a des Kollektivvertrages ... (wonach die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen nach diesem KV nicht anzuwenden sind, wenn der Kündigungstermin nach Vollendung des **60. Lebensjahres** des Dienstnehmers liegt und dieser unmittelbar anschließend einen Anspruch auf Alterspension bzw vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer geltend machen kann), auf deren Grundlage die Kündigung des Klägers erfolgte, ist eine unmittelbare

Altersdiskriminierung iSd Art 2 Abs 1 der RL 2000/78/EG bzw iSd §§ 17 Abs 1 iVm § 19 Abs 1 GIBG, die durch kein legitimes sozialpolitisches Ziel iSd Art 6 Abs 1 der RL 2000/78/EG bzw iSd § 20 Abs 3 GIBG gerechtfertigt ist.

Die Bestimmung des § 16 Z 5 lit a KV hat daher unangewendet zu bleiben, so dass die Kündigung des Klägers nur unter Einhaltung der Voraussetzungen des § 16 Abs 2 KV wirksam wäre.

Mangels Einholung einer entsprechenden positiven Stellungnahme der Kündigungskommission zur beabsichtigten Kündigung des Klägers sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt.

Das Erstgericht hat daher der Anfechtung der Kündigung gemäß § 26 Abs 7 GIBG zu Recht Folge gegeben.

**Verbot der
Altersdiskriminierung:
Publikationen
Auswahl**

Gustav Wachter, Altersdiskriminierung, das unerkannte Wesen, in: *Wachter/Burger* (Hrsg), Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht 2010, 133 ff, Innsbruck university press 2010.

Gustav Wachter (Hrsg), Jahrbuch Altersdiskriminierung 2010, nvv-Verlag, Wien, Graz 2010

Gustav Wachter (Hrsg), Jahrbuch Altersdiskriminierung 2011, nvv-Verlag, Wien, Graz 2011.

demnächst erscheint:
Gustav Wachter (Hrsg),
Jahrbuch Altersdiskriminierung
2012, nvv-Verlag, Wien, Graz 2012.
ua mit folgenden Beiträgen:

Wachter, Österreichische Judikatur zur Altersdiskriminierung im Jahre 2011

Wachter, Judikatur des EuGH zur Altersdiskriminierung im Jahre 2011

Wachter, Deutsche Judikatur zur Altersdiskriminierung im Jahre 2011

Wachter, Altersdiskriminierung bei der Vergabe von Vertragsarztstellen

Wachter, Zum Vorabentscheidungsersuchen des OGH vom 25.10.2011, 8 ObA 63/10p (Fall Kuso)

Wachter, Piloten: Mit 60 Jahren ist noch nicht Schluss

Portmann/Streuli-Nikolić, Schutz vor Altersdiskriminierung im Arbeitsleben. Ausgewählte Aspekte der Rechtslage in der Schweiz

Hack, Should I stay or should I go? Altersgrenzenregelungen für Professoren in Norwegen

Verbot der Altersdiskriminierung: Rechtsquellen

Charta der Grundrechte der EU Art. 1: Nichtdiskriminierung

"**Diskriminierungen** insbesondere **wegen** des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, **des Alters** oder der sexuellen Ausrichtung **sind verboten**".

Richtlinie 2000/78/EG

Art. 1: Zweck

"Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur **Bekämpfung der Diskriminierung wegen** der Religion oder der Weltanschauung, der Behinderung, **des Alters** oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten".

Art. 2 (1): "Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet 'Gleichbehandlungsgrundsatz', dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf".

Art. 6 (1) S 1:

"Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind".

Gleichbehandlungsgesetz § 17 (1) :

"**Auf Grund** der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, **des Alters** oder der sexuellen Orientierung **darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden**, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.