

Arbeitsrechtliche Probleme und Perspektiven des Diskriminierungs- und Bestandschutzes älterer ArbeitnehmerInnen

Abstract für „Momentum 13 – Fortschritt“, Track #6 „Zukunft der Arbeit“
von Ludwig Dvořák

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen wird seit Jahren als wesentliches Ziel zukunftsorientierter Beschäftigungspolitik genannt. In den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Stockholm wurde das Ziel einer Beschäftigungsquote von 50% in der Altersgruppe ab 55 Jahren bis zum Jahr 2010 formuliert.¹ Nach Nichterreichung dieses Ziels wurde im Rahmen der Strategie Europa 2020 eine Beschäftigungsquote von 75% aller 20-64-Jährigen „auch durch die vermehrte Miteinbeziehung...älterer Arbeitnehmer“ angestrebt.²

Ältere ArbeitnehmerInnen sind in Österreich von auftretender Arbeitslosigkeit in besonderer Weise betroffen: Zum einen liegt die Arbeitslosenquote in den Altersgruppen ab 50 höher als in den unmittelbar davor liegenden Alterskohorten, zum anderen steigt auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den von Arbeitslosigkeit Betroffenen ab 45 Jahren signifikant an.³

Gleichzeitig wurden die teilweise grundlegenden Änderungen im gesetzlichen Pensionssystem seit 2000 stets mit dem postulierten Ziel verknüpft, das Zugangsalter zu Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach hinten zu verschieben. Das berührt den Arbeitsmarkt für ältere ArbeitnehmerInnen insofern, als knapp ein Drittel der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit im Alter zwischen 50 und 55 und knapp die Hälfte im Alter ab 55 aus dem Erwerbsleben,⁴ in den meisten Fällen also in eine Form der Pension führt. Die Maßnahmen zur Anhebung des Pensionsantrittsalters haben laut einer WIFO-Studie bei sinkendem Erwerbsaustrittsalter zwischen 1998 und 2007 „für die überwiegende Mehrheit der unselbständig Beschäftigten zu einer verlängerten Transitphase zwischen Erwerbsaustritt und Pensionseintritt“ geführt, die „mit einkommensungesicherten Jahren verbunden ist.“⁵

¹ Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates (Stockholm) vom 23./24.10.2001, 100/1/01, <http://www.european-council.europa.eu/council-meetings/conclusions/archives-2002-1993>, abgerufen am 28.04.2013.

² Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 10.06.2010, EUCO 13/10, 11.

³ AMS Österreich (Hrsg), Arbeitsmarktlage 2011 (2012), 28.

⁴ AMS Österreich (Hrsg), Arbeitsmarktlage 2011, Tabelle 10.

⁵ Budimir/Mayrhuber, Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand (2009), 26.

Aus all diesen Gründen haben gerade ältere ArbeitnehmerInnen ein hohes existenzielles Interesse daran, einer Kündigung durch den Dienstgeber mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln entgegenzutreten. Auch wenn klar ist, dass das Ziel erhöhter Beschäftigungsquoten älterer ArbeitnehmerInnen nicht mit individualrechtlichen Maßnahmen alleine zu erfüllen ist, besteht derzeit ein für die einzelnen ArbeitnehmerInnen unerträglicher Widerspruch zwischen dem von ihnen abverlangten längeren Verbleib im Erwerbsleben und der eklatant gegenläufigen Bereitschaft von Unternehmen, ältere ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen bzw. den zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfen, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Der vorgeschlagene Beitrag soll daher zunächst die Möglichkeiten untersuchen, die der Gesetzgeber älteren ArbeitnehmerInnen derzeit für die Verteidigung ihres individuellen Arbeitsplatzes einräumt. Im Mittelpunkt dieser Untersuchung sollen dabei vor allem die Instrumente der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit gemäß § 105 Abs 3 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz sowie des I. und II. Teils des Gleichbehandlungsgesetzes (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. des Alters) und die zu diesen Themenkreisen ergangene Judikatur des Europäischen Gerichtshofs⁶ bzw. der österreichischen Arbeits- und Sozialgerichte⁷ stehen. Dabei sollen bestehende Schutzlücken für ältere ArbeitnehmerInnen herausgearbeitet werden und Querbezüge zu geschlechterspezifischen Pensionsregelungen hergestellt werden.

Aufbauend auf dieser Untersuchung bestehender Rechtsinstrumente soll erwogen werden, welche Auswirkungen verbesserte individuelle arbeitsrechtliche Rechtsschutz- und Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten haben könnten bzw. diskutiert werden, welche rechtspolitischen Maßnahmen für erhöhte Beschäftigungsstabilität älterer ArbeitnehmerInnen sinnvoll wären. Der Beitrag soll in Vorschläge münden, wie angesichts der rhetorischen politischen Absichtserklärungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben die rechtlichen Bestands- und Diskriminierungsschutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen tatsächlich effektiv gestaltet werden könnten.

⁶ EuGH 12.10.2010, Rs C-45/09 *Rosenbladt*, EuGH 18.11.2010, Rs C-356/09 *Kleist*; EuGH 05. 07. 2012, Rs C-141/11 *Torsten Hörnfeldt/Posten Meddelande AB; Södertötns tingsrätt*.

⁷ *Wolf*, OGH: Ergangene Judikate nach dem GIBG, öRdA 2012, 624; *Gahleitner* in *Cerny/Gahleitner/Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsrecht*⁴ (2009), § 105.