

Altersdiskriminierung beim Eintritt ins Berufsleben

VON PATRICK GOERGEN

Eine Diskriminierung * wegen des Alters ist aufgrund der Richtlinie 2000/78 verboten. Doch ist nicht immer klar, ob eine Altersdiskriminierung vorliegt. Ein weiteres Beispiel hierfür liefert das rezente Urteil des Europäischen Gerichtshofes in einer österreichischen Rechtssache.

Ein Chemielabortechniker hatte bei der Technischen Universität Graz eine fast vierjährige Lehre absolviert, zusammen mit einer 22 Monate älteren Kollegin. Nach dieser Lehre wurden beide Lehrlinge weiterbeschäftigt. Die weibliche Kollegin wurde jedoch höher eingestuft und ihr Monatsgehalt lag 23,20 Euro höher als das des Technikers. Ursache hierfür war, dass die vor dem 18. Lebensjahr liegenden Lehrjahre nicht berücksichtigt wurden. Da die Kollegin älter war, wurden ihr mehr Ausbildungszeiten angerechnet. Die Anrechnung einzig der nach Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Zeiten war gesetzlich festgesetzt. Vor Gericht klagte der Techniker

auf Zahlung der Gehaltsdifferenz in Höhe von 69,60 Euro (für drei Monate), da diese ihn wegen seines Alters benachteilige. Nach dem der Klage in zwei Instanzen stattgegeben worden war, befasste in dritter Instanz der Oberste Gerichtshof Österreichs den EuGH in Luxemburg zwecks Vorabentscheidung. Die Frage war, ob die gesetzlichen Bestimmungen, welche die vor dem 18. Lebensjahr liegenden Ausbildungszeiten nicht berücksichtigt, im Einklang mit der EU-Gesetzgebung stehen.

Für die Luxemburger Richter begründet die österreichische Regelung eine Ungleichbehandlung von Personen aus Gründen des Alters. Die beiden Personen, die die gleiche Ausbildung abgelegt und die gleiche Berufserfahrung erworben haben, würden allein wegen ihres unterschiedlichen Alters ungleich behandelt werden.

Eine solche Ungleichbehandlung kann jedoch nicht diskriminierend sein, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Als legitim gelten hier sozialpoli-

tische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung: Von der Universität wurde hierzu angegeben, dass die Kosten der Einstellung jüngerer Lehrlinge gesenkt werden und, in einem Arbeitsmarkt mit zu wenig Hochschulabsolventen, Personen dazu verleitet werden, die allgegenwärtigen Schulen nicht zu verlassen. Grundsätzlich sind, laut EuGH, die Ziele objektiv und angemessen.

Ferner müssen jedoch auch die Mittel, die zur Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, angemessen und erforderlich sein. Unbeschadet des weiten Ermessensspielraums der Mitgliedstaaten wird hierzu seitens des

EuGH den beanstandeten gesetzlichen Bestimmungen eine mangelnde Kohärenz vorgeworfen. Die Regel könne nicht gleichzeitig Personen mit beruflicher Bildung und Personen mit allgemeiner Schulbildung bevorzugen.

Das Alterskriterium stehe in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Ziel des Arbeitgebers, die erworbene Berufserfahrung zu honorieren.

Die österreichische Regelung ist laut EuGH nicht angemessen und steht nicht im Einklang mit dem EU-Recht. Der Techniker wird für die Gehaltsdifferenz wohl entschädigt werden müssen.

EuGH, 18. Juni 2009, David Hütter gegen Technische Universität Graz, C-88/08

Glossar

* Diskriminierung: Eine unmit-
telbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die Diskriminierung ist mit-
telbar, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligen.

LW
9.7.2009