

TOP 3.3.1 OGH-Entscheidung zu „Altersdiskriminierung aufgrund einer Kündigung, die wegen des Erreichens eines Pensionsanspruches erfolgte“

Rekursentscheidung des OGH in der Rechtssache 9 ObA 106/15a

Beim ORF ist es grundsätzlich ständige Praxis, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die (irgend)einen Anspruch auf eine gesetzliche Pension haben, gekündigt werden.

Im vorliegenden Fall wurde der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin insgesamt dreimal gekündigt. Die erste Kündigung erfolgte zum Stichtag des Anspruchs auf eine Korridorpension. Diese Kündigung wurde (erfolgreich) beim Arbeits- und Sozialgericht Wien angefochten und erfolgte eine weitere Kündigung (eventualiter) zum Stichtag des Anspruchs auf die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Diese Kündigung ist Gegenstand dieses Rechtsstreites (Anfechtungsklage). Eine danach ausgesprochene Kündigung zum Stichtag des Anspruchs auf die Regelpension wurde vom Arbeitnehmer nicht mehr bekämpft.

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat der Anfechtungsklage des Klägers wegen des Vorliegens einer unmittelbaren Altersdiskriminierung durch die Kündigung, stattgegeben.

Die Berufung der beklagten Partei vor dem Oberlandesgerichtes Wien war erfolgreich, weil das Gericht zu dem Ergebnis gelangte, die Kündigung sei diskriminierungsfrei erfolgt.

Der Rekurs des Klägers war erfolgreich, der OGH hat das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt.

Entscheidungsgründe des Obersten Gerichtshofes/OGH (zusammengefasst):

Zunächst setzte sich der OGH mit der Frage auseinander, ob eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung vorliegt und kommt zu dem Ergebnis, es liegt eine unmittelbare Altersdiskriminierung vor, wenn nicht ein Ausnahmetatbestand des § 20 Abs 3 GIBG zur Anwendung kommt.

Der Kläger hatte im Verfahren die Anrufung des EuGH angeregt, weil er auf dem Standpunkt steht, dass § 20 Abs 3 GIBG nicht richtlinienkonform umgesetzt wurde. Mit einem Verweis auf eine bereits ergangene Entscheidung des EuGH, kam der OGH dieser Anregung nicht nach und kommt zu dem Schluss, dass sich die Auslegung des § 20 Abs 3 GIBG an Art 6 Abs 1 der Richtlinie zu orientieren habe.

„Eine Diskriminierung ist daher nur dann zu verneinen, wenn die Gründe für die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt werden können, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. ... Dies schließt aber nicht aus, dass auch Maßnahmen eines einzelnen Arbeitgebers an diesen Zielen gemessen werden können, sofern sie diesen in nachvollziehbarer Weise dienen ...“

Bereich arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz – Trenner

Der OGH verneint in seiner Entscheidung das Vorliegen von Ausnahmetatbeständen.

Der OGH führt aus, dass die (gesetzliche) Möglichkeit des Bezugs einer vorzeitigen Alterspension in der Regel nur den Schutz des Rechtes des Arbeitnehmers früher in Pension gehen zu können, bezwecke und nicht des sozialpolitischen Zieles – Abbau älterer Arbeitnehmer zu Gunsten jüngerer.

Weiter führt der OGH aus, dass Haushaltserwägungen eine Diskriminierung nicht rechtfertigen können. Auch die in § 31 Abs13 Z 1 ORF-G angeführte Senkung der Personalkosten verfolgt ein rein wirtschaftliches Ziel und kann daher kein legitimes Ziel im Sinne der Richtlinie und des GIBG darstellen.

Zusätzlich führt der OGH aus, dass die Kündigung von Arbeitnehmern mit Pensionsanspruch kein angemessenes und erforderliches Mittel zur Zielerreichung (sozial ausgeglichener Stellenabbau, Erhalt des ORF als öffentlich rechtliche Anstalt) darstellt.