

---

**1245/A XXV. GP**

---

**Eingebracht am 18.06.2015**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **ANTRAG**

der Abgeordneten Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde

betreffend Maßnahmen zur Verhinderung unfreiwilliger Pensionierung

*Der Nationalrat wolle beschließen:*

**Bundesgesetz, mit dem Arbeitsverfassungsgesetz, zuletzt geändert mit BGBl 71/2013, abgeändert wird**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitsverfassungsgesetz, zuletzt geändert mit BGBl 71/2013, wird wie folgt abgeändert:

*§ 105 Abs. 3 wird nach Z 2 folgender Satz angefügt:*

„Das Vorliegen eines Anspruchs auf eine Alterspension, auf vorzeitige Alterspension, Korridor pension oder Schwerarbeitspension ist jedenfalls nicht geeignet, die Annahme einer sozial ungerechtfertigten Kündigung zu widerlegen.“

### **Begründung:**

Die Möglichkeit, Menschen auf Grund des Erwerbs eines Pensionsanspruchs kündigen zu können, widerspricht dem Ziel der Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters. Von besonderer Bedeutung ist dies bei Frauen, die sich einerseits von Frauen gegenüber besonders missgünstig eingestellten politischen Gruppierungen und Lobbies vorwerfen lassen müssen, ein niedrigeres gesetzliches Pensionsalter zu haben, als Männer, aber andererseits gekündigt werden dürfen, wenn sie einen über dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegendes Pensionsanspruch haben.

Sofern die Regierung sich mit ihrem Ziel der Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters (und im Übrigen auch die Judikatur des EuGH) ernst nimmt, so muss sie der Möglichkeit der Kündigung einzig auf Grund des Erreichens eines Pensionsanspruchs ausschließen.

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

Dieser Gesetzesvorschlag hat das Ziel, Menschen die Erwerbsarbeit auch über das Erreichen des Pensionsanspruchs, also auch über das Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters hinaus, zu ermöglichen, sofern keine anderen Gründe für eine Beendigung des Dienstverhältnisses vorliegen. Er folgt damit der Judikatur des EuGH, in der etwa festgehalten wird, *„dass Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen ist, 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 Richtlinie 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“* (Rechtssache C-356/09).

Der Vorschlag unterscheidet sich insofern von den bereits bestehenden Bestimmungen der Absätze 3b und 3c, als diese zwar Regelungen für die Feststellung der Sozialwidrigkeit festlegen, aber die Kündigung allein auf Grund des Erreichens eines Pensionsanspruchs nicht ausschließen.

Die gegenwärtig geführte Polemik gegen das Frauenpensionsalter, das ohnehin ab dem Jahr 2024 angehoben wird, ist absurd, wenn Menschen, die länger arbeiten wollen, gegen ihren Willen aus dem Erwerbsprozess geworfen werden.

*In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.*