



**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**  
**Zentralsekretariat**  
Teinfaltstraße 7  
1010 Wien

An das  
**Bundesministerium für Arbeit,  
Familie und Jugend**  
**IV/B/8 (Kollektives Arbeitsrecht)**  
Stubenring 1  
1010 Wien

per E-Mail: [VII8@sozialministerium.at](mailto:VII8@sozialministerium.at)  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at); [sozialpolitik@oegb.at](mailto:sozialpolitik@oegb.at)

Unser Zeichen:  
Zl. 13.609/2020-Dr. Qu/WaV

Ihr Zeichen:  
2020-0.376.594

Datum:  
Wien, 3. Aug. 2020

**Betreff: Stellungnahme zu einem Bundesgesetz, mit dem das  
Arbeitsverfassungsgesetz und das Post-Betriebsverfassungsgesetz  
geändert werden**

Sehr geehrte Damen und Herren!

In offener Frist übermittelt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ihre  
Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf.

Die **Senkung des Wahlalters für das aktive Wahlrecht auf das vollendete  
16. Lebensjahr** wird im Entwurf nicht näher begründet. Es wird lediglich auf  
das Regierungsprogramm 2020 verwiesen. Auch in diesem gibt es dazu keine  
näheren Ausführungen. Das Vorhaben war bereits im Regierungsprogramm  
2017 ident enthalten, damals noch mit dem Hinweis auf eine Harmonisierung  
des „Wählens mit 16“.

Zu vermuten ist also, dass der politische Wille darin besteht, an das  
Wahlalter für Wahlen zu den allgemeinen Vertretungskörpern anzuknüpfen,  
für die das Wahlalter auf Bundesebene seit 2008 16 Jahre beträgt.

Hier geht es jedoch nicht um die wohl grundsätzlich in der weitergehenden  
Autonomie des Gesetzgebers liegende nationalstaatliche Ausgestaltung der  
Beteiligung an allgemeingesellschaftlichen demokratischen Einrichtungen,  
sondern um ein (Wahl-)Recht, das in untrennbarem Zusammenhang mit  
einer Beschäftigung als ArbeitnehmerIn steht (Auch Lehrlinge sind vom  
Arbeitnehmerbegriff der §§ 36 ArbVG und 5 PBVG erfasst.) und damit vom  
Regelungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November

Seite 2/2

2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erfasst wird. Nach dieser können Ungleichbehandlungen wegen des Alters nur dann keine Diskriminierung darstellen, wenn diese 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 und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Es wird im Entwurf nicht ausgeführt und es ist aus unserer Sicht auch nicht erkennbar, worin die Rechtfertigung für den Ausschluss von unter 16-jährigen ArbeitnehmerInnen vom aktiven Wahlrecht bei betrieblichen Wahlen begründet sein soll.

Demgegenüber ist auf die mit der PVG-Novelle 1975 erfolgte gänzliche Streichung eines Mindestalters für das aktive Wahlalter zu verweisen (§ 15 Abs. 2 PVG). Zutreffend ist, dass die Begründung dafür seinerzeit das Nichtbestehen einer Jugendvertretung im öffentlichen Dienst war. Das hat jedoch für die zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu beurteilende Frage der Rechtmäßigkeit eines Ausschlusses vom aktiven Wahlrecht nur wegen des geringeren Lebensalters keine Relevanz.

**Aus rechtlicher Sicht muss daher analog zum PVG der gänzliche Entfall des Mindestalters für das aktive Wahlrecht im ArbVG und im PBVG empfohlen werden.**

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung



Mag. Dr. Eckehard Quin  
(Bereichsleiter Kollektivverträge und Dienstrecht)