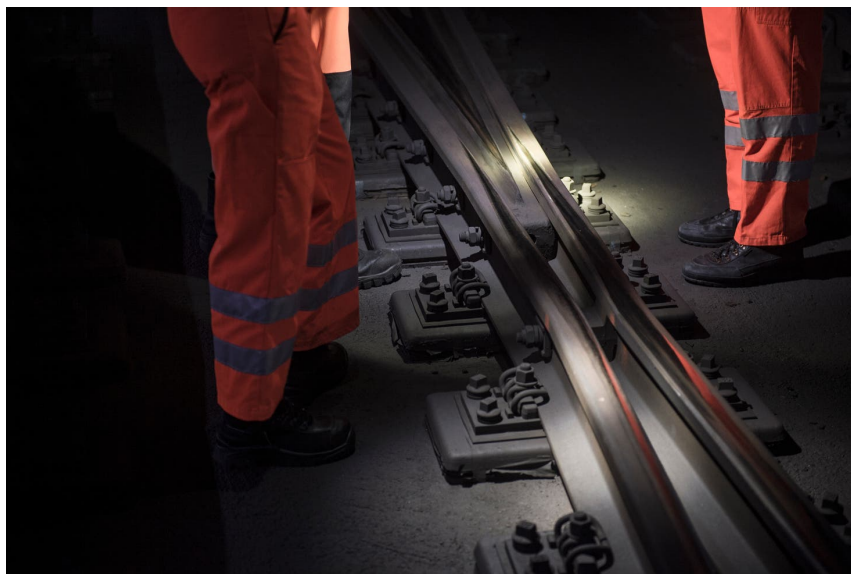


Neue Volksinitiative gegen Diskriminierung von Alten und Jungen

Der von einer Allianz angekündigte Vorstoss gegen Altersdiskriminierung soll nebst den Älteren auch die Jüngeren schützen. Das wirft pikante Fragen etwa in Sachen Altersvorsorge und Lohnstruktur auf.

Hansueli Schöchli
30.11.2019, 13.00 Uhr



Am Arbeitsplatz gelten für Angestellte verschiedenen Alters zum Teil andere Bestimmungen, etwa bei den Ferien.

Simon Tanner / NZZ

Der Mensch diskriminiert laufend Mitmenschen – wegen deren Aussehen, Status, Sprache, Körpergrösse, Meinungen, Einkommen, Nationalität, Rasse, Geschlecht, Alter oder wegen anderer Kriterien, die bewusst oder unbewusst mulmige Bauchgefühle auslösen mögen. «Niemand darf diskriminiert werden», sagt die Bundesverfassung. Sie fügt an: «namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung» und diverser anderer Punkte. Diese Diskriminierungsverbote betreffen zunächst das Verhältnis zwischen Staat und Bürger und sind im Prinzip für das Verhältnis zwischen Privaten nicht direkt anwendbar, obwohl sie indirekt Wirkungen haben können.

Direkt anwendbar für das Verhältnis zwischen Privaten und damit namentlich im Arbeitsrecht ist dagegen das in einem Verfassungszusatz geregelte Verbot der Geschlechterdiskriminierung. Das Gleichstellungsgesetz brachte die Umsetzung auf Gesetzesstufe. Eine Allianz unter dem Präsidium des Zürcher Arbeitsrechtlers Denis

Humbert strebt ein ähnliches Diskriminierungsverbot in Sachen Alter an. Der Initiativtext ist laut Beteiligten von der Bundeskanzlei bereits gutgeheissen; die offizielle Lancierung der Volksinitiative und damit der Start der Unterschriftensammlung ist für das kommende Frühjahr vorgesehen.

In beide Richtungen gültig

Der von den Initianten verwendete Begriff «Altersdiskriminierung» könnte zwei Dinge heissen: Diskriminierung der Älteren oder Diskriminierung wegen des Alters. Die zweitgenannte Interpretation schliesst auch die Diskriminierung von Jüngeren wegen ihres Alters ein. Der Initiativtext macht dem Vernehmen nach klar, dass diese breitere Definition gemeint ist und damit auch das Verbot der Diskriminierung von Jüngeren einschliesst. Eine ältere Umfrage (2008) deutete darauf hin, dass Jüngere sich ähnlich oft als Opfer von Altersdiskriminierung fühlen wie Ältere.

Der Initiativtext soll zudem auch klarmachen, dass nicht nur das Verhältnis zwischen Staat und Privaten, sondern auch das Verhältnis zwischen Privaten gemeint ist. Analog zu den Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz ist zudem die Einklagbarkeit bei Diskriminierung mit erleichterter Beweisanforderung vorgesehen. Laut geltenden Regeln zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt genügt es, wenn eine Klägerin eine Geschlechterdiskriminierung «glaubhaft» macht; gelingt das, muss die beklagte Firma zur Abwendung der Schadenersatzklage beweisen, dass es keine Diskriminierung gegeben hat.

Im Unterstützungskomitee der neuen Volksinitiative sitzen unter anderem der Verein «Avenir50plus» sowie die Gewerkschaftsdachverbände Gewerkschaftsbund und Travail Suisse. Für diese Gruppierungen geht es in erster Linie um Verbote zur Diskriminierung der Älteren im Arbeitsmarkt. So enthielten 2018 immer noch ungefähr 5% der Stelleninserate Alterslimiten etwa nach dem Muster «Idealalter 25 bis 35 Jahre». Zu hören ist auch die Kritik, dass zum Beispiel gewisse Betriebe im Finanzsektor gezielt Ältere entliessen und dass Arbeitgeber mit offenen Stellen ältere Bewerber zuerst aussiebt.

Allerdings dürfte es auch viele Fälle geben, in denen Arbeitgeber gezielt Ältere verschonen und Jüngere entlassen. Klar ist, dass entlassene Ältere im Mittel deutlich länger für die Stellensuche brauchen als Jüngere; im Gegenzug können die Älteren (ab 55) länger Arbeitslosenhilfe beziehen. Gemessen an den Quoten von Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe geht es den Älteren am Arbeitsmarkt nicht schlechter als den Jüngeren. Gemessen an den Löhnen geht es ihnen sogar wesentlich besser; dies kann durch die Mehrererfahrung gerechtfertigt sein, doch es könnte in

gewissen Fällen auch eine Diskriminierung der Jüngeren darstellen. Eine Diskriminierung der Jüngeren spiegelt zudem die Praxis mancher Arbeitgeber, Älteren mehr Ferien zu geben als Jüngeren. Mit Annahme der Initiative wäre dies bei getreulicher Umsetzung wohl kaum mehr zulässig.

Nebst dem Arbeitsrecht erfasst die Initiative noch viele andere Bereiche, wie zum Beispiel das Mietrecht, Sozialversicherungen und das Gesundheitswesen. Die Unterstützung durch die Gewerkschaften erscheint deshalb ironisch, weil diese in der Altersvorsorge seit langem alles tun, um die auf dem Alter basierende starke Diskriminierung zulasten der Jüngeren zu verteidigen oder sogar noch auszubauen. Ob die massive Umverteilung in der AHV und der beruflichen Vorsorge von Erwerbstätigen zu Rentnern von der Initiative erfasst würde, ist gemäss Initiantenkreisen noch Gegenstand von Diskussionen. Angesichts der Zusammensetzung des Unterstützungskomitees ist allerdings eine selektive Interpretation zu erwarten, etwa nach dem Motto: «Diskriminierung, die uns passt, wie etwa in der Altersvorsorge, soll zulässig bleiben, und was uns nicht passt, wollen wir verbieten.»

Zulässige Ungleichheit

Im juristischen Sinn entspricht längst nicht jede Ungleichbehandlung einer verbotenen Diskriminierung. Zulässig ist eine Ungleichbehandlung grundsätzlich, wenn man sie sachlich rechtfertigen kann. Hat zum Beispiel eine Firma fast ausschliesslich jüngere Kunden, kann es sachlich gerechtfertigt erscheinen, dass sie auch fast ausschliesslich jüngere Kundenberater einstellt.

Die starke Umverteilung von Jung zu Alt in der Altersvorsorge erscheint derweil sachlich nicht gerechtfertigt, sondern einzig politisch bedingt: Die Mehrheit will schlicht an den Privilegien der Älteren festhalten. Aus solchen politischen Gründen wäre zu vermuten, dass sich das Parlament bei einem allfälligen Erfolg der Initiative eine Rechtfertigung einfallen liesse, um bei der Umsetzung die Altersvorsorge auszuklammern.

Ähnliche Diskussionen könnten sich auch bei anderen Versicherungen ergeben. Dürften zum Beispiel Autohaftpflichtversicherungen noch Prämien nach Alter unterscheiden, weil statistisch die Jüngeren höhere Schäden verursachen? Dürften Krankenzusatzversicherungen für Ältere höhere Prämien verlangen, weil Ältere im Mittel höhere Kosten verursachen? Und dürfte die Arbeitslosenversicherung noch eine längere Bezugsdauer für Ältere vorsehen, weil diese im Mittel länger für die Stellensuche brauchen?

Man kann solche Begründungen als sachliche Rechtfertigung für Ungleichbehandlungen werten, doch eine solche «statistische

Diskriminierung» ist just in jenem Modell verboten, das den Initianten als Vorbild dient – bei der Lohngleichstellung der Geschlechter. Bei Versicherungen, deren Angebote auf statistischer Diskriminierung beruhen, wäre mit dieser Logik das Geschäftsmodell infrage gestellt.

Mehr zum Thema



Tausende von Stelleninseraten schliessen ältere Bewerber aus

Die meisten Arbeitgeber verzichten heute auf Altersangaben in Stellenausschreibungen. Laut den neusten Daten der Universität Zürich enthielten 2018 aber noch etwa 5 Prozent der Inserate Alterslimiten.

Hansueli Schöchli 08.05.2019



Wo ist die Greta Thunberg der Altersvorsorge?

In diesem Schweizer Wahljahr ist die ökologische Nachhaltigkeit in Mode. Bei der Altersvorsorge dominiert dagegen die Lust, den kommenden Generationen möglichst hohe Hypotheken anzuhängen. Diese Diskrepanz ruft nach Erklärungen.

Hansueli Schöchli 02.10.2019



Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Neue Zürcher Zeitung ist nicht gestattet.