

ALTERSDISKRIMINIERUNG IM EU-RECHT

Colm O'Cinneide, Professor der Rechtswissenschaft, UCL

Übersicht

Mit dem Vertrag von Amsterdam von 1997, mit dem Artikel 13 in den EG-Vertrag aufgenommen wurde, erhielt die EU Gesetzgebungskompetenz, um Diskriminierung aus einer Reihe neuer Gründe, einschließlich des Alters, zu verbieten.¹ Die in Artikel 13 enthaltene Ermächtigung wurde anschließend als Rechtsgrundlage für den Erlass der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (die "Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf", die im Folgenden als "die Richtlinie" bezeichnet wird) verwendet.

Die Diskriminierung aufgrund des Alters in Beschäftigung und Beruf ist durch die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG verboten, deren allgemeine Bestimmungen für das Alter ebenso gelten wie für die anderen Gründe, die in ihren Anwendungsbereich fallen. So verbietet Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters sowie der anderen in der Richtlinie genannten Nichtdiskriminierungsgründe, nämlich sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung und Behinderung. Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie verbietet auch Belästigung aufgrund des Alters. Artikel 2 Absatz 4 verbietet Anweisungen zur Diskriminierung, während Viktimisierung als Folge der Geltendmachung eines Anspruchs auf Altersdiskriminierung nach Artikel 11 verboten ist.

Das Alter unterscheidet sich jedoch in einigen wichtigen Aspekten von anderen Nicht-Diskriminierungsgründen, die nach EU-Recht gelten. Zunächst einmal gibt es eine größere Bandbreite von Umständen, bei denen das Alter ein rationaler und legitimer Grund für die Unterscheidung zwischen verschiedenen Personengruppen sein kann, als dies bei den anderen Nichtdiskriminierungsgründen der Fall ist. Altersbedingte Unterscheidungen basieren oft auf Stereotypisierung und Vorurteilen. Die Verwendung solcher Unterscheidungen kann jedoch auch manchmal auf rationalen Überlegungen beruhen und wertvollen sozialen und wirtschaftlichen Zielen dienen: Dasselbe gilt selten für die anderen Nichtdiskriminierungsgründe wie sexuelle Orientierung, Geschlecht, Rasse oder Religion.

Insbesondere kann das Alter eine nützliche und faire Methode sein, um auszuwählen, welche Personengruppen von bestimmten Maßnahmen profitieren können, oder um Gruppen für eine differenzierte Behandlung zu identifizieren, insbesondere wenn das Alter als rationaler "Stellvertreter" oder Indikator dafür dient, dass bestimmte Gruppen

¹ Artikel 13 erlaubte es dem Europäischen Rat, auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu ergreifen.

bestimmte Merkmale im Allgemeinen aufweisen, wie Erfahrung, Reife, gute körperliche Leistungsfähigkeit oder finanzielle Stabilität.

Daher müssen die Rechtsvorschriften zur Diskriminierung aufgrund des Alters einen Rahmen für die Unterscheidung zwischen Fällen schaffen, in denen die Verwendung des Alters zur Unterscheidung zwischen Einzelpersonen gerechtfertigt ist, und solchen, die dies nicht sind.

Dieser Rahmen wird durch Artikel 6 der Richtlinie und insbesondere durch die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 1 festgelegt, der Folgendes vorsieht:

Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie 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 sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Artikel 6 Absatz 1 nennt eine Reihe von Beispielen für solche gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, darunter die "Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung", um die berufliche Integration bestimmter Altersgruppen von Arbeitnehmern zu fördern oder ihren Schutz zu gewährleisten, die "Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile" und die "Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand".²

Mit anderen Worten, eine Regel oder eine Politik, die Arbeitnehmer aufgrund des Alters einer weniger günstigen Behandlung unterwirft, stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie a) darauf abzielt, ein "legitimes Ziel" zu erreichen, und b) zur Erreichung dieses besonderen Ziels "angemessen und "erforderlich" ist, auch wenn sie andernfalls eine unmittelbare Diskriminierung darstellen würde - wobei der Text von Artikel 6 Absatz 1 Beispiele für solche gerechtfertigten Ungleichbehandlungen enthält.

Dadurch unterscheidet sich das Alter von anderen Nichtdiskriminierungsgründen, da eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der anderen Gründe nicht zulässig ist. Dies spiegelt den einzigartigen Charakter der Altersdiskriminierung wider, wie vorstehend erläutert.

² Artikel 6 Absatz 2 sieht auch vor, dass Staaten Altersgrenzen, die die Aufnahme in betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit oder den Anspruch auf die von ihnen gewährten Leistungen regeln, vom Verbot der Altersdiskriminierung ausnehmen können.

Andererseits bestehen geringfügigere Unterschiede zwischen dem Alter und den anderen Nichtdiskriminierungsgründen im Rahmen der Richtlinie.

Nach Artikel 6 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten den betrieblichen Sicherheitssystemen gestatten, Altersgrenzen für die Zulassung neuer potenzieller Begünstigter festzulegen oder Altersgrenzen festzulegen, wann Begünstigte Anspruch auf Alters- oder Invalidenleistungen haben (wozu auch die Festsetzung unterschiedlichen Alters für Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gehören kann), oder Alterskriterien bei versicherungsmathematischen Berechnungen in solchen Systemen anzuwenden, sofern dies nicht zu einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung führt. Für die anderen Gründe gibt es keine ähnliche Ausnahme.

Artikel 3 Absatz 4 erlaubt es den Mitgliedstaaten auch ausdrücklich, ihre Streitkräfte von den Altersbestimmungen der Richtlinie auszunehmen: Von den anderen unter die Richtlinie fallenden Gründen besteht eine solche Ausnahme nur auch für Behinderte.

Die Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung des EuGH

Allgemeine Trends

Die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 1 wurden mehrfach an den Gerichtshof verwiesen. Die von den nationalen Gerichten an den EuGH gerichteten Fragen konzentrierten sich in erster Linie darauf, wie der in Artikel 6 Absatz 1 genannte objektive Rechtfertigungstest auszulegen und anzuwenden ist, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund seines Alters weniger günstig behandelt wurde.

Der Gerichtshof hat daraufhin anerkannt, dass das Alter eine besondere Form der Diskriminierung darstellt: Die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters kann unter einem breiteren Spektrum von Umständen gerechtfertigt sein als bei den anderen Nichtdiskriminierungsgründen. Der Gerichtshof hat den Mitgliedstaaten auch einen großen Ermessensspielraum bei der Bestimmung, was ein legitimes Ziel der öffentlichen Ordnung darstellt, eingeräumt, während private Arbeitgeber in dieser Hinsicht ebenfalls eine gewisse Flexibilität genießen. Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, eine spezifische Liste der altersbedingten Ungleichbehandlungen zu erstellen, die durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein können, während politische Ziele verfolgt werden können, die im Text von Artikel 6 Absatz 1 nicht ausdrücklich erwähnt sind.³ Darüber hinaus wurde den nationalen Gesetzgebern und privaten Arbeitgebern auch ein gewisser Spielraum bei der Gestaltung der Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik eingeräumt, insbesondere bei der Festlegung des obligatorischen Rentenalters.

Nichts davon bedeutet jedoch, dass das Alter keinen "verdächtigen" Grund darstellt. Der Gerichtshof hat festgestellt, dass Artikel 6 Absatz 1 eine sehr spezifische Abweichung vom allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung darstellt. Daher ist⁴ diese Ausnahme im

³ Rechtssache C-388/07, *Age Concern England*, Slg. 2009, I1569,[43].

⁴ *Age Concern*,[60]-[67].

Einklang mit dem allgemeinen interpretativen Ansatz, den der Gerichtshof bei der Auslegung der Bestimmungen der Richtlinien von 2000 angewandt hat, eng auszulegen.

Darüber hinaus wurde, wie der Gerichtshof in *Fuchs* klargestellt hat, das Recht auf Arbeit durch Artikel 15 Absatz 1 der EU-Charta geschützt, und die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 1 waren vorbehaltlich dieses Grundanspruchs zu lesen.⁵ Daher muss der in Artikel 6 Absatz 1 genannte objektive Rechtfertigungstest rigide und anspruchsvoll angewendet werden. Altersunterschiede, die nicht rational mit der Erreichung eines legitimen Ziels verbunden sind, oder die eindeutig inkohärent, unangemessen oder übertrieben sind, werden den Anforderungen des "angemessen und erforderlich" Teils der Prüfung nicht gerecht.⁶

Selbst der große Spielraum, der den Staaten zur Festlegung der Ziele der öffentlichen Ordnung eingeräumt wird, ist nicht unbegrenzt. Der Gerichtshof hat in seinem Urteil zur Rechtssache *Age Concern* klargestellt, dass die Ziele der öffentlichen Ordnung darauf abzielen sollten, das öffentliche Interesse zu fördern und nicht nur die Kosten für die Arbeitgeber zu senken oder ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, obwohl es offen ist für eine nationale Regelung, die den Arbeitgebern ein gewisses Maß an Flexibilität bei der Verfolgung eines berechtigten öffentlichen Interesses bietet⁷. In *Prigge* kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die öffentliche Sicherheit nicht als legitimes Ziel nach Artikel 6 Absatz 1 gelten kann, dessen Geltungsbereich sich nur auf sozialpolitische Ziele wie die der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes oder der Berufsausbildung erstreckt⁸. In *Fuchs* entschied der Gerichtshof auch, dass "zwar haushaltspolitische Erwägungen die gewählte Sozialpolitik eines Mitgliedstaats untermauern und die Art oder den Umfang der Maßnahmen, die der Mitgliedstaat ergreifen will, beeinflussen können, aber diese Erwägungen an sich kein legitimes Ziel im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 darstellen können".⁹ Beides sind erhebliche Einschränkungen, da es die Bandbreite der Ziele der öffentlichen Ordnung oder der wirtschaftlichen Kosten begrenzt, die die Verwendung des Alters als Differenzierungsfaktor rechtfertigen können.

Darüber hinaus hat der Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache *Age Concern* betont, dass "Artikel 6 Absatz 1 den Mitgliedstaaten die Beweislast auferlegt, die Rechtmäßigkeit des als Rechtfertigung herangezogenen Ziels auf ein hohes Maß zu prüfen": Während die Mitgliedstaaten bei der "Wahl der Mittel, die zur Erreichung ihrer sozialpolitischen Ziele geeignet sind", über einen weiten Ermessensspielraum verfügen, darf dieser Ermessensspielraum nicht dazu führen, die Umsetzung des Grundsatzes der

⁵ Verbundene Rechtssachen C-159/10 und 160/10, *Fuchs und Köhler gegen Land Hessen*, Urteil des Gerichtshofes (Zweite Kammer) 21. Juli 2011,[62]. Siehe auch Rechtssache C-141/11, *Hörnfeldt v Posten Meddelande AB*, Urteil des Gerichtshofes (Zweite Kammer) vom 5. Juli 2012,[37].

⁶ Der Wortlaut des in Artikel 6 Absatz 1 genannten objektiven Rechtfertigungstests unterscheidet sich von dem in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b) der Richtlinie über die indirekte Diskriminierung, da der Wortlaut des Artikels 6 Absatz 1 verlangt, dass eine unterschiedliche Behandlung objektiv *und angemessen* gerechtfertigt ist. In Bezug auf *Age Concern* hat das Gericht jedoch klargestellt, dass dieser Unterschied in der Formulierung nicht signifikant ist: Rechtssache C-388/07, *Age Concern England*,[2009], Slg. I1569,[53]-[67].

⁷ *Age Concern*,[46].

⁸ Rechtssache C-447/09, *Prigge / Deutsche Lufthansa AG*, Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) 13. September 2011,[81].

⁹ *Fuchs*,[74].

Nichtdiskriminierung aus Altersgründen zu behindern".¹⁰ Darüber hinaus hat der Gerichtshof in demselben Urteil festgestellt, dass:

Bloße Verallgemeinerungen über die Fähigkeit einer bestimmten Maßnahme, zu beschäftigungspolitischen, arbeitsmarktpolitischen oder beruflichen Bildungszielen beizutragen, reichen nicht aus, um zu zeigen, dass das Ziel dieser Maßnahme geeignet ist, eine Abweichung von diesem Grundsatz zu rechtfertigen, und keine Beweise darstellen, auf deren Grundlage vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels geeignet sind....¹¹

In *Fuchs* stellte das Gericht auch klar, dass Argumente für die Verwendung von Altersunterschieden durch "Beweismittel mit Beweiskraft" gestützt werden müssen.¹²

Die Rechtsprechung des Gerichtshofs hat somit die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 1 klar ausgelegt und sichergestellt, dass im EU-Recht nun ein starker Schutz gegen Altersdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf besteht. Dies bleibt jedoch ein komplexer Rechtsbereich. Altersbedingte Unterscheidungen werden in ganz Europa häufig verwendet, um zwischen verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern zu unterscheiden.¹³ Oftmals basieren diese Unterscheidungen auf Verallgemeinerungen, Stereotypisierungen und Vorurteilen. In manchen Fällen kann ihre Verwendung jedoch auf rationalen Erwägungen beruhen.¹⁴ Die nationalen Gesetzgeber, Regierungen und Gerichte sind sich oft nicht sicher, wie sie die in Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie festgelegten Anforderungen anwenden sollen. Diese Unsicherheit wird noch verstärkt durch die Tatsache, dass das Alter ein relativ "neuer" Diskriminierungsgrund ist: Nur wenige europäische Rechtssysteme haben in der Vergangenheit die Diskriminierung aufgrund des Alters verboten.

Obwohl der EuGH die Grundzüge der Auslegung und Anwendung von Artikel 6 Absatz 1 dargelegt hat, erhält er daher weiterhin einen stetigen Strom von Vorabentscheidungsersuchen der nationalen Gerichte zum Thema Altersdiskriminierung: Insbesondere aus Deutschland sind viele Fälle von Altersdiskriminierung bekannt. Dies bedeutet, dass der Gerichtshof eine detaillierte Rechtsprechung über die Auslegung und Anwendung von Artikel 6 Absatz 1 entwickelt hat, in der er den oben beschriebenen allgemeinen Ansatz verfolgt und auf eine Vielzahl von nationalen Gesetzen und Praktiken angewandt hat. Diese Rechtsprechung hat erhebliche Auswirkungen gehabt und bedarf einer eingehenden Prüfung. 15

¹⁰ *Age Concern*, [67].

¹¹ Ebd. [51]. Der Gerichtshof hat hier auf seine Rechtsprechung zur Anwendung des objektiven Rechtfertigungstests im Zusammenhang mit dem gleichen Entgelt verwiesen und insbesondere sein Urteil in der Rechtssache C-167/97, *Seymour-Smith und Perez*, Slg. 1999, I-623, 75 - 76, analog zitiert.

¹² *Fuchs*, [76]-[83].

¹³ Siehe D. O'Dempsey und A. Beale, *Age and Employment, Thematic Report of the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field* (Brüssel: Europäische Kommission/MPG, 2011).

¹⁴ Siehe C. O'Conneide, *Age Discrimination and European Law, Thematic Report of the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field* (Brüssel: Europäische Kommission/MPG, 2005).

¹⁵ Für eine umfassende Analyse siehe D. Schiek, "Age Discrimination before the Court of Justice - Conceptual and Theoretical issues" (2011) 48(3) *Common Market Law Review* 777-799.

Altersdiskriminierung und die Frage der objektiven Rechtfertigung

Wie vorstehend in Teil 1 dargelegt, war der erste Verweis auf die 2000er Richtlinien, der den Gerichtshof erreichte, der Fall der Altersdiskriminierung von *Mangold*, der sich auf deutsche Rechtsvorschriften bezog, die die Arbeitsrechte älterer Arbeitnehmer eingeschränkt hatten, indem sie den Arbeitgebern mehr Freiheit beim Abschluss von befristeten Verträgen mit Arbeitnehmern über 52 Jahren gaben. In diesem Urteil wurde festgestellt, dass das in der Richtlinie 2000/78/EG verankerte Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters ein Aspekt des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung ist, weshalb der in Artikel 6 Absatz 2 genannte objektive Rechtfertigungstest mit Strenge angewendet werden sollte, da er eine Abweichung vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung darstellt. Darin wird auch dargelegt, wie der objektive Rechtfertigungstest von den nationalen Gerichten angewendet werden sollte, und der Gerichtshof hat diese Vorlage anschließend im Zusammenhang mit Fällen von Altersdiskriminierung, die *Mangold* gefolgt sind, angewandt.

Bei der Prüfung, ob die fragliche deutsche Regelung den ersten Teil der objektiven Rechtfertigungsprüfung erfüllt hat, d.h. ob sie auf die Erreichung eines legitimen Ziels abzielt, kam der Gerichtshof in *Mangold* zu dem Schluss, dass der Zweck der Regelung darin besteht, "die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer eindeutig zu fördern", indem sie den Arbeitgebern einen Anreiz gibt, sie bevorzugt gegenüber jüngeren Arbeitnehmern einzustellen, die mehr Arbeitsrechte genießen. Er vertrat die Auffassung, dass "die Rechtmäßigkeit eines solchen Ziels des öffentlichen Interesses nicht vernünftig in Frage gestellt werden kann", und kam daher zu dem Schluss, dass solche Ziele "in der Regel" ein legitimes Ziel gemäß Artikel 6 Absatz 1 darstellen würden. Damit räumte der Gerichtshof dem nationalen Gesetzgeber einen erheblichen Ermessensspielraum bei der Festlegung politischer Ziele ein.¹⁶

Zur Frage, ob die Rechtsvorschriften "angemessen und erforderlich" seien und somit den zweiten Teil der objektiven Rechtfertigungsprüfung erfüllten, stellte der Gerichtshof fest, dass die Mitgliedstaaten "bei der Wahl der Maßnahmen, die zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik geeignet sind, zweifellos über einen großen Ermessensspielraum verfügen". Der Gerichtshof stellt jedoch fest, dass die Rechtsvorschriften die Beschäftigungsrechte aller Arbeitnehmer, die älter als 52 Jahre sind, unabhängig von ihrer bisherigen Beschäftigungsgeschichte einschränken. Er kam zu dem Schluss, dass die Art und Weise, in der das Alter als "einziges Kriterium" für die Definition der benachteiligten Gruppe von Arbeitnehmern herangezogen wurde, "unabhängig von jeder anderen Erwägung, die mit der Struktur des betreffenden Arbeitsmarkts oder der persönlichen Situation der betroffenen Person zusammenhängt", über das hinausgeht, was objektiv notwendig ist, um das Ziel der Förderung der beruflichen Eingliederung älterer Arbeitnehmer zu erreichen.¹⁷ Der Gerichtshof stellte daher fest, dass die Staaten bei der Festlegung der nationalen Beschäftigungspolitik über einen großen Ermessensspielraum verfügen, aber die Verwendung des Alters als Kriterium muss eindeutig nachgewiesen

¹⁶ Rechtssache C-144/04, *Mangold gegen Helm*[2005], Slg. I-9981,[59]-[61].

¹⁷ Ebd. [63]-[65].

werden, dass sie angemessen und erforderlich ist, um die fraglichen politischen Ziele zu erreichen.

Das Mangold-Urteil war aus einer Reihe von Gründen umstritten, unter anderem aufgrund der Sicht des EuGH, dass das Verbot der Altersdiskriminierung einen spezifischen Aspekt des allgemeineren Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellt. Nach dem Mangold-Urteil argumentierte die Generalanwältin Mazák in seinen Schlussanträgen zu *Palacios de la Villa* and *Age Concern*, dass das Alter kein "verdächtiger Grund ist, zumindest nicht im Vergleich zu Rasse oder Geschlecht", und schlug dem Gerichtshof vor, anzuerkennen, dass "altersbedingte Differenzierungen, Altersgrenzen und altersbezogene Maßnahmen weit verbreitet sind", "einfach zu handhaben" und "klar und transparent".¹⁸ In den folgenden Rechtssachen ist der Gerichtshof jedoch dem Ansatz treu geblieben, den er in *Mangold* verfolgt hat, und damit dem allgemeinen interpretativen Ansatz, den er bei der Anwendung aller Bestimmungen der Richtlinien von 2000 verfolgt hat.¹⁹

Infolgedessen wird die Verwendung von altersbedingten Unterschieden, die mit den politischen Zielen, die sie fördern sollen, unvereinbar oder nicht rational verbunden sind, oder die unverhältnismäßig im Sinne von übermäßig oder unterdurchschnittlich sind, mit den Anforderungen von Artikel 6 Absatz 1 unvereinbar sein. Dies wird durch das Urteil des Gerichtshofs in *Küçükdeveci* veranschaulicht, in dem der Gerichtshof, wie vorstehend dargelegt, zu dem Schluss kam, dass der Ausschluss von Arbeitszeiten von Arbeitnehmern unter 25 Jahren von der Berechnung von Kündigungsfristen das berechtigte Ziel förderte, Arbeitgeber zu ermutigen, jüngere Arbeitnehmer einzustellen, aber unverhältnismäßig war, da er für alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter oder ihrer Erfahrung galt.²⁰

Ein ähnlicher Ansatz wurde auch in *Hütter v Technische Universität Graz* verfolgt, wo die Frage der Vereinbarkeit der Richtlinie mit der österreichischen Gesetzgebung aufgeworfen wurde, die vorsah, dass Arbeitszeiten unter 18 Jahren bei der Berechnung der Einstufung eines Arbeitnehmers für Gehaltszwecke ausgeschlossen wurden.²¹ In diesem Fall hat der Antragsteller, Herr *Hütter*, zusammen mit einer Kollegin eine Lehre als Laborant absolviert. Als sie jedoch beide später als Vollzeitbeschäftigte tätig waren, bedeutete die Tatsache, dass seine Kollegin älter war als er und somit für einen längeren Zeitraum ihrer Ausbildung über 18 Jahre alt war, dass sie in einer höheren Besoldungsgruppe als er eingestellt wurde. Die österreichische Regierung machte geltend, dass das fragliche Gesetz zwei legitime Ziele verfolgen soll, nämlich die Förderung des Verbleibs der Jugendlichen unter 18 Jahren in der Sekundarschulbildung bei gleichzeitiger Förderung der Integration junger Menschen, die eine Berufsausbildung absolviert haben, in den Arbeitsmarkt.

¹⁸ Rechtssache C-411/05, *Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA* [2007], Slg. 2007, I-8531-, Stellungnahme GA Mazák vom 15. Februar 2007; Rechtssache- C388/07, *Age Concern England* [2009], Slg. 2009, I-0000-, Stellungnahme GA Mazák vom 23. September 2008, [74]-[76].

¹⁹ Siehe z.B. Rechtssache C555/07-, *Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co KG* [2010], Slg. I-365; siehe auch zu diesem Punkt C. O'Conneide, „Age Discrimination and the European Court of Justice: EU Equality Law Comes of Age“ (2009-10) 2 *Revue des Affaires Européennes* 253-276.

²⁰ Rechtssache C555/07-, *Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co KG* [2010], Slg. I-365.

²¹ Rechtssache C-88/08, *Hütter v Technische Universität Graz* [2009] ECR I-5325.

In seinem Urteil stellte der Gerichtshof fest, dass beide Ziele eigenständige legitime Ziele der öffentlichen Ordnung sein könnten, und bekräftigte, dass die Staaten bei der Entscheidung darüber, welche Maßnahmen zur Verfolgung der von ihnen gewählten beschäftigungs- und sozialpolitischen Ziele zu ergreifen sind, über einen weiten Ermessensspielraum verfügen. Der Gerichtshof stellte jedoch die Frage, ob das Gesetz dazu führen könnte, dass eines dieser beiden legitimen Ziele rational gefördert wird: Die Altersgrenze gilt unabhängig davon, ob die Schüler eine Sekundarschulausbildung besucht oder eine Berufsausbildung absolviert haben, und sie könnte auch zu einer unterschiedlichen Behandlung zweier Personen führen, die das gleiche Studium absolviert und die gleiche Berufserfahrung erworben haben, und zwar ausschließlich auf der Grundlage ihres jeweiligen Alters".²² Daher hat die Altersgrenze "keine von ihrer Jugend definierte Gruppe von Personen herausgegriffen, um ihnen besondere Einstellungsbedingungen zu geben, die ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern sollen", und kann daher nicht als Fortschritt für das Ziel der Integration bestimmter Gruppen jüngerer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt angesehen werden. Daher konnte nicht davon ausgegangen werden, dass das nationale Recht nach Artikel 6 Absatz 1 objektiv gerechtfertigt ist.

In Andersen²³ entwickelte der EuGH seine Rechtsprechung weiter, indem er eine Unterscheidung zwischen den in Artikel 6 Absatz 1 genannten Anforderungen traf, wonach eine Altersunterscheidung sowohl "angemessen" als auch "erforderlich" sein musste. Dieser Verweis betraf die dänischen Rechtsvorschriften, die vorsahen, dass Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Jahren im gleichen Unternehmen beschäftigt waren, Anspruch auf eine Abfindung hatten, es sei denn, sie hatten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Alter erreicht, in dem sie Anspruch auf eine Rente hatten. Diese Rechtsvorschrift wurde von dem Kläger angefochten, der von seinem Arbeitgeber im Alter von 63 Jahren entlassen wurde, aber auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollte, anstatt in den Ruhestand zu gehen und seine Rente zu beziehen. Das Gericht akzeptierte das Argument der dänischen Regierung, dass diese altersbedingte Beschränkung dem legitimen Ziel dienen sollte, sicherzustellen, dass die Arbeitgeber keine doppelte Vergütung für entlassene Arbeitnehmer zahlen (in Form von Abfindung und Rente). Er räumte auch ein, dass das Hauptziel der Maßnahme darin bestand, Langzeitarbeitnehmern, die arbeitslos wurden, aber immer noch am Arbeitsmarkt teilnehmen wollten, zusätzlichen Einkommensschutz zu bieten: Da die meisten Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Altersrente hatten, in der Regel nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses den Arbeitsmarkt verließen, kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die Rechtsvorschriften im Hinblick auf dieses Ziel nicht "offensichtlich unangemessen" waren. Die Rechtsvorschriften erlaubten es jedoch nicht, dass ältere Arbeitnehmer, die auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollten, vorübergehend auf ihren Rentenanspruch zugunsten des Erhalts einer Abfindung verzichten konnten, wie es Herr Andersen in diesem Fall wünschte. Damit wurde einer ganzen altersgerechten Gruppe von Arbeitnehmern die Möglichkeit verwehrt, von der zusätzlichen Einkommenssicherung durch den Zuschuss zu profitieren.

²² Hütter, [39].

²³ Rechtssache C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark (im Namen von Ole Andersen) gegen Region Syddanmark*, Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 12. Oktober 2010.

Nach Ansicht des Gerichtshofs sei dies "unnötig" und daher seien die Rechtsvorschriften mit den Anforderungen des Artikels 6 Absatz 1 unvereinbar.

Das Gericht folgte damit dem von Generalanwältin Kokott in ihren Schlussanträgen in dieser Rechtssache vorgeschlagenen Ansatz und unterschied zwischen der Anforderung, dass Altersunterschiede "angemessen" sein müssen, d.h. rational mit der Erreichung der relevanten legitimen Ziele verbunden sind, und der Anforderung, dass sie "erforderlich" sind, d.h. dass sie angemessen zugeschnitten sind und keine unverhältnismäßige Strafe für die benachteiligte Altersgruppe darstellen. Die in *Andersen* in Rede stehende dänische Gesetzgebung war angemessen, aber nicht erforderlich.

Im Fall *Prigge* unterschied der CJEU erneut zwischen "geeigneten" und "erforderlichen" Maßnahmen,²⁴ die sich auf die Bestimmungen eines Tarifvertrags bezogen, der die Lufthansa-Piloten verpflichtete, im Alter von 60 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Diese Altersgrenze wurde von den Sozialpartnern vereinbart, um die Sicherheit der Fluggäste zu gewährleisten. Wie bereits erwähnt, kam der Gerichtshof jedoch zu dem Schluss, dass dies kein legitimes Ziel nach Artikel 6 Absatz 1 sein kann, da es sich um ein politisches Ziel handelt, das sich nicht auf die Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt oder die Berufsausbildung bezieht. Der Gerichtshof weist ferner das Argument zurück, dass die Altersgrenze gerechtfertigt sein könnte, da sie unter die Bestimmungen des Artikels 2 Absatz 5 der Richtlinie 2000/78/EG fällt, der vorsieht, dass ihre Bestimmungen "unbeschadet der Maßnahmen des nationalen Rechts, die in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind", *unter anderem* für den Schutz der öffentlichen Gesundheit gelten. Er räumte ein, dass die im Tarifvertrag festgelegte Altersgrenze in den Anwendungsbereich von Artikel 2 Absatz 5 falle und eine "geeignete" Maßnahme sei, um dem Ziel der Wahrung der öffentlichen Sicherheit Wirkung zu verleihen. In den nationalen und internationalen Rechtsvorschriften ist jedoch eine Obergrenze von 65 Jahren für Piloten festgelegt, und es wurden keine Beweise dafür vorgelegt, warum im Tarifvertrag eine niedrigere Untergrenze festgelegt wurde. Das Gericht kam daher zu dem Schluss, dass die Maßnahme nicht "erforderlich" sei.²⁵

In der Rechtssache *Petersen*²⁶ kam der Gerichtshof erneut zu dem Schluss, dass Altersgrenzen, die nicht einheitlich in einem Beruf angewandt wurden, nicht nach Artikel 2 Absatz 5 als "erforderlich" gerechtfertigt werden können. Dieser Verweis der Arbeitsgerichte betraf eine Altersgrenze von 68 Jahren, nach deren Ablauf Zahnärzte, die in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung tätig sind, ihre Erlaubnis zur Fortsetzung dieser Arbeit verloren. Die Bundesregierung hat versucht, die Altersgrenze aus zwei verschiedenen Gründen zu rechtfertigen. Erstens argumentierte sie, dass die Frist nach Artikel 2 Absatz 5 gerechtfertigt sei, um die Gesundheit der Patienten zu schützen, die eine

²⁴ C-447/09, *Prigge v Deutsche Lufthansa AG*, Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) 13. September 2011.

²⁵ Das Gericht stellte auch klar, dass die Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 5 als Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung eng auszulegen sind, wiederum im Einklang mit seinem allgemeinen interpretativen Ansatz: siehe *Prigge*,[56].

²⁶ Case C-341/09 *Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [2010] ECR I-47.

Zahnbehandlung im Rahmen der nationalen gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, da die "allgemeine Erfahrung" zeigte, dass Zahnärzte nach dem Stichtag einen Leistungsrückgang erlitten haben. Zweitens argumentierte die Regierung auch, dass die Maßnahme nach Artikel 6 Absatz 1 gerechtfertigt sei, um das legitime beschäftigungspolitische Ziel der Aufteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf die verschiedenen Generationen zu verwirklichen: Die Altersgrenze diene der Erschließung neuer Plätze im gesetzlichen Pflegepanel für jüngere Zahnärzte.

In seinem Urteil vertrat der EuGH die Auffassung, dass der Schutz der öffentlichen Gesundheit ein legitimes Ziel im Sinne von Artikel 2 Absatz 5 darstellen könnte. Die Altersgrenze galt jedoch nicht für Zahnärzte der privaten Krankenkassen. Daher stellte der Gerichtshof fest, dass es unvereinbar war, zu argumentieren, dass eine Altersgrenze notwendig sei, um die Patienten vor einem möglichen Rückgang der Fähigkeiten von Zahnärzten zu schützen, diesen Schutz aber nicht auf Patienten anzuwenden, die von Zahnärzten der privaten Krankenkassen betreut werden. Daher kam er zu dem Schluss, dass die Altersgrenze nicht "erforderlich" und daher nicht objektiv nach den Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 5 gerechtfertigt ist.

Der Gerichtshof führte jedoch weiter aus, dass die Altersgrenze grundsätzlich nach Artikel 6 Absatz 1 auf der Grundlage des zweiten angeblichen legitimen Ziels objektiv gerechtfertigt werden könnte, d.h. mit der Begründung, dass es notwendig sei, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Zahnärzten aufrechtzuerhalten und offene Wege der beruflichen Weiterentwicklung in den Gremien des Gesundheitswesens zu halten. Die Notwendigkeit einer solchen Altersgrenze würde von den Umständen des jeweiligen spezifischen Arbeitsmarktes abhängen und davon, ob es einen Überschuss an Zahnärzten gibt, die einen Platz im gesetzlichen Panel einnehmen wollen, der nach Ansicht des Gerichtshofs von den nationalen Gerichten festgelegt werden sollte.

Petersen ist daher aus verschiedenen Gründen interessant. Die Strenge des objektiven Rechtfertigungstests zeigt sich in der Weigerung des Gerichtshofs, zu akzeptieren, dass die Altersgrenze nach Artikel 2 Absatz 5 gerechtfertigt sein könnte, wenn dies zum Schutz der Gesundheit der Patienten erforderlich ist. Der Gerichtshof war jedoch auch bereit zu akzeptieren, dass Altersgrenzen gerechtfertigt sein können, wenn sie die "Solidarität zwischen den Generationen" fördern.

In der Rechtssache C-143/16 *Abercrombie & Fitch v. Antonino Bordonaro*, vertrat der EuGH die Auffassung, dass die nationalen Rechtsvorschriften, die es den Arbeitgebern ermöglichen, mit Arbeitnehmern unter 25 Jahren, die nach Erreichen dieses Alters gekündigt werden können, einen "Gelegenheitsarbeitsvertrag" abzuschließen, ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verfolgen, nämlich den Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Er kam auch zu dem Schluss, dass die Rechtsvorschriften angemessen und erforderlich sind, wobei sie dem breiten Ermessen der Mitgliedstaaten Rechnung tragen,.... um eine gewisse Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen"[41]. Der Gerichtshof legte besonderen Wert auf den Hintergrund, nämlich eine "anhaltende Wirtschaftskrise und ein schwaches Wachstum"[42]. Dieses jüngste Urteil ist schwer mit der Strenge des in *Mangold* angewandten Ansatzes zu vereinbaren und gibt

Anlass zu der Annahme, dass der Gerichtshof bereit sein könnte, die Anwendung des Ansatzes der objektiven Rechtfertigung in bestimmten Kontexten zu lockern.

Dasselbe gilt für die Rechtssache C-548/15, de Lange gegen Staatssecretaris van Financiën, Urteil vom 10. November 2016, in welcher der Gerichtshof zu dem Schluss kam, dass eine Steuerregelung, die es Arbeitnehmern unter 30 Jahren ermöglicht, unter bestimmten Bedingungen die Kosten der beruflichen Bildung vollständig von ihrem steuerpflichtigen Einkommen abzuziehen, objektiv gerechtfertigt ist. Auch dies könnte als eine Lockerung des strengen Ansatzes von Mangold angesehen werden - vielleicht als ein Zeichen für die Sorge um die Gerechtigkeit zwischen den Generationen.

Altersdiskriminierung und obligatorisches Rentenalter

Im Allgemeinen hat der Gerichtshof den Staaten einen relativ großen Ermessensspielraum bei der Festlegung des Rentenalters eingeräumt. Der Fall *Palacios de la Villa* betraf die Bestimmungen eines nationalen Tarifvertrags, der vorsah, dass Arbeitnehmer in unter die Vereinbarung fallenden Betrieben zum Zeitpunkt des festen Rentenalters von 65 Jahren aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden würden, unter der Bedingung, dass die betroffenen Arbeitnehmer ausreichende Beiträge im Rahmen des nationalen Sozialversicherungssystems geleistet hätten, um Anspruch auf eine volle Altersrente zu haben. Die Gesetzgebung im Jahr 2005 hatte die Aufnahme solcher obligatorischen Bestimmungen zum Rentenalter in Tarifverträge ermöglicht, nachdem eine eingehende Debatte über die möglichen Auswirkungen der Abschaffung des Rentenalters auf das Funktionieren des spanischen Arbeitsmarktes geführt worden war.²⁷ Der Gerichtshof vertrat die Auffassung, dass die fraglichen Bestimmungen über das Rentenalter nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie als objektiv gerechtfertigt angesehen werden könnten, da sie objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel im Zusammenhang mit der Beschäftigungspolitik und dem reibungslosen Funktionieren des spanischen Arbeitsmarktes gerechtfertigt seien.

Insbesondere wies der Gerichtshof darauf hin, dass die fragliche Maßnahme "auf Veranlassung der Sozialpartner im Rahmen einer nationalen Politik zur Förderung eines besseren Zugangs zur Beschäftigung durch eine bessere Verteilung der Arbeit auf die Generationen" angenommen wurde.²⁸ Das Gericht stellte ferner fest, dass die Maßnahme sowohl dem Alter der Arbeitnehmer als auch ihren Rentenansprüchen Rechnung trägt und es den Tarifverträgen ermöglicht, die Funktionsweise der Altersversorgung zu ändern. Daher kam er zu dem Schluss, dass die fraglichen nationalen Rechtsvorschriften in den "weiten Ermessensspielraum" der Mitgliedstaaten bei der Festlegung und Durchführung der Beschäftigungspolitik fallen könnten.

Anschließend nahm das Gericht eine ähnliche Analyse in Bezug auf *Age Concern* an²⁹. In diesem Fall ging es um eine Klage einer zivilgesellschaftlichen Organisation gegen die Bestimmungen der britischen Employment Equality (Age Discrimination) Regulations 2006,

²⁷ Fuchs, [61]-[63].

²⁸ [53].

²⁹ Rechtssache C-388/07, R (*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*[2009], Slg. I1569.

die die Altersbestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG in britisches Recht umgesetzt hatten. Dieses Reglement erlaubte es den Arbeitgebern, die Arbeitsverträge von Arbeitnehmern, die älter als 65 Jahre sind, zu kündigen: Arbeitnehmer, die nach diesem "obligatorischen Rentenalter" weiterarbeiten wollten, können beantragen, dass sie weiterarbeiten, und wenn sie weiterhin arbeiten, sind sie vor ungerechtfertigter Entlassung geschützt, aber die Arbeitgeber mussten diesen Antrag nur "berücksichtigen". Die Kläger machten geltend, dass diese Bestimmungen nicht mit der Richtlinie vereinbar seien.

Dieser Fall unterschied sich von *Palacios* in drei wichtigen Punkten. Erstens hat die britische Regierung den Bedarf der Arbeitgeber an Arbeitszeitmanagement zur Rechtfertigung der Altersversorgung angeführt: Dies ist jedoch nicht ausdrücklich als legitimes Ziel in der Liste der Beispiele für legitime Ziele aufgeführt, die im Text von Artikel 6 Absatz 1 (siehe oben) aufgeführt sind, im Gegensatz zur "Beschäftigungspolitik", dem von der spanischen Regierung in *Palacios* genannten Ziel. Zweitens war das Alter im Gegensatz zu *Palacios* das einzige Kriterium, das bei der Anwendung der britischen Bestimmungen zum Rentenalter berücksichtigt wurde: Die Arbeitnehmer konnten mit 65 Jahren entlassen werden, wenn ein Arbeitgeber die obligatorischen Bestimmungen zum Rentenalter in Anspruch nehmen wollte, auch wenn sie nicht genügend Beiträge geleistet hatten, um nach den einschlägigen Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit eine vollständige Rente zu erhalten. Schließlich war die britische Regelung für das Rentenalter nicht durch einen Prozess der Konsultation mit den Sozialpartnern vereinbart worden. Der Gerichtshof vertrat jedoch die Auffassung, dass die britischen Rechtsvorschriften grundsätzlich als objektiv gerechtfertigt angesehen werden könnten, und bekräftigte, dass die Mitgliedstaaten im Bereich der nationalen Beschäftigungspolitik über einen großen Ermessensspielraum verfügen.

In *Rosenblatt* bestätigte der EuGH, dass die nationalen Rechtsvorschriften, die Arbeitgebern die Kündigung von Arbeitsverträgen im Alter von 65 Jahren gestatteten, mit den Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 1 vereinbar seien. In diesem Fall hatte die Antragstellerin, Frau Rosenblatt, 39 Jahre lang in einer Hamburger Kaserne als Reinigungskraft gearbeitet: Mit 65 Jahren wurde ihr Arbeitsvertrag gekündigt, so dass sie nur noch eine gesetzliche Altersrente von 253,19 Euro pro Monat erhielt. Der Gerichtshof stellte jedoch fest, dass die einschlägigen Bestimmungen des betreffenden deutschen Rechts ein vertretbares Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer und dem Interesse der Arbeitgeber an der Planung und Verteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf die verschiedenen Generationen gefunden haben. Er bekräftigte, dass die Staaten in diesem Bereich der Beschäftigungspolitik über einen großen Ermessensspielraum verfügen, und betonte, dass die betreffenden Altersgrenzen von den Sozialpartnern durch Tarifverträge angepasst werden könnten. Das vorliegende Gericht wies darauf hin, dass die automatische Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Frau Rosenblatt erhebliche finanzielle Schwierigkeiten bereiten würde: Als Reaktion darauf stellte der EuGH jedoch fest, dass die fraglichen Rechtsvorschriften die Arbeitnehmer nicht verpflichten, den Arbeitsmarkt zu verlassen, oder ihnen den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Alters verweigern.³⁰

³⁰ *Age Concern*, [71]-[77].

In der jüngsten Rechtssache Hörnfeldt³¹ stellte der Gerichtshof in ähnlicher Weise fest, dass die schwedischen Rechtsvorschriften, die die Kündigung von Arbeitsverträgen mit 67 zuließen, nicht mit den Anforderungen des Artikels 6 Absatz 1 unvereinbar seien. Der Gerichtshof betonte erneut, dass die Rechtsvorschriften einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern herstellen und den Einzelnen nicht zwingen, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen.

Ähnliche Argumente herrschten auch in Georgiev,³² wo der Gerichtshof feststellte, dass die in den nationalen Rechtsvorschriften für die Beschäftigung von Hochschullehrern nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehenen Beschränkungen objektiv nach Artikel 6 Absatz 1 gerechtfertigt werden können. In diesem Fall wurde der Arbeitsvertrag eines Professors mit 65 Jahren beendet: Er arbeitete dann zwei weitere Jahre auf der Grundlage befristeter Verträge, musste aber nach den einschlägigen Bestimmungen des bulgarischen Arbeitsgesetzbuches mit 68 Jahren in den Ruhestand gehen. Der Gerichtshof vertrat die Auffassung, dass diese Altersgrenzen geeignet sind, den jüngeren Akademikern Beschäftigungs- und Beförderungsmöglichkeiten zu eröffnen; er vertrat auch die Auffassung, dass diese Altersgrenzen dazu beitragen können, einen Generationenmix unter den akademischen Mitarbeitern zu gewährleisten, der die Qualität von Lehre und Forschung verbessern könnte.³³ Wie in *Petersen* war der Gerichtshof daher bereit, den Staaten einen hinreichend großen Ermessensspielraum einzuräumen, wenn Altersgrenzen auf der Grundlage der Förderung der Generationengerechtigkeit gerechtfertigt sind. In Georgiev hat das Gericht jedoch klargestellt, dass die nationalen Gerichte nach wie vor zu beurteilen haben, ob die Altersgrenzen unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsmarktbedingungen notwendig sind und einheitlich für die verschiedenen Kategorien von akademischem Personal gelten.³⁴

Im Falle von Fuchs³⁵ hat der CJEU eine ähnliche Analyse vorgenommen. Die in diesem Fall fragliche Gesetzgebung sah vor, dass Staatsanwälte mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen sollten, vorbehaltlich der Möglichkeit, die Arbeit bis 68 Jahre fortzusetzen, wenn es im Interesse des Staates lag: Die Antragsteller hatten in diesem Fall bis zum Alter von 65 Jahren gearbeitet, als sie von ihrem Arbeitgeber abgelehnt wurden. Das Gericht kam erneut zu dem Schluss, dass eine solche Altersgrenze gerechtfertigt sein könnte, weil es eine "günstige Altersstruktur" geschaffen hat, die Stellen für jüngere Arbeitnehmer eröffnet.³⁶ Im Allgemeinen kam er zu dem Schluss, dass die Altersgrenze ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Recht älterer Arbeitnehmer auf Arbeit (wie in Artikel 15 der EU-Charta geschützt) und dem Ziel der Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur unter

³¹ Rechtssache C-141/11, *Hörnfeldt v Posten Meddelande AB*, Urteil des Gerichtshofes (Zweite Kammer) 5. Juli 2012.

³² Verbundene Rechtssachen C-250/09 und C-268/09, *Georgiev v Technicheski universitet - Sofia, Filiale Plovdiv* [2010], Slg. I-11869.

³³ Ebd. [46].

³⁴ [67]-[68].

³⁵ Verbundene Rechtssachen C-159/10 und 160/10, *Fuchs und Köhler gegen Land Hessen*, Urteil des Gerichtshofes (Zweite Kammer) 21. Juli 2011.

³⁶ Der Gerichtshof stellte auch klar, dass die begrenzte Zahl der betroffenen Personen die Rechtfertigung der Maßnahme nicht dadurch behindert, dass sie ein legitimes Ziel der öffentlichen Ordnung verfolgt: [51].

Berücksichtigung der Gehälter und Rentenansprüche älterer Arbeitnehmer und der inhärenten Flexibilität der Rechtsvorschriften gewährleistet. Das Gericht vertrat auch die Auffassung, dass die Tatsache, dass einige Staatsanwälte bis 68 Jahre weiterarbeiten konnten und dass das Rentenalter für Beamte anderer Länder und des Bundes schrittweise auf 67 Jahre angehoben wurde, die Gesetzgebung nicht uneinheitlich machte.

Einige Kritikpunkte wurden gegen die Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Rentenalter gerichtet, da sie den Staaten einen übermäßigen Ermessensspielraum einräumt. Der Gerichtshof hat die objektive Begründung in diesem Zusammenhang sicherlich weniger streng angewandt als in anderen. Dabei hat sie stets betont, dass die Staaten ein berechtigtes Interesse daran haben, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Interessen älterer und jüngerer Arbeitnehmer herzustellen. Dieses Anliegen der Gerechtigkeit zwischen den Generationen steht sicherlich im Einklang mit dem allgemeinen interpretativen Ansatz des Gerichtshofs, der den Schwerpunkt auf den Schutz der Rechte aller Arbeitnehmer legt. Es wurde jedoch Besorgnis darüber geäußert, dass der Ansatz des Gerichtshofs den Staaten einen erheblichen Spielraum bei der Festlegung des Rentenalters lässt.³⁷

Altersdiskriminierung und Gehaltsanpassungen

Der Gerichtshof hat den Staaten und Arbeitgebern auch einen relativ großen Ermessensspielraum eingeräumt, wenn es darum geht, bestehende Praktiken an die neue Betonung der Altersgleichheit anzupassen. In *Hennings*³⁸ kam der EuGH zu dem Schluss, dass ein Tarifvertrag, der ein altersbedingt diskriminierendes Lohnsystem durch ein neues nichtdiskriminierendes System ersetzt und gleichzeitig einen Übergangszeitraum vorsieht, in dem bestimmte altersbedingte Lohnunterschiede aufrechterhalten wurden, mit den Anforderungen des Artikels 6 Absatz 1 vereinbar ist. Der Gerichtshof entschied, dass diese vorübergehende Übergangszeit eine angemessene und erforderliche Maßnahme ist, um das berechnete Ziel zu erreichen, die geschützten etablierten Gehaltsansprüche zu schützen. Im gleichen Fall kam der Gerichtshof jedoch zu dem Schluss, dass tarifvertragliche Bestimmungen, die vorsahen, dass der grundlegende "Gehaltsschritt" der Arbeitnehmer innerhalb jeder Gehaltsgruppe anhand ihres Alters bei der Bestellung zu bestimmen sei, nicht objektiv gerechtfertigt seien. Im Allgemeinen scheint das Urteil des Gerichtshofs in *Hennings* ein ausgewogenes Verhältnis zu finden: Es gibt den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität bei der Anpassung ihrer Gehaltspraktiken und macht gleichzeitig deutlich, dass "eingebaute" altersbedingte Ungleichheiten in der Regel keine Herausforderung im Rahmen der Altersdiskriminierungsbestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG überleben werden.

So hat der EuGH in C-530/13, *Schmitzer v. Bundesministerin für Inneres*, Urteil vom 11. November 2014, anerkannt, dass "die Achtung der erworbenen Rechte und der Schutz der berechtigten Erwartungen derjenigen, die vom vorherigen System in Bezug auf ihre

³⁷ Zur Analyse siehe D. O'Dempsey und A. Beale, *Age and Employment, Thematic Report of the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field* (Brüssel: Europäische Kommission/MPG, 2011), 13-14.

³⁸ Rechtssache C-297/10, *Hennings / Eisenbahn-Bundesamt/ Land Berlin / Mai*, Urteil des Gerichtshofes (Zweite Kammer) 8. September 2011.

Vergütung bevorzugt werden,... eine legitime Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktziele darstellen, die für einen Übergangszeitraum die Beibehaltung eines früheren Arbeitsentgelts und damit die Aufrechterhaltung eines Systems rechtfertigen können, das aufgrund des Alters diskriminiert". Dies kann jedoch nicht eine Maßnahme rechtfertigen, die die altersbedingte Ungleichbehandlung, die mit der Reform eines diskriminierenden Systems beseitigt werden sollte, endgültig, wenn auch nur für bestimmte Personen, aufrechterhält³⁹. Aber in C 501/12 *Specht v. Land Berlin* stellte das Gericht eine Übergangsregelung für objektiv gerechtfertigt fest: Obwohl das frühere "fehlerhafte" Gehaltsniveau berücksichtigt würde, wurde dies angesichts der Kosten und der Unterbrechung alternativer Ansätze gerechtfertigt.

Im *Fall Kommission gegen Ungarn* stellte der EuGH fest, dass die Herabsetzung des Rentenalters für hohe Richter unverhältnismäßig ist, da der Übergangsprozess in Bezug auf die Auswirkungen auf die Karriere zu schnell und brutal war.

Altersunterschiede als wesentliche berufliche Anforderungen

Die Frage, wann Altersgrenzen gerechtfertigt sein können, weil sie "wesentliche berufliche Anforderungen" im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG darstellen, stellte sich im Falle von *Wolf*⁴⁰. Dieser Verweis betraf eine Regelung, die Personen über 30 Jahre daran hinderte, sich bei der Feuerwehr zu bewerben. Die Bundesregierung schlug vor, dass diese Maßnahme im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 4 Absatz 1 gerechtfertigt sei, da es notwendig sei, das berechtigte Ziel zu erreichen, das effektive Funktionieren der Feuerwehr zu gewährleisten. Die Regierung argumentierte, dass die Beweise dafür, dass nur wenige Feuerwehrleute im Alter von über 45 Jahren über ausreichende physische Fähigkeiten zur Bekämpfung von Bränden und zur Rettung gefährdeter Personen verfügen, und dass die Altersgrenze sicherstellte, dass Personen, die für die Feuerwehr eingestellt wurden, diese Aufgaben für einen längeren Zeitraum erfüllen konnten, bevor sie weniger körperlich belastenden Aufgaben zugewiesen wurden.

Der Gerichtshof hat anerkannt, dass eine Altersgrenze unter diesen Umständen nach Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie objektiv gerechtfertigt sein könnte, insbesondere unter Bezugnahme auf Erwägungsgrund 18 der Richtlinie, der vorsieht, dass die Rettungsdienste nicht verpflichtet sind, Personen einzustellen oder zurückzuhalten, die nicht in der Lage sind, die Bandbreite der Aufgaben zu erfüllen, die sie bei ihrer Arbeit wahrnehmen können. Nach Ansicht des Gerichtshofs war die hohe körperliche Leistungsfähigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die betreffenden Stellen, und die Festlegung einer Altersobergrenze diente als angemessener und wirksamer "Stellvertreter" für das erforderliche Maß an körperlicher Fitness.⁴¹

³⁹ Siehe auch C-417/13, *Starjakob*; Fall C-482/16, *Stollwitzer*.

⁴⁰ Rechtssache C-229/08, *Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main*, Urteil des Gerichts (Große Kammer) vom 12. Januar 2010.

⁴¹ Dieses Urteil steht im Widerspruch zu einer Entscheidung eines britischen Arbeitsgerichts im Fall *Baker v National Air Traffic Services*, ET 2203501/2007, in der es darum ging, dass eine Obergrenze von 36 Jahren bei der Einstellung von Fluglotsen nicht als objektiv gerechtfertigt angesehen werden konnte, da der Arbeitgeber nicht nachgewiesen hatte, dass die Altersgrenze notwendig war, um ähnliche legitime Ziele zu erreichen, wie sie

In *Prigge* war das Gericht jedoch nicht bereit, zu akzeptieren, dass eine Verpflichtung der Lufthansa-Piloten, im Alter von 60 Jahren in einem Tarifvertrag in den Ruhestand zu gehen, durch Verweis auf Artikel 4 Absatz 1 gerechtfertigt werden könnte, da die nationalen und internationalen Rechtsvorschriften ein obligatorisches Rentenalter von 65 Jahren vorschrieben und keine Beweise dafür vorgelegt wurden, dass die niedrigere Altersgrenze insbesondere zur Gewährleistung der Sicherheit der Lufthansa-Passagiere notwendig ist. In seiner Schlussfolgerung betonte das Gericht, dass Artikel 4 Absatz 1 eng auszulegen sei, da er eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung darstelle. (Der Gerichtshof hat in Bezug auf die Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie 2000/78/EG, wie zuvor besprochen, einen ähnlichen Ansatz gewählt. Das ist ein wichtiger Punkt: Die Verwendung des Alters als Stellvertreter für die körperliche Leistungsfähigkeit muss sorgfältig geprüft werden.⁴²

Im Allgemeinen macht die Prigge-Entscheidung deutlich, dass das Gericht im Einklang mit seinem allgemeinen interpretativen Ansatz in diesem Zusammenhang und seiner früheren Rechtsprechung zur Gleichstellung der Geschlechter einen restriktiven Ansatz bei der Auslegung und Anwendung der echten betrieblichen Anforderungsbestimmungen von Artikel 4 Absatz 1 verfolgen wird.⁴³

Beachten Sie jedoch die Rechtssache C-190/16, *Fries v Lufthansa CityLine GmbH*, in der der Gerichtshof zu dem Schluss kam, dass Anhang I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 der Kommission vom 3. November 2011, die Inhabern einer Pilotenlizenz, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, verbietet, als Piloten von Flugzeugen im gewerblichen Luftverkehr tätig zu sein, ein geeignetes Mittel ist, um ein angemessenes Sicherheitsniveau in der Zivilluftfahrt in Europa zu gewährleisten. In der Frage, ob eine solche Maßnahme über das für die Erreichung ihres Ziels erforderliche Maß hinausgeht und die Interessen der Inhaber einer über 65-jährigen Pilotenlizenz unangemessen beeinträchtigt, muss diese Maßnahme vor dem rechtlichen Hintergrund betrachtet und sowohl der Härte, die sie den Betroffenen verursachen kann, als auch den daraus resultierenden Vorteilen der Gesellschaft im Allgemeinen und der Einzelpersonen der Gesellschaft Rechnung getragen werden".

Der Fall C-416/13, *Perez v. Ayuntamiento de Oviedo*, betraf spanische Gesetze, die die Festlegung eines Höchstalters (in der Regel 30 Jahre) für den Zugang zur Polizei erlauben. Das Gericht stellte fest, dass ein solches maximales Rekrutierungsalter eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen könnte, wenn nachgewiesen werden kann, dass "der Nachweis erbringen muss, dass das Merkmal unvermeidlich mit einem bestimmten Alter zusammenhängt und nicht bei Personen (über oder unter) dieses Alters gefunden wird", was hier nicht der Fall war, wie es bei *Wolf* der Vorgehensweise der Fall

im Fall *Wolf* genannt wurden. Im Fall *Baker* gab es jedoch keine Hinweise darauf, dass die Leistung der Fluglotsen im Allgemeinen mit zunehmendem Alter abnahm, anders als bei den Feuerwehrleuten in *Wolf*.

⁴² Es ist große Vorsicht geboten, wenn man davon ausgeht, dass die Leistung mit dem Alter abnimmt: Medizinische Beweise zeigen, dass dies nicht unbedingt der Fall ist: siehe J. Grimley-Evans, „Age Discrimination: Implications of the Ageing Process“, in S. Fredman und S. Spencer, *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives* (Oxford: Hart, 2003), 11-20.

⁴³ Siehe Case 222/84, *Johnston v. Chief Constable der Royal Ulster Constabulary*[1986] Slg. 1651; Case C273/97-, *Sirdar v. The Army Board*[1999] Slg. 17403-.

war. In der Rechtssache C-258/15, *Salaberria Sorondo v. Academia Vasca de Policia y Emergencias*, Urteil vom 15. November 2016, entschied der Gerichtshof jedoch, dass die Rechtsvorschriften, die vorsehen, dass Bewerber für Positionen als Polizeibeamte, die alle relevanten operativen Aufgaben wahrnehmen sollen, unter 35 Jahre alt sein müssen, da alternative Mittel zur Bewertung ihrer Kapazität nicht möglich sind und es nach Vollendung des 35.

Mittelbare Altersdiskriminierung

Im Falle von *Tyrolean Airways wurden*⁴⁴ in dem Tarifvertrag, der die Einstufung und Vergütung der Mitarbeiter von Tyrolean Airways regelt, die Fähigkeiten und Kenntnisse, die einige Mitarbeiter bei einer anderen Fluggesellschaft erworben hatten, nicht berücksichtigt. Ein österreichisches Gericht fragte den EuGH, ob dieser Tarifvertrag ältere Arbeitnehmer mittelbar diskriminiert, indem er nur die Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt, die sie bei der Zusammenarbeit mit einer Fluggesellschaft erworben haben, und nicht mit der anderen, obwohl die erworbenen Kenntnisse in beiden Fällen "inhaltlich identisch" waren.

Der EuGH entschied jedoch, dass die fragliche unterschiedliche Behandlung nicht "unmittelbar oder mittelbar auf das Alter oder ein altersbedingtes Ereignis zurückzuführen ist". Das Gericht kam zu dem Schluss, dass die Erfahrung, die in den Bestimmungen des Tarifvertrags nicht berücksichtigt wurde, "weder untrennbar... noch mittelbar mit dem Alter der Arbeitnehmer verbunden" war, auch wenn eine Folge dieser Unterlassung sein könnte, dass einige Mitarbeiter eine höhere Besoldungsgruppe in einem späteren Alter erreichten als andere.⁴⁵ Infolgedessen kam es nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung.

Dieses Urteil zeichnet sich dadurch aus, dass es darauf hinweist, dass eine unterschiedliche Behandlung eine bestimmte Gruppe betreffen muss, die durch ihr Alter oder ein anderes geschütztes Merkmal definiert ist, oder dass es auf andere Weise auf der Grundlage eines Nichtdiskriminierungsgrunds klar zwischen verschiedenen Personengruppen unterscheidet, bevor ein Anspruch auf mittelbare Diskriminierung entstehen könnte. Es bleibt abzuwarten, wie diese Anforderung in zukünftigen Fällen mittelbarer Diskriminierung umgesetzt wird. Das Urteil in der Rechtssache *Tyrolean Airways* dient vorerst als Warnung, dass eine unterschiedliche Behandlung bestimmter Personengruppen nachgewiesen werden muss, die unter Bezugnahme auf einen der in den Richtlinien von 2000 festgelegten Nichtdiskriminierungsgründe definiert sind.

In der Rechtssache C539/15-, *Bowman/V Pensionsversicherungsanstalt*, Urteil vom 21. Dezember 2016, kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass ein nationaler Tarifvertrag, der die Berücksichtigung von Schulzeiträumen für die berufliche Weiterentwicklung zulässt, objektiv gerechtfertigt sein könnte, "solange diese Verlängerung für jeden Arbeitnehmer gilt, der von der Einbeziehung dieser Zeiträume profitiert, auch rückwirkend für diejenigen, die bereits die nächsten Schritte erreicht haben".

⁴⁴ Case C-132/11, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH v Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH*, Judgment of the Court (Second Chamber) 7 June 2012.

⁴⁵ Ebd. [29].

Aktuelle Rechtsprechung

Die jüngste Rechtsprechung des EuGH hat sich eng an den in den ersten Jahren seiner Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund des Alters entwickelten Ansatz gehalten.

In *Rasmussen*⁴⁶ bestätigte der EuGH, dass die Gerichte auch bei Streitigkeiten zwischen Privatpersonen das nicht konforme nationale Recht ablehnen müssen, auch wenn es bestehende Erwartungen beeinträchtigen könnte. [Dieses Urteil hat sich in Dänemark als umstritten erwiesen.]

In C-159/15 legte die *Lesar v. Telecom Austria AG*, Urteil vom 16. Juni 2016, eine Pensionskasse das Alter fest, ab dem die Mitglieder Beiträge zur Pensionskasse des öffentlichen Dienstes zu zahlen begannen und das Recht auf eine volle Altersrente erwarben. Der EuGH stellte fest, dass die Rechtsvorschriften darauf abzielten, die "Festsetzung des Alters für die Aufnahme oder den Anspruch auf Alters- oder Invalidenleistungen" im Sinne von Artikel 6 Absatz 2 sicherzustellen, und somit innerhalb der durch diese Bestimmung der Richtlinie geschaffenen Ausnahme lagen.

In der Rechtssache C443/15-, *Parris v Trinity College Dublin*, Urteil vom 24. November 2016, kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die Artikel 2 und 6 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass eine nationale Regelung, wie sie im Ausgangsverfahren in Frage kommt, die im Zusammenhang mit einem betrieblichen Altersversorgungssystem, macht das Recht der überlebenden Lebenspartner von Mitgliedern, eine Hinterbliebenenleistung zu erhalten, davon abhängig, dass die Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde, wenn das nationale Recht dem Mitglied nicht erlaubt hat, vor Erreichen dieses Alters eine Lebenspartnerschaft einzugehen, keine Diskriminierung aus Altersgründen darstellt. Der Gerichtshof hat sich auch geweigert, in diesem Fall eine intersektionelle Analyse durchzuführen: "Die Artikel 2 und 6 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 sind so auszulegen, dass eine nationale Regelung, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, nicht in der Lage ist, eine Diskriminierung aufgrund der kombinierten Wirkung von sexueller Orientierung und Alter zu begründen, wenn diese Regelung weder eine Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung noch aus Gründen des Alters darstellt".

Ein letzter Kommentar

Altersdiskriminierungsrecht könnte als Versuch angesehen werden, die individuelle altersbedingte Würde mit den Forderungen nach generationenübergreifender Fairness in Einklang zu bringen, mit dem Punkt, dass Würde manchmal eine Feststellung unterstützen kann, dass eine objektive Rechtfertigung vorliegt: siehe[50] der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs des Vereinigten Königreichs in *Seldon v. Clarkson Wright and Jakes*[2012] UKSC 16. Dieses Konzept der "Würde" ist im Rahmen der EU-Altersdiskriminierung noch unterentwickelt und muss in den kommenden Jahren möglicherweise erweitert werden.

⁴⁶ C441/14. *Dansk Industri (DI), im Namen von Ajos A/S v. Estate von Karsten Eigil Rasmussen*.