



# Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht

## Die EuGH-Entscheidungen

### Mangold und Palacios



***Dr. Felipe Temming, LL.M.***

Universität zu Köln

[Sozrecht@uni-koeln.de](mailto:Sozrecht@uni-koeln.de)

[www.aus-portal.de](http://www.aus-portal.de)

# Übersicht

## **1. Mangold – 22. November 2005**

- a) Darstellung
- b) Bewertung

## **2. Palacios – 16. Oktober 2007**

- a) Darstellung
- b) Bewertung

## **3. Schnittmenge aus Mangold und Palacios**

## **4. Fazit**



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## Sachverhalt

**Befristeter Arbeitsvertrag zwischen RA Helm und dem 56jährigen Herrn Mangold ausdrücklich (!) auf alleiniger (!) Grundlage des § 14 Abs. 3 TzBfG a.F.**

**Während der Vertragslaufzeit (!) erhebt Mangold Entfristungsklage beim ArbG München**

**Argument: Befristungsabrede ist unwirksam wegen Verstoß gegen Befristungsrichtlinie und Rahmenrichtlinie 2000/78/EG**

**ArbG München: Vorlagebeschluss 29.10.2003, NZA-RR 2005, 43 ff.**



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## Zulässigkeit des Vorabentscheidungsverfahrens

### 1. test case? Indizien:

- a) TzBfG kennt kein Zitiergebot des Befristungsgrundes
- b) Zeitpunkt der Klageerhebung
- c) Rechtsanwalt von Mangold Kooperationspartner von Helm
- d) Kritik schon im Gesetzgebungsverfahren geäußert
- e) Verfahren nach EuGH-Entscheidung nicht weiterbetrieben worden

### 2. EuGH:

Vorabentscheidungsverfahren zulässig, da **Arbeitsvertrag tatsächlich durchgeführt** und er **Fragen nach der Auslegung des EG-Vertrages** aufwirft.

### 3. Bewertung: Wenn der EuGH entscheiden möchte, dann entscheidet er (s.a. Foglia-Fälle)



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## § 14 Abs. 3 TzBfG a.F.:

„Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt“.

## These:

§ 14 Abs. 3 TzBfG a.F. hat trotz rigoros liberaler Ausgestaltung sein beschäftigungspolitisches Ziel nicht erreicht.



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

1. **Überwiegende Ansicht:** § 14 Abs. 3 TzBfG verstieß schon gegen die Vorgaben der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG.
2. **Keine der liberalen Gestaltungsalternativen zur Bekämpfung des Missbrauchs nach Art. 5 RL 1999/70/EG werden eingehalten:**
  - a) Sachliche Gründe, die die Verlängerung befristeter Verträge rechtfertigen.
  - b) Insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge
  - c) Die zulässige Zahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge.
3. **EuGH: kein Verstoß** gegen Befristungsrichtlinie, weil im konkreten Fall **keine Mehrfachbefristung** vorlag.
4. **Aber:** An dem Verstoß gegen die RL 1999/70/EG besteht aber nach der Entscheidung des **EuGH 4.7.2006 – Rs. C-212/04 – „Konstantinos Adeneler“** kaum ein Zweifel.



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

1. **Prüfungsmaßstab Rahmenrichtlinie 2000/78/EG**
2. **Unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters (+)**
3. **Rechtfertigung gem. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG?**
  - a) Legitimes Ziel: **Förderung der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer**
  - b) Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit
    - **weiter Ermessensspielraum** der Mitgliedstaaten im Bereich der **Arbeits- und Sozialpolitik** (in Mangold bloßes Lippenbekenntnis)
    - Geeignetheit (+)
    - **Problem Erforderlichkeit (Rn. 65): Ausnahmen** von einem Individualrecht müssen **eng ausgelegt** werden. Es muss nachgewiesen werden, dass die Festlegung einer **Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen** im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer **objektiv erforderlich** ist. **EuGH:** hier **Gefahr des langjährigen Ausschlusses** von unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Nachweis der Erforderlichkeit nicht erbracht (trotz signifikanter Korrelation!!).
    - § 14 Abs. 3 S. 4 i.V.m. S. 1 TzBfG verstößt gegen Art. 6 RL 2000/78/EG!



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

1. Konsequenzen des Richtlinienverstoßes eigentlich:
  - a) Bundesrepublik Deutschland muss § 14 Abs. 3 TzBfG a.F. zukünftig reformieren (s.a. Art. 18 Abs. 2 RL 2000/78/EG)
  - b) keine unmittelbare Wirkung der RL 2000/78/EG
    - Umsetzungsfrist bzgl. Alter noch nicht abgelaufen (12/2006)
    - Privatrechtsstreitigkeit (s.a. Facini Dori, Rs. C-91/92)
  - c) Nur: **Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung** durch die mitgliedstaatlichen Gerichte, also bspw. ArbG München **hier: nicht möglich**, keine Verpflichtung zur contra legem Auslegung (Adeneler, Pupino)
  - d) eventuell **Staatshaftungsanspruch** wegen Verletzung von Gemeinschaftsrecht nach Ablauf der Umsetzungsfrist (Francovich-Rechtsprechung – in Deutschland durch BGH sehr restriktiv gehandhabt)



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

2. Stattdessen **Paukenschlag** (Rn. 74, 75):  
Prüfungsmaßstab ist auf einmal zusätzlich das **ungeschriebene Primärrecht**
- a) EuGH: „**Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist ... als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen**“.
- b) Bindung der Mitgliedstaaten an Gemeinschaftsgrundrechte
- **ERT-Situation:** hier (-)
  - **Wachauf-Situation:** hier (+) **wegen Befristungsrichtlinie**
  - EuGH (Rn. 51): „[Der] **Ausdruck ‚Umsetzung‘** kann nicht nur die ursprüngliche Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG und insbesondere ihres die Rahmenvereinbarung enthaltenden Anhangs gemeint sein; er muss vielmehr **alle nationalen Maßnahmen erfassen, die die Erreichung des mit der Richtlinie verfolgten Zieles gewährleisten sollen**, einschließlich derjenigen, mit denen nach der eigentlichen Umsetzung die bereits erlassenen nationalen Rechtsvorschriften ergänzt oder geändert werden“.



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## 3. Konsequenz des Verstoßes gegen Primärrecht: Unanwendbarkeit der mitgliedstaatlichen Vorschrift!

- a) Das **Gemeinschaftsrecht** und **insbesondere** Artikel 6 Absatz 1 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 sind dahin **auszulegen**, dass sie einer nationalen Regelung wie [§ 14 Abs. 3 TzBfG a.F.] **entgegenstehen**.
- b) Es obliegt dem nationalen Gericht, **die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten**, indem es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts **unangewendet lässt**, auch wenn die Frist für die Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen ist.
- c) Nachfolgend: BAG vom 26.4.2006 NZA 2006, 1162 ff. und Reform des § 14 Abs. 3 TzBfG (52. Lebensjahr, 4 Monate Beschäftigungslosigkeit o.ä., 5 Jahre Befristungsmöglichkeit)



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## 1. Erstes Problem: Wirkung der Richtlinie 2000/78/EG

- a) Es wird **lediglich** der Verstoß gegen diese Richtlinie festgestellt (s.a. Tenor des Urteils)
- b) Insbesondere: **KEINE Horizontalwirkung der Richtlinie zwischen Privaten.**

EuGH bestätigt dies in Carp (Rs. C-80/06): „[Eine] Richtlinie [kann] nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Daraus folgt, dass sogar eine klare, genaue und unbedingte Richtlinienbestimmung, mit der dem Einzelnen Rechte gewährt oder Verpflichtungen auferlegt werden sollen, im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem sich ausschließlich Private gegenüberstehen, nicht als solche Anwendung finden kann“ (Rn. 20).



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## 2. Zweites Problem: Herleitung des Verbots der Altersdiskriminierung als allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts

- a) Flächendeckende massive Kritik in Deutschland!
- b) Aber vgl. Rechtserkenntnisquellen Art. 6 Abs. 2 EU:
  - **Art. 14 EMRK:** Nelson v. UK (Nr. 11077/84), X v. UK (Nr. 7215/75), Dudgeon v. UK (Nr. 7525/76), offen in B.B. v. UK (Nr. 53760/00)
  - **12. ZP zur EMRK:** Finnland (1.4.2005), Luxemburg (1.7.2006), Niederlande (1.4.2005), Rumänien (1.11.2006), Spanien (13.2.2008) und Zypern (1.4.2005)
  - **Art. 26 S. 2 IPBPR:** Schmitz de Jong v. Netherlands (Nr. 855/1999), Love et al. v. Australia (Nr. 983/2001)
  - **§ 6 Abs. 1 S. 2 finnische Verfassung, Art. 14 span. Verfassung** („persönlicher Umstand“), **Art. 59 portugiesische Verfassung** (Lohn/Alter), **Art. 21 Abs. 3 griechische Verfassung** (Schutzauftrag)
  - **Art. 21 Abs. 1 GR-Charta** (nicht genannt, aber rechtserhebliche Bedeutung, ähnlich bereits in Hauer, Johnston, BECTU, Pfeiffer)
- c) **These: Herleitung nicht unvertretbar! Kein ultra-vires-Akt!**



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

- 1. Taktisches Vorgehen des EuGH in Mangold:** Auslegung des ungeschriebenen Primärrechts mit Hilfe des Sekundärrechts, hier RL 2000/78/EG (dogmatisch nicht unproblematisch)
- 2. Alternative:** Zitierung der GR-Charta, erstmals nun EuGH v. 27.6.2006, Rs. C-540/03, zur RL 2003/86/EG
- 3. Vorteil von 1 und 2:** Vermeidung der Problematik Minimal- / Maximalstandard durch Gemeinschaftsgrundrechte (europ. Acquis an Grundrechten)
- 4. Möglicher (positiver) Nebeneffekt von Mangold:** endgültige Überwindung der Grenzen zur Reichweite der unmittelbaren Wirkung Richtlinien im Horizontalverhältnis!



# I. Der Fall Mangold – Rs. C-144/04

## 1. Drittes Problem: agency-situation (Wachauf)

- a) Was heißt „Umsetzung des Gemeinschaftsrechts“?
- b) **Mangold (Rn. 51):** „[Der] **Ausdruck ‚Umsetzung‘** kann nicht nur die ursprüngliche Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG und insbesondere ihres die Rahmenvereinbarung enthaltenden Anhangs gemeint sein; er muss vielmehr **alle nationalen Maßnahmen erfassen, die die Erreichung des mit der Richtlinie verfolgten Zieles gewährleisten sollen**, einschließlich derjenigen, mit denen nach der eigentlichen Umsetzung die bereits erlassenen nationalen Rechtsvorschriften ergänzt oder geändert werden“.
- c) **EuGH in Josefa Navarro** (Rs. C-246/06) für **vor Inkrafttreten** der RL 2002/74/EG erlassenes Recht (Rn. 32)
- d) **EuGH in Cordero Alonso** (Rs. C-81/05, Rn. 31 f., 34, 37)
- e) **THESE:** ähnliche Entwicklung wie bei der Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung (von Colson, Marleasing)



## II. Der Fall Palacios – Rs. C-411/05

### Sachverhalt

**Problem: Rechtmäßigkeit tarifvertraglicher allgemeiner Altersgrenzen (65 Jahre), die an eine Altersrente aus der Sozialversicherung gekoppelt sind.**

**Félix Palacios: 65 Jahre und ca. 2.000 € Rente (100% der Beitragsbemessungsgrundlage)**

**Rechtlicher Rahmen: spanisches Gesetz 14/2005 erlaubt mit Wirkung zum 3.7.2005 wieder tarifvertragliche Altersgrenzen als Instrument der Zwangsverrentung, sofern sie an eine Regelaltersrente gekoppelt sind (ggf. Zitiergebot für Ziele der Beschäftigungspolitik).**

**Juzgado de lo Social No. 33 de Madrid: Vorlagebeschluss vom 14.11.2005**



## II. Der Fall Palacios – Rs. C-411/05

1. **Überraschung: Der EuGH bestätigt die tarifliche allgemeine Altersgrenze „65 Jahre“**
2. Prüfungsmaßstab ist alleine die RL 2000/78/EG
3. Altersgrenzen sind Entlassungsbedingungen i.S.d. Art. 3 Abs. 1 lit. c) RL 2000/78/EG (vgl. bereits Entscheidung Marshall zur RL 76/207/EWG, Rn. 33 f.)
4. Altersgrenzen diskriminieren unmittelbar wegen des Lebensalters
5. Legitimes Ziel: **weites Ermessen der Mitgliedstaaten**  
→ **hier:** Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Förderung von Vollbeschäftigung und von Einstellung Arbeitssuchender sowie Eindämmung von Arbeitslosigkeit (**generationengerechte Verteilung von Arbeitsplätzen**)  
→ **WICHTIG:** Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EC stellt kein Zitiergebot auf!



## II. Der Fall Palacios – Rs. C-411/05

### 6. Verhältnismäßigkeitsprüfung

- a) **Gerichtliche Kontrollintensität** (Rn. 69): **weites Ermessen** der Mitgliedstaaten, insbesondere für die Entscheidung, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen, zu der sich die betreffenden nationalen Stellen auf Grund politischer, wirtschaftlicher, sozialer, demografischer und/oder **haushaltsbezogener Erwägungen (!!)**, ggf. in Anbetracht der konkreten Arbeitsmarktlage, veranlasst sehen können (s.a. **25. Erwägungsgrund** der RL 2000/78/EG)
  - b) **Geeignetheit und Erforderlichkeit:** nicht unvernünftig anzunehmen, Altersgrenzen könnten Vollbeschäftigung fördern
  - c) **Angemessenheit:** finanzieller Ausgleich durch angemessene Regelaltersrente, flexible Lösungen als Instrument der Zwangsversetzung in den Ruhestand.
7. Fazit des EuGH (Rn. 75): „**[Es] lässt sich nicht überzeugend die Ansicht vertreten, dass eine [allgemeine tarifliche Altersgrenze] mit den Erfordernissen der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist**“.



## II. Der Fall Palacios – Rs. C-411/05

### Bewertung

#### a) **Dogmatische Kernbotschaft:**

Verbot der Altersdiskriminierung wird **nicht mehr streng**, sondern i.R.d. Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nur noch am Maßstab eines **Willkürverbots** geprüft.

→ **Widerspruch** zu Mangold trotz seiner Zitierung (Rn. 65 – Ausnahmen sind eng auslegen)

→ **Hierarchie der Diskriminierungsverbote?** (vgl. EuGH Marshall zum Kriterium Geschlecht, ähnlich U.S. Supreme Court)

#### b) **Verhältnismäßigkeitsprüfung:**

→ schier **grenzenloses Ermessen** der Mitgliedstaaten hinsichtlich der legitimen Ziele und zu treffenden Maßnahmen (**Widerspruch** zur Rechtsprechung i.R.d. Grundfreiheiten und übrigen Gemeinschaftsgrundrechte).

→ **Aber: Rentenbezug ist kein legitimes Ziel!**

→ Grundrechtsbetroffenheit des Arbeitnehmers wird vollkommen ausgeblendet.

→ Der EuGH bewertet die Eignung der Maßnahmen (im Unterschied zu Mangold) nicht im Detail. Ob die Beschäftigung durch Zwangspensionierungen tatsächlich gefördert wird, prüft der EuGH nicht (Anhänger der **lump-of-labour-fallacy**).



## II. Der Fall Palacios – Rs. C-411/05

### c) Eklatantester Widerspruch:

- **Palacios:** Die altersdiskriminierendste Regelung der allgemeinen Altersgrenze wird gebilligt.
- **Mangold:** Die wesentlich weniger beeinträchtigende Befristungsregel des § 14 III TzBfG a.F. wird dagegen als unanwendbar verworfen.
  - Mit der jetzt gegebenen Begründung hätte die Entscheidung Mangold so nicht ergehen können.
  - Auch die Altersbefristung diene nach dem Willen des deutschen Gesetzgebers der Beschäftigungsförderung und es bestand eine **signifikante Korrelation zwischen einem höheren Alter und Langzeitarbeitslosigkeit!**

### d) Der EuGH erwähnt ein primärrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung nicht mehr.

- Erklärung: Er musste es nicht, da es nach seiner konkreten Lösung nicht darauf ankam.
- Der EuGH hat die Existenz eines primärrechtlichen Verbots nicht widerrufen! Wenn die Grundrechtecharta verbindlich wird, ist die Existenz eines primärrechtlichen Diskriminierungsverbots unvermeidbar.



## II. Der Fall Palacios – Rs. C-411/05

### Folge: Der EuGH vollzieht Springprozeession!

- **Gestaltungsspielraum** der Mitgliedstaaten und Sozialpartner ist nach Palacios **größer** geworden. Der **EuGH schreckt davor zurück**, mit dem Verbot der Altersdiskriminierung zu weitreichend in die Arbeits- und Sozialpolitik der Mitgliedstaaten **einzugreifen**.
- Er schwenkt damit auf die **konservative Linie des BVerfG und des BAG** ein (jahrzehntelange Bestätigung von Altersgrenzen).
- Die **Rechtsunsicherheit** der weiteren Entwicklung liegt jetzt bei allen Gerichten (EuGH, BVerfG, BAG). „Der Ball wird hin und her gespielt“ – fatal für Grundrechtsschutz!
- Palacios löst die konkreten gesellschaftlichen Probleme, auch rechtspolitischer Art, nicht (Demographie, Rentnerquotient, etc.). **Palacios bedeutet KEIN Denkverbot!**



# III. Schnittmenge aus Mangold und Palacios

**Orientierungspunkte für die Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung bzw. mittelbaren Benachteiligung wegen des Alters:**

- a) **Mitgliedstaaten** und **Sozialpartner** besitzen **mehr Verantwortung** und einen **sehr weiten Einschätzungsspielraum** bei der Auswahl bzw. Verfolgung eines legitimen Zieles aus dem Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sowie der Festlegung der darauf bezogenen Maßnahme (*Palacios*).
- b) Die Verhältnismäßigkeitsprüfung entspricht derjenigen einer **Willkürprüfung**, ist aber auf den **Einzelfall** bezogen (*Palacios*).
- c) Sind die Maßnahmen **nicht unvernünftig**, können sie als erforderlich angesehen werden (*Palacios*).
- d) Wenn nicht allein auf das Alter abgestellt wird, sondern grundsätzlich **auch andere Umstände berücksichtigt** werden, ist die durch die Maßnahme bewirkte Beeinträchtigung angemessen (*Mangold/Palacios*).

**Fazit:** unzulässige Altersdiskriminierung nur (+), wenn sich **kein einleuchtendes legitimes Ziel** finden lässt und die **Maßnahme einzig an das Alter anknüpft** oder diese **schlichtweg ungeeignet** bzw. „*unvernünftig*“ ist.



## IV. Fazit

1. Verbot der Altersdiskriminierung sollte als **Chance** und **nicht nur als Last** begriffen werden. Beide Seiten können von einem **altersneutralen Arbeitsrecht** profitieren.
2. Mangold war nicht nur **mutig**, sondern auch **vertretbar!**
3. Die zum großen Teil **unberechtigte Kritik** aus Deutschland **an Mangold** hat in Palacios – leider – Wirkung gezeigt.
4. Es existiert die **Möglichkeit**, an Mitgliedstaaten, Sozialpartner und Arbeitgeber **Verantwortung zu delegieren, ohne** gleich das Verbot der Altersdiskriminierung auf **dem Altar der Willkür zu opfern**.
5. Die Zukunft wird zeigen, welches von beiden Urteilen lediglich eine **Fußnote in der Geschichte** des europäischen Verbots der Altersdiskriminierung bleiben wird: **Mangold** oder **Palacios**.



Herzlichen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!

Thank you for your attention!

