



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014-2020) der Europäischen Kommission gefördert.

# Diskriminierung wegen des Alters: alte Schwierigkeiten, neue Herausforderungen und die Rechtsprechung des EuGH

Professor Doktor Maria do Rosário

Palma-Ramalho, PhD

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Universität Lissabon, Portugal

# Zusammenfassung

- I. Allgemeine Bemerkungen und Schlüsselbegriffe der Richtlinie 2000/78/EG: Impulse der Richtlinie für die Gleichbehandlungsrichtlinien
- II. Diskriminierung wegen des Alters neben anderen Quellen der Diskriminierung in Richtlinie 2000/78/EG: die besonderen Schwierigkeiten des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes bei Anwendung auf das Alter
- III. Die Rolle des EuGH
- IV. Die formale Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht, bezogen auf Diskriminierung wegen des Alters, gegenüber den unterschiedlichen Praktiken der Mitgliedstaaten in Bezug auf zentrale Fragen der Diskriminierung wegen des Alters
- V. Schlussbemerkungen: aktuelle Trends in Bezug auf Diskriminierung wegen des Alters

# I - Wichtigste Merkmale der Richtlinie 2000/78: Impulse der Richtlinie für die Gleichbehandlungsrichtlinien

- Die Diskriminierungsbegriffe sind dieselben
- Die Schutzbestimmungen der Richtlinie spiegeln weitgehend den europäischen Besitzstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung wider
- Einige der Ausnahmen vom Nichtdiskriminierungsgrundsatz (Art. 2 Abs. 5 und Art. 4 Abs. 1) kommen auch in den zulässigen Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter zum Tragen

## Fazit zu diesem Thema

- Die Verbindung zwischen Diskriminierung wegen des Geschlechts und anderen Diskriminierungsgründen im Unionsrecht rechtfertigt, dass die Auslegung der Richtlinie 2000/78 bei der Anwendung der äquivalenten Bestimmungen in Bezug auf Diskriminierung wegen des Geschlechts den Vorgaben des EuGH folgen sollte
- Bezogen auf Diskriminierung wegen des Alters ist dies jedoch nicht immer der Fall

## Diskriminierung wegen des Alters neben anderen Quellen der Diskriminierung in Richtlinie 2000/78/EG: die Schwäche des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes bei Anwendung auf das Alter

Bezogen auf das Alter ist der Nichtdiskriminierungsgrundsatz schwächer, weil er mehr Ausnahmen unterliegt:

- Allgemeine Ausnahmen bezogen auf die Erfordernisse spezifischer Aktivitäten, die öffentliche Sicherheit, die Gesundheit oder den Schutz von Rechten sowie auf spezifische Bereiche (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 2 Abs. 5, Art. 3 Abs. 2 und 3 sowie Art. 4 Abs. 1)
- Spezifische Ausnahmen (Art. 6)

## Ungleichbehandlung wegen des Alters im Beschäftigungsbereich (Art. 6 Abs. 1)

- besondere Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besondere Arbeitsbedingungen, Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um junge Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Fürsorgepflichten zu fördern
- Anforderungen in Bezug auf ein Mindest- oder Höchstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg

# Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aufgrund des Alters im Beschäftigungsbereich

Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn:

- nach nationalem Recht damit ein „rechtmäßiges Ziel“ verfolgt wird, wozu Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gehören;
- und wenn die zur Erreichung dieses Ziels gewählten Mittel „angemessen und erforderlich“ sind

## Fazit zu diesem Punkt

- Der Nichtdiskriminierungsgrundsatz in Bezug auf das Alter ist schwächer als bezogen auf andere Gründe, weil er stark in Situationen zum Tragen kommt, in denen eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gerechtfertigt ist
- die Umsetzung des Grundsatzes auf nationaler Ebene ist in starkem Maße von den MS abhängig, da Artikel 6 die Kriterien für zulässige Diskriminierung der nationalen Ebene überlässt

## III – Die Rolle des EuGH

Der EuGH wurde zu zwei Arten von Problemen angerufen:

- Probleme im Zusammenhang mit der unterlassenen oder fehlerhaften Umsetzung des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes durch die MS
- die zulässigen diskriminierenden Praktiken im Zusammenhang mit dem Alter

# Der EuGH und die Frage der fehlenden oder fehlerhaften Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht

- Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters stützt sich unmittelbar auf den Vertrag und die gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der MS, daher kann er unmittelbar geltend gemacht werden (Rechtssachen *Mangold* oder *Kücükdeveci*)

# Der EuGH und zulässige diskriminierende Praktiken

- Unmittelbar diskriminierende Praktiken ausschließlich wegen des Alters sind nicht zulässig (Rechtssachen *Mangold*, *Kücükdeveci* oder *David Hütter*)
- In Rechtssachen im Zusammenhang mit Art. 4 Abs. 1 oder Art. 2 Abs. 5 (besondere Stellenanforderungen) ist die Auslegung der Anforderungen durch den EuGH eher eng (Rechtssachen *Petersen*, *Prigge*, *Europäische Kommission gegen Ungarn*, *Wolf*)
- In Rechtssachen im Zusammenhang mit Art. 6 (nationale Beschäftigungspolitiken) erkennt der Gerichtshof die Ungleichbehandlung als Politik der MS an, wobei er eine Würdigung des Diskriminierungsgrundes selbst vermeidet (Rechtssachen *Hütter*, *Palacios de la Villa*, *The Queen*) oder die Ungleichbehandlung unter der Bedingung akzeptiert, dass dadurch keine künftige Diskriminierung wegen des Alters generiert wird (Rechtssachen *Rosenblatt*, *Fuchs/Köhler*)

## Fazit zu diesem Thema

- Eine Begrenzung altersbezogener diskriminierender Praktiken ist möglich, wenn diese an objektive Kriterien, die mit der beruflichen Tätigkeit oder externen, genau definierten Anforderungen (wie öffentliche Sicherheit, Sicherheit oder Gesundheit) in Zusammenhang stehen, geknüpft sind
- Dagegen scheinen die offenen, auf nationale Grundlage gestützten Kriterien von Artikel 6 (z. B. Beschäftigungspolitik) durch den Gerichtshof sehr schwer zu beurteilen zu sein

## IV - Die Praktiken der Mitgliedstaaten in Bezug auf zentrale Fragen der Diskriminierung wegen des Alters

- Spezifische Altersanforderungen zum Schutz bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern (junge und/oder ältere Arbeitnehmer)
- Förderung der Einstellung junger, älterer oder arbeitsloser Arbeitnehmer
- Geringeres Schutzniveau in Bezug auf die Entlassung älterer Arbeitnehmer
- Mindestalter für den Zugang zur Beschäftigung, höher als im Allgemeinen, bei manchen Aktivitäten
- Höchstalter für die Einstellung bei manchen Aktivitäten
- Höchstalter für die Weiterbeschäftigung
- Maßnahmen zur Verlängerung der Dauer des Erwerbslebens

## Fazit zu diesem Thema

- Die MS nutzen sämtliche Ausnahmen vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters umfassend, ohne dass eine Kontrolle durch die EU erfolgt

## V - Schlussbemerkungen

- Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen des Alters ist schwächer als derjenige hinsichtlich der Diskriminierung wegen anderer Gründe, weil es eine größere Zahl zulässiger diskriminierender Praktiken gibt
- Die praktischen Auswirkungen des Grundsatzes sind in starkem Maße von den MS abhängig
- Diese strukturelle Schwäche wird vermutlich auch künftig zum Tragen kommen, weil die zulässigen diskriminierenden Praktiken nach Artikel 6 durch den EuGH relativ schwierig zu beurteilen sind.

# Diskriminierung wegen des Alters: aktuelle Trends

- Die Ausnahmen nach Art. 6 werden von den MS als Mittel zur Verfolgung beschäftigungs- und sozialpolitischer Ziele genutzt, aber sie können in Konflikt miteinander geraten
- Es gibt diesbezüglich keine kohärente Strategie, sondern vielmehr eine Fluktuation entsprechend den verfolgten Zielen
- Die Spannung zwischen einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung und sehr hohen Arbeitslosenquoten bei der jungen Generation muss noch gelöst werden

# **Diskriminierung wegen des Alters: alte Schwierigkeiten, neue Herausforderungen und die Rechtsprechung des EuGH**

Professor Doktor Maria do Rosário

Palma-Ramalho, PhD

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Universität Lissabon, Portugal