



Organisiert im Rahmen des Programms Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft (2014–2020) der Europäischen Kommission.

# Altersdiskriminierung anhand der Rechtsprechung des EuGH

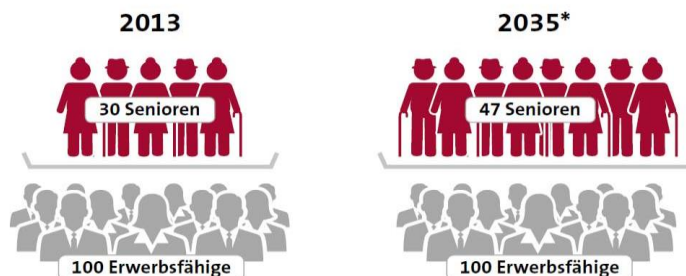
Monika Schlachter  
IAAEU Trier

1

## I. Tatsächliche Grundlagen Demographischer Wandel

### 2035: Jeder Dritte im Rentenalter

Das Verhältnis von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu Rentnern wird sich weiter verschieben. Die gesetzliche Rente stößt bereits 2035 an ihre Grenzen.



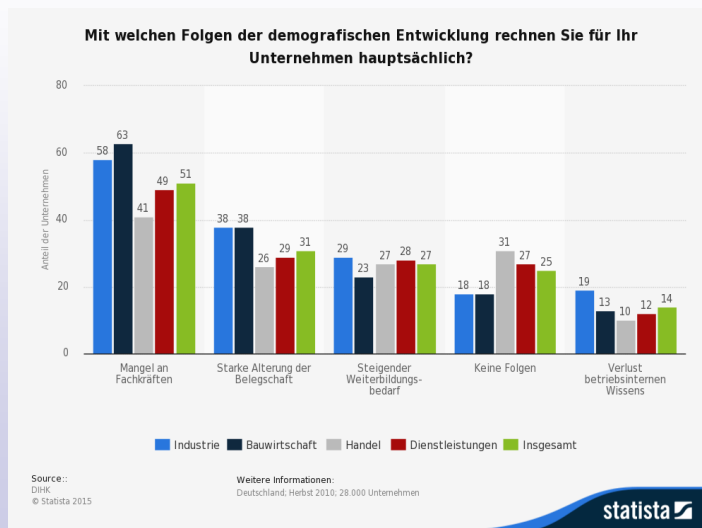
\*) Die Prognose beruht auf einer Netto-Zuwanderung von durchschnittlich 230.000 Personen pro Jahr.

Quelle: Statistisches Bundesamt  
Grafik: [www.gdv.de](http://www.gdv.de) | Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)



2

## Auswirkungen des Demographischen Wandels auf Unternehmen



3

## I. Rechtsprechung des EuGH im Überblick

Rs. C-190/16 „Fries“ (Altersgrenzen Piloten)

Rs. C-143/16 „Abercrombie & Fitch“  
(Gelegenheitsarbeit für unter 25jährige)

Rs. C-441/14 „Rasmussen“ (Entlassungsabfindung/  
Privatrechtsverhältnis)

Rs. C-432/14 „Bio Philippe“ (Abfindung bei Auslaufen  
befristeter Verträge)

Rs. C-501/12 „Landin“ (Entlassungsabfindung bei  
Rentenbezugsberechtigung)

4

## I. Rechtsprechung des EuGH im Überblick

Rs. C-286/12 „Kom ./. Ungarn“ (Richter)

Rs. C-152/11 „Odar“ (flexible Sozialplanabfindung für Schwerbehinderte)

Rs. C-132/11 „Tyrolean Airways“  
(Kabinenpersonal)

Rs. C-141/11 „Hörnfeldt“ (Postbediensteter)

Rs. C-297/10 „Hennings + Mai“ (BAT-Entgeltgruppen)

Rs. C-159 u. 160/10 „Fuchs + Köhler“  
(Staatsanwälte)

5

## I. Rechtsprechung des EuGH im Überblick

Rs. C-447/09 „Prigge“ (Pilot)

Rs. C-268/09 „Georgiev“ (Professor)

Rs. C-341/08 „Petersen“ (Kassenzahnärztin)

Rs. C-229/08 „Wolf“ (Feuerwehr)

Rs. C-555/07 „Kücükdeveci“ (Kündigungsfristen)

Rs. C-411/05 „Palacios“ (Manager)

Rs. C-144/04 „Mangold“ (Anwalt)

6

## II. Rechtsgrundlagen

### Primärrecht der EU:

Art. 21 GRC - Diskriminierungsverbote  
(vgl. Rs. C-190/16 „Fries“)

Art. 6 Abs. 3 EUV - Allgemeine Grundsätze des EU-Rechts  
(vgl. Rs. C-144/04 „Mangold“)

Art. 19 EUV - Gesetzgebungskompetenz im Antidiskriminierungsrecht

### Sekundärrecht der EU:

Art. 2 RL 2000/78/EG - Diskriminierungsmerkmal „Alter“,

7

## Wirkungen des Primärrechts: Prüfungsmaßstab für Sekundärrecht (vgl. Rs. C-190/16 „Fries“)

Vorrang des EU-Rechts: im Rahmen seiner Anwendbarkeit

Unmittelbare Anwendbarkeit von RL –

gegenüber dem Staat und seinen Einrichtungen

Keine unmittelbare Anwendbarkeit –

unter Privatpersonen; hier nur Auslegung allen nationalen Rechts nach den Vorgaben des EU-Rechts

Aber: nationales Recht ist auch im Privatrechtsverhältnis **unanwendbar** bei Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit Primär-Recht (Rs. „Mangold“; C-555/07 „Kücükdeveci“; C-441/14 „Rasmussen“)

8

## Drittwirkung des Verbots der Altersdiskriminierung

- Das Verbot der Altersdiskriminierung ist ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts
- Die RL 2000/78/EG dient lediglich zur Konkretisierung dieses Grundsatzes
- Anwendbar ist also der Grundsatz in seiner von der RL ausgestalteten Form
- Gerichte erfüllen die Umsetzungsverpflichtung des Staates grds. durch Auslegung nationalen Rechts. Verstößt eine RL-konforme Auslegung gegen das Verbot der Auslegung „contra-legem“, bleibt die primärrechtswidrige Norm unangewendet.

9

**Achtung:** eine ständige Rechtsprechung dazu, wie das nationale Recht anzuwenden ist, löst das „contra-legem“-Verbot nicht aus; die Rechtsprechung muss geändert werden.

**Offene Frage:** gilt diese Rechtsprechung nur für „Allgemeine Grundsätze“ des Unionsrechts oder für das weite primärrechtliche Diskriminierungsverbot in Art. 21 GRC?

10

## III. Anwendung

### Verbot der Altersdiskriminierung

#### 1) unmittelbare/mittelbare Diskriminierung

- direkt an das Alter anknüpfende Differenzierung
- nicht am Alter ansetzende Unterscheidung, die sich im Ergebnis aber gerade auf eine Altersgruppe unverhältnismäßig nachteilig auswirkt

11

## III. Anwendung

#### 2. Rechtfertigung des Nachteils:

Art. 2 Abs. 2 b RL 2000/78/EG - Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung, d. h. rechtmäßiges Ziel/verhältnismäßige Mittel

Art. 2 Abs. 5 RL 2000/78/EG - öffentliche Sicherheit und Ordnung/Gesundheitsschutz/Rechte Dritter

Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG - wesentliche berufliche Anforderungen

Art. 6 RL 2000/78/EG - objektiv gerechtfertigte Ziele wie Arbeitsmarktpolitik, Berufsbildung usw. werden durch angemessene und erforderliche Mittel verwirklicht

- Unterschiedliche Anforderungen an den zulässigen Beurteilungsspielraum (Staat/Kollektivparteien/Arbeitgeber)
- Unterschiedliche Anforderungen an die Verhältnismäßigkeitsprüfung

12

## IV. Prüfprogramm

### 1. Benachteiligung:

- wird der Kl. ungünstiger behandelt als eine (tatsächliche oder hypothetische) Vergleichsperson?
- befindet sich die Vergleichsperson in einer vergleichbaren Lage (bezüglich aller Umstände, die keinen Altersbezug aufweisen)?

Beispiel: Prekarietätsprämie beim Ausscheiden aus befristetem Arbeitsverhältnis nicht für „Ferien-Beschäftigte“ Schüler/ Studenten, Rs. C-432/14 „Bio Philippe“.

13

## IV. Prüfprogramm

### 2. Anwendbarkeit von Ausnahmebestimmungen/ Rechtfertigungsgründen

- Art. 2 Abs. 5 RL 2000/78/EG:  
rechtliche Grundlage, Unterscheidung bezweckt öffentliche Sicherheit...usw.
- Art. 4 Abs. 1 RL2000/78/EG: eine altersabhängige Differenzierung ist eine wesentliche berufliche Anforderung: rechtmäßiges Differenzierungsziel und verhältnismäßige Mittel zur Zielerreichung (Schlussanträge Rs. C-25/15, Einstellungshöchstalter für Polizeidienst)

14

## IV. Prüfprogramm

3. Rechtfertigung der Benachteiligung,  
Art. 6 Abs. 1/ Art. 2 Abs. 2b RL 2000/78/EG:
- spezifisches, klar umschriebenes Differenzierungsziel, legitim (= Arbeitsmarktpolitik, Berufsbildung)
  - Mittel zur Verwirklichung des Ziels sind geeignet, erforderlich und nicht stärker eingreifend als notwendig

15

## Ergebnis der Diskriminierungsprüfung

- abhängig vom Gegenstand der differenzierenden Maßnahme:
- 1) Sehr weiter Ermessensspielraum aller Akteure wenn es um eine allgemeine Altersgrenze geht. Verhältnismäßigkeit der Maßnahme regelmäßig bejaht
  - 2) Ermessungsspielraum in allen anderen Fällen streng begrenzt, Verhältnismäßigkeit der Maßnahme oft beanstandet, insbesondere wegen: fehlender Kohärenz  
mangelnder  
Erforderlichkeit
  - 3) Weiterer Ermessensspielraum für Arbeitsmarktpolitik der Mitgliedstaaten (C-143/16, „Abercrombie & Fitch“)

16



## Ergebnis der Diskriminierungsprüfung

### Beispiel: Entlassungsdiskriminierung

Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig von Rentenberechtigung

Rs. C-499/08 „Andersen“

→ ältere Arbeitnehmer brauchen Abfindung zur Überbrückung einer längeren Arbeitssuche

Beendigung des Arbeits-

verhältnisses wegen

Erreichen der Regelaltersgrenze

Rs. C-45/09 „Rosenblatt“

17

## Ergebnis der Diskriminierungsprüfung

Ergebnis: nach strenger Prüfung ist die Differenzierung nicht zu rechtfertigen: anknüpfen an Renten**berechtigung** statt an Rentenbezug ist unverhältnismäßig, denn Beschäftigungsinteresse vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist schützenswert.

Rs. C-515/13 „Landin“:

Rentenberechtigte dürfen ausgeschlossen werden, wenn sie bei der Kündigung die Regelaltersgrenze erreicht hatten.

Ergebnis: die Differenzierung ist gerechtfertigt ohne Prüfung eines konkreten Maßnahmenziels, ohne Berücksichtigung der tatsächlichen wirtschaftlichen Absicherung: Sozialhilfe genügt ohne Berücksichtigung des Weiterbeschäftigungsinteresses

18

Interne Inkonsistenz der Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, je nachdem ob die generelle Arbeitsmarktpolitik betroffen ist oder nicht, weil

- (unübersehbare) Folgen für Sozialsysteme befürchtet
- Anpassungsschwierigkeiten für alle Mitgliedstaaten
- Frühverrentung teils als Errungenschaften erkämpft
- Mangelnde Akzeptanz der „Mangold“-Rechtsprechung
- seit Lissabon-Strategie: Beschäftigungsquote der Beschäftigten bis 64 Jahre zu steigern/ Frühverrentung zurückfahren

19

## Rechtsfolgen festgestellter Altersdiskriminierung

1. Die benachteiligende Differenzierungsmaßnahme ist rechtswidrig und damit unwirksam.
2. Was tritt an ihre Stelle?
  - ➔ Verletzung von Gleichheitsrechten kann grundsätzlich auf verschiedene Weisen behoben werden:
    - Angleichung nach oben
    - Angleichung nach unten
    - Neujustierung
    - (Der Gleichbehandlungsgrundsatz als solcher gibt die Alternative nicht vor)

20

## Rechtsfolgen festgestellter Altersdiskriminierung

3. Nach EuGH-Rechtsprechung wird die Alternative bestimmt durch die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hinzuwirken.

Daher:

Angleichung der Benachteiligten an die begünstigte Gruppe bis

eine diskriminierungsfreie Regel angewendet wird. D. h. für die Vergangenheit: nach oben

für die Zukunft: nach Belieben, im Rahmen des rechtlich Möglichen

21

## Begründungen für die Rechtfertigungswirkung

- 1) Art. 2 Abs. 5 RL 2000/78/EG: strenger Maßstab  
Argument: Ausnahmen von einem allgem. Grundsatz  
sind eng auszulegen
- 2) Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG: strenger Maßstab  
„wirkliches und entscheidendes Bedürfnis“ nach  
Ergreifen der Maßnahme

in beiden Fällen: Kohärenzanforderung erhöht die Prüfungsstrenge

22

- 3) Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78: nicht abschließende Liste rechtfertigender Ziele die in verhältnismäßiger Weise angewendet werden müssen
- flexibler Standard, weiter Ermessensspielraum der Akteure
- Folge: Regelaltersgrenze (Gesetz/ TV/ BV/ ArbV) ist grds. akzeptiert, weil
- „Generationengerechtigkeit“
  - „Vermeidung verletzender Kündigung („Menschenwürde““)
  - „allseits akzeptierte Praxis“, Zustimmung der Sozialpartner
  - kein gesetzlicher Ausschluss von der Beteiligung am Arbeitsmarkt

23

**Beispiel:  
Änderung (vormals diskriminierender) Gehaltsgruppen**

- Grundsatz: rein altersabhängige Entgeltsteigerungen sind nicht zu rechtfertigen; erfahrungsbasierte können gerechtfertigt sein (Rs. C-297/10 und C-298/10 „Hennigs und Mai“)
- tarifliche Entgeltregelungen unterliegen dem Diskriminierungsverbot ebenfalls, bei der Bemessung der Einschätzungsprärogative kann die Tarifautonomie aber berücksichtigt werden (Rs. C-501/12 „Specht“).
- Einsparwünsche der öffentlichen Hand bilden keinen zulässigen Rechtfertigungsgrund für benachteiligende Gruppenbildung

24

**Beispiel:****Änderung (vormals diskriminierender) Gehaltsgruppen**

- Beim Umstieg auf ein benachteiligungsfreies Eingruppierungssystem dürfen erworbene Rechte und legitime Erwartungen berücksichtigt werden, selbst wenn dadurch (vorübergehend) die ehemals diskriminierende Regelung fortwirkt.  
Rs. C-530/13 „Schmitzer“; C-20/13 „Unland“;  
wird die diskriminierende Wirkung auf einige Fälle dagegen dauerhaft perpetuiert, ist das nicht zu rechtfertigen,  
Rs. C-417/13 „Starjakob“.