

Diskriminierung aufgrund des Alters in der Rechtsprechung des EuGH

ERA – 25. September 2018 – Trier

Prof. Dr. Jean-Philippe Lhernould

Professor der Rechtswissenschaften, Universität Poitiers



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



1

RECHTLICHER HINTERGRUND

2

Richtlinie 2000/78

- Schafft einen allgemeinen Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierung [unter anderem] wegen des Alters
- Weit gefasster Anwendungsbereich
 - Arbeitsverhältnis: Einstellung, Arbeitsbedingungen, Vergütung (z. B. Gehalt, Bonus), Laufbahn (z. B. Zugang zu einer Art von Arbeitsplatz, Einstufung, Beförderung), Entlassung (Grund/Bedingungen)
 - Privater/öffentlicher Sektor
- Untersagt:
 - Unmittelbare Diskriminierung: Personen erfahren ausschließlich wegen ihres Alters eine weniger günstige Behandlung als andere Personen in vergleichbaren Situationen
 - Beispiel: automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer 25 Jahre alt wird
 - Mittelbare Diskriminierungen: Ein dem Anschein nach neutrales Kriterium führt faktisch zu einer Ungleichbehandlung wegen des Alters
 - Beispiel: Einstellung eines Arbeitnehmers mit mindestens 15 Jahren Erfahrung

3

Richtlinie 2000/78

- Ungleichbehandlungen sind nicht diskriminierend:
 - Unmittelbare Diskriminierung
 - sofern sie objektiv und angemessen sind und 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 (Art. 6 Abs. 1)
 - wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende **berufliche Anforderung** darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt (Art. 4 Abs. 1)
 - wenn sie für die Gewährleistung der **öffentlichen Sicherheit**, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum **Schutz der Gesundheit** und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind (Art. 2 Abs. 5)
 - Mittelbare Diskriminierung
 - durch ein **rechtmäßiges Ziel** sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (Art. 2 Abs. 2)

4

RECHTSPRECHUNG

5

Typologie der Ersuchen

- **Höchster für Einstellungen** = EuGH *Wolf* (C-229/08 - Feuerwehr), *Perez* (C-416/13 – örtliche Polizei), *Sorondo* (C-258-15)
- **Atypische Verträge**= *Mangold* (C-144/04 – befristetes Arbeitsverhältnis), *John* (C-46/17 – befristetes Arbeitsverhältnis), *O.* (C-432/14), *A & F* (C-143/16 - on-call Verträge)
- **Bezahlung** = EuGH *Hennigs* (C-297/10)
- **Laufbahnentwicklung** = EuGH *Unland* (C-20/13), *Specht* (C-201/12), *Bowman* (C-539/15), *Hütter* (C-88/08), *Stollwitzer* (C-482/16)
- **Berufserfahrung/Einstufung** = EuGH *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* (C-132/11)
- **Berufliche Fortbildung**= *de Lange* (C-548/15)
- **Länge der Kündigungsfrist** = EuGH *Kücükdevici* (C-555/07)
- **Vertragsbeendigung** = EuGH *Palacios* (C-411/05), *Age Concern England* (C-388/07), *Petersen* (C-341/08 - Zahnärzte), *Rosenblatt* (C-45/09), *Georgiev* (C-250/09, Alter 68 für Universitätsprofessoren), *Kommission gegen Ungarn* (C-286/12 - Richter) *Fuchs* (C-159/10 - Richter), *Prigge* (C-447/09), *Hörnfeldt* (C-141/11)
- **Entlassungsabfindung** = EuGH *Andersen* (C-499/08), *Teknig* (C-515/13)
- **Sozialplanpaket** = EuGH *Odar* (C-152/11)
- **Betriebsrente** = *Kleinsteuber* (C-354/16), *Parris* (C-443/15)

6

Typologie

- **Alle Länder** betroffen: Deutschland, Italien, Bulgarien, Ungarn, Frankreich, Dänemark, Spanien, Vereinigtes Königreich...
- **Alle Arten von Regelungen** angefochten:
 - Rechtsvorschriften und andere gesetzliche Bestimmungen,
 - Tarifverträge,
 - betriebliche Regelungen
- **Diskriminierung von:**
 - jungen Arbeitnehmern (bsp. *Stollwitzer*)
 - alten Arbeitnehmern

7

STANDARDVORSCHRIFT: ART. 6 ABS. 1

„Ungleichbehandlungen wegen des Alters [stellen] keine Diskriminierung [dar], sofern sie (...) 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“

8

Methodische Vorgehensweise des Gerichtshofs

- Ist Richtlinie 2000/78 in dieser Rechtssache anwendbar?
- Wenn ja: Stellt die einzelstaatliche Bestimmung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters dar?
- Wenn ja: Stützt sich die altersbezogene Maßnahme auf **ein rechtmäßiges Ziel**?
- Wenn ja: Ist die altersbezogene Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels **angemessen und notwendig**? (Verhältnismäßigkeitstest)

9

Rechtmäßiges Ziel: Beispiele

„Die Mitgliedstaaten verfügen (...) bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen wollen (...) über ein weites Ermessen“ (A & F, C-143/16)

- **Durch hohe Arbeitslosigkeit gekennzeichnetes wirtschaftliches Umfeld**
 - Schaffung von Arbeitsmarktchancen für Beschäftigungssuchende im Rahmen der nationalen Beschäftigungspolitik.
- **Beschäftigungsförderung (z. B. für junge Menschen)**
 - „Zudem stellt die Förderung von Einstellungen unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozial- oder Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten dar, zumal, wenn es darum geht, den Zugang jüngerer Menschen zur Ausübung eines Berufs zu fördern“ [A & F, C-143/16]
- **Generationenübergreifender Ansatz**
- Herstellung einer **Altersstruktur** mit ausgewogener Berücksichtigung älterer und jüngerer Arbeitnehmer
- **Belohnung der Erfahrung** aufgrund derer Arbeitnehmer ihre Aufgaben besser ausführen, bzw. Dienstalter
- Im Falle eines Sozialplans: Die Bestimmung bezweckt den Schutz der jüngeren Arbeitnehmer sowie die Unterstützung bei ihrer beruflichen Wiedereingliederung und trägt zugleich der Notwendigkeit einer **gerechten Verteilung der begrenzten finanziellen Mittel** Rechnung

Haushaltserwägungen können für sich allein kein legitimes Ziel darstellen

10

Rechtmäßiges Ziel: analytische Betrachtung

- Rechtmäßige Ziele sind **im Allgemeininteresse stehende Ziele**, die sich von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, unterscheiden.
- Abgedeckt sind nur **sozialpolitische Ziele** wie beispielsweise Ziele im Hinblick auf die Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt oder die berufliche Bildung.
- Ziel ist flexibel
 - Die einzelstaatliche Rechtsvorschrift braucht das verfolgte Ziel nicht ausdrücklich zu nennen.
 - Es reicht aus, dass andere, aus dem **allgemeinen Kontext** der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen.
 - Eine **Änderung des Kontexts** eines Gesetzes, die zu einer Änderung des Ziels dieses Gesetzes führt, kann für sich genommen nicht ausschließen, dass mit dem Gesetz ein legitimes Ziel verfolgt wird.

11

Rechtmäßiges Ziel: Aufgaben der einzelstaatlichen Gerichte

- Die **Benennung des Ziels** ist Aufgabe der einzelstaatlichen Gerichte.
 - Artikel 6 Absatz 1 richtet sich an die Mitgliedstaaten und erlegt ihnen trotz des weiten Ermessens, über das sie im Bereich der Sozialpolitik verfügen, die Beweislast dafür auf, dass das verfolgte Ziel rechtmäßig ist, und **an diesen Beweis hohe Anforderungen stellt**.
 - **Allgemeine Aussagen**, eine Maßnahme sei geeignet, einen Beitrag zur Beschäftigungspolitik, zum Arbeitsmarkt oder zur beruflichen Bildung zu leisten, sind nicht ausreichend, um ein Ziel als rechtmäßig auszuweisen.

12

Verhältnismäßigkeitstest

- Die Mitgliedstaaten verfügen **bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung** über einen **weiten Ermessensspielraum**.
- **Es ist Sache des einzelstaatlichen Gerichts**, angesichts der einschlägigen Nachweise und unter Berücksichtigung der Möglichkeit, die rechtmäßigen beispielsweise sozialpolitischen Ziele mittels anderer Maßnahmen zu erreichen, festzustellen, **ob zur Erreichung der Ziele eingeführte einzelstaatliche Maßnahmen angemessen und notwendig sind**.
- Es ist somit Sache der Mitgliedstaaten, einen **gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen widerstreitenden Interessen** zu finden.
 - Eine Regelung, die einem Arbeitgeber erlaubt, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers aus dem bloßen Grund zu beenden, dass dieser das 67. Lebensjahr vollendet hat, und die nicht die Höhe der Rente berücksichtigt, die ein Einzelner beanspruchen können wird, ist mit Art. 6 Abs. 1 vereinbar.

13

Verhältnismäßigkeitstest bestanden

- Eine Maßnahme, mit der Arbeitgebern der Abschluss weniger starrer Arbeitsverträge gestattet wird, kann in Anbetracht des weiten Ermessens der Mitgliedstaaten in diesem Bereich als **angemessen** angesehen werden, um einen Grad von Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.
 - Die Situation eines Arbeitnehmers, der jünger als 25 Jahre ist und der aufgrund eines flexiblen befristeten Arbeitsvertrags wie des Gelegenheitsarbeitsvertrags Zugang zum Arbeitsmarkt finden kann, ist im Kontext einer andauernden Wirtschaftskrise und schwachen Wachstums der Situation vorzuziehen, in der sich eine Person befindet, die nicht über diese Möglichkeit verfügt und deshalb beschäftigungslos ist. [A & F, C-143/16]

14

Verhältnismäßigkeitstest nicht bestanden

- Entlassungsabfindung ist Arbeitnehmern ab 55 Jahren vorbehalten, denen eine Rentenzahlung zusteht
- **Rechtmäßiges Ziel:** zu vermeiden, dass eine Zahlung von Personen in Anspruch genommen wird, die keine neue Beschäftigung suchen, sondern eine Lohnersatzzahlung anstreben
- Altersbezogene Maßnahme **nicht angemessen:** Sie nimmt entlassenen Arbeitnehmern, **die auf dem Arbeitsmarkt tätig bleiben möchten**, den Anspruch auf eine Entlassungsabfindung, nur weil ihnen aufgrund ihres Alters eine solche Zahlung zustehen würde.
[Andersen, C-499/08]

15

Verhältnismäßigkeitstest nicht bestanden

- Per Tarifvertrag wird der Grundlohn des Arbeitnehmers bei seiner Einstellung entsprechend seiner Altersgruppe bestimmt.
 - Ein im Alter von 21 Jahren eingestellter Arbeitnehmer fällt in die Altersgruppe 21, während ein Arbeitnehmer, der mit 27 Jahren eingestellt wird, in die Altersgruppe 27 fällt.
- **Ziel:** Berücksichtigung der **Berufserfahrung** der Arbeitnehmer
- Altersbezogene Maßnahme nicht angemessen: Ein Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung, der im Alter von 27 Jahren eingestellt wird, erhält ab seiner Einstellung einen Grundlohn, der dem eines Arbeitnehmers desselben Lebensalters, der dieselbe Tätigkeit verrichtet, entspricht, der aber mit 21 Jahren eingestellt wurde und 6 Jahre Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung besitzt.
 - Ein solches Lohnsystem läuft dem angestrebten Ziel zuwider!
(Hennigs, C-297/10)

16

BERUFLICHE ANFORDERUNGEN (ART. 4 ABS. 1)

„Die Mitgliedstaaten können „vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit [dem Alter] steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn

-das betreffende Merkmal aufgrund der **Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit** oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt,

-sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck** und eine **angemessene Anforderung** handelt“.

17

Höchstalter für die Einstellung

- Eine Bewerbung um eine Stelle bei der Feuerwehr konnte nicht berücksichtigt werden, weil der Bewerber die Altersgrenze von 30 Jahren überschritten hatte.
- Es ist nicht das Alter, sondern ein mit diesem Alter verbundenes Merkmal, das eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen kann = körperliche Eignung
- Der EuGH überprüft, ob:
 - es ein **rechtmäßiges Ziel** gibt: die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten
 - eine besonders ausgeprägte körperliche Eignung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** ist
 - das Erfordernis einer erhöhten körperlichen Eignung mit dem Alter im Zusammenhang steht
 - die Altersgrenze von 30 Jahren für die Erreichung des Ziels angemessen ist und nicht über das hinausgeht, was zu seiner Erreichung erforderlich ist = die Brandbekämpfungsaufgaben Teil des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes sind und nur von jüngeren Beamten ausgeführt werden können

Artikel 4 Abs. 1 muss restriktiv interpretiert werden

18

Höchstalter für die Einstellung

- Bewerber für Stellen bei der örtlichen Polizei dürfen nicht älter als 30 Jahre sein
- Sicherstellen, dass die neu angestellten Beamten in der Lage sind, die **körperlich anstrengenderen Aufgaben** über einen relativ langen Zeitraum ihrer beruflichen Laufbahn auszuüben = **legitimes Ziel**
- Nicht alle Aufgaben erfordern eine hohe körperliche Eignung + Abweichungen in den lokalen Rechtsvorschriften (Höchstalter auf 30, 36, 40... Jahre festgesetzt) = **unverhältnismäßiges Erfordernis** [*Perez, C-416/13*]
 - NB: Beschränkung bei der Einstellung von Beamten der Polizei der Autonomen Gemeinschaft des Baskenlands auf Bewerber, die das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben = „die Aufgaben, die die Polizeikräfte der Autonomen Gemeinschaften wahrnehmen, sind von den Aufgaben verschieden, die der örtlichen Polizei zugewiesen sind“ = Verhältnismäßigkeitstest bestanden [*Sorondo, C-258/15*]

19

ÖFFENTLICHE SICHERHEIT (ART. 2 ABS. 5)

„Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.“

20

Altersgrenze für einen Fluglinienpiloten

- Breit gefasster Begriff der „öffentlichen Sicherheit“
 - Maßnahmen, mit denen Luftfahrtunfälle vermieden werden sollen, indem die Eignung und körperliche Fähigkeit der Piloten überwacht werden, sind unbestreitbar Maßnahmen zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit.
- Sie unterliegen jedoch dem Verhältnismäßigkeitstest.
 - Da die nationalen und internationalen Rechtsvorschriften davon ausgehen, dass es nicht notwendig ist zu verbieten, dass Piloten ihre Tätigkeit nach Erreichen des 60. Lebensjahrs ausüben, sondern diese Tätigkeit nur einschränken, ist das Verbot des Fliegens eines Flugzeugs nach Erreichen dieses Alters für die Zielerreichung nicht notwendig.

Art. 2 Abs. 5 wird eng ausgelegt.

21

Altersgrenze für die Ausübung des Zahnarztberufs

- Höchstalter für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarztes (= 68 Jahre)
- Ziel: Schutz der Gesundheit der Patienten vor dem Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Vertragszahnärzten, die dieses Alter überschritten haben
- Nicht mit Art. 2 Abs. 5 vereinbar, da die Altersgrenze nicht für Zahnärzte außerhalb des Vertragszahnarztsystems gilt [Petersen, C-341/08]

22

SCHLUSSBEMERKUNGEN

23

Tarifverträge

- Bedürfen vertraglich vereinbarte Maßnahmen einer besonderen Prüfung?
 - Die nationalen Sozialpartner können ebenso wie die Mitgliedstaaten Maßnahmen einführen, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters beinhalten.
 - Wenn das in Artikel 28 der Charta eingeräumte Tarifverhandlungsrecht EU-Bestimmungen unterliegt, muss es im Anwendungsbereich dieses EU-Rechts in Übereinstimmung mit diesem ausgeübt werden.
 - Wenn die Sozialpartner Maßnahmen vereinbaren, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, müssen die Maßnahmen daher richtlinienkonform sein.
 - „Die Sozialpartner auf nationaler Ebene [verfügen] nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der zu seiner Erreichung geeigneten Maßnahmen über einen weiten Ermessensspielraum.“
 - Damit ist es den Sozialpartnern überlassen, einen Ausgleich zwischen ihren Interessen festzulegen.

24

Unmittelbare Anwendung der Richtlinie

- Der Grundsatz des Diskriminierungsverbots wegen des Alters muss als **allgemeiner Rechtsgrundsatz der Europäischen Union** gelten; die Richtlinie gestaltet ihn aus.
- Sinnvoll für die unmittelbare Anwendung der Richtlinie (bei fehlender/unrichtiger Umsetzung der Richtlinie)
 - Es obliegt dem nationalen Gericht, den sich für den Einzelnen aus dem Unionsrecht ergebenden Schutz sicherzustellen und die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten, **indem es erforderlichenfalls jede diesem Verbot entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt.**