



Diskriminierung aufgrund des Alters in der Rechtsprechung des EuGH

EU-ANTIDISKRIMINIERUNGS-RECHT
SEMINAR FÜR ANGEHÖRIGE DER JUSTIZ
Trier, 13. November 2019



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



Rentenalter Erhöhung.: wir sind auf dem Weg zur Arbeit, wissen aber nicht mehr genau wo wir arbeiten



Gliederung:

- A. Einführung: Diskriminierungsgrund "Alter" in Zeiten des demografischen Wandels**
- B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen**
 1. Alter als verpöntes Merkmal im internationalen Recht
 2. Verankerung im EU-Primärrecht
 3. Verankerung im Sekundärrecht: Rahmenrichtlinie 2000/78/EG
 4. Sachlicher Geltungsbereich der RL und Ausnahmen
- C. Konkretisierungen durch den EuGH**
 1. Begriff der Diskriminierung nach der RL
 2. Adressaten des Diskriminierungsverbots
 3. Abgrenzung des sachlichen Anwendungsbereichs
 4. Allgemeine Einschränkungen/Ausnahmen nach der RL
 5. Altersspezifische Rechtfertigungsgründe
 6. Ungleichbehandlung von jüngeren Talenten
 7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten
- D. Fazit und Ausblick**



A. Einführung: Diskriminierungsgrund Alter in Zeiten des demografischen Wandels

- **Wichtiges soziologisches Unterscheidungsmerkmal, jüngeres Konzept im internationalen Menschenrechtsschutz**
- Was bedeutet Diskriminierung aufgrund des Alters?
- Vereinfachtes Abbild einer Altersgruppe, Zuschreibung von bestimmten Charakteristika ohne individuelle Überprüfung
- Sonderstellung im Vergleich zu anderen Diskriminierungsmerkmalen: weniger gravierend?



A. Einführung: Diskriminierungsgrund Alter in Zeiten des demografischen Wandels

- **Konsequenzen**
- **Wer ist betroffen**
- unterschiedliche Ansatzpunkte:
 - menschenrechtliche Dimension** – Recht, nicht diskriminiert zu werden; Rechte älterer Menschen
 - beschäftigungspolitische Dimension**, kollektive Interessen zur Verteilung von Erwerbschancen in der Gesellschaft



A. Einführung: Diskriminierungsgrund Alter in Zeiten des demografischen Wandels

demografischer Wandel

Reaktionen: Beschäftigungsförderung im höheren Erwerbsalter; Active Ageing, lebenslanges Lernen ...)

Wichtiges Instrument: *Verbot der Altersdiskriminierung*

Problem: Stereotypisierung der mit Alter konnotierten Eigenschaften - **auch unter Richtern verbreitet!**

Erkenntnisse aus Gerontologie und Arbeitsmedizin?

Alterungsprozesse individuell sehr unterschiedlich



B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen

1. Alter als verpöntes Merkmal im internat. Recht: Implizite Anerkennung der menschenrechtlichen Dimension von Diskriminierungen aufgrund des Alters:

- **UN-Instrumente und Instrumente des Europarats** (EMRK 1950; Protocol Nr. 12 (2000) – Alter als *other status*; Europ. Sozialcharta (1961); rev. ESC (1996) – Ableitung aus Recht auf Arbeit; geschützter sonstiger Status beim Schutz gegen ungerechtfertigte Kündigungen; Rechte älterer Menschen (Art. 23 ESC)



B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen

- **ILO-Ü Nr. 111 (1958): keine ausdrückl. Nennung, aber für den Sachverständigenausschuss der ILO gehört auch Alter zu den Merkmalen (wie Behinderung, Langzeitarbeitslosigkeit, HIV/Aids, genetische Veranlagung), die nicht zu Benachteiligungen führen dürfen. Insgesamt starke Anzeichen, dass «Alter» im völkerrechtlichen Menschenrechtsschutz zu den verbotenen Diskriminierungsmerkmalen gehört**



B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen

2. Verankerung im EU-Primärrecht

- 1997 Vertrag von Amsterdam, Art. 13 EGV (Art. 19 AEUV)
 - Vertrag von Lissabon, in Kraft 1.12.2009:
 - EU Grundrechtecharta (2000), Teil des EU-Primärrechts, Verbot Altersdiskriminierung Art. 21
- : Verbot der Altersdiskriminierung als **allgemeiner Rechtsgrundsatz** des EU-Rechts anzusehen



B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen

3. Verankerung im Sekundärrecht: Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

RL konkretisiert primärrechtl. Diskriminierungsverbot
Alter als eines von 5 geschützten persönlichen Merkmalen;
Verlängerte Umsetzungsfrist für Alter und Behinderung (2006)
Umsetzung in MSt. teilweise verkürzt/unvollständig

- **Bislang keine Ausweitung des Verbots auf Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (RL-Entwurf der Kommission von 2008)**



B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen

4. Sachlicher Geltungsbereich: für alle Personen im öffentl. und privaten Sektor/ auch Beamte (öffentliche Stellen), in Bezug auf

- a) Zugangsbedingungen zu abhängiger und selbst. Erwerbstätigkeit
- b) Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, berufl. Weiterbildung und Umschulung
- c) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (auch Entlassungsbedingungen und Entgelt)
- d) ...

Bezieht sich auf **gesetzliche, kollektivvertragliche, betriebliche Maßnahmen/Regeln**



B. Verbot der Altersdiskriminierung in der EU: Grundlagen

Ausnahmen vom Geltungsbereich der RL:

- staatl. Systeme der soz. Sicherheit, Art. 3 (3)
- **Optionale Ausnahme: Diskriminierung wg. Alter für Streitkräfte, Art. 3 (4)**
- **Optionale Ausnahmen bei betriebl. Systemen der soz. Sicherheit in Bezug auf best. Maßnahmen, Art. 6 (2), begrenzt auf Altersrenten und Invaliditätsleistungen**

Zulässig: Altersgrenzen für Mitgliedschaft oder Leistungsbezug (auch unterschiedl. Altersgrenzen für bestimmte Kategorien von Beschäftigten) und Verwendung altersspezifischer versicherungsmathematischer Berechnungen (sofern keine Geschlechterdiskriminierung!)



C. Konkretisierungen durch den EuGH

1. Begriff der Diskriminierung nach der RL 2000/78/EG:

- Die RL verpflichtet die Mitgliedstaaten zu einem umfassenden Schutz vor unmittelbarer (direkter) und mittelbarer Diskriminierung wegen des Alters

EuGH Urteile zumeist zu unmittelbarer altersbezogener Ungleichbehandlung:

- Eine unmittelbare (direkte) Diskriminierung wegen des Alters liegt vor, wenn eine Person wegen des Alters in einer **vergleichbaren Situation** eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde - Art. 2, 2 Buchst. a)



C. Konkretisierungen durch den EuGH

1. Begriff der Diskriminierung nach der RL 2000/78/EG

EuGH zur Prüfung der Vergleichbarkeit: vergleichbare Situation liegt nicht vor, wenn ungleiche Personengruppen ungleich behandelt werden – Problem der Bildung von Vergleichsgruppen und der Vergleichbarkeit von Sachverhalten

- Nicht-Vergleichbarkeit bejaht in:
- Rs. C-432/14, O, 1.10.2015
- Rs. C- 49/18, Escibano Vindel, 7.2.2019
- Rs. C-154/18, Horgan und Keegan, 14.2.2019 (Stichtagsregelung)



C. Konkretisierungen durch den EuGH

2. Adressaten des Verbots: nicht nur öffentliche Stellen, sondern Drittwirkung, d.h. Bindung privater Arbeitgeber + Sozialpartner (über allg. Grundsatz bzw. Art. 21 EU-Grundrechtecharta)

- EuGH: **Grundsatzurteil 19.4.2016, Rs. 441/14, DI – Streit um Kündigungsentschädigung zwischen Privaten;**
- Bestätigt allg. Prinzip des Verbots der Altersdiskriminierung – nun verankert in Art. 21 Grundrechte-Charta – das durch RL konkretisiert wird
- Das allg. Rechtsprinzip zur Nichtdiskriminierung aus Gründen des Alters begründet **a) ein subjektives Recht**, das auch zwischen Privaten gilt und das **b) die nationalen Richter verpflichtet, entgegenstehendes nationales Recht nicht anzuwenden** (wenn keine europarechtskonforme Auslegung des nat. Rechts möglich ist, keine contra-legem Interpretation)
- Diskriminierungsverbot: Vorrang vor Prinzip der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes in Bezug auf gefestigte nationale Rechtsprechung
- **exklusive Zuständigkeit der nat. Gerichte, die Möglichkeit konformer Auslegung zu bewerten -**



C. Konkretisierungen durch den EuGH

3. Abgrenzung des sachlichen Geltungsbereichs

- **Anwendbarkeit auf steuerrechtliche Vorschriften?**
- **Rs. 122/15, C, Urt. 2.6.2016:** höhere Besteuerung von Renteneinkommen in Finnland – rein steuerrechtliche Regelung außerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs
- **Rs. C-548/15, de Lange, Urt. 10.11.2016:** Altersobergrenzen 30 Jahre für die (volle) Berücksichtigung von Ausbildungskosten im Einkommensteuerrecht in NL – weite Auslegung des Geltungsbereichs (Zugang zu berufl. Ausbildung!)



C. Konkretisierungen durch den EuGH

4. Allgemeine Einschränkungen/Ausnahmen nach der RL:

Ausnahmen, die nicht als „Diskriminierung“ gelten:

-- **ordre public-Klausel Art. 2 (5)**, d.h. Maßnahmen zur Gewährleistung der öffentl. Sicherheit und Ordnung, Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer

-- **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen** (Art. 4) - Voraussetzung: rechtmäßiger Zweck und angemessene Anforderung. **Anwendungsfälle:** Höchstaltersgrenzen für sicherheitsrechtlich und sicherheitstechnisch besonders sensible Berufe wie Piloten, Polizeikräfte, Berufsfeuerwehr, insbes. bei Einstellung /Zulassung zu Auswahlverfahren:

-- **positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Diskriminierungen** (Art. 7)



C. Konkretisierungen durch den EuGH

EuGH-Urteile zu wesentlichen berufl. Anforderungen:

(1) Altersgrenze 30 J. für aktiven Dienst **Berufsfeuerwehr im Bundesland Hessen**

Alter als Stellvertretermerkmal für physische Belastbarkeit und Einsatzfähigkeit – gestützt auf umfangreiche Nachweise: legitimes Ziel und Verhältnismäßigkeit der Ungleichbehandlung bejaht (gr. Kammer, **C-229/08- Wolf**)

(2) Altersgrenze 30 J. für örtliche Polizei in Oviedo; legitimes Ziel (Funktionsfähigkeit der Polizei ..) bejaht, **Verhältnismäßigkeit verneint**, da keine Nachweise zur Erforderlichkeit (**C-416/13 Vital Pérez**)



C. Konkretisierungen durch den EuGH

(3) C-258/15 Salaberria Sorondo, 15.11.2016

Polizeidienst der Autonomen Gemeinschaft Baskenland,

Höchstalter f. Bewerbungsverfahren 35 J. / Legitimes Ziel der Wahrung der Einsatzbereitschaft; umfängliche Nachweise zu den bes. Anforderungen des körperlichen Einsatzes (Ausübung körperlich anstrengendster Aufgaben) ohne administrative Aufgaben;

angemessene Anforderung nach Art. 4 (1)?: unterschiedliche Bewertung (Kommission dagegen, Regierungen von Irland, Italien und Frankreich dafür); Ergebnis: im Rahmen des Notwendigen zur Zielerreichung: KEINE Diskriminierung (**Besonderheit**: Sicherung der Einsatzbereitschaft von Streitkräften, Polizei, Haftanstalten oder Notfalldiensten (RL-Erwägungsgrund 18))



C. Konkretisierungen durch den EuGH

5. Altersspezifische Rechtfertigungsgründe (Art. 6 RL)

- Art. 6 (1): (insbes.) **legitime Ziele** aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufl. Bildung

Nach Rspr: extrem weiter Ermessensspielraum der MSt hinsichtlich legitimer sozialpolit. Ziele

- Wichtigster Prüfungsmaßstab: **Angemessenheit und Erforderlichkeit** der zur Zielerreichung eingesetzten Mittel; Erforderlichkeit verneint bei inkohärenter Zielverfolgung
- **Problem**: Umfangreiche Rechtfertigungsmöglichkeiten gefährden effektiven Schutz bei Altersdiskriminierung



C. Konkretisierungen durch den EuGH

Beispiele für zulässige Ungleichbehandlungen - Art. 6 (1)

- a) bes. Bedingungen f. Zugang zu Beschäftigung sowie bes. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließl. der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufl. Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern
- b) Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter ...
- c) Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spez. Ausbildungsanforderungen; angemessene Beschäftigungszeit vor Eintritt in Ruhestand



C. Konkretisierungen durch den EuGH

6. Ungleichbehandlung von jüngeren Talenten

- **Rs. C-88/08, Hütter, Urt. 5.3.2009:** Ausschluss von **vergütungsrelevanten Vorbeschäftigungszeiten** vor 18. Lebensjahr: Ziele legitim, aber: Umsetzung inkohärent, (Ungleichbehandlung zwischen jüngeren Menschen mit der gleichen Vorbeschäftigungszeit, zusätzliches Alterskriterium): nicht zulässig!
- **Rs. C-555/07, Küçükdeveci, Urt. 19.1.2010, gr. K.:** Berechnung der Kündigungsfrist bei Einstellung vor dem 25. Lebensjahr, unabhängig vom Zeitpunkt der Kündigung, Ungleichbehandlung zwischen jüngeren Personen 25 + und 18-24: nicht gerechtfertigt!



C. Konkretisierungen durch den EuGH

6. Ungleichbehandlung von jüngeren Talenten (ff)

- **Nichtanerkennung von Beschäftigungszeiten** vor dem 18. Lebensjahr für Gehaltsermittlung: viele Entscheidungen, in denen unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bejaht wurde,
- Zuletzt: C-417/13, Rs. Starjakob, 28.1.2015; Rs. C-482/16, Stollwitzer, 18.2. 2018
- C-24/17 und C-396/17, vom 8.5.2019 – österreichischer Gewerkschaftsbund und Leitner: Fortwirkung früherer Altersdiskriminierung auch in neuem Besoldungssystem = unzulässige Diskriminierung, Anspruch auf Ausgleichszahlung gegen Arbeitgeber



C. Konkretisierungen durch den EuGH

6. Ungleichbehandlung von jüngeren Talenten (ff)

- **Rs. C-432/2015, O, Urt. 1.10.2015:** keine Altersdiskriminierung (ungleicher Sachverhalt, kein vergleichbarer Schutzbedarf für Schülerbeschäftigung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- **Rs. C-548/15, de Lange, Urt. 10.11.2016:** Altersobergrenzen 30 Jahre für die (volle) Berücksichtigung von Ausbildungskosten im Einkommensteuerrecht in NL – Ungleichbehandlung dient der Förderung von Ausbildungsmöglichkeiten jüngerer Menschen (U 30), in der Annahme, dass ältere Menschen (Ü 30) solche Ausbildungsmöglichkeiten schon früher nutzen konnten: zulässig



C. Konkretisierungen durch den EuGH

6. Ungleichbehandlung von jüngeren Talenten (ff)

Rs. C-143/16, Abercrombie, Urt. 19.7.2017:

Gelegenheitsarbeitsvertrag, Höchstaltersgrenze (25 J.) - legitimes Ziel bejaht (Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Beschäftigungsförderung jüngerer Personen, v.a. Gelegenheiten für erste Berufserfahrungen)

- Verhältnismäßigkeitsprüfung: Geeignetheit und Erforderlichkeit der Maßnahme für GA zweifelhaft (Maßnahme nicht zielgerichtet, da nicht von fehlender Vorbeschäftigung sondern allein vom Alter abhängig)

EuGH bejaht Verhältnismäßigkeit + bestätigt breites Ermessen der MSt, auch in Bezug auf die Wahl der Mittel; **legitime Ziele:** Chance erster Berufserfahrung auch durch verminderte Schutzstandards!

Notwendigkeit: Kontext einer anhaltenden Wirtschaftskrise und eines Rückgangs der Beschäftigungsquote in der betroffenen Altersgruppe



C. Konkretisierungen durch den EuGH

Unterschied zum Urteil in der Rs. Mangold? Warum überhaupt Alterskriterium? Ziel auch anderweitig erreichbar?

- In der Rs. Mangold (2005) wurde eine sachgrundlose Befristungsvorschrift für unzulässig erklärt, die **allein an das Alter** des Arbeitnehmers anknüpfte; vollständiger Ausschluss älterer Arbeitnehmer aus dem Befristungsschutz nicht erforderlich für eine effektive Eingliederung älterer Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt.
- Anders die Entscheidung Abercrombie! Prekarisierungsrisiken durch Altersdiskriminierung zusätzlich verstärkt ---



C. Konkretisierungen durch den EuGH

7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten

(1) Ausschluss rentennaher Arbeitnehmer von

Entlassungsabfindungen bei möglichem Bezug einer betrieblichen Altersrente / bei Berechtigung für staatliche Altersrente :

- **Rs. C-499/08, Andersen**, Urt. 12.10.2010 + **Rs. C-441/14, Dansk Industri**, Urt. 19.4.2016:
- grundsätzlich legitimes Ziel
- **unverhältnismäßig**: auch Arbeitnehmer erfasst, die keine Betriebsrente beantragen wollten oder keine existenzsichernde Rente erworben hatten. Ausschluss könnte Arbeitnehmer zwingen, eine niedrigere vorzeitige Rente zu beantragen!



C. Konkretisierungen durch den EuGH

7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten (ff)

Rs. C-515/13, P. Landin; Urt. 26.2.2015

- Ausschluss von Entlassungsabfindung zulässig bei Berechtigung zur **staatlichen Altersrente** (schwedische Volksrente),
- erforderlich und angemessen, da Anspruch auf Regelaltersrente, damit kein Risiko einer erheblichen Einkommenseinbuße durch vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente
- Anders bei **Sonderaltersgrenzen für Schwerbehinderte: Rs. C-152/11, Odar**, Urt. 6.12.2012: vorzeitiger Rentenbeginn bei Schwerbehinderung soll Entlassungsabfindung nicht ausschließen, wegen bes. Bedarfssituation älterer **Schwerbehinderter**.

Ergebnis : unterschiedlicher Prüfungsmaßstab vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit Rentenberechtigung



C. Konkretisierungen durch den EuGH

7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten (ff)

(2) Berufsbezogene Altersgrenzen/automat. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Flugpersonal:

- **Rs. C-447/09, Prigge, Urt. 13.9.2011:** tarifliche Altersgrenze 60 J., Prüfung nach Art. 4 RL – nicht gerechtfertigt, da gesetzliche Regelungen und internat. Normen mit höherer Altersgrenze (65)
- **Rs. C-190/16, Fries, Urt. 5.7.2017** – gesetzl. Altersgrenze von 65 für (automat.) Beendigung der Tätigkeit von Piloten im gewerblichen Flugverkehr zulässig
- **Rs. C-396/18, Cafaro, GA 26.6.2019:** Altersgrenze 60 für Piloten in Tätigkeiten zum Schutz der nationalen Sicherheit/Geheimdienste



C. Konkretisierungen durch den EuGH

7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten (ff)

(3) Allgemeine Altersgrenzen zur automat. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses: nur eingeschränkte Überprüfung der Verhältnismäßigkeit von tarifvertraglichen Klauseln oder vergleichbaren Vorschriften:

- **Rs. Palacios (Tarifvertrag); Rs. Rosenblatt (Tarifvertrag); Rs. Fuchs und Köhler** (gesetzl. Vorschrift im Beamtenrecht/Staatsanwälte; modifiziert für Lehrer)
- **Rs. C-141/11, Hörnfeldt:** Wegfall des Kündigungsschutzes bei Erreichen der Regelaltersgrenze für staatliche Volksrente (67)
- Legitime sozial- und beschäftigungspolitische Ziele: sozialer Konsens, Idee einer Arbeitsteilung zwischen den Generationen; Arbeitsmarktintegration jüngerer Talente



C. Konkretisierungen durch den EuGH

7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten (ff)

Fragwürdige Annahmen: Rechte älterer Arbeitnehmer ausreichend geschützt durch Rente als Einkommensersatz nach dem Ausscheiden aus Erwerbsleben?

Schutz vor demütigenden Überprüfungen der bestehenden Leistungs- und Arbeitsfähigkeit ?

problematische Unterstellungen/Zuschreibungen

Widerspricht dem Ansatz, die Beschäftigung von Arbeitnehmern im höheren Erwerbsalter zu fördern, widerspricht Rentenreformen

Abstrakte Begründung ohne realen Bezug zur Dynamik der Arbeitsmärkte; Freiheit, Arbeit fortzusetzen jenseits des Rentenalters?



C. Konkretisierungen durch den EuGH

7. Ungleichbehandlung von älteren Talenten (ff)

Annahmen zur Verteilung von Erwerbchancen zwischen den Generationen Beschäftigungsförderung für jüngere Arbeitnehmer durch Entlassung der älteren Talente? In RL und Rspr. des EuGH anerkannt, aber Eignung des Mittels aus ökonomischer Sicht zweifelhaft (vgl. **lump of labour fallacy)**

(4) Schutzbedarf älterer Arbeitnehmer auch bei altersbezogenen Befristungen:

vor Regelaltersgrenze strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung (Rs. Mangold); offen gelassen in Rs. C-109/09, Deutsche Lufthansa ab Regelaltersgrenze: Rs. C-250/09; 268/09, Georgiev, Rs. C-46/17, Rs. 46/17, John



D. Fazit und Ausblick

Altersdiskriminierung wird immer noch nicht richtig ernst genommen:

- **Verbot der Altersdiskriminierung im Europäischen Recht in seiner Deutung und den weit gefassten Rechtsfertigungsmöglichkeiten umstritten**
- **Effektivitätsprobleme durch sehr weiten Ermessensspielraum bei Durchsetzung des Verbots der Altersdiskriminierung**
- **Bei Bewertung von Altersdiskriminierung spielen Stereotypisierungen immer noch große Rolle**
- **Menschenrechtliche Dimensionen vernachlässigt gegenüber sozialpolitischen Zielen Beschäftigungsförderung/ Arbeitsmarktpolitik: individuelle Nachteile bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu wenig gewichtet**



D. Fazit und Ausblick (ff)

- **EuGH hat die Prüfung der Verhältnismäßigkeit von altersbezogenen Ungleichbehandlungen v.a. bei den Altersgrenzen in den letzten Jahren immer mehr abgeschwächt**
- **Dilemma: Wirtschaftskrise und hohe Jugendarbeitslosigkeit erschweren Ansätze für aktives Altern, für freie Entscheidung zur Beendigung der Erwerbsphase**
- **Generationensolidarität: Bei Abwägung von Interessen zwischen der Verteilung von Erwerbschancen zwischen den Generationen tendenziell Übergewicht zugunsten der jüngeren Generation**
 - **Lösung: Einengung der Ausnahmen? Im Primärrecht keine Differenzierung im Schutzstandard zwischen den einzelnen Diskriminierungsgründen**
 - **Überwindung der bestehenden Schutzlücken? fehlende Rahmenrichtlinie für Zugang zu Gütern und Dienstleistungen; angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz auch für ältere AN?**



Thank you for your attention!

Kontakt:

Dr. Eva Maria Hohnerlein

Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik

Abteilung ausländisches und internationales Sozialrecht

Amalienstr. 33, 80799 München

Mail: hohnerlein@mpisoc.mpg.de