

Konferenz

Bekämpfung von Diskriminierung - die Richtlinien zu Rasse und Beschäftigung

Hintergrundinformationen zur Präsentation zum Thema Diskriminierung aus Gründen des Alters
"Verbot von Diskriminierung aus Gründen des Alters: Fragen aus der Praxis"

Europäische Rechtsakademie Trier, 28. und 29. November 2005

Anouk Mulder, Expertcentre age and lifecourse, Niederlande

amulder@leeftijd.nl

Handout - Diskriminierung aus Gründen des Alters

(Gründe zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Alters: Menschenrechte)



2.2.98 Age Concern poster launch outside Parliament Copyright cleared for publicity use

© Andrew Ward Tel: 0181-340 8855 Mobile: 0973-219 201. NUJ recommended terms & conditions apply. Moral rights asserted under Copyright Designs & Patents Act 1988. Credit is required. No part of this photo to be stored, reproduced, or transmitted by any means without permission. Genuine photo - do not manipulate.



(Plakat einer Aktion gegen Diskriminierung wegen des Alters in Großbritannien)

(Gründe zur Bekämpfung von Diskriminierung wegen des Alters: wirtschaftliche)

Beschäftigungsquote nach Altersgruppe in den Niederlanden, 1998

Alter	Anteil beschäftigter Männer in der jeweiligen Altersgruppe	Anteil beschäftigter Frauen in der jeweiligen Altersgruppe	Anteil Beschäftigter in der jeweiligen Altersgruppe
15 - 19	22	18	20
20 - 24	62	60	61
25 - 29	89	74	82
30 - 34	93	63	78
35 - 39	92	57	75
40 - 44	92	57	74
45 - 49	89	53	72
50 - 54	86	43	65
55 - 59	63	24	44
59 - 64	19	6	12
Total	75	49	62

(jeweils in Prozent aller Menschen dieser Altersgruppe)

Der Anteil Berufstätiger über 55 Jahren in anderen Ländern liegt auf einem ähnlichen Niveau.

EU-Gipfel in Lissabon: Die Beschäftigungsquote älterer Menschen (55 bis 64 Jahre) in der EU soll bis 2010 auf 50 % steigen.

Bisher haben nur Schweden, Portugal, Dänemark und Großbritannien dieses Ziel erreicht.

Geschichte des Kampfes gegen Diskriminierung in der EU

- 1957 Römische Verträge – Artikel 119 (gleiche Entlohnung für Männer und Frauen)
 - 1971 Defrenne ./ Sabena: Belgisches Gericht ersucht EuGH um Vorabentscheidung
 - 1976 EuGH stellt fest: Artikel 119 EGV hatte eine direkte vertikale Wirkung!
seither zahlreiche Fälle, zudem direkte und indirekte Diskriminierung nach Artikel 119
 - 1975 Erste Richtlinie zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: gleiche Entlohnung für Männer und Frauen (über Artikel 119 hinaus gehend, Erfordernis eines rechtlicher Rahmens)
- Seither: 10 weitere Richtlinien, Revision bestehender Richtlinien
- 1997 Vertrag von Amsterdam, Artikel 13 (Rasse, Religion, Glauben, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung)
 - 2000 Richtlinie zu Rasse (2000/43)
Richtlinie zu Beschäftigung (2000/78)
 - 2004 Konzept-Richtlinie zu Geschlechtern (Waren und Dienstleistungen)

Geschichte des EU-Erweiterungsprozesses

- 1957 Frankreich, Deutschland, Italien, Belgien, Niederlande, Luxemburg
- 1973 Irland, Vereinigtes Königreich, Dänemark
- 1981 Griechenland
- 1986 Portugal und Spanien
- 1995 Österreich, Finnland, Schweden
- 2004 Tschechische Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien und Slowakei
- 2007 Bulgarien, Rumänien (und Kroatien?)
- ?? Türkei

Rechtliche Bestimmungen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Alters
(neben Richtlinie 2000/78)

Artikel 26 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte (seit 1976)

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. In dieser Hinsicht hat das Gesetz jede Diskriminierung zu verbieten und allen Menschen gegen jede Diskriminierung, wie insbesondere wegen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status, gleichen und wirksamen Schutz zu gewährleisten.“

Artikel 1 des 12. Protokolls der Europäischen Menschenrechtskonvention (in Kraft seit 1.4.2005)

"General prohibition of discrimination"

1. The enjoyment of any right set forth by law shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status.
2. No one shall be discriminated against by any public authority on any ground such as those mentioned in paragraph 1."¹

Prinzip der Gleichstellung und Nichtdiskriminierungsklauseln in nationalen Verfassungen

Außergesetzliche Bestimmungen

Charta der Grundrechte der Europäischen Union
(feierliche Proklamation, Dezember 2000, nun Teil des Europäischen Verfassungsentwurfs)

Artikel 21

Nichtdiskriminierung

1. Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.

¹ „Allgemeines Verbot der Benachteiligung

1. Der Genuss vom Gesetz festgelegter Rechte ist ohne Diskriminierung, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status zu gewährleisten.
2. Niemand darf von einer öffentlichen Einrichtung aus einem der unter Punkt 1 genannten Gründe diskriminiert werden.“

2. Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Mitgliedsstaaten mit Gesetzgebung zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Alters vor der Richtlinie (2000) (Angaben nur zu den 15 EU-Mitgliedsstaaten)

Innerhalb der EU

Irland – Employment Equality Act (Gesetz zur Gleichstellung von Beschäftigten) (1998)

Belgien – keine Altershöchstgrenze bei der Einstellung von Mitarbeitern

In einigen Ländern wurden Gesetzesentwürfe erarbeitet (Belgien 1999, Niederlande 1997)

Viele Länder haben Antidiskriminierungsbestimmungen in ihrer Verfassung verankert (z. B. Niederlande, Schweden, Griechenland, Portugal, Spanien).

Zahlreiche Mitgliedsstaaten haben spezielle Maßnahmen für ältere Beschäftigte ergriffen:

- Schutz bei betriebsbedingten Kündigungen
- Bonus für die Einstellung von über 50- (bzw. 55-)Jährigen
- Gleichbehandlung in der Krankenversicherung für über 55-Jährige

Außerhalb der EU

Spezielle Gesetzgebung zur Diskriminierung wegen des Alters in den USA, Ontario (Kanada), in einigen Bundesstaaten Australiens sowie in Neuseeland.

Gesetzesentwürfe: Südkorea (Beschäftigung) und Australien (Waren und Dienstleistungen)

Die Richtlinie 2000/78 und das Alter

Alter wird anders behandelt als Glaube oder sexuelle Orientierung

- Zusatzfrist von drei Jahren für Mitgliedsstaaten (Artikel 18) – wie auch bei Behinderung
- direkte Diskriminierung kann rechtfertigt werden (Artikel 6)
- Streitkräfte (Artikel 3.4)
- nationale Gesetzgebung zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit (Artikel 2.5)

Anwendung: alle Personen, öffentlicher und privater Sektor, einschließlich Körperschaften öffentlichen Rechts. Große UND kleine Unternehmen, Kollegen.

Definition: Alter wird nicht definiert.

Warum ist das ein Thema?

1. Dies bedeutet, dass es nicht um Senioren allein geht (auch wenn die Richtlinie in Erwägung 6 von „älteren Menschen“ spricht), sondern um jeden, der ein Alter hat
2. Keine Ober- oder Untergrenzen zulässig?
3. Gibt es einen Unterschied zwischen kalendarischem Alter und Kohortenalter? Z. B. Alter in Relation zu Lebenserwartung/Pensionsalter oder zu Stereotypen?
4. Was ist „Altersunterschied“??? 2 Jahre? 6 Jahre? 8 Jahre? 10 Jahre?

Anwendungsbereich: Beschäftigung „von A bis Z“

Verboten sind: direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung sowie Aufforderung zur Diskriminierung

Artikel 6: Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

„Mitgliedstaaten [können] vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und 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.“

Beispiele hierfür erwähnt, Erfahrungen in der Praxis liegen jedoch noch nicht vor.

Drei Elemente heben das Verbot einer Altersbegrenzung auf:

1. legitimes Ziel (ansonsten: Diskriminierung wegen des Alters!)
2. angemessene Mittel (anderenfalls: Diskriminierung wegen des Alters!)
3. erforderliche Mittel (anderenfalls: Diskriminierung wegen des Alters!)

Weitere Ausnahmen

Artikel 4: wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung

Artikel 3.4: Streitkräfte

Artikel 6.2: betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit - Altersgrenzen [...] für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Leistungen

Ebenfalls höchst interessant: Artikel 16!

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden. [...]“

Artikel 18: direkte vertikale Wirkung ab 3.12.2003?

„Zur Beruhigung“ Erwägung 17: Niemand ist verpflichtet, inkompetente Mitarbeiter einzustellen!

Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht: Mitgliedsstaaten vor der Wahl

- Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots wegen des Alters - nur im Bereich der Beschäftigung oder auch in anderen Bereichen (z. B. Güter und Dienstleistungen). Richtlinie ist das Minimum! (vgl. Erwägung 28 der Richtlinie)
- Beziehung zu existierender Antidiskriminierungsgesetzgebung. Soll Alter in gleichem Maß geschützt werden? Soll „Diskriminierung wegen des Alters“ in die bestehende Gesetzgebung integriert werden? Oder einen eigenen gesetzlichen Rahmen erhalten?
- Ausnahmen: offenes oder geschlossenes System?
- Bestimmungen für positive Maßnahmen in Altersfragen? (durch Artikel 7 ermöglicht)
- Gleichstellungskommission für Altersfragen? (nicht von Richtlinie gefordert)
- Art der Rechtsvorschriften (Arbeitsrecht, Antidiskriminierungs-, Strafrecht)?
- Ausnahmen für Streitkräfte?
- symmetrische oder asymmetrische Definition (bereits beschlossen)

Wie geht die Umsetzung voran? (November 2005)

21 Mitgliedsstaaten haben die Richtlinie umgesetzt	4 Mitgliedsstaaten sind im Umsetzungsprozess
Belgien, Irland, Frankreich, Italien, Tschechische Republik, Ungarn, Slowenien, Dänemark, die Niederlande, Portugal, Spanien, Estland, Österreich, Litauen, Malta, (Finnland), (Island), Griechenland, Zypern, Lettland, Polen, Slowakei	Luxemburg, Deutschland, Schweden, Großbritannien

Aber: Entspricht die Gesetzgebung der Richtlinie?

- Beweislast?
- Sammelklagen?
- Viktimisierung?
- Wirksame und überzeugende Sanktionen?

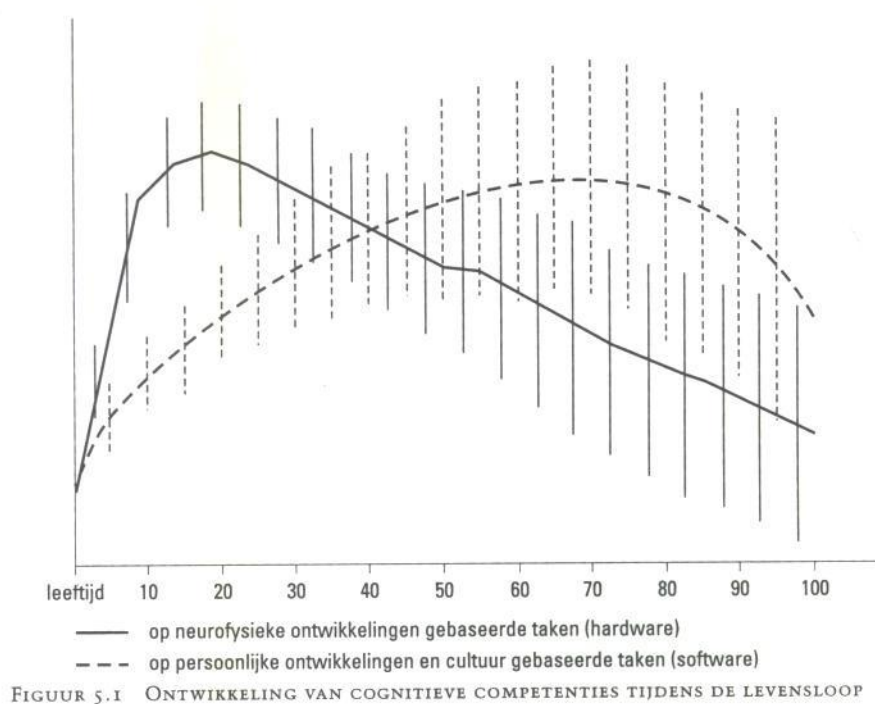
Beurteilung von Fällen von Diskriminierung wegen des Alters

Wie lässt sich „gerechtfertigte Ungleichbehandlung“ abgrenzen?

Wie kann die Höhe einer Altersgrenze beurteilt werden?

Vorsicht mit Festlegungen in Bezug auf das Alter!

Aus dem kalendarischen (Lebens-)Alter eines Menschen lassen sich keine Prognosen für die Zukunft ableiten. So kann z. B. die Beziehung von Fähigkeiten und Alter zwar allgemein untersucht werden, doch die Unterschiede innerhalb der Altersgruppen sind immens. Siehe auch folgendes Schema:



Die durchgezogene Linie stellt die menschliche „Hardware“ dar;
die gestrichelte Linie die menschliche „Software“.

Dr. P. J. J. Houben, in: Levensloopbeleid, Elsevier, Maarssen, 2002

Meinungen, die im Berufsleben anzutreffen sind:

„Ältere Menschen sind nicht dynamisch.“; „Ältere Menschen sind körperlich schwach.“;
„Ältere Menschen sind immer krank.“; „Älteren Menschen fällt es schwer, Neues zu lernen.“; „Ältere Menschen möchten aufhören zu arbeiten, sobald es geht.“ „Junge Menschen sind flexibel.“

Fragen Sie nach Beweisen dafür, dass die Aussage für die jeweilige Person zutrifft.

Vorsicht mit dem „Dead Man’s Shoe“-Argument!

Diskriminierung aufgrund des Alters - Fragen zur Diskussion

Indirekte Diskriminierung in Wort und Bild bei Stellenanzeigen?
(vgl. die beiden Beispiele auf dem Blatt)

Woran lässt sich Diskriminierung wegen des Alters festmachen? Welcher Altersunterschied ist dazu erforderlich?
Bei der Besetzung einer Stelle wird ein 40-Jähriger abgelehnt; eingestellt wird ein 35-Jähriger mit exakt der gleichen Qualifizierung. Ist dies ein Fall von Diskriminierung aus Gründen des Alters? Wie sieht es aus, wenn das Unternehmen einen 32-Jährigen einstellt?

Welche unmittelbaren Auswirkungen hat die Richtlinie 2000/78 seit 2. Dezember 2003? Muss die Richtlinie auf allgemeine Nichtdiskriminierungsklauseln hin gelesen werden?

Berufliche Anforderungen (Artikel 4)
Können Sie Beispiele nennen für Arbeiten, die ein bestimmtes Alter des Angestellten erfordern?

Artikel 16 und die Rolle des Richters: Kann eine einzelne Person auf der Basis von Artikel 16 wegen einer Altersbegrenzung in einem Gesetz klagen?

Stellen Boni, die auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit basieren, eine Form der indirekten Diskriminierung wegen des Alters dar?

Kann das 12. Protokoll der Europäischen Menschenrechtskonvention als Basis für Klagen wegen Diskriminierung aus Gründen des Alters dienen?

Weiterführende Lektüre:

Interessante Berichte

Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht [sic] in Europa - Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedsstaaten, September 2005², Europäisches Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung – zu finden auf der Website des Generaldirektion (GD) 5 (siehe unten)

Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften, Colm O’Cinneide, Mitglied des Europäischen Netzwerks von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung, Juli 2005 – zu finden auf der Website des GD 5 (siehe unten)

Age barriers: older people’s experience of age discrimination in acces to goods, facilities and services, AGE Platform, Dezember 2004 (in englischer Sprache) – zu finden auf der Website www.age-platform.org (siehe unten)

Adressing age barriers, International comparison of legislation against age discrimination in the field of goods, facilities and services in 5 countries, November 2004 (in englischer Sprache). – zu finden auf der Website www.leeftijd.nl

Gleichstellung, Vielfalt und Erweiterung. Bericht über Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung in Beitritts- und Kandidatenstaaten, September 2003, Europäische Kommission, zu finden auf der Website des Generaldirektion 5 (siehe unten)

Bericht über die gesetzlichen Bestimmungen in den Mitgliedsstaaten zur Bekämpfung von Diskriminierung, 2000, Europäische Kommission

Interessante Websites

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

Website der Generaldirektion 5. Zahlreiche interessante Berichte, unter anderem der Bericht über Diskriminierung wegen des Alters "Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften" (Juli 2005) ist hier zu finden (unter „Veröffentlichungen“).

www.aarp.org - Website einer sehr einflussreichen US-Interessengruppe für ältere Menschen, mit über 45 Millionen Mitgliedern. Informationen zu vielen Themen, stark auf die USA ausgerichtet

www.stop-discrimination.info - Website der EU-Kampagne gegen Diskriminierung mit Informationen in allen EU-Sprachen

www.age-platform.org – Plattform europäischer Senioren-Organisationen (zahlreiche Positionspapiere)

www.leeftijd.nl – Niederländisches Kompetenzzentrum für Alter und Lebenszyklen („Expertisecentre age and lifecourse“) (v. a. Informationen über die Situation in den Niederlanden, Abschnitte in Englisch)

Interessantes Buch

Age as an equality issue, legal and policy perspectives, Sandra Fredman and Sarah Spencer (Hrsg). 2003 (in englischer Sprache)

² Anm. d. Übs: der genannten Website zufolge stammt das Dokument von September 2005