

## Entwicklung der EU-Rechtsprechung im Bereich der Altersdiskriminierung

1. Gegenstand dieser Abhandlung sind die aktuellen Entwicklungen der Rechtsprechung des Gerichtshofs in Sachen Verbot von Diskriminierung wegen des Alters. Im Wesentlichen geht es um eine Beschreibung des Diskussionsstandes angesichts der Frage, ob es möglich ist, sich auf einen allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, nämlich den Gleichheitsgrundsatz, zu beziehen, um Diskriminierung wegen des Alters zu verbieten. Außerdem wird beschrieben, welche Auslegung von Artikel 6 der Richtlinie 2000/78 des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EC) („die Richtlinie“) entstanden ist.
2. Das Verbot von Diskriminierung aus Gründen des Alters findet sich in Artikel 13 EG-Vertrages. Die Richtlinie stellt eine Gemeinschaftsmaßnahme gemäß Artikel 13EG dar.

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen des Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

3. In der Richtlinie wird anhand eines speziellen Beispiels die Gleichbehandlungsregel im Europäischen Recht beschrieben. Dies wird zunächst in den Artikeln 1 und 2 deutlich.

### **Artikel 1**

#### **Zweck**

*Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen...des Alters...im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.*

### **Artikel 2**

#### **Der Begriff „Diskriminierung“**

*(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.*

*(2) Im Sinne des Absatzes 1*

*(a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person...in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;*

*(b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen ... eines bestimmten Alters... gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:*

*i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, oder....*

4. Artikel 6 der Richtlinie bestimmt:

### **Artikel 6**

#### **Gerechtfertigte Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters**

*(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten 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 zu Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.*

*Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:*

*(a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen zur Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;*

*(b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte, mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;*

*(c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.*

5. In der **Rechtssache C-381/99 Brunnhofer gegen Bank Der Österreichischen Postsparkasse AG** unter (28) erklärt der Gerichtshof die Gleichbehandlungsregel zu einem Grundprinzip<sup>1</sup> und zu einer der Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft:

*...gehört dieser Grundsatz, der spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes ist, wonach gleiche Sachverhalte nicht ungleich behandelt*

---

<sup>1</sup> Dieses findet man ebenso in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 21: „1. Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, des Glaubens 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...“

*werden dürfen, es sei denn, dass eine derartige Behandlung objektiv gerechtfertigt ist, zu den Grundlagen der Gemeinschaft.*

## **Mangold**

6. Die **Rechtssache (C-144/04) Mangold gegen Helm** betraf Absatz 14,3 eines deutschen Gesetzes<sup>2</sup> (nationale Gesetzgebung), das die Richtlinie (EG) 1999/70<sup>3</sup> in deutsches Recht umsetzte und bestimmte Kategorien von befristeten Verträgen vorsah. Demnach war eine sachliche Rechtfertigung dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr erreicht hatte.
7. Der Beschwerdeführer war ein 56-jähriger Mann. Er schloss mit dem Beklagten einen Arbeitsvertrag ab. Paragraf 5 dieses Vertrages sah angesichts des Alters des Arbeitnehmers vor, dass „die Vertragsbefristung auf die gesetzliche Bestimmung über die erleichterte Befristung von mit älteren Arbeitnehmern geschlossenen Verträgen gestützt wird“.
8. Herr Mangold war der Ansicht, Paragraf 5 des Vertrages sei unvereinbar mit der Richtlinie von 1999 und mit der Richtlinie des Rates 2000/78 (EG). Er strengte vor dem Arbeitsgericht München ein Verfahren gegen den Beklagten an, der geltend machte, dass Absatz 14,3 des nationalen Gesetzes zwar nicht ausdrücklich solche Einschränkungen für ältere Arbeitnehmer vorsah, dass aber die Schwierigkeiten dieser Arbeitnehmer im Sinne von Klausel 5(1)(a) der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge einen sachlichen Grund darstellten, der den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses rechtfertige.
9. Das deutsche Gericht war sich nicht sicher, ob Absatz 14(3) mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sei und legte dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften einige Fragen zur Vorabentscheidung vor, darunter auch die Frage ob Artikel 6 der Richtlinie von 2000 so auszulegen sei, dass er eine Bestimmung nationalen Rechts ausschließt, welche ohne objektiven Grund und damit im Widerspruch zu dem Grundsatz der Rechtfertigung mit objektiven Gründen den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmer über 52 zulässt. Außerdem wollte das Gericht wissen, ob er die dem EG-Recht entgegenstehende nationale Regelung unangewendet zu lassen habe und der allgemeine Grundsatz des innerstaatlichen Rechts gelte, wonach Befristungen nur aus objektiven Gründen zulässig sind.
10. Der Gerichtshof führte bezüglich Artikel 6 der Richtlinie aus, sein Zweck sei es, die berufliche Integration älterer Arbeitsloser zu fördern, da diese nur schwer Arbeit fänden. Dieses Ziel sei absolut legitim und könne als solches eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters im Einklang mit Artikel 6,1 der Richtlinie von 2000 „objektiv und angemessen“ rechtfertigen.

---

<sup>2</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

<sup>3</sup> betreffend die mit dem EGB, der UNICE und CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse

11. Die Wirkung des nationalen Gesetzes bestünde jedoch darin, dass allen Arbeitnehmern die 52 Jahre oder älter seien, unabhängig davon, ob sie nun vor Vertragsabschluss arbeitslos waren und wie lange die Arbeitslosigkeit andauert hatte, rechtmäßig befristete Arbeitsverträge angeboten werden könnten, und dass diese ohne Beschränkung immer wieder verlängert werden könnten bis die Arbeitnehmer dann das Renteneintrittsalter erreicht hätten.
12. Somit würden sie alleine aufgrund ihres Alters für einen beträchtlichen Teil ihres Erwerbslebens um den Vorteil eines stabilen Beschäftigungsverhältnisses gebracht, welches einen wesentlichen Bestandteil des Schutzes von Arbeitnehmern darstellt.
13. Da dieses Gesetz das Alter des Arbeitnehmers als einziges Kriterium für die den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen heranziehe und nicht nachgewiesen worden sei, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche ganz unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des zur Diskussion stehenden Arbeitsmarktes oder mit der persönlichen Situation des betroffenen Menschen objektiv zur Erreichung des Ziels, nämlich der beruflichen Integration von arbeitslosen älteren Arbeitnehmern, objektiv notwendig ist, ginge es über das hinaus, was zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich ist.
14. Die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit bedeute nämlich, dass bei Ausnahmen von einem Individualrecht die Erfordernisse des Gleichbehandlungsgrundsatzes so weit wie möglich mit denen des angestrebten Zieles in Einklang gebracht werden müssen. Derartige nationale Rechtsvorschriften können daher nicht nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt werden (siehe Absätze 64 und 65). Das Gericht wendet diese Grundsätze auch in **Lommers gegen Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij an, Rechtssache C-476/99**.
15. Außerdem wird in der Rechtssache ausgeführt, das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stelle einen allgemeinen Grundsatz des EU-Rechts dar.

„74. Zweitens ist zu beachten, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nicht in der Richtlinie 2000/78 selbst verankert ist. Nach ihrem Artikel 1 bezweckt diese Richtlinie nämlich lediglich „die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Glaubens oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“, wobei das grundsätzliche Verbot dieser Formen der Diskriminierung, wie sich aus der ersten und der vierten Begründungserwägung der Richtlinie ergibt, seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten hat.

75. Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist somit als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen. Fällt eine nationale Regelung in den Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts, was bei dem durch das Gesetz von 2002 geänderten Paragraf 14 Absatz 3 TzBfG als

Maßnahme zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 der Fall ist (vgl. hierzu auch Absätze 51 und 64 des vorliegenden Urteils), hat der Gerichtshof, wenn er im Vorabentscheidungsverfahren angerufen wird, dem vorliegenden Gericht alle Auslegungshinweise zu geben, die es benötigt, um die Vereinbarkeit dieser Regelung mit diesem Grundsatz beurteilen zu können (vgl. *Caballero gegen Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*, Rechtssache C-442/00 aus 2002 ECR I-11915, Absätze 30-32.)

76. Folglich kann die Wahrung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung, insbesondere im Hinblick auf das Alter, als solche nicht vom Ablauf der Frist abhängen, die den Mitgliedstaaten zur Umsetzung einer Richtlinie eingeräumt worden ist, die die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters bezweckt, vor allem was die Bereitstellung geeigneter Rechtsbehelfe, die Beweislast, den Schutz vor Viktimisierung, den sozialen Dialog sowie die positiven und anderen spezifischen Maßnahmen zur Umsetzung einer solchen Richtlinie angeht.“

16. Durch die Rechtssache wurde die Grundlage für eine Debatte innerhalb des Gerichtshofes über den geeigneten Platz des Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters in den durch die Richtlinie geschützten Bereichen geschaffen.

### Lindorfer

17. Eine andere Rechtssache wurde unmittelbar und praktisch von **Mangold** beeinflusst. **Die Rechtssache C-227/04 Maria-Luise Lindorfer gegen Rat der Europäischen Union** war eine Personalklage betreffend die Berechnung von pensionsrelevanten Dienstzeiten, die Frau Lindorfer, einer Ratsbediensteten, im Gemeinschaftspensionssystem angerechnet wurden, nachdem sie frühere, in einem nationalen System erworbene Pensionsansprüche übertragen hatte. Generalanwalt Jacobs gab seine Schlussanträge in dieser Sache noch vor dem Mangold-Urteil ab. Als dieser Beschluss erging, beschloss das Gericht allerdings, es benötige neue Schlussanträge des Generalanwalts zu dieser Sache und vor allem zum Klagegrund der Altersdiskriminierung, der darin enthalten war.
18. Der Ausgangspunkt war Randnr. 74 des Mangold-Urteils. Die Beteiligten in der Rechtssache Lindorfer wurden aufgefordert, sich u.a. zu folgenden Themen zu äußern:
- (a) Anwendung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung, insbesondere Vergleichbarkeit der Situation einer Bediensteten, die nach der Zugehörigkeit zu einem nationalen Pensionssystem den Dienst in den Gemeinschaftsinstitutionen antritt, mit derjenigen eines Bediensteten, der in einem jüngeren Alter den Dienst antrat;
  - (b) Geltungsbereich des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in diesem Zusammenhang und angesichts des *Mangold*-Urteils; und
  - (c) Inwieweit kann der „Grundsatz der Kapitalisierung“ eine Ungleichbehandlung wegen der Geschlechtszugehörigkeit oder des

Alters bei der Übertragung von national erworbenen Ansprüchen auf ein Gemeinschaftssystem rechtfertigen, welches im Wesentlichen durch den Solidaritätsgrundsatz geprägt ist.

19. In ihrer Analyse des Falles Mangold erörterte GA Sharpston den Vorschlag von GA Jacobs, das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters „sollte aufgrund seiner Natur und seiner Geschichte weniger streng ausgelegt und angewandt werden als das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts.“ Bei Mangold war der Gerichtshof ganz klar von dieser Meinung abgewichen. Sie erwies sich allerdings als hartnäckig und taucht in unterschiedlichen Formen in den darauf folgenden Fällen wieder auf.

20. GA Sharpston erklärte:

55. In seinem Urteil wies der Gerichtshof darauf hin, dass das grundsätzliche Verbot der in Artikel 1 der Richtlinie 2000/78 aufgeführten Formen der Diskriminierung seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten habe(25). Dies ist mit Sicherheit ein Verweis auf den *allgemeinen Gleichheitsgrundsatz*. Das besondere Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters ist sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext neu und zu unterschiedlich ausgestaltet, als dass es unter diese Beschreibung fallen könnte(26). Das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz, in dem das Verbot letztlich seinen Ursprung hat, ist jedoch für die Rechtssysteme der Mitgliedstaaten fundamental(27).

56. Daher ist es sachgerecht, Randnummer 74 des Urteils und die Präambel der Richtlinie 2000/78 so zu lesen, dass das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters, wie andere Diskriminierungen aus besonderen Gründen, ein „spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes ist“ und „zu den Grundlagen der Gemeinschaft“ gehört(28).

57. Es ist zutreffend, dass in den Randnummern 74 bis 78 des Urteils abwechselnd auf den allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung und auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters verwiesen wird. Soweit Randnummer 75 so verstanden werden kann, dass in ihr ein bisher nicht anerkannter Grundsatz des Gemeinschaftsrechts („Verbot der Diskriminierung wegen des Alters“) festgelegt wird, ist in akademischen Kreisen Besorgnis geäußert worden(29). Umfassender werden diese Frage und ihre Implikationen jedoch vielleicht in der Rechtssache Palacios de la Villa(30) erörtert werden, in der die Mitgliedstaaten Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten haben.

58. Beim gegenwärtigen Standpunkt der Dinge schlage ich vor, das Urteil Mangold am besten so zu lesen, dass es im Gemeinschaftsrecht kein besonderes, bereits bestehendes Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters gab, sondern dass Diskriminierung aufgrund des Alters schon immer durch den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz ausgeschlossen war und die Richtlinie 2000/78 einen besonderen, detaillierten Rahmen für den Umgang mit dieser (und bestimmten anderen Arten von) Diskriminierung eingeführt hat. Diese Auslegung scheint mit der

Feststellung in Randnummer 76 des Urteils in Einklang zu stehen, denn nach dieser „kann die Wahrung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung, insbesondere im Hinblick auf das Alter, als solche nicht vom Ablauf der Frist abhängen, die den Mitgliedstaaten zur Umsetzung einer Richtlinie eingeräumt worden ist, die die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters bezweckt“.

59. Jedenfalls fallen Verbote besonderer Arten der Diskriminierung zweifellos ebenfalls unter die allgemeine Regel, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden dürfen, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist.

21. Diese Unterscheidung ist wichtig. Ist das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters Bestandteil des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, so besteht zwar noch der Zugriff auf eine objektive Rechtfertigung, aber dies ohne dass es dazu im Einzelnen Regeln gäbe, wenn man einmal von Leitlinien absieht, die sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergeben. Ist das Verbot lediglich ein Spezialverbot, dann wird es, wie das auch bei allen anderen Spezialverboten in unterschiedlichem Umfang der Fall ist, „im Gemeinschaftsrecht über Vertragsbestimmungen oder abgeleitetes Recht geklärt und geregelt, damit Vorschriften beispielsweise über Verhaltensweisen formuliert werden können, die nicht unter das Verbot fallen (wie z.B. positive Diskriminierung), oder über die Arten von Rechtfertigungen, die zur Verfügung stehen, oder die Beweislast, wenn eine Rechtfertigung angeführt wird.“

22. GA Sharpston weist darauf hin, dass Artikel 13 EG keine direkte Rechtswirkung entfalte, sondern lediglich den Rat in die Lage versetze, Maßnahmen zur Bekämpfung einer solchen Diskriminierung zu ergreifen.

23. Sie teilte die Einschätzung von GA Jacobs in Randnr. 83 von dessen Schlussanträgen, wonach es nicht angemessen und auch gar nicht möglich sei, das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters genauso streng anzuwenden wie das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts.

24. Diese Sichtweise geht vielleicht zurück auf den aus einigen Menschenrechtsfällen entstandenen Glauben, dass Diskriminierung aus Gründen des Alters einfach als Grund nicht so „suspekt“ ist wie beispielsweise der Grund der Geschlechts- oder der Rassenzugehörigkeit. Man mag durchaus einsehen, dass es nicht angemessen ist, das Verbot hier genauso streng anzuwenden, es ergibt sich aber nicht schlüssig, dass dies gar nicht möglich wäre. Die Unterscheidung ist wichtig für die Entwicklung dieses Rechtsbereiches. Wird anerkannt, dass das Alter, außer in vorgegebenen Situationen, genau wie die Religion oder die Weltanschauung als irrelevantes Merkmal zu behandeln ist, dann kann die Richtlinie als praktische Form der zur Diskriminierungsbekämpfung zu ergreifenden Maßnahmen betrachtet werden. Schließt man sich jedoch der Meinung an, es handle sich um einen weniger suspekten Grund (d.h. einen akzeptableren Grund für Diskriminierung), dann wird es sehr viel schwieriger, Diskriminierung aus diesem Grunde zu bekämpfen. Die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber werden sich auf dieses Werturteil und kein rein altersbezogenes Urteil berufen und erklären, dass in einer bestimmten Situation das Alter durchaus ein relevanter und notwendiger Grund

sei, zwischen Menschen zu unterscheiden. Hält er diesen Ansatz für richtig, so wird es im Übrigen für den Gerichtshof immer seltener möglich sein, gegen Altersstereotypen vorzugehen. Arbeitgeber werden beispielsweise davon ausgehen können, dass es angemessen ist, eine Person zu entlassen, die mit einem bestimmten Lebensalter einen Rentenanspruch geltend machen kann, während in der Wirklichkeit häufig über ein bestimmtes Alter hinaus weiter gearbeitet werden muss, damit ausreichende Rentenansprüche erwirtschaftet werden.

25. Die Frage eines korrekten Ansatzes im Umgang mit der Rechtfertigung von Diskriminierung aus Gründen des Alters ist deshalb von Bedeutung. Ist die Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz oder ist sie ein inhärenter Bestandteil der Definition des Begriffes der Diskriminierung wegen des Alters? Das Lindorfer-Urteil beantwortet die Frage nicht, ob es im Gemeinschaftsrecht einen allgemeinen Grundsatz des Verbotes von Diskriminierung aus Gründen des Alters gibt.

### **Rechtssache 411/05 Felix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Services SA**

26. Diese Rechtssache betraf die Handhabung der Zwangsversetzung in den Ruhestand in Spanien. Da die Zwangsversetzung in den Ruhestand immer weniger als beschäftigungsförderndes Instrument gesehen wurde, sondern vielmehr als Belastung für das Sozialversicherungssystem, wurde sie abgeschafft. Allerdings gab es Klauseln in Tarifverträgen, die eine Zwangsversetzung in den Ruhestand für die Arbeitnehmer vorsahen. Das höchste Gericht Spaniens vertrat die Ansicht, dass nach Abschaffung ihrer Rechtsgrundlage die Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand nicht länger rechtmäßig seien.

27. Auf Betreiben der Sozialpartner, also von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen, wurde die Zwangsversetzung in den Ruhestand am 1. Juli 2005 durch das Gesetz 14/2005 über Tarifvertragsklauseln betreffend das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters wieder eingeführt („Gesetz 14/2005“). Im Gesetz findet sich folgender Artikel:

„Tarifverträge können Klauseln enthalten, die es ermöglichen, dass der Arbeitsvertrag erlischt, wenn der Arbeitnehmer die in den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften festgelegte Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

a) Diese Maßnahme muss in Verbindung mit Zielen stehen, die mit der Beschäftigungspolitik übereinstimmen und im Tarifvertrag genannt sind, wie die Verbesserung der Stabilität der Beschäftigung, die Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete Verträge, die Beschäftigungssicherung, die Einstellung neuer Arbeitnehmer oder andere Zwecke, die auf die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung gerichtet sind.

b) Der vom Erlöschen des Arbeitsvertrags betroffene Arbeitnehmer muss die Mindestbeitragszeit oder, wenn dies im Tarifvertrag so vereinbart wurde, eine längere Zeit zurückgelegt haben und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente erfüllen.“



28. Es gab ein Übergangsgesetz, das diesen Grundsatz für bereits vorher existierende Vorschriften über die Zwangsversetzung in den Ruhestand zur Anwendung brachte.

„Klauseln in vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geschlossenen Tarifverträgen, in denen vereinbart wurde, dass der Arbeitsvertrag erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat, sind gültig, wenn gewährleistet ist, dass der betroffene Arbeitnehmer die Mindestbeitragszeit zurückgelegt hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente erfüllt.“

29. Es gab keine ausdrückliche Anforderung, in den betreffenden Tarifverträgen die Zwangsversetzung in den Ruhestand an beschäftigungspolitische Ziele zu knüpfen.

30. Um vor diesem Hintergrund größere Rechtssicherheit für die anzuwendenden Auslegungskriterien zu erlangen, legte der Juzgado de lo Social dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vor:

- Steht der in Art.13 EG und Art.2 Abs.1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Gleichbehandlungsgrundsatz, der jede Diskriminierung aufgrund des Alters verbietet, einem nationalen Gesetz (konkret dem ersten Absatz der Einzigigen Übergangsbestimmung von Gesetz 14/2005 über tarifvertragliche Klauseln betreffend das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters) entgegen, das in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, die als Voraussetzung lediglich verlangen, dass der Arbeitnehmer die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die im Sozialversicherungsrecht des spanischen Staates festgelegten Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt?

Falls die erste Frage bejaht wird:

- Verpflichtet der in Art.13EG und in Art.2 Abs.1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegte Gleichbehandlungsgrundsatz, der jede Diskriminierung aufgrund des Alters verbietet, den Gerichtshof als nationales Gericht den ersten Absatz der Einzigigen Übergangsbestimmung von Gesetz 14/2005 auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden?

31. GA Mazak stellte die Schlussanträge. Er erklärte, Artikel 13 des EG-Vertrages habe keine direkte Rechtswirkung, da er einen Ermächtigungsartikel darstelle. Er fügte allerdings hinzu, dies bedeute nicht, dass Artikel 13 für die Auslegung von Richtlinie 2000/78 keine Bedeutung habe.

#### *Die Rolle von Erwägungsgrund 14*

32. Zunächst prüfte GA Mazak jedoch die Frage, ob das Gesetz, das die Grundlage der Zwangsversetzung in den Ruhestand bildete, angesichts der Formulierung des Erwägungsgrundes 14 der Richtlinie überhaupt in den Geltungsbereich der Richtlinie falle. Dort sieht:

(14) Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

33. GA Mazak prüfte, ob das Gesetz als Grundlage für die Zwangsversetzung in den Ruhestand in den Geltungsbereich von Artikel 3 der Richtlinie fiele. Dieser besagt, dass der Grundsatz der Diskriminierung Situationen wie die Kündigung umfasst, aber auch die Vertragsbedingungen des Arbeitnehmers. Herr Palacios behauptete, was ihm widerfahren sei, sei eine Kündigung, die spanische Regierung verneinte dies. Sie erklärte, er sei lediglich gezwungen gewesen, gemäß den nationalen Regeln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand zum 65. Lebensjahr, den Ruhestand anzutreten.

34. GA Mazak vertrat die Ansicht, es handle sich nicht um eine Kündigung, da die Entstehungsgeschichte von Artikel 13 des Vertrages eine enge Auslegung der Richtlinie erfordere. GA Mazak verwies diesbezüglich insbesondere auf die Schlussanträge des GA in **Chacon Navas**. GA Mazak bringt dort eine Sorge zum Ausdruck (Randnr. 61), die immer aufscheint, wenn der Gerichtshof das Thema der Diskriminierung wegen des Alters behandelt:

Was insbesondere das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters angeht, sei daran erinnert, dass dieses Verbot insofern besonders beschaffen ist, als das Alter als Kriterium einen Punkt auf einer Skala darstellt, und dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters deshalb abgestuft sein kann(19). Es ist daher viel schwieriger, eine Diskriminierung aufgrund des Alters festzustellen, als z. B. eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, da im letzteren Fall die Vergleichsparameter klarer definiert sind(20).

35. Die geäußerte Sorge besteht darin, dass es schwieriger ist, Diskriminierung aufgrund des Alters festzustellen, da in vielen Fällen nicht klar sei, welcher Vergleichsparameter der richtige ist. Allerdings können solche Vergleiche auch in sehr subtilen Diskriminierungsfällen in anderen Bereichen vorgenommen werden, man denke nur an Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung. Die Unterschiede, aus denen Diskriminierung entsteht, können sehr subtiler Natur sein. Mitglieder derselben Glaubensgemeinschaft können einander wegen geringfügiger (und vergänglicher) Glaubensunterschiede diskriminieren. Also ist die Schwierigkeit der Feststellung der Diskriminierung im Falle der Diskriminierung wegen des Alters dieser Diskriminierungsart nicht inhärenter als anderen Diskriminierungsformen wie z.B. aufgrund des Glaubens, der Weltanschauung oder der Behinderung. Insofern kann gesagt werden, dass das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Glaubens, der Weltanschauung oder der Behinderung ebenfalls von spezifischer Art ist.

36. Auch ist nicht klar, was GA Mazak meinte, wenn er davon sprach, dass „Diskriminierung aufgrund des Alters deshalb abgestuft sein kann“. Diskriminierung kann an sich schon und in jedwedem Zusammenhang abgestuft sein. Eine Person, die eine andere aufgrund von deren Rassenzugehörigkeit körperlich angreift, diskriminiert diese (nach Meinung der meisten Menschen) sehr viel stärker als eine andere, die sich bei einer einzigen Gelegenheit weigert, diese Person zu bedienen. Daraus resultiert aber nicht, dass es hier schwieriger wäre, eine Diskriminierung mit Verweis auf Vergleichsparameter festzustellen.

37. GA Mazaks Anliegen ist vielmehr ein eher pragmatisches. Unterscheidungen nach dem Alter werden in der Sozial- und Beschäftigungspolitik häufig herangezogen. Er war besorgt, Rentengesetze müssten angesichts der durch die Richtlinie festgelegten Normen mit einer Rechtfertigung versehen werden, wenn denn das spanische Gesetz tatsächlich im Geltungsbereich der Richtlinie läge. Er nannte dies ein „Damoklesschwert“. In anderen Worten, es war für ihn ein unannehmbares Risiko, dass die Rentengesetzgebung der Mitgliedstaaten angefochten werden könnte und mit einer Rechtfertigung ausgestattet werden müsste.

38. Aus diesen praktischen Erwägungen heraus folgerte GA Mazak, dass Erwägungsgrund 14 die Anfechtung des Gesetzes sowieso verhindere.

39. Was in den Schlussanträgen von GA Mazak nicht so deutlich ersichtlich ist wie es sein könnte, ist die Tatsache, dass bezüglich der generellen Hinnehmbarkeit von Diskriminierung aufgrund des Alters ein Werturteil gefällt wird. Natürlich können die Maßnahmen der Gemeinschaftsgesetzgeber im Lichte der ausdrücklich geäußerten Ziele der Richtlinie verstanden werden. Hierzu sind zwei Erwägungsgründe relevant:

(23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.

...

(25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.

40. Im Erwägungsgrund 23 wird ausgeführt, dass es nur sehr begrenzte Bedingungen gibt, unter denen eine Ungleichbehandlung aufgrund eines altersbezogenen Merkmals gerechtfertigt werden kann und es werden strenge Berichterstattungsauflagen an die Mitgliedstaaten gerichtet. Im Erwägungsgrund 25 wird deutlich gemacht, dass besondere Bestimmungen erlassen werden können, die je nach Situation in den Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Aus diesen beiden Erwägungsgründen geht eigentlich hervor, dass eine gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters nur eine sehr begrenzte Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen soll. Diese Auslegung wird jedoch in der Rechtsprechung nicht bestätigt.

## Rechtfertigung

41. GA Mazak prüfte in der Rechtssache Palacios die Rechtfertigung für Diskriminierung. Die durch das Gesetz entstehende Diskriminierung fand er „in der Tatsache, dass Personen, die das Alter für die Zwangsversetzung in den Ruhestand erreicht haben, im Gegensatz zu jüngeren Personen nicht mehr beschäftigt werden.“ Er verwies auf die Bestimmungen in Artikel 6, Abs.1 der Richtlinie. Der Kern der Rechtfertigung fand sich im folgenden Sachverhalt:

71. Aus dem Vorabentscheidungsersuchen sowie aus den Erklärungen der spanischen Regierung ergibt sich, dass die EÜ, die die Aufnahme von Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand in Tarifverträge gestattet, auf Betreiben der Sozialpartner als Teil eines Programms zur Förderung generationenübergreifender Beschäftigung verabschiedet worden ist.

42. Dann erklärte er, es sei offensichtlich, dass das spanische Gesetz „einem rechtmäßigen, im öffentlichen Interesse liegenden Ziel aus dem Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik dient, so dass eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aufgrund des Alters gemäß Art.6.Abs.1 der Richtlinie in Betracht kommt.“ Der Verweis auf das öffentliche Interesse wird in der Rechtssache „Heyday“ weiter entwickelt. Er sei nicht der Ansicht, es sei notwendig, dass dieses Ziel ausdrücklich im spanischen Gesetz genannt werde. Er erklärte, es sei ausreichend, wenn das Gesetz in der Sache und im Ergebnis gerechtfertigt sei.

43. Es lohnt sich, die Argumentation bezüglich der Verhältnismäßigkeit genauer zu beleuchten.

73. Bezüglich der in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Voraussetzung, dass die Mittel zur Erreichung der rechtmäßigen Ziele „angemessen und erforderlich“ sein müssen, ist zu betonen, dass – worauf der Gerichtshof im Urteil *Mangold* hingewiesen hat – die Mitgliedstaaten über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfügen(22).

74. In der Tat kann es grundsätzlich nicht Sache des Gerichtshofs sein, die Beurteilung des nationalen Gesetzgebers oder der anderen politischen und sozialen Kräfte, die – wie in der vorliegenden Rechtssache die Sozialpartner – an der Gestaltung der Sozial- und Arbeitspolitik eines bestimmten Mitgliedstaats beteiligt sind, in derart komplexen Fragestellungen durch seine eigene Beurteilung zu ersetzen. Eine solche Zensur kommt höchstens bei einer offensichtlich unverhältnismäßigen nationalen Maßnahme in Betracht.

75. Im Urteil *Mangold* ist der Gerichtshof auf der Grundlage der vom nationalen Gericht vorgelegten Informationen jedoch zu der Schlussfolgerung gelangt, dass die in dieser Rechtssache streitige nationale Bestimmung über befristete Arbeitsverträge über das hinausgegangen ist, was zur Erreichung des Ziels der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer angemessen und erforderlich ist. Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang u. a. darauf hingewiesen, dass eine große, ausschließlich nach dem Lebensalter definierte Gruppe von Arbeitnehmern

während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr läuft, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein(23).

76. Im Gegensatz dazu sind in der vorliegenden Rechtssache keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Zwangsversetzung in den Ruhestand als solche oder – im konkreten Fall – die Festsetzung einer Altersgrenze von 65 Jahren für den Eintritt in den Ruhestand über das hinausginge, was zur Erreichung der verfolgten Ziele angemessen und erforderlich ist.

77. Zugegebenermaßen besteht angesichts der demografischen Herausforderungen und haushalterischen Beschränkungen, denen fast alle Mitgliedstaaten unterworfen sind – was die Kommission erst kürzlich veranlasst hat, zu raschem Handeln aufzurufen – die entscheidende Frage in Europa offenbar vielmehr darin, die Beschäftigungszeiten zu verlängern und das Rentenalter zu erhöhen. Doch selbst dann bleibt es Sache der Mitgliedstaaten, ihre damit zusammenhängende Politik zu gestalten.

44. GA Mazak untersuchte dann die Entscheidung in der Rechtssache Mangold im Hinblick auf den Grundsatz, demzufolge das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts sei. Er stellte fest, dass die Entscheidung kritisiert wurde. Er stellte weiterhin fest, dass außer im Falle Finnlands kein Mitgliedsland den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in seiner Verfassung verankert hat. Er nannte es einen gewagten Vorschlag, von der Existenz eines allgemeinen Diskriminierungsverbots zu einem Verbot insbesondere aus Gründen des Alters überzugehen.

45. Er vertrat die Ansicht, dass weder Artikel 13, noch die Richtlinie 2000/78 ein bestehendes Verbot aller Diskriminierungsformen, auf die sie sich beziehen, widerspiegeln. Vielmehr sei es den Gemeinschaftsgesetzgebern überlassen, zu diesem Zweck geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Seiner Meinung nach wäre die Konsequenz, dass nämlich jeder Diskriminierungsgrund in der Richtlinie einen allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts darstellte, inakzeptabel. Allerdings fügte er hinzu, **Mangold** besage lediglich, dass der allgemeine Grundsatz sich von der entsprechenden Richtlinienbestimmung nicht unterscheidet.

46. Schließlich vertrat er den Standpunkt, dass die Voraussetzungen für eine unmittelbare Wirkung der Artikel 1 und 6 der Richtlinie erfüllt seien. Die Bestimmungen seien hinreichend bestimmt und unbedingt, um die materiellen Voraussetzungen für eine unmittelbare Wirkung in Bezug auf die Festsetzung einer Altersgrenze für die Zwangsversetzung in den Ruhestand zu erfüllen. Es sei eindeutig, dass die Tatsache, dass Bestimmungen einer Richtlinie Ausnahmen oder, wie hier, eine Rechtfertigungsmöglichkeit vorsehen, für sich alleine genommen nicht bedeutet, dass diese Bestimmungen die notwendigen Voraussetzungen für die Entfaltung unmittelbarer Wirkung nicht erfüllen.

47. Der **Gerichtshof** erklärte Folgendes: Richtig ist, dass Artikel 6 Abs.1 der Richtlinie 2000/78 eine Ausnahme vom Grundsatz der Nicht-Diskriminierung aus Gründen des Alters für bestimmte rechtmäßige Ziele einräumt, solange die zur Erreichung eingesetzten Mittel geeignet und erforderlich sind.

48. Der Gerichtshof führte jedoch ebenso aus, dass Erwägungsgrund 14 der Anwendung der Richtlinie auf Maßnahmen zur Festlegung eines gesetzlichen Rentenalters nicht entgegenstünde. Da die zur Diskussion stehende Maßnahme die automatische Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erlaubt, sobald der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr erreicht hat, handelt es sich um die Festlegung einer Regel bezüglich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Entlohnung im Geltungsbereich von Artikel 3 Abs.1c der Richtlinie.

49. Nachdem er vom Standpunkt des GA abgewichen war, wies der Gerichtshof im Weiteren darauf hin, dass die in dieser Sache streitige Übergangsregelung auf Betreiben der Sozialpartner als Teil einer nationalen Politik zur Förderung einer besseren generationenübergreifenden Arbeitsverteilung erlassen wurde.

50. Es sei nicht erforderlich, dass die Maßnahme ausdrücklich auf dieses Ziel verweise. Im Falle des Fehlens eines solchen Verweises sei es aber von Bedeutung, dass andere Elemente, die im allgemeinen Zusammenhang mit der betroffenen Maßnahme stehen, auf das zugrunde liegende Ziel des Gesetzes schließen lassen. Hier sei es wichtig, den wirtschaftlichen Hintergrund für die Maßnahme mit zu berücksichtigen.

51. Die zur Diskussion stehende Übergangsregelung wurde mit dem Ziel erlassen, die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Dies sei zweifellos ein rechtmäßiges Ziel gemäß Artikel 6 der Richtlinie. Der Gerichtshof erinnerte dann daran, dass der Mitgliedstaat und gegebenenfalls die Sozialpartner einen breiten Ermessensspielraum genießen, wenn es um die verfolgten Ziele und auch die Festlegung von Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele geht. Das Element der Wahlfreiheit wird in Erwägungsgrund 25 der Richtlinie betont. Dort heißt es, dass in Bezug auf die Verkürzung oder Verlängerung des Erwerbslebens „besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können,“ erlassen werden können.

52. Das Gericht erklärte außerdem, dass die zuständigen Stellen auf nationaler, regionaler und Branchenebene die Möglichkeit haben müssen, die zur Erreichung des rechtmäßigen und im öffentlichen Interesse stehenden Ziels eingesetzten Mittel verändern zu können, beispielsweise indem sie sie an eine sich wandelnde Beschäftigungslage im Mitgliedstaat anpassen. Die Interessensabwägung bei unterschiedlicher Interessenlage sei Aufgabe des Staates. Die hierzu getroffenen Maßnahmen dürfen jedoch nicht über das Maß hinausgehen, das zur Erreichung der vom Mitgliedstaat verfolgten Ziele geeignet und erforderlich ist.

53. Zunächst erklärte das Gericht, eine Regelung wie die in Spanien verabschiedete, könne nach vernünftigem Ermessen als zur Erreichung des Ziels der Beschäftigungsförderung geeignete und erforderliche Maßnahme betrachtet werden. Das Gericht war aber auch der Ansicht, dass die Position der von der Zwangsversetzung in den Ruhestand betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt werden müsse. Es war nicht der Auffassung, das Übergangsgesetz schädige sie in unangemessener Weise in ihren Ansprüchen. Das Gericht nahm zur Kenntnis, dass das Gesetz die Tatsache berücksichtigte, dass sie einen Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung in Form einer Altersrente hatten. Die Höhe dieser Rente könne nicht als unangemessen betrachtet werden.

54. Ein weiterer Rechtfertigungsfaktor sei die Tatsache, dass die spanischen Sozialpartner durch ein nationales Gesetz die Möglichkeit besaßen, sich über eine tarifvertragliche Regelung für die Anwendung des Mechanismus der Zwangsversetzung in den Ruhestand zu entscheiden. Dies erlaube Flexibilität. Zudem könnten dadurch die Gesamtlage auf dem Arbeitsmarkt und die besonderen Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes Berücksichtigung finden.

55. In anderen Worten, was das Gesetz verhältnismäßig werden ließ, war die Tatsache, dass es nicht eine einzige Lösung für alle Probleme enthielt. Es ermöglichte unterschiedliche Endergebnisse in unterschiedlichen Beschäftigungssituationen. Deswegen sei das Gesetz gerechtfertigt.

56. Es muss hier deutlich gesehen werden, welche Festlegungen in Palacios getroffen und welche nicht getroffen werden. Erstens wird nicht festgelegt, dass alle Systeme der Zwangsversetzung in den Ruhestand gerechtfertigt sind. Ob sie dies sind ist abhängig von der Anwendung der Rechtfertigungsprüfung bei staatlichen Maßnahmen, die eine scheinbare Diskriminierung darstellen. Sie müssen als zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels geeignete und erforderliche Mittel gerechtfertigt sein. Zweitens wird festgelegt, dass alle Verrentungssysteme, die eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Zwangsversetzung in den Ruhestand beinhalten, in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. Drittens wird im Zusammenhang mit unmittelbarer Diskriminierung der Begriff des im öffentlichen Interesse liegenden Zieles eingeführt.

### **Die Rechtssache C-427/06 Birgit Bartsch gegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH**

57. Obwohl die Rechtssache von einem eng eingegrenzten Punkt ausging, zeigen die Schlussanträge der Generalanwältin (Sharpston), in welche Richtung sich die Debatte am Gerichtshof entwickelte.

58. Die Vorlagefrage kam vom Bundesarbeitsgericht in Deutschland. Laut einer Klausel in einem System der betrieblichen Altersversorgung wird der Witwe/dem Witwer eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, die/der während des Beschäftigungsverhältnisses verstirbt der Bezug der Hinterbliebenenrente verwehrt, wenn sie/er mehr als 15 Jahre jünger ist als der verstorbene Mitarbeiter/die verstorbene Mitarbeiterin. Das nationale Gericht stellte dem Gerichtshof die Frage, ob eine solche Klausel gegen den allgemeinen Grundsatz des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Alters, wie er vom Gerichtshof in der Sache Mangold festgestellt wurde, verstoße und forderte den Gerichtshof auf zu klären, unter welchen Umständen dieser Grundsatz zur Anwendung käme.

59. Eine der Vorlagefragen lautete:

„(1)(a) Enthält das Primärrecht der EG ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, dessen Schutz die Gerichte der Mitgliedstaaten auch dann zu gewährleisten haben, wenn die möglicherweise diskriminierende Behandlung keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug aufweist?“
---

60. GA Sharpston befasste sich mit der Aussage im Urteil Mangold, wonach das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters Bestandteil des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes sei. Sie berücksichtigte ihren eigenen Standpunkt in der Sache **Lindorfer** (oben) und die Ausführungen von GA Mazak in der Sache **Palacios**, trug aber auch der Meinung Rechnung, die in der Sache **Maruko** zum Ausdruck kam, wonach das Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung anders einzuordnen sei als das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. GA stellte bei dieser Gelegenheit erneut die Frage, die in der Sache Palacios und in anderen Rechtssachen, so auch in der Sache Lindorfer, unbeantwortet geblieben war, nämlich ob es einen solchen allgemeinen Grundsatz im Gemeinschaftsrecht gäbe und wenn ja, welchen Inhalt er umfasste.

61. Sie stellt fest, dass die Wurzeln des Verbots von Diskriminierung wegen des Alters weniger weit zurückreichen als die Wurzeln der in Artikel 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten genannten Statuskategorien. Sie kommt zu dem Schluss, es sei nicht möglich zu sagen, dass das Verbot Bestandteil der den Mitgliedstaaten gemeinsamen Verfassungstraditionen oder gemeinsamer internationaler Rechtsinstrumente wäre. 1999 hatte die Kommission anerkannt, dass es in den Mitgliedstaaten nur in geringem Umfang Gesetzgebung zur Diskriminierung wegen des Alters gibt.

62. Dennoch kann man Gemeinsamkeiten ausmachen, die in diesem Zusammenhang von GA Sharpston nicht erwähnt werden. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht in Artikel 21 vor, dass jede wie auch immer begründete Diskriminierung, so auch Diskriminierung wegen des Alters, verboten ist. Die UNO-Generalversammlung hat seit 1982 Resolutionen über die Bedeutung der Bekämpfung von Altersdiskriminierung verabschiedet. Es ist allerdings richtig, wenn aufgezeigt wird, dass das Problembewusstsein in Bezug auf Diskriminierung wegen des Alters noch relativ neu ist.

63. Unter Bezugnahme auf die Maxim von Aristoteles, wonach ähnliche Fälle ähnlich behandelt werden sollten, erklärt Sharpston es sei notwendig herauszufinden, welche Unterschiede für die Situation relevant sind, die uns beschäftigt. Sie kommt zu dem Schluss, dass die Kriterien für die Relevanz von Ähnlichkeiten und Unterschieden sich mit der grundlegenden Moral einer Person oder einer Gesellschaft verändern.

Kurz gesagt sind die Antworten auf die Fragen „Wen schützt der Gleichbehandlungsgrundsatz?“ und „Welche Aspekte des wirtschaftlichen, sozialen, politischen, bürgerlichen und privaten Lebens werden von diesem Grundsatz erfasst?“ nicht unveränderlich. Sie entwickeln sich mit der Gesellschaft. Infolgedessen spiegelt auch das Recht diesen Wandel wider, beginnend mit der ausdrücklichen Feststellung, dass bestimmte Formen diskriminierender Behandlung, die bislang nicht wahrgenommen oder (falls doch) toleriert wurden, nicht länger toleriert werden. Derartige Änderungen im Recht sind eine Ausdehnung – ein neuer und weiter gehender Ausdruck – des allgemeinen Gleichheitssatzes.

64. Bezug nehmend auf **Marshall I** führt Sharpston aus, dass der Gerichtshof nicht der Ansicht sei, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Alters gerade deswegen einen Verstoß gegen den vermeintlich allgemeinen



Gleichheitssatz darstelle. Er lege die Richtlinie 76/207 so aus, dass sie unmittelbare Wirkung gegenüber einer staatlichen Einrichtung wie z.B. dem britischen NHS habe. Obwohl dem Gericht weder ein Klagegrund zu diesem Punkt noch eine Frage zum Thema Alter vorgelegt worden war, greift Sharpston auf diese Rechtssache zurück, um darauf hinzuweisen, dass zum damaligen Zeitpunkt eine Unterscheidung aus Gründen des Alters offensichtlich nach dem allgemeinen Gleichheitssatz im EG-Recht für relevant und akzeptabel gehalten wurde.

65. Natürlich ist die Tatsache, dass dieser Punkt kein Klagegrund war, kein stützender Faktor für Sharpstons Argumentation. Aber selbst wenn sie es wäre, hat ihr nächster Argumentationsschritt nichts damit zu tun, ob zu einem früheren Zeitpunkt ein allgemeiner Grundsatz festgelegt worden wäre. GA Sharpston ist wohl der Auffassung, dass aufgrund der Tatsache, dass das Anwendungsgebiet des Gleichheitssatzes nicht unumstößlich feststeht und sich weiterentwickelt, eine Entwicklung überhaupt nur dadurch stattfinden kann, dass bestimmte Formen der Behandlung als Verstoß gegen jenen Grundsatz anerkannt werden.

66. Zwar mag dieses Argument durchaus den politischen Prozess gut beschreiben, durch den beispielsweise im Vereinigten Königreich das allgemeine Wahlrecht erreicht wurde, aber es bleibt insofern kritikwürdig, als es den Prozess der Deklaration durch einen Gesetzgeber nicht beschreibt, wie er z.B. in Artikel 13 zu finden ist. Auch wenn Artikel 13 die Gemeinschaft letztlich nur ermächtigt, Maßnahmen in Bezug auf bestimmte Gründe zu ergreifen, so wird keiner dieser Gründe so beschrieben, dass man daraus eine stufenartige Definition des Gleichheitsgrundsatzes ableiten könnte. So wird das Alter lediglich als ein Grund aufgelistet, der Maßnahmen erfordert, wobei die Maßnahmen eben Maßnahmen zur Bekämpfung einer Form von Diskriminierung sind, die ohne weitere Einschränkung anerkannt wird.

67. GA Sharpston führt allerdings auch weiter aus, dass der Verweis in Artikel 13 auf gesetzgeberisches Handeln einen Verweis auf Maßnahmen darstellt, „um verschiedene Formen inakzeptabler Ungleichbehandlung – darunter auch die Diskriminierung wegen des Alters“ zu bekämpfen. GA Sharpston fügt hinzu, dass Art.13 es dem Gesetzgeber erlaubt u.a. auch die Diskriminierung wegen des Alters stärker zu präzisieren und Regeln zu ihrer Beseitigung zu erlassen.

68. Ein Teil dieser Argumentation ist selbstverständlich korrekt. Der Gemeinschaftsgesetzgeber wurde ermächtigt, Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters zu ergreifen. Einer der zur Diskussion stehenden Punkte ist aber, ob es Zweck der Richtlinie war, zu definieren, was mit Diskriminierung wegen des Alters genau gemeint ist.

69. Laut GA Sharpstons Analyse von Artikel 13 ermöglicht dieser eine wirksamere Entwicklung des Gleichheitsgrundsatzes. Sie weist darauf hin, dass in der Richtlinie definiert wird, was der Grundsatz der Gleichbehandlung in unterschiedlichen Situationen bedeutet. Es sollte allerdings nicht übersehen werden, dass diese Situationen in Artikel 3 definiert werden und gemäß der Richtlinie Artikel 6 nicht allgemein als Definition der Diskriminierung wegen des Alters zu behandeln ist, sondern als Ausfluss des in Erwägungsgrund 25 beschriebenen Zwecks derselben. Drittens erklärt sie, dass sich das Verbot zwar aus dem allgemeinen Gleichheitssatz

ergebe, eine wirksame Bekämpfung aber nur mit einer genauen Definition möglich sei.

70. GA Sharpston erklärt dies damit, „dass der Unterschied zwischen (zulässiger) Differenzierung und (unzulässiger) Diskriminierung nicht in der unterschiedlichen Behandlung von Menschen liegt, sondern sich daraus ergibt, dass die Gesellschaft die Kriterien, deren Anwendung zu einer Ungleichbehandlung führt, als rechtfertigbar oder im Gegenteil als willkürlich ansieht. Diesem Problem kann nur durch detaillierte Rechtsvorschriften begegnet werden: Die Anwendung bestimmter Kriterien unter bestimmten Umständen muss als zulässig oder als unzulässig eingestuft und diese Einstufung für rechtlich verbindlich erklärt werden.“

71. Aus diesem Grunde kommt sie zu folgender diplomatischer Schlussfolgerung: „das Urteil **Mangold** sollte meines Erachtens dahin gehend verstanden werden, dass eine Diskriminierung wegen des Alters ein spezifischer Ausdruck einer Diskriminierung ist, die der im Gemeinschaftsrecht wohlbekannte allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung verbietet – ein Grundsatz, der in der Tat viel älter ist als Art. 13 EG und die Richtlinie 2000/78. Art. 13 EG spielt dann die ihm zugewiesene Rolle, indem er bestimmte spezifische (neue) Formen der Diskriminierung ausdrücklich benennt und den Gemeinschaftsgesetzgeber ermächtigt, diese auf bestimmte Art und Weise und in bestimmten Zusammenhängen zu bekämpfen.“

72. Deswegen folgert GA Sharpston, dass der allgemeine Gleichheitsgrundsatz unter bestimmten Umständen so wirke, dass er Diskriminierung wegen des Alters verbietet, aber es gebe keinen von Anfang an existierenden, getrennten und detaillierten Grundsatz im Gemeinschaftsrecht, wonach die Diskriminierung aufgrund des Alters immer verboten sei.

73. Anders gesagt erlaubt die Richtlinie einen „nuancierten“ Ansatz im Umgang mit der Altersdiskriminierung. Nach dieser Analyse wird in der Richtlinie die Bedeutung der Diskriminierung wegen des Alters definiert und es wird anerkannt, dass gewisse altersbezogene Unterscheidungen als rechtmäßige Grundlage für die Differenzierung zwischen Menschen betrachtet werden. Diese sind von Land zu Land unterschiedlich.

74. Die Existenz eines allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung führt nicht zwangsläufig dazu, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters einen von dem der Richtlinie abgetrennten Inhalt hat. Außerdem scheint der Anwendungsbereich des Begriffs der Diskriminierung von Kontext zu Kontext unterschiedlich zu sein.

75. In diesem Lichte betrachtet wirkt der Grundsatz des Verbotes von Diskriminierung wegen des Alters wenig gefestigt. Es wird den Ländern ermöglicht, die Diskriminierung aufgrund des Alters in unterschiedlichen Zusammenhängen zu definieren und das könnte wiederum wirtschaftliche Schwierigkeiten mit sich bringen (weil beispielsweise die Altersgesetze in einem Lande die wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen für potentielle Unternehmen attraktiver machen). Obwohl die Analyse von GA Sharpston ihre Vorzüge hat, so scheinen doch zu viele Unsicherheiten im Begriff der Diskriminierung wegen des Alters zu bleiben, als dass

sie auf Dauer aufrecht zu erhalten wäre. Außerdem birgt sie die Gefahr, bereits existierende Formen der Diskriminierung wegen des Alters möglicherweise dauerhaft zu verankern und die Richtlinie und den Grundsatz der Gleichbehandlung in diesem Bereich zu einem nicht organischen Monolith werden zu lassen, da „zulässige“ Formen von Altersdiskriminierung stärker verfestigt werden.

*Macht die Richtlinie eine Aufzählung von Arten der Behandlung erforderlich, die keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen?*

76. Der letzte Punkt aus den Schlussanträgen von GA Sharpston, der hier geprüft werden soll ist ihr Verständnis von Artikel 6 der Richtlinie. Sie betrachtete das Problem aus der Fragestellung heraus, ob eine Diskriminierung wegen des Alters damit gerechtfertigt werden kann, dass es im Interesse des Arbeitgebers ist, eine globale Kostenbegrenzung für freiwillige Altersversorgungssysteme zu erreichen.

77. In diesem Zusammenhang lohnt sich ein Blick auf die von ihr vorgenommene Analyse:

110. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 befasst sich ausschließlich mit der Rechtfertigung einer bestimmten Art von Ungleichbehandlung: der Diskriminierung wegen des Alters. Er beginnt mit den Worten: „Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen ...“. Hier macht der Gesetzgeber keinen Unterschied zwischen Art. 2 Abs. 2 Buchst. a (unmittelbare Diskriminierung) und Art. 2 Abs. 2 Buchst. b (mittelbare Diskriminierung). Vielmehr dürfen die Mitgliedstaaten vorsehen, dass alle von Art. 2 Abs. 2 erfassten Ungleichbehandlungen „keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel ... gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“. Bestimmte spezifische „legitime Ziele“ werden ausdrücklich aufgelistet („insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“), wobei diese Liste (wegen der Verwendung des Worts „insbesondere“) nicht abschließend sein soll. Im Anschluss an diese Einleitung werden in den Buchst. a, b und c (wiederum nicht abschließend) bestimmte Arten der Ungleichbehandlung genannt, die teils eine unmittelbare(99) und teils eine mittelbare(100) Diskriminierung wegen des Alters beinhalten. Art. 6 Abs. 2 geht auf bestimmte Arten altersbezogener Ungleichbehandlung bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ein.

111. Fairerweise muss darauf hingewiesen werden, dass bei den meisten Beispielen für „zulässige“ Ungleichbehandlungen in Art. 6 Abs. 1 *unmittelbar* das Alter als Entscheidungskriterium herangezogen wird („ältere Arbeitnehmer“, „Mindestanforderungen an das Alter“, „Höchstalter für die Einstellung“)(101). Entscheidungskriterien sind daher nicht „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ (wie sie in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b im Rahmen der Definition der mittelbaren Diskriminierung genannt werden). Vielmehr geht es oft schlicht und einfach um Ungleichbehandlung wegen des Alters.

112. Die einzig mögliche logische Schlussfolgerung ist, dass die Richtlinie 2000/78 ausdrücklich *besondere* Arten einer Ungleichbehandlung, die *unmittelbar* wegen des Alters erfolgt, zulässt, sofern sie „objektiv und angemessen sind und ... durch ein

legitimes Ziel ... gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“. Diese Analyse des Textes wird durch das Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache Palacios de la Villa(102) gestützt, in dem es um eine Klausel im nationalen Recht ging, die die Zwangsversetzung in den Ruhestand betraf(103). Laut ihrem 14. Erwägungsgrund „berührt[(104)] [die Richtlinie 2000/78] nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand“. Es gibt aber keine materielle Bestimmung in der Richtlinie, die Klauseln über Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand von ihrem Geltungsbereich ausnimmt. Der Gerichtshof stellte fest, dass eine solche Klausel unter die Richtlinie fällt und eine unmittelbare Altersdiskriminierung darstellt(105). Er entschied jedoch, dass sie einem Ziel dient, das nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie eine objektive und angemessene Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung wegen des Alters sein kann(106).

78. Damit stellt sich die Frage (die in der Sache **Bartsch** unbeantwortet bleibt), ob bestimmte Arten der Behandlung im nationalen Gesetz aufzulisten sind. Obwohl bei **Palacios** darauf hingewiesen wurde, dass die Ziele, auf die man sich im Zuge einer Rechtfertigung beziehen müsse, nicht aufgelistet werden müssen, behandelte der Gerichtshof nicht die Frage, ob es für das einzelstaatlich zu erlassende Gesetz einen Formzwang gäbe. Soll das Gesetz eine Liste mit Zielen umfassen, auf die man sich zur Rechtfertigung beziehen muss, oder muss es die unterschiedlichen Arten der Behandlung auflisten (wie z.B. Versetzung in den Ruhestand), die gerechtfertigt oder ausgenommen sind?

#### **Die Rechtssache C-388/07 The Incorporated Trustees of the National Council on Aging (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform**

79. Im Vereinigten Königreich ist dieser Fall bekannt als Rechtssache „**Heyday**“, denn Heyday war die Mitgliedsorganisation für Menschen über 50, die von Age Concern, einem speziell für die Anliegen von Senioren gegründeten Wohlfahrtsverband gegründet wurde. Das Vereinigte Königreich hatte sich zur Umsetzung der Richtlinie für eine Reihe von Verordnungen entschieden, nach denen zwei Dinge erlaubt waren:

(a) Unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters (gleich in welcher Form) kann gerechtfertigt sein, wenn sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels darstellt.

(b) Zwangsversetzung in den Ruhestand für Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, ist erlaubt dank einer Regel, wonach eine Entlassung zur Verrentung keine klagbare Diskriminierung wegen des Alters darstellt.

80. GA Mazak stellte seine Schlussanträge zu folgenden Fragen:

Soweit es um nationale Ruhestandsaltersgrenzen und den Geltungsbereich der Richtlinie geht:

1. Soweit es um nationale Ruhestandsaltersgrenzen und den Geltungsbereich der Richtlinie geht:

(i) Erstreckt sich der Geltungsbereich der Richtlinie auf nationale Regelungen, die es den Arbeitgebern erlauben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen?

(ii) Erstreckt sich der Geltungsbereich der Richtlinie auf nationale Regelungen, die es den Arbeitgebern erlauben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen, wenn diese Regelungen nach Erlass der Richtlinie eingeführt worden sind?

(iii) Waren in Anbetracht der Antworten auf die vorstehenden Fragen

(1) Section 109 und/oder Section 156 des Gesetzes von 1996 und/oder

(2) die Regulations 30 und 7 der Verordnung in Verbindung mit den Anhängen 8 und 6 der Verordnung

einzelstaatliche Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand im Sinne des 14. Erwägungsgrundes?

2. Soweit es um die Definition der unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen des Alters, insbesondere den Einwand der gerechtfertigten Ungleichbehandlung geht:

(iv) Erlaubt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 den Mitgliedstaaten den Erlass von Rechtsvorschriften, wonach eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters keine Diskriminierung darstellt, wenn nachgewiesen ist, dass sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels darstellt, oder sind die Mitgliedstaaten nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie verpflichtet, die derart gerechtfertigten Arten der Ungleichbehandlung durch eine Aufzählung oder sonstige Maßnahme zu definieren, die nach Form und Inhalt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie entspricht?

3. Soweit es um die Voraussetzungen für die Rechtfertigung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung geht:

(v) Besteht ein erheblicher praktischer Unterschied zwischen den Voraussetzungen für eine Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 und den Voraussetzungen für eine Rechtfertigung unmittelbarer Diskriminierung aus Gründen des Alters nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie, und worin besteht gegebenenfalls dieser Unterschied?

81. Die ersten drei Frage werden durch Palacios beantwortet. Die nationalen Regelungen im Vereinigten Königreich konnten angefochten werden, da sie in den Geltungsbereich der Richtlinie fielen.

82. Die vierte und die fünfte Frage behandelten das Thema der Rechtfertigung der unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters. Age Concern hatte wegen der Umsetzung der Richtlinie ein Verfahren der richterlichen Nachprüfung gegen den Staat angestrengt. Der Verband war der Ansicht, eine Regelung, die es den Arbeitgebern ermöglichte, ohne Angst vor gerichtlichen Konsequenzen, Menschen ab dem 65. Lebensjahr zu entlassen, sei unvereinbar mit der Richtlinie.

83. GA Mazak hierzu: Insbesondere hat es der High Court of Justice mit Bedacht vermieden, in seinem Vorlagebeschluss den Gerichtshof um eine Entscheidung darüber zu ersuchen, ob die Richtlinie 2000/78 nationalen Rechtsvorschriften der im Ausgangsverfahren streitigen Art entgegensteht, die es den Arbeitgebern erlauben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen

84. Die vierte Frage interpretierte GA Mazak als Frage danach, „ob Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 eine allgemeine Rechtfertigungsregelung für eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters zulässt, wie sie in Regulation 3 vorgesehen ist, oder ob die Mitgliedstaaten nach Art. 6 Abs. 1 verpflichtet sind, die Arten der gerechtfertigten Ungleichbehandlung durch eine Aufzählung oder sonstige Maßnahme zu definieren, die nach Form und Inhalt Art. 6 Abs. 1 entspricht.“ Er nahm die Ansicht von Age Concern zur Kenntnis, wonach die Feststellung des Verbots von Diskriminierung wegen des Alters in der Richtlinie eine besondere Ausgestaltung des Grundrechts auf Gleichbehandlung sei. Demnach sei eine Rechtfertigung nach Artikel 6 eine Ausnahme von diesem Grundsatz und müsse streng ausgelegt werden.

85. Die Regierung des Vereinigten Königreiches trug vor, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht verpflichtet seien, die Arten von Ungleichbehandlung, die als angemessenes Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels im Sinne der genannten Vorschrift gerechtfertigt sein könnten, durch eine Aufzählung oder sonstige Maßnahme zu definieren, die nach Form und Inhalt Art. 6 Abs. 1 entspreche. Sie verwies auf den Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 und des 25. Erwägungsgrundes der Richtlinie, das Urteil Palacios de la Villa des Gerichtshofs. Bei der Formulierung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sei sich der Gemeinschaftsgesetzgeber durchaus darüber im Klaren gewesen, dass es unrealistisch sei, im Voraus die Fallgestaltungen zu benennen, bei denen eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters gerechtfertigt sein könnte. Umso weniger könne eine solche Aufzählung von den Mitgliedstaaten verlangt werden.

86. Im Gegensatz dazu brachte die Kommission vor, dass jeder Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters, das zu den Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts gehöre, durch ein im allgemeinen bzw. sozialpolitisches Interesse liegendes Ziel gerechtfertigt werden müsse. Angesichts des 25. Erwägungsgrundes der Richtlinie 2000/78 sei Art. 6 Abs. 1 als Vorschrift zu verstehen, die im Hinblick auf bestimmte sozialpolitische Erwägungen des jeweiligen Mitgliedstaats in begrenztem Maße eine Ausnahme von dem genannten Grundsatz zulasse. Art. 6 Abs. 1 erfordere nach Ansicht der Kommission daher den Erlass konkreter nationaler Maßnahmen, die die jeweiligen Verhältnisse und Zielsetzungen widerspiegeln. Regulation 30, wonach die Entlassung von Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet hätten, rechtmäßig sei, „wenn die Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand erfolgt“, sei ein Beispiel für eine solche Maßnahme. Der Arbeitgeber verschaffe somit einer innerstaatlichen Politik im Einzelfall Geltung, die Politik selbst aber werde vom Mitgliedstaat und nicht vom Arbeitgeber bestimmt.

87. GA Mazak vertrat den folgenden Standpunkt: Um den Einzelnen in die Lage zu versetzen, im Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78 sein Recht auf Gleichbehandlung und insbesondere sein Recht, nicht aus Gründen des Alters

diskriminiert zu werden, wirksam geltend zu machen, seien die Mitgliedstaaten verpflichtet, in ihrem innerstaatlichen Recht für den Bereich Beschäftigung und Beruf Regelungen zu treffen, in denen das Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters, wie es insbesondere in Art. 1 in Verbindung mit den Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 niedergelegt ist, ausdrücklich und mit hinreichender Klarheit normiert ist. Regulation 3 der Verordnung erfülle grundsätzlich diese Voraussetzungen, da sie eine Definition der Diskriminierung aus Gründen des Alters im Sinne des nationalen Rechts enthält.

88. Das Problem besteht bei diesem Ansatz natürlich darin, dass es jedem Mitgliedstaat erlaubt wäre, für das nationale Rechtssystem eine von anderen abweichende Definition von Diskriminierung aus Gründen des Alters aufzustellen. Die Richtlinie wurde jedoch erlassen, weil ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters den Subsidiaritätsanforderungen entsprach. Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene und nicht auf nationaler Ebene waren erforderlich. Vorausgesetzt, es wird vermieden, dass missbräuchliche Gesetze den grundlegenden Zweck der Richtlinie untergraben, könnte man sagen, dass so weit auseinander liegende Rechtsvorschriften der Subsidiarität Genüge tun. Allerdings bleibt dann der Geltungsbereich des Verbotes unscharf, wenn man mit GA Sharpston davon ausgeht, dass in der Richtlinie *definiert* wird, was unter dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters im Bereich von Beruf und Arbeit zu verstehen ist.

89. GA Mazak wies das Argument von Age Concern und Kommission zurück, wonach es eine Liste geben müsste. Er erklärte, angesichts der Vielfalt der Situationen, in denen es zu einer solchen Ungleichbehandlung kommen könnte, wäre es wohl auch unmöglich, einen solchen Katalog im Voraus aufzustellen, ohne dabei den Umfang der in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie vorgesehenen Rechtfertigungsmöglichkeiten ungebührlich einzuschränken.

90. Zur Behandlung der fünften Frage prüfte GA Mazak die Einlassung von Age Concern. „Age Concern England kommt zu dem Schluss, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 daher so zu verstehen sei, dass ein Beklagter eine weniger günstige Behandlung aus Gründen des Alters nur rechtfertigen könne, wenn er nachweise, dass die Ungleichbehandlung sowohl objektiv als auch angemessen sei. Die Verwendung dieser Begriffe zeige, dass derartige Rechtfertigungen nur aus gewichtigen Gründen und unter ganz außergewöhnlichen und begrenzten Umständen der in Art. 6 der Richtlinie 2000/78 genannten Art oder unter bestimmten entsprechenden Umständen zugelassen werden könnten.“

91. Die Kommission pflichtete der Regierung des Vereinigten Königreichs bei, dass die unterschiedlichen Formulierungen in Art. 2 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ohne Belang seien. Sie vertrat allerdings insofern eine andere Ansicht als sie vortrug, der Hauptunterschied zwischen den beiden Artikeln betreffe vielmehr die Frage, wer die Beweislast für die Rechtfertigung trage, welcher Art die Rechtfertigung sein müsse und wie der Nachweis zu erbringen sei. In der mündlichen Verhandlung hat die Kommission ausgeführt, sie betrachte Art. 6 Abs. 1 als eine Art *lex specialis* zu Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie, in der die einzig zulässigen Rechtfertigungsgründe für eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen des Alters aufgeführt seien.

92. Im Zuge der Prüfung dieser Argumente führte GA Mazak Folgendes aus:

In einer perfekten Welt würde jedermann individuell unter Berücksichtigung seiner konkreten Verhältnisse beurteilt, würde jedermann gleichbehandelt, soweit er gleich ist, und anders behandelt, soweit er anders ist. In einer perfekten Welt würde jedermann so behandelt, wie es ihm zukommt, und der Gerechtigkeit wäre Genüge getan.

Leider ist eine solche perfekte Gerechtigkeit durch die Gesetze dieser Welt nicht zu erreichen. Als „Regel“ muss das Recht zwangsläufig allgemein sein; es kann sich deshalb der Realität nur abstrakt nähern, und seine Anwendung auf den Einzelfall muss den Gerichten, Verwaltungen und Einzelnen überlassen bleiben, die dann im Idealfall die allgemeinen Vorschriften in individuelle Gerechtigkeit „übersetzen“.

Das Recht generalisiert und kategorisiert also; es ordnet einzelne Personen und einzelne Situationen nach Arten, Kategorien, Merkmalen und Klassen; es differenziert nach bestimmten Kriterien.<sup>4</sup> Im Laufe der Zeit hat die Rechtsordnung jedoch einige Klassifizierungen als inakzeptabel und als ihren Wertvorstellungen zuwiderlaufend erkannt. Wie Art. 13 EG benennt Art. 1 der Richtlinie 2000/78 Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung als Kriterien, auf die im Bereich des Rechts grundsätzlich keine Ungleichbehandlung gestützt werden darf, es sei denn, sie ist objektiv gerechtfertigt.

Klassifizierungen oder Ungleichbehandlungen, die unmittelbar oder mittelbar auf diesen Kriterien beruhen, sind daher grundsätzlich „suspekt“ und können eine rechtswidrige Diskriminierung darstellen, obwohl dies angesichts der in Art. 2 der Richtlinie vorgesehenen Rechtfertigungsmöglichkeiten nicht zwangsläufig der Fall sein muss. Es kommt immer darauf an – insbesondere bei Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters.

Gerade im Hinblick auf das Kriterium des Alters hat der Gemeinschaftsgesetzgeber im 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 hervorgehoben, dass „unbedingt zu unterscheiden [ist] zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist“.

Auch unter den in Art. 1 der Richtlinie aufgezählten Gründen nimmt das Kriterium des Alters insofern eine Sonderstellung ein, als Art. 6 Abs. 1 einen speziellen Rechtfertigungsgrund für Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters vorsieht – vorausgesetzt, sie stellen keine nach Art. 2 verbotene Diskriminierung dar –, „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“.

---

<sup>4</sup> Lässt das Recht zu viel Raum für individuelle Entscheidungen, untergräbt es seine ureigenen Funktionen im Hinblick auf die Herbeiführung von Rechtssicherheit und ganz allgemein von „Rechtsstaatlichkeit“; wird es andererseits so angewandt, dass die einzelne Situation zu wenig berücksichtigt wird, dann kann dies zu unannehmbaren Ungerechtigkeiten führen: *summum ius, summa iniuria*...



Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, kommt in dieser besonders nuancierten Regelung der Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters ein sachlicher Unterschied zwischen dem Kriterium des Alters und den anderen in Art. 2 der Richtlinie genannten Gründen zum Ausdruck.<sup>5</sup> Alter ist nicht von Natur aus ein „suspekter Grund“, zumindest nicht so suspekt wie z. B. das Kriterium Rasse oder Geschlecht. Ganz im Gegenteil sind altersabhängige Differenzierungen, Altersgrenzen und altersbezogene Maßnahmen als grundsätzlich einfach zu handhabende, klare und transparente Regelungen im Recht – insbesondere im Sozial- und Arbeitsrecht – weit verbreitet. Andererseits ist Alter ein sehr fließendes Kriterium. Für die Beurteilung, ob eine Ungleichbehandlung eine Diskriminierung aus Gründen des Alters darstellt, mag es nicht nur darauf ankommen, ob sie unmittelbar oder mittelbar auf dem Kriterium des Alters beruht, sondern auch darauf, an welches Alter sie anknüpft. Im Vergleich etwa mit einer Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts kann es daher sehr viel schwerer zu entscheiden sein, ob noch eine zu rechtfertigende Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters vorliegt oder bereits eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung. Soweit schließlich Altersgrenzen wie die in der Verordnung vorgesehenen Ruhestandsaltersgrenzen eine unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhende Differenzierung beinhalten, sind diese automatisch unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren Diskriminierung im Sinne der Definition in Art. 2 der Richtlinie 2000/78 zu prüfen.

93. Wird durch diesen „nuancierten“ Ansatz eine Hierarchie unter den Diskriminierungsgründen geschaffen? Ganz sicher bedeutet er, dass die Diskriminierung aus Gründen des Alters schwerer zu beseitigen ist und dass andererseits der angebotene Schutz schwächer ist als beispielsweise der Schutz vor Diskriminierung wegen einer Religion oder einer Weltanschauung, die man letzte Woche angenommen hat und nächste Woche wieder über Bord wirft. Und dennoch wird in Bezug auf Religion und Weltanschauung ein solch nuancierter Ansatz nicht praktiziert.

94. GA Mazak erklärt: „76. Entgegen der offenbar von Age Concern England vertretenen Auffassung sind daher die Möglichkeiten, die die Richtlinie zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters zulässt, umfassender als diejenigen bei den anderen in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründen. Das ist jedoch nicht so zu verstehen, dass die Diskriminierung aus Gründen des Alters einen niedrigeren Rang in einer hypothetischen „Hierarchie“ der in der Richtlinie aufgezählten Diskriminierungsgründe einnimmt. Vielmehr lassen sich daran die sachlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Gründen und ihrer Funktion als rechtliche Kriterien ablesen. Es geht nicht um Stellenwert oder Bedeutung, sondern darum, wie der Umfang des Diskriminierungsverbots sachgerecht abgegrenzt werden kann.“

95. Deswegen führt er weiter aus: Der Umstand, dass zusätzlich zu dem Begriff „objektiv“ auch noch der Begriff „angemessen“ verwendet wird, sollte keine Rolle spielen. Aus der Rechtsprechung ergibt sich, dass der Gerichtshof bei der Beurteilung einer Rechtfertigung nationaler Maßnahmen nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie „Angemessenheit“ als solche nicht zu einem besonderen Maßstab erhebt.

---

<sup>5</sup> Vgl. hierzu meine Schlussanträge in *Palacios de la Villa*, zitiert in Fußnote 6, Punkte 61 bis 63 und die Schlussanträge von Generalanwalt Jacobs in *Lindorfer*, zitiert in Fußnote 5, Punkte 83 und 84.

Der Gerichtshof verwendet das Begriffspaar „objektiv und angemessen“ offenbar eher zur Bezeichnung der Legitimität des mit der fraglichen nationalen Maßnahme verfolgten Ziels.<sup>6</sup> Im Übrigen hat Age Concern England den Begriff „angemessen“ nicht in einer Weise zu definieren vermocht, die ihn unter dem Gesichtspunkt des anzuwendenden Prüfungsmaßstabs vom Begriff „objektiv“ unterscheidet.

96. Der GA stimmte der Kommission insofern zu, als die Ziele, die eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters rechtfertigten, nicht in der nationalen Gesetzgebung aufgeführt sein müssen. Er erklärte, dass sich dies wohl aus dem 25. Erwägungsgrund („besondere Bestimmungen“) und dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie selbst ergäbe. Letzterer zielt vor allem auf nationale Maßnahmen ab, die auf sozial- und beschäftigungspolitischen Entschlüssen beruhen, nicht jedoch auf die individuellen Entscheidungen der Arbeitgeber.<sup>7</sup> Die Rechtfertigung von Maßnahmen, die Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters vorsehen, müssten daher auf Ebene des Mitgliedstaats „im Rahmen des nationalen Rechts“ geprüft werden.

97. Der GA erklärt, dass die Frage, die in einem Fall wie dem vorliegenden hinsichtlich einer Bestimmung wie Regulation 30 im Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 zu stellen ist, nicht lautet, ob die individuelle Entscheidung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer zwangsweise in den Ruhestand zu versetzen, gerechtfertigt ist, sondern, ob die Bestimmung, die einem Arbeitgeber erlaubt, dies zu tun, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat, durch ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 gerechtfertigt ist.

98. Der GA erinnerte den Gerichtshof an die Grundsätze bezüglich der Rechtfertigung der staatlichen Ziele. Solche Regelungen seien nicht ausgeschlossen, „wenn nicht ersichtlich wird, dass die Mittel, mit denen dieses Ziels des öffentlichen Interesses erreicht werden sollen, für diesen Zweck unangemessen und unnötig sind“.<sup>8</sup>

99. All diesen Ansätzen zur Diskriminierung wegen des Alters liegt die Überzeugung zugrunde, dass Diskriminierung wegen des Alters ein weniger wichtiges soziales Übel darstellt als andere Formen der Diskriminierung. GA Mazak hierzu:

Alter ist nicht von Natur aus ein „suspekter Grund“, zumindest nicht so suspekt wie z. B. das Kriterium Rasse oder Geschlecht. Ganz im Gegenteil sind altersabhängige Differenzierungen, Altersgrenzen und altersbezogene Maßnahmen als grundsätzlich einfach zu handhabende, klare und transparente Regelungen im Recht – insbesondere im Sozial- und Arbeitsrecht – weit verbreitet. Andererseits ist Alter ein sehr fließendes Kriterium. Für die Beurteilung, ob eine Ungleichbehandlung eine Diskriminierung aus Gründen des Alters darstellt, mag es nicht nur darauf ankommen, ob sie unmittelbar oder mittelbar auf dem Kriterium des Alters beruht, sondern auch darauf, an welches Alter sie anknüpft. Im Vergleich etwa mit einer

<sup>6</sup> Vgl. Mangold, zitiert in Fußnote 4, die Randnr.n 59 und 60, sowie Palacios de la Villa, zitiert in Fußnote 6, die Randnr. 64 bis 66.

<sup>7</sup> Vgl. hierzu auch den Verweis des Gerichtshofs auf „die Entscheidung, die die betroffenen einzelstaatlichen Behörden eventuell treffen müssen“ in Palacios de la Villa, zitiert in Fußnote 6, Randnr. 69.

<sup>8</sup> Vgl. Palacios de la Villa, zitiert in Fußnote 6, Randnr. 77; vgl. auch und insbesondere die Schlussanträge von GA Mazak zu dieser Rechtssache unter Randnr. 74.

Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts kann es daher sehr viel schwerer zu entscheiden sein, ob noch eine zu rechtfertigende Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters vorliegt oder bereits eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung. Soweit schließlich Altersgrenzen wie die in der Verordnung vorgesehenen Ruhestandsaltersgrenzen eine unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhende Differenzierung beinhalten, sind diese automatisch unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren Diskriminierung im Sinne der Definition in Art. 2 der Richtlinie 2000/78 zu prüfen.

### **Der Gerichtshof in der Rechtssache Heyday**

100. Der Gerichtshof entschied erst jüngst in der Rechtssache Heyday. Sein Ansatz ist deswegen interessant, weil er zwar die Sichtweise von Age Concern zurückwies, gleichzeitig aber den Ansatz der Regierung des Vereinigten Königreichs und von GA Mazak nicht voll unterstützte.

101. Zur vierten Frage wird festgestellt, dass die Kommission Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 so auslegt, dass er eine begrenzte Form der Ausnahme von diesem fundamentalen Grundsatz vorsehe, die durch besondere sozialpolitische Erwägungen, die einem bestimmten Mitgliedstaat eigen seien, gerechtfertigt sei. So setzen die Bestimmungen von Artikel 6 Abs. 1 den Erlass einer spezifischen nationalen Maßnahme voraus, die eine Gesamtheit besonderer Umstände und Ziele widerspiegeln. Das Gericht erinnerte ferner daran, dass Richtlinien im Hinblick auf das zu erreichende Resultat rechtsverbindlich seien, den einzelstaatlichen Behörden jedoch die Wahl der Form und Methoden offen ließe. Sie haben die Pflicht, die Wirksamkeit sicherzustellen, haben aber bezüglich der Methoden einen weiten Ermessensspielraum (Randnr. 41).

102. Das Gericht kommt dann zu dem Schluss, dass keine Liste erforderlich sei, macht aber in diesem Zusammenhang einen interessanten Vorschlag.

42. Die Umsetzung einer Richtlinie in innerstaatliches Recht verlangt zudem nicht in jedem Fall, dass ihre Bestimmungen förmlich in einer ausdrücklichen besonderen Gesetzesvorschrift wiedergegeben werden. So hat der Gerichtshof befunden, dass die Durchführung einer Richtlinie je nach ihrem Inhalt in einem Mitgliedstaat über allgemeine Grundsätze oder einen allgemeinen rechtlichen Rahmen erfolgen kann, sofern diese geeignet sind, die vollständige Anwendung der Richtlinie tatsächlich zu gewährleisten, und sofern die sich aus diesen allgemeinen Grundsätzen oder diesem allgemeinen rechtlichen Rahmen ergebende Rechtslage, soweit eine Bestimmung dieser Richtlinie Rechte Einzelner begründen soll, hinreichend bestimmt und klar ist und die Begünstigten in die Lage versetzt werden, von allen ihren Rechten Kenntnis zu erlangen und diese gegebenenfalls vor den nationalen Gerichten geltend zu machen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 23. Mai 1985, Kommission/Deutschland, 29/84, Slg. 1985, 1661, Randnr. 23, und vom 9. April 1987, Kommission/Italien, 363/85, Slg. 1987, 1733, Randnr. 7). Eine Richtlinie kann auch mit einer allgemeinen Maßnahme durchgeführt werden, sofern diese die gleichen Voraussetzungen erfüllt.

43. Nach diesen Grundsätzen lässt sich Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht dahin auslegen, dass er die Mitgliedstaaten verpflichtet, in ihre Umsetzungsmaßnahmen ein spezifisches Verzeichnis der Ungleichbehandlungen

aufzunehmen, die durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein könnten. Im Übrigen geht aus dem Wortlaut dieser Bestimmung hervor, dass die in ihr genannten rechtmäßigen Ziele und Ungleichbehandlungen nur Hinweischarakter haben, wie die Verwendung des Adverbs „insbesondere“ durch den Gemeinschaftsgesetzgeber zeigt.

44. Infolgedessen lässt sich aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht ableiten, dass eine nationale Regelung, die nicht die Ziele genau angibt, die nach dieser Bestimmung als rechtmäßig angesehen werden könnten, von einer Rechtfertigung nach dieser Bestimmung ohne Weiteres ausgeschlossen wäre (vgl. in diesem Sinne Urteil Palacios de la Villa, Randnr. 56).

45. Fehlt es an einer solchen genauen Angabe, ist allerdings wichtig, dass andere, aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können (Urteil Palacios de la Villa, Randnr. 57).

46. Aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ergibt sich, dass die Ziele, die als „rechtmäßig“ im Sinne dieser Bestimmung und damit als geeignet angesehen werden können, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung sind. Diese Ziele unterscheiden sich insoweit, als sie im Allgemeininteresse stehen, von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, ohne dass allerdings ausgeschlossen werden kann, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt.

103. Es ist von Bedeutung, dass das der Maßnahme zugrunde liegende Ziel zum Zwecke der gerichtlichen Nachprüfung im Hinblick auf seine Rechtmäßigkeit und im Hinblick auf die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zur Erreichung eingesetzten Mittel ausgewiesen werden sollte. Dies kann über die anderen, den allgemeinen Rahmen der Maßnahme betreffenden Elemente geschehen.

104. Es sind sozialpolitische Ziele, die zum Zwecke einer Rechtfertigung der Abweichung vom Grundsatz des Verbotes der Altersdiskriminierung als rechtmäßig und angemessen betrachtet werden können. Diese betreffen z.B. die staatliche Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt oder die Berufsausbildung. Der EuGH betont hier bewusst, dass diese rechtmäßigen Ziele von rein individuellen Gründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, unterschieden werden müssen.

105. Im Zusammenhang mit der möglichen Rechtfertigung von unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Alters, scheint der Gerichtshof entschieden zu haben, dass ein privater Arbeitgeber nicht unter Verweis auf private Gründe unmittelbare Altersdiskriminierung rechtfertigen kann, sondern vielmehr zur Rechtfertigung auf ein Ziel verweisen muss, das ein Element des öffentlichen Interesses beinhaltet. Im Vereinigten Königreich bedeutet dies, dass jeder Arbeitgeber unmittelbare

Altersdiskriminierung rechtfertigen kann, aber nur wenn er auf ein enges Feld von Zielen verweist, die ein Element des öffentlichen Interesses umfassen. Für Länder, die den Wortlaut von Artikel 6 Abs.1 der Richtlinie klarer wiederspiegelt haben, heißt das, dass der Arbeitgeber ein Ziel anführen muss, das in seiner Art den dort aufgelisteten Zielen ähnelt. Wie bei anderen Arten des Diskriminierungsverbots und insbesondere bei der unmittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, können Kosten alleine eine Diskriminierung nicht rechtfertigen.

106. Eine der in der Entscheidung offen gebliebenen Fragen besteht darin, ob ein völlig allgemeiner Test für die Rechtfertigung von Diskriminierung aufgrund des Alters haltbar ist. So war in einer britischen Rechtssache eine Personengesellschaft in der Lage, das Rentenalter für einen der Partner durch den Verweis auf eine „kollegiale“ Atmosphäre in der Gesellschaft zu rechtfertigen (weil dadurch vermieden werden könne, einen alternden Partner über die Untersuchung seiner Fähigkeiten absetzen zu müssen.) Es ist unklar, ob dieses Ziel das erforderliche Element des öffentlichen Interesses umfassen würde.

107. Der EuGH beantwortete die vierte Frage folgendermaßen:

„52. Demgemäß ist auf die vierte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung, die, wie Regulation 3 der Verordnung, keine genaue Aufzählung der Ziele enthält, die eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters rechtfertigen könnten, nicht entgegensteht. *Nach Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie besteht die Möglichkeit, Ausnahmen von diesem Grundsatz vorzusehen, jedoch nur für Maßnahmen, die durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind.* Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung einem solchen rechtmäßigen Ziel entspricht und ob der nationale Gesetz- oder Ordnungsgeber angesichts des Wertungsspielraums, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik verfügen, davon ausgehen durfte, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren.“

108. Die kursiv gehaltenen Wörter, die in der Urteilsformel erscheinen, lassen den Schluss zu, dass nur sozialpolitische Ziele zulässige und rechtmäßige Ziele darstellen.

109. Bezüglich der fünften Frage führt die Diskussion über die Unterschiede im Beweismaß zu einem Punkt, der eine größere Bedeutung hat, als der zugrunde liegende Fall selbst. Zunächst wies der Gerichtshof das Argument von Age Concern zurück, es gäbe einen Unterschied im erforderlichen Beweismaß, wenn es sich um die Rechtfertigung unmittelbarer Diskriminierung handle. Rein praktisch betrachtet sei es der gleiche Test wie bei mittelbarer Diskriminierung. Allerdings machte sich der Gerichtshof im Umgang mit dieser Frage sehr weitgehend den Ansatz der Kommission zueigen. Der EuGH formulierte Folgendes:

„58. Es ist festzustellen, dass die jeweiligen Anwendungsbereiche von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht völlig deckungsgleich sind.

59. Art. 2 definiert den Begriff der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf. Abs. 2 dieser Bestimmung unterscheidet zwischen unmittelbar auf diesen Gründen beruhenden Diskriminierungen und so genannten mittelbaren Diskriminierungen, die zwar dem Anschein nach auf neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren beruhen, tatsächlich aber Personen wegen ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Nur diejenigen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die mittelbare Diskriminierungen bewirken können, können nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 der Qualifikation als Diskriminierung entgehen, nämlich nach Ziff. i dann, wenn diese „Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ... durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt [sind]“ und wenn „die Mittel ... zur Erreichung dieses Ziels angemessen [,appropriate‘] und erforderlich [sind]“. Für Ungleichbehandlungen, die unmittelbare Diskriminierungen darstellen, sieht Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie hingegen keine Ausnahme vor.

60. Demgegenüber wird mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78 wegen der Besonderheiten des Alterskriteriums, die im Rahmen der nach der Richtlinie verbotenen Diskriminierungsgründe anerkannt sind, eine Ausnahmeregelung speziell für Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters eingeführt. Nach dem 25. Erwägungsgrund dieser Richtlinie ist nämlich „unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.“

110. Es ist von Bedeutung, dass Artikel 6 Abs. 1 ausdrücklich als Ausnahme anerkannt wird und nicht einfach als Definition des Begriffes der Diskriminierung wegen des Alters. Der Grund für die „Besonderheiten des Alterskriteriums“ ist unklar. Vielleicht handelt es sich um einen Hinweis auf die unterschiedliche Behandlung, die dem Alter in der Präambel zuteil wird, wahrscheinlicher aber ist die Bezugnahme auf die unter den Generalanwälten laufende Diskussion. Alter hat nun anerkanntermaßen eine Besonderheit, die andere Diskriminierungsgründe nicht zu brauchen scheinen. Der EuGH führt weiter aus:

„61. Wie in Randnr. 35 des vorliegenden Urteils in Erinnerung gerufen worden ist, ermächtigt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 die *Mitgliedstaaten*, ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie vorzusehen, dass bestimmte Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie „objektiv und angemessen sind [,objectively and reasonably justified‘] 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 und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen [,appropriate‘] und erforderlich sind“. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie zählt mehrere Beispiele für Ungleichbehandlungen auf, die Merkmale, wie sie in Unterabs. 1 dieser Bestimmung genannt sind, aufweisen und grundsätzlich als „objektiv und angemessen“ und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt anzusehen sind.“ (Hervorhebung nicht im Originaltext).

„62. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gestattet es aber den Mitgliedstaaten, Bestimmungen in ihrem nationalen Recht einzuführen, die Ungleichbehandlungen aus Gründen des Alters vorsehen, welche namentlich in die Kategorie der unmittelbaren Diskriminierungen fallen, wie sie in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie definiert sind. So ist in diesem Sinne auch Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie dahin auszulegen, dass er – gemäß seinem Unterabs. 1 – „ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2“ der Richtlinie anzuwenden ist. Diese Befugnis ist jedoch, da sie eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen darstellt, strikt den Voraussetzungen dieses Art. 6 Abs. 1 unterworfen.“

111. Der Begriff der strengen Unterwerfung an Voraussetzungen für gerechtfertigte unmittelbare Diskriminierung aus Gründen des Alters ist bedeutsam. Erneut scheint davon ausgegangen zu werden, dass im Artikel nicht Diskriminierung aus Gründen des Alters definiert wird, sondern dass sie als eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz dargestellt wird. Im Einklang mit der Sichtweise von GA Sharpston, wonach die Richtlinie Regeln für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgibt, kann dieser Artikel als Abweichung von der Anwendung des allgemeinen Grundsatzes gesehen werden. Für Rechtssachen zwischen Personen in Ländern, die Artikel 6 Abs.1 schriftlich in ihre Rechtssetzung übernommen haben, bedeutet dies, dass die Liste der rechtmäßigen Ziele nicht völlig offen sein kann. Ziele wie Gesundheit und Sicherheit mögen in diese engen Sinne als Ausnahmen begründend gelten, aber Ziele wie Effizienz oder Verbesserung der Arbeitseinstellung können werden nicht als rechtmäßig betrachtet werden können, da sie nur für den Arbeitgeber intern gelten.

112. Zum Thema unterschiedlicher Tests sagte der Gerichtshof allerdings folgendes:

„63. Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich, dass der Ausgangsrechtsstreit die Rechtmäßigkeit nationaler Rechtsvorschriften über die Voraussetzungen für Entlassungen wegen Erreichens des Ruhestandsalters betrifft. Da diese Bestimmungen gegenüber Arbeitnehmern, die das Ruhestandsalter erreicht haben, weniger günstige Entlassungsbedingungen einführen, sehen sie eine Form der unmittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vor.

64. Dagegen ist eine Auslegung des ausschließlich mittelbare Diskriminierungen betreffenden Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nicht erforderlich.

65. Da das vorlegende Gericht jedoch die Frage aufwirft, ob ein Unterschied in der Anwendung der Kriterien nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 und derjenigen nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie besteht, ist darauf hinzuweisen, dass die letztgenannte Bestimmung den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, im nationalen Recht vorzusehen, dass bestimmte Formen der Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters dann keine Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie darstellen, wenn sie „objektiv und angemessen“ („objectively and reasonably justified“) sind. Auch wenn der Begriff „reasonably“ in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b dieser Richtlinie nicht enthalten ist, kommt es nicht in Betracht, dass eine Ungleichbehandlung durch ein mit angemessenen und erforderlichen Mitteln erreichtes rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein kann, diese Rechtfertigung aber nicht

angemessen („reasonable“) ist. Dem Umstand, dass dieses Wort nur in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 enthalten ist, ist daher keine besondere Bedeutung beizumessen. **Allerdings ist zu beachten, dass die letztgenannte Bestimmung an die Mitgliedstaaten gerichtet ist und diesen trotz des weiten Ermessens, über das sie im Bereich der Sozialpolitik verfügen, die Beweislast dafür auferlegt, dass das verfolgte Ziel rechtmäßig ist, und an diesen Beweis hohe Anforderungen stellt.** (Hervorhebungen nicht im Originaltext)

113. Somit kann ein privater Arbeitgeber sich auf die Rechtfertigung einer Maßnahme der mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters berufen. Der Staat kann eine Maßnahme der mittelbaren Diskriminierung entweder von Fall zu Fall rechtfertigen (Artikel 2 Abs.2) oder sich in Bezug auf eine Kategorie von Maßnahmen mit mittelbarer Diskriminierung auf die Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung nach Artikel 6 Abs.1 berufen. Allerdings werden trotz des großen Ermessensspielraums bei der Auswahl sozialpolitischer Ziele (für den Staat) höchste Anforderungen an das Beweismaß gestellt, das zur Feststellung der Rechtmäßigkeit dieser Ziele eingehalten werden muss. Es ist das erste Mal, dass der Gerichtshof sich je zum Beweismaß im Bezug auf den Nachweis der Rechtmäßigkeit eines Zieles äußert. Normalerweise unterliegt der staatliche Ermessensspielraum keiner intensiven Kontrolle.

114. In der Folge äußerte sich der Gerichtshof zur Reihenfolge, in der die Fragen nach Rechtfertigungsgründen zu behandeln sind:

„66. Ohne dass hier die Frage beantwortet zu werden braucht, ob diese Beweisanforderungen höher sind als die im Rahmen des Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 geltenden, ist festzustellen, dass es dann, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wegen des Vorliegens eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b dieser Richtlinie keine Diskriminierung im Sinne der Richtlinie bewirken, des Rückgriffs auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie nicht bedarf, der, wie aus Randnr. 62 des vorliegenden Urteils hervorgeht, insbesondere die Rechtfertigung bestimmter Ungleichbehandlungen ermöglichen soll, die ohne diese Bestimmung Diskriminierungen darstellen würden.“

115. Der Gerichtshof schlägt vor, im Falle einer diskriminierenden Maßnahme, die eine Rechtfertigung erfordert, diese zunächst im Lichte von Artikel 2 Abs.2 zu betrachten und erst wenn damit keine Rechtfertigung gegeben ist, Artikel 6 Abs.1 zur Rechtfertigung heranzuziehen. So muss eine unmittelbar diskriminierende Maßnahme nach Artikel 6 Abs.1 beurteilt werden. Da der Gerichtshof jedoch erklärt hat, es gäbe keine Unterschiede in den Beweisanforderungen für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, kann auch die Reihenfolge, in der der Punkt behandelt wird, nicht von großer Bedeutung sein, denn für beide, d.h. für mittelbare Diskriminierung (generell) und unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters wird ja ganz klar ein und dasselbe Maß angelegt.

116. Die Formulierung „hohe Anforderungen an den Beweis“ erscheint in der Urteilsformel. Es lohnt sich, die Antwort des GA zu diesem Punkt der des Gerichtshofs gegenüberzustellen. Dadurch könnte die Meinung des Gerichtshofs deutlicher werden. Der GA hatte die folgende Antwort auf die Vorlagefrage zum Rentenalter vorgeschlagen: „eine Regelung wie die des Ausgangsverfahrens, die es



den Arbeitgebern erlaubt, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen, kann grundsätzlich nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein, sofern sie objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.“

117. Die Antwort des Gerichtshofs legt den Schwerpunkt jedoch auf die Beweisanforderungen:

3. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ermöglicht es den Mitgliedstaaten, im Rahmen des nationalen Rechts bestimmte Formen der Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters vorzusehen, sofern diese „objektiv und angemessen“ und durch ein rechtmäßiges Ziel, wie aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich sind. Diese Bestimmung erlegt den Mitgliedstaaten die Beweislast dafür auf, dass das zur Rechtfertigung angeführte Ziel rechtmäßig ist, und stellt an diesen Beweis hohe Anforderungen. Dem Umstand, dass der in Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie verwendete Begriff „reasonably“ nicht in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie enthalten ist, ist keine besondere Bedeutung beizumessen.

### **Fazit**

118. Es lässt sich kaum vermeiden, als Fazit festzustellen, dass die Diskriminierung aufgrund des Alters als eine schwächere Form von gesellschaftlichem Übel betrachtet wird als andere in Artikel 13 genannte Gründe. Meines Erachtens ist es gefährlich, irgendein Merkmal nur deswegen als schutzwürdig zu betrachten, weil es für eine „ordnungsgemäße“ Entscheidungsfindung „irrelevant“ ist. Man sollte sich das moralische Potential einer solchen Sichtweise vor Augen führen. Man nehme nur einmal die Diskriminierung aufgrund der Rasse. Es gab Zeiten in der Geschichte vieler europäischer Völker, in denen das Land einer echten Bedrohung von Seiten einer ethnischen Gruppe ausgesetzt war. In einer Risikomanagement-Analyse würde deutlich, dass die ethnische Zugehörigkeit einer Person ein relevanter Faktor in der Entscheidungsfindung darstellte. Nur weil entschieden wurde, dass ethnische Merkmale als irrelevant zu behandeln sind, werden sie in einigen Ländern irrelevant für die „ordnungsgemäße“ Entscheidungsfindung. Tatsächlich ist ihre Irrelevanz Teil der Definition von „ordnungsgemäßer“ Entscheidungsfindung.

119. Die oben diskutierten Analysen der beiden Generalanwälte tragen dazu bei, die Verwendung des Faktors „Alter“ bei Arbeitgebern zu verfestigen, statt die Heranziehung des Alters als relevante Eigenschaft in Frage zu stellen. Außerdem führt die Schwierigkeit des Unterfangens, bei Altersdiskriminierungsfällen sinnvolle Vergleichsparameter zu finden, nicht zu der Schlussfolgerung, dass der Gleichheitssatz in Altersfragen abgeschwächt werden sollte, indem das Alter als „weniger suspekter“ Grund für Diskriminierung behandelt wird. Es bedeutet lediglich, dass die Gerichte, wie es in einigen irischen Rechtssachen der Fall war, den Rahmen berücksichtigen müssen, innerhalb dessen der Altersunterschied einen relevanten Vergleich dem Anschein nach erlaubt.

120. Zwar ist es selbstverständlich richtig, dass wir uns alle von der Wiege ins Grab bewegen, aber eine Benachteiligung nur aufgrund der Tatsache, dass man eine bestimmte Position in diesem Kontinuum innehat, ist eine klare Verletzung der Würde. Die Kündigung eines Arbeitsplatzes (gegen den eigenen Willen) nur weil man ein bestimmtes Alter erreicht hat, ist ein einprägsames Beispiel dafür wie sehr Diskriminierung aus Gründen des Alters die Würde einer Person verletzt.

121. Zwei Punkte ergeben sich aus dem aktuellen Rechtsstand:

(a) Der Spielraum für eine Rechtfertigung unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Alters ist durch die Anforderung begrenzt, dass in dem gewählten rechtmäßigen Ziel ein Element des öffentlichen Interesses enthalten sein muss;

(b) werden von Mitgliedstaaten sozialpolitische Ziele angeführt, um Maßnahmen der Diskriminierung wegen des Alters zu rechtfertigen, so muss der Staat ein hohes Beweismaß erfüllen.

122. Der erste Punkt zeigt, dass deutlich anerkannt wird, dass die Ziele, mit denen der Rückgriff auf das Alter als Grund für eine weniger günstige Behandlung gerechtfertigt wird, sich gesamtgesellschaftlich als nützlich erweisen müssen. Das bedeutet, dass das Werturteil, das getroffen werden muss, um die Relevanz des Alters als Entscheidungskriterium zu begründen, auf der Ebene des Staates angesiedelt sein und einen Bezug zu einem gesamtgesellschaftlichen Nutzen für den Mitgliedstaat aufweisen muss. Zweitens bedeutet die an den Staat gerichtete Anforderung des hohen Beweismaßes, dass der Mitgliedstaat zur Rechtfertigung dieser Ziele, mit denen seiner Ansicht nach Altersdiskriminierung gerechtfertigt werden kann, die Grundlage für die Festlegung dieser Ziele genau darlegen muss. Wenn beispielsweise die Grundlage für die Festlegung eines sozialen Ziels wie in der **Rechtssache Palacios** ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen den Sozialpartnern bezüglich dieser Ziele ist, dann werden diese Ziele auch aufgestellt. In denjenigen Ländern, wo das Modell der Tarifbeziehungen den Dialog und die Einigung nicht in diesem Maße fördert (z.B. in den englischsprachigen Ländern), wird die Auferlegung eines Ziels nach einer nachweislich schwachen Konsultation und bei nachweislich geringem Bedarf Zweifel daran aufkommen lassen, dass dieses Ziel die hohen Beweisanforderungen erfüllt.

123. Natürlich wurde das Recht im Bereich der Altersdiskriminierung in eine Welt hineingeboren, die von einer Rezession geprägt ist. Höchstwahrscheinlich wird es unter diesen Umständen wenig regulierenden Eingriffen ausgesetzt sein, da die Regierungen den wirtschaftlich ums Überleben kämpfenden Arbeitgebern keine Regulierung aufbürden möchten. Aber selbst wenn dem so ist, so sollte genau in einer solchen Zeit eine Gruppe, die wirtschaftlich aufgrund ihres Alters geschwächt ist (wie die über 65-Jährigen im Vereinigten Königreich) durch Gleichheitsgesetze geschützt werden.

124. Schließlich stellt sich mit der Richtlinie über Waren und Dienstleistungen erneut das Problem der Rechtfertigung von Diskriminierung aufgrund des Alters. In vielen Fällen wird dann die Menschenwürde noch sehr viel stärker in Gefahr geraten und es könnte sein, dass der „nuancierte“ Ansatz, den man für den Bereich der Arbeitswelt befürwortet hat, an dieser Stelle weniger akzeptabel sein wird.

Declan O'Dempsey

[dod@cloisters.com](mailto:dod@cloisters.com)

21. April 2009, Cloisters, London, Vereinigtes Königreich