

Dr. Klaus Bertelsmann

# DAS VERBOT DER ALTERSDISKRIMINIERUNG UND DER EUGH

ERA - TRIER 22.02.2011

## Oktoberfest München



Auf der Wiesen

## **RICHTLINIE 2000/78/EG**

- Art. 1: Verbot u.a. der Altersdiskriminierung**
- Art. 2: Verbot der unmittelbaren, mittelbaren Diskriminierung und Belästigung**
- Art. 7: Ausnahme für positive Maßnahmen**
- Art. 4: Ausnahme bei speziellen beruflichen Anforderungen**
- Art. 6: Spezielle Ausnahmen für das Alter**

## **ALTER IST IMMER**

- ***Jegliche* Altersstufe, gleich ob jung, mittel, älter**
- **Anders früher USA:  
Diskriminierung wegen des Alters erst ab Alter 40 Jahre verboten**

## **ALLE ARTEN DER DISKRIMINIERUNG SIND VERBOTEN (Art. 2)**

- ***Unmittelbare* Diskriminierung**  
z.B. „Suchen 30-40jährige“
- ***Mittelbare* Diskriminierung**  
z.B. „Suchen Reinigungshilfe mit 30jähriger Berufserfahrung“
- ***Belästigung* (z.B. Mobbing Älterer)**

## **GENERELLE AUSNAHMEN I**

**Art. 7: *Positive Maßnahmen***  
**Ausgleich/Milderung von Nachteilen**

**Beispiele:**

- **Förderkurse für Arbeitslose unter 25**
- **Bei gleicher Qualifikation Vorrang für Ältere ab 55**

## GENERELLE AUSNAHMEN II

**Art. 4 Tätigkeitsbezug: Alter stellt**

- nach Art der auszuübenden Tätigkeit eine *wesentliche berufliche Anforderung* dar
- und ist zu einem rechtmäßigen Zweck *notwendig und angemessen*

**Beispiele:**

**Feuerwehrleute bis maximal 30 (EuGH Wolf)**

## PROBLEME

- **Piloten: Zwangspensionierung ab 60? (anhängig bei EuGH)**
- **Romeo und Julia (Johannes Heesters)? (Authentizität)**
- **Seriöser grauhaariger Banker ab 50 gesucht? (Kundenerwartungen)**

## **AUSNAHMEN NUR FÜR ALTER**

**Art. 6 der RL 2000/78/EG:**

**Ungleichbehandlungen wegen des Alters müssen**

- sachlich und vernünftig und
- durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein, wobei
- die Mittel angemessen und erforderlich sein müssen

## **ALLES DENKBAR**

- **Gesamter Bereich des Arbeitslebens ist Ungleichbehandlungen zugänglich, wenn diese Zulässigkeitsanforderungen erfüllt sind.**
- **Art. 6 I a) - c) nur Beispielskatalog!**

## **INSBESONDERE ...**

**können sie einschließen nach Art. 6 a):**

**besondere Bedingungen, um Eingliederung von Jugendlichen und älteren Arbeitnehmern zu fördern oder ihren Schutz zu sichern**

**Beispiele:**

- **Jugendarbeitsschutz**
- **Spezialkurse für Arbeitslose ab 52**

## **INSBESONDERE ...**

**können sie einschließen nach Art. 6 b):**

**Mindestanforderungen an das Alter, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit für Zugang und bestimmte Vorteile**

**Beispiele:**

- **Berufserfahrungsjahre in verschiedenen Bereichen für Führungsposition**
- **Steigerung des Entgelts nach Berufszugehörigkeitsjahren**

## **INSBESONDERE ...**

**können sie einschließen nach Art. 6 c):**

**Höchster zur Einstellung wegen  
Ausbildungsanforderungen bzw. einer  
notwendigen Mindestbeschäftigungszeit**

**Beispiele:**

- **Karriereaufbauplanung (Trainees)**
- **Bewerbung Pilot und lange Ausbildung**

## **ABER:**

**Gesamter Bereich  
des Arbeitslebens ist zugänglich  
für Ungleichbehandlungen wegen  
des Alters,  
wenn die  
Zulässigkeitsanforderungen von  
Art. 6 RL erfüllt sind.**

## PROBLEME PRAXIS I

### Beginn des Arbeitsverhältnisses

- Frage nach dem Alter zulässig?
- Zugang und *Mindestalter* bei Beamten/Richtern (z.B. 40 Jahre)?
- *Höchstalter* für Beamte/Richter (z.B. 30, 35, 40 Jahre)
- Begrenzung Stellenausschreibung auf Bewerber im 1. Berufsjahr?
- Bewertung frühes Dienstalder (Hütter)

## PROBLEME PRAXIS II

### Während der Arbeit: Entgelt

- Geringere Bezahlung für Jugendliche?
- Pauschale Abschläge bei Jüngeren?
- Lebensaltersstufen im öffentlichen Dienst? (EuGH anhängig)
- Verdienstsicherungen für Ältere?



## **PROBLEME PRAXIS III**

### **Während der Arbeit: Arbeitsbedingungen**

- **Längerer Urlaub für Ältere?**
- **Verkürzung Arbeitszeit im Alter?**
- **Altersteilzeit**

## **PROBLEME PRAXIS IV**

### **Beendigung durch Kündigung**

- **Verlängerung der Kündigungsfristen nach Alter?**
- **Kündigungsfristen: Wegfall der Betriebszugehörigkeitsjahre unter 25? (Kücükdevici)**
- **Ausschluss ordentlicher Kündigung für Ältere durch Tarifvertrag?**
- **Kündigung und Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl**

## **PROBLEME PRAXIS V**

### **Beendigung durch Befristung**

- **Erleichterte Befristung für Ältere ab 52 (Mangoldt)**
- **Erleichterte Befristung für Ältere ab 58 (Kumpan)?**
- **Beendigung aller Arbeitsverhältnisse mit 65? (Palacios, Rosenblatt ...)**

## **PROBLEME PRAXIS IV**

### **Altersdiskriminierung in Zusammenhang mit Abfindungen**

- **Steigerung von Abfindungen bei höherem Alter**
- **Reduzierung bei noch höherem Alter**
- **Wegfall von Abfindungen bei Renten-  
nähe? (Andersen)**

## **EuGH ARBEITSBEDINGUNGEN I**

- 9.12.2004 Hlozek**  
(Überbrückungsgeld und unterschiedliches Rentenalter)
- 3.10.2006 Cadman**  
(Dienstalter und mittelb. Diskr.)
- 22.11.2005 Mangold**  
(Unbeschränkte Befristung ab 52)

## **EuGH ARBEITSBEDINGUNGEN II**

- 18.6.2009 Hütter**  
(Anrechnung Betriebszugehörigkeit vor bestimmtem Lebensalter)
- 19.1.2010 Küçükdevici**  
(Anrechnung Betriebszugehörigkeit bei Kündigungsfristen)
- 12.10.2010 Andersen**  
(Abfindung und Altersrente)

## **EuGH ARBEITSBEDING. III**

**18.11.2010 Kleist**

**(Keine Kündigung auf das Erreichen  
der ungekürzten Rente, wenn dies  
bei Frauen 60 und Männer 65)**

**Anhängig: Kumpan**

**Unbeschränkte Befristung ab 58:  
Vorlage BAG 2009**

## **EuGH HÖCHSTALTER ZUGANG**

**Bereich Höchstaltersgrenzen Zugang**

**12.1.2010 Wolf**

**(Beamte für den Einsatzdienst der  
Feuerwehr: Alter 30)**

## **EuGH HÖCHSTALTER ENDE**

**Bereich *spezielle* Höchstaltersgrenzen  
für die Beendigung**

**12.1.2010      Petersen**

**(Vertragszahnärzte der Kranken-  
kasse und Altersgrenze 68)**

**Anhängig:**

**Piloten Passagierflugzeuge: Alters-  
grenze 60 (Vorlage BAG 2009)**

## **ZWANGSPENSIONIERUNG 65**

**Automatische Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses bei einem  
bestimmtem Alter (zumeist 65)**

- **Gesetz**
- **Tarifvertrag**
- **Betriebsvereinbarung**
- **Einzelarbeitsvertrag**

## **KLAUSELN ALTERSGRENZE**

**„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Männern mit Vollendung des 65., bei Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres.“**

**„Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Vollendung des Monats, in dem der Beschäftigte die gesetzliche ungekürzte Altersrente erhalten kann.“**

## **EuGH ZU ALTERSGRENZE 65**

- **16.10.2007 C-411/05 Palacios**
- **05.03.2009 C-388/07 Age Concern England**
- **12.10.2010 C-45/09 Rosenblatt**
- **18.11.2010 C-250 und 268/09 Georgiev**

## **EuGH „PALACIOS“ I**

- **Altersgrenze 65 fällt unter die Richtlinie**
- **Ziel der Altersgrenze muss nicht ausdrücklich genannt sein**
- **Anhaltspunkte für legitimes Ziel müssen erkennbar sein, dann gilt Altersgrenze als im Prinzip angemessen und erforderlich**
- **Weiter Ermessensspielraum Gesetzgeber**

## **EuGH „PALACIOS“ II**

- **Verhältnismäßigkeitsprinzip: Ausnahme angemessen und erforderlich**
- **Ziel im Allgemeininteresse**
- **Ziel muss „vernünftig“ sein**
- **Keine übermäßigen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers**
- **Altersrente nicht unangemessen niedrig**

## **EuGH „AGE CONCERN“ I**

- **Weites Auswahlermessen bei den Mitteln**
- **Anhaltspunkte für legitimes Ziel aus Kontext ableitbar**
- **Sozialpolitische Ziele aus Allgemeininteresse (Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt)**
- **Spezielle Interessen der Arbeitgeber denkbar**

## **EuGH „AGE CONCERN“ II**

- **Weiter Ermessensspielraum des Gesetzgebers**
- **Überprüfbare nachvollziehbare Begründungen gegeben?**
- **Beweislast liegt beim Staat**
- **Verhältnismäßigkeitsprinzip der Maßnahme**
- **Entscheidungshoheit über alles: Innerstaatliches Gericht**



## **EUGH: ROSENBLADT I**

**Fall (Vorlage ArbG Hamburg):**

- **Reinigungskraft 10 Stunden/Woche, seit 37 Jahren am selben Arbeitsplatz, jetzt 65 Jahre alt**
- **Einkommen bis zur Rente brutto:**  
**€307,48**
- **Rente jetzt mit 65 brutto: €253,00**

## **EuGH: ROSENBLADT II**

- **Allgemeine Arbeitsmarktbehauptungen ausreichend**
- **Kein Abstellen auf die konkrete Höhe der gesetzlichen Rente**
- **Kein Abstellen auf konkrete Situation der Betroffenen**
- **Neubesetzung Arbeitsplatz nicht notwendig**

## **EuGH: ROSENBLADT III**

**Der eigentliche Grund?**

**Entscheidend die Absicht, nicht im Namen der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Alters *die bestehende Situation* in Frage zu stellen, in der die automatische Beendigung seit Jahrzehnten unabhängig von den sozialen und demografischen Gegebenheiten sowie der Arbeitsmarktlage weithin angewandt worden sind. (Rn. 42 des Urteils)**

## **EuGH: ROSENBLADT IV**

**Kritik:**

- **Beschränkung auf „Ziel nicht unvernünftig“**
- **Bloße Behauptungen zu arbeitsmarktpolitischen Gründen reichen**
- **Nur wenige erreichen die Grenze 65**
- **Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers zur Weiterarbeit**
- **Abschieben in Armut**
- **Inkonsequenz: Zwangsbeendigung und anschließende Neubewerbung**

## **ROSENBLADT V a**

**Urteil des ArbG Hamburg v. 25.1.2011:**

**Die Altersgrenze 65 im Tarifvertrag  
Gebäudereinigung zwar europa-  
rechtlich zulässig,  
verstößt aber jedenfalls gegen den  
allgemeinen Gleichheitssatz des  
Art. 3 I Grundgesetz.**

## **ROSENBLADT V b**

**Für den Wegfall der Notwendigkeit  
einer Kündigung für die Gruppe ab 65  
gibt es keine Rechtfertigung –  
es gibt keine Unterschiede von solcher  
Art und solchem Gewicht, dass sie  
diese ungleiche Behandlung  
rechtfertigen könnten.**

**DAS WAR:**

**DAS VERBOT DER  
ALTERSDISKRIMINIERUNG  
UND DER EUGH**

**ERA - TRIER 22.02.2011**