

Diskriminierung aufgrund des Alters: aktuelle Rechtsprechung des EuGH

Prof. Dr. Martin Nettesheim
Universität Tübingen
Juristische Fakultät

I. Primär- und Sekundärrecht

- Zum Verhältnis der Rechtsschichten:
 - Primärrecht der EU: Art. 15, 21 GRC – Diskriminierungsverbote; Art. 6 Abs. 3 EUV - Allgemeine Grundsätze des EU-Rechts
 - Sekundärrecht der EU: Art. 2 RL 2000/78/EG - Diskriminierungsmerkmal „Alter“, dem EuGH zufolge: Ausprägung
- EuGH: Rs. C-144/04 „Mangold“ (Parallelität und Verstärkung); Rs. C-411/05 „Palacios“ (keine Erwähnung des Primärrechts); seit 1.12.2009 regelmäßige Erwähnung von Art. 21 GRC

II. Verbot der Altersdiskriminierung

- Anwendungsbereich der RL (Art. 3 RL)
 - Gesetzliche, tarifvertragliche, arbeitsvertragliche Regelungen
 - Anforderungen an die gesetzliche Ausgestaltung der Tarifvertragsfreiheit: EuGH, Rs. C-447/09 „Prigge“: Zulässigkeit der Ausgestaltung im Tarifvertrag, wenn die gesetzlichen Ermächtigungsvorschriften hinreichend genau sind, damit gewährleistet wird, dass die Vertragsparteien die in Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie genannten Anforderungen beachten
 - Tarifvertragsfreiheit nach Art. 28 GRC übertrumpft nicht das Verbot der Altersdiskriminierung (EuGH, Rs. C-297/10 „Hennings“)
 - Beamtenrecht: GA Bot, Schlußanträge vom 28.11.2013, Rs. C-501/12 u.a., Specht u.a.: Festlegung des Besoldungsdienstalters von Beamten

II. Verbot der Altersdiskriminierung

- Begriff der Diskriminierung (Art. 2 I RL)
 - Unmittelbare Diskriminierung: Regelungen, die das Alter selbst zu einem differenzierenden Tatbestandsmerkmal machen
 - Altersgrenzen
 - Mittelbare Diskriminierung: Regelungen, die sich in der faktischen Zurücksetzung einer bestimmten Altersgruppe auswirken
 - Differenzierende Beschäftigungsbedingungen ua.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Einräumung unterschiedlicher Handlungs- und Gestaltungsspielräume
 - Allgemeine Regelungen werden großzügiger behandelt als spezifische
 - Anerkennung allgemeiner sozialpolitischer Handlungsnotwendigkeiten (Schutz der Sozialsysteme, „Generationengerechtigkeit“, politische Uneinigkeit über Wert der „Frühverrentung“ oder über Erfordernis einer Erhöhung der Lebensarbeitszeit)
 - Allerdings: Verbot dürfe nicht „ausgehöhlt“ werden
- Differenzierungen in der Verhältnismäßigkeitsprüfung
 - Häufig: Rüge fehlender Stringenz und Kohärenz

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG - wesentliche berufliche Anforderungen
 - Rs. C-229/08 „Wolf“ (Feuerwehr): Zulässigkeit einer innerstaatlichen Regelung, die das Höchstalter für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt.
- Anwendung eines strengen Maßstabs; Erfordernis eines „wirklichen und entscheidenden Bedürfnisses“ nach Ergreifen der Maßnahme
- Formulierung von Kohärenzanforderungen

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 2 Abs. 5 RL 2000/78/EG - öffentliche Sicherheit und Ordnung/Gesundheitsschutz/Rechte Dritter
- EuGH, Rs. C-447/09 „Prigge“ (Pilot): Unzulässigkeit einer Altersgrenze, ab der Piloten als körperlich nicht mehr fähig zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gelten, die grundlos von der nationalen und der internationalen Regelung abweicht (keine Rechtfertigung über Art. 4 oder Art. 6 I Uabs. 1 RL).
- Rs. C-341/08 „Petersen“ (Kassenzahnärztin): Unzulässigkeit einer Bestimmung, die das Höchstalter für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarztes auf 68 Jahre festlegt, wenn sie mit dem Schutz der Patienten gerechtfertigt wird (Inkohärenz).

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 6 RL 2000/78/EG - objektiv gerechtfertigte Ziele wie Arbeitsmarktpolitik, Berufsbildung usw. werden durch angemessene und erforderliche Mittel verwirklicht
 - Liste rechtfertigender Ziele nicht abschließend; Erfordernis einer verhältnismäßigen und kohärenten Anwendung; teilweise weiter Ermessensspielraum der Akteure.
 - Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/EG 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.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 6 RL 2000/78/EG und allgemeine Altersgrenzen:
 - Rs. C-411/05 „Palacios“: Zulässigkeit allgemeiner arbeitsmarktpolitischer Ziele zur Rechtfertigung einer Regelarbeitsgrenze; Annäherung des Prüfungsmaßstabs an eine Willkürprüfung.
 - EuGH, Rs. C-388/07 „Age Concern“: Zulässigkeit nationaler Regelungen, die es den Arbeitgebern erlauben, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen Versetzung in den Ruhestand zu entlassen.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 6 RL 2000/78/EG und allgemeine Altersgrenzen:
 - Rs. C-45/09 „Rosenblatt“ (Reinigungskraft): Zulässigkeit einer tarifvertraglichen Altersgrenze auch dann, wenn der erarbeitete Rentenanspruch eine unzureichende Alterssicherung darstellt; Anerkennung der Legitimität „traditioneller Altersgrenzen“; Verweis auf mitgliedstaatliche Praxis.
 - Rs. C-141/11 „Hörnfeldt“ (Angestellter der schwedischen Post): Zulässigkeit der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 67. Lebensjahres; keine Berücksichtigung der Altersrente, aber Grundversorgung.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Bei allgemeinen Altersgrenzen:
 - Weiter Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten: „Generationengerechtigkeit“, Wahrung einer ausgewogenen Altersstruktur im Unternehmen etc.).
 - Billigung von Prüfungscompetenzen nationaler Gerichte; typische Formulierung: „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 Verordnungsgeber 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.“
 - Allerdings: Erfordernis, dass die Regelung objektiv und angemessen ist, durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und der Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist und ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 6 RL 2000/78/EG und spezielle Altersgrenzen
 - Rs. C-341/08 „Petersen“ (Kassenzahnärztin): Unzulässigkeit einer Bestimmung, die das Höchstalter für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarztes auf 68 Jahre festlegt, wenn sie mit dem Schutz der Patienten gerechtfertigt wird (Inkohärenz) (keine Rechtfertigung nach Art. 5 RL).
 - Rs. C-286/12 „Kom ./ . Ungarn“ (Richter): Unzulässigkeit einer Regelung, wonach Richter, Staatsanwälte und Notare bei Erreichen des 62. Lebensjahrs aus dem Berufsleben ausscheiden müssen; Unangemessenheit der Belastung aufgrund überkurzer Übergangsfristen.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 6 RL 2000/78/EG und spezielle Altersgrenzen
 - Strenge Prüfung, keine Zuerkennung von Bewertungsspielräumen
 - Verwerfung insbesondere bei Begründungsdefiziten und Inkohärenz

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 2 Abs. 2, Art. 6 RL 2000/78/EG - Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung: Erforderlichkeit einer angemessenen Ziel-Mittelrelation; Kohärenz
 - Differenzierungen bei den Beschäftigungsbedingungen (z.B. Einstufungsregelungen, Beendigungsregelungen).
 - Rs. C-88/08 „Hütter“: Unzulässigkeit einer nationalen Regelung, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes eines Mitgliedstaats die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Dienstzeiten ausschließt.
 - Rs. C-555/07 „Küçükdeveci“ (Kündigungsfristen): Unzulässigkeit einer Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 2 Abs. 2, Art. 6 RL 2000/78/EG
 - Rs. C-297/10 „Hennings + Mai“ (BAT-Entgeltgruppen): Unzulässigkeit einer Regelung, wonach sich innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe die Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei dessen Einstellung nach dessen Alter bemisst.
 - Rs. C-499/08 „Andersen“ (Verwaltungsangestellter): Zulässigkeit einer Regelung, wonach eine Altersabfindung nicht gewährt wird, wenn ein Angestellter nach dem Ausscheiden eine Rente erhält; Unzulässigkeit einer Regelung, wonach die Abfindung entfällt, wenn der Angestellte dem Rentensystem vor dem 50. Lebensjahr beigetreten ist.

III. Rechtfertigung einer Differenzierung

- Art. 2 Abs. 2, Art. 6 RL 2000/78/EG
 - Rs. C-152/11, „Odar“: Zulässigkeit von differenzierenden Regelungen bei der Berechnung einer Abfindung; Minderung des Abfindungsbetrags bei Arbeitnehmern über 54 Jahren; im konkreten Fall allerdings Diskriminierung wegen Behinderung.
 - Rs. C-132/11 „Tyrolean Airways“ (Kabinenpersonal): Zulässigkeit einer Regelung, wonach bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen und damit für die Höhe des Entgelts nur die als Flugbegleiter bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Berufserfahrung berücksichtigt wird, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde.

IV. Übergangsregelungen

- Grundsätzliche Anerkennung des Erfordernisses, Übergangsregime einzuführen
 - Rs. C-297/10 „Hennings + Mai“ (BAT-Entgeltgruppen): Zulässigkeit einer Regelung, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.
 - GA Bot, Rs. C-501/12 ua., Specht ua.: Unzulässigkeit einer Übergangsregelung, die die Folgen der Diskriminierung dauerhaft aufrechterhält

V. Rechtsfolgen

- Pflicht zur Nichtanwendung einer diskriminierenden Regelung zu Lasten des Staats
 - Z.B. Rs. C-341/08 „Petersen“ (Kassenzahnärztin): Verstößt eine nationale Regelung gegen die Richtlinie 2000/78 verstößt, muss das nationale Gericht, bei dem ein Rechtsstreit zwischen einem Einzelnen und einem Verwaltungsorgan anhängig ist, diese Regelung selbst dann unangewendet lassen, wenn sie vor dem Inkrafttreten der Richtlinie erlassen wurde und das nationale Recht die Nichtanwendung einer solchen Regelung nicht vorsieht.

V. Rechtsfolgen

- Pflicht zur Nichtanwendung einer diskriminierenden Regelung auch im Horizontalverhältnis zwischen Privaten
 - Rs. C-555/07 „Küçükdeveci“ (Kündigungsfristen)
Leitsatz 2: Es obliegt dem nationalen Gericht, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 sicherzustellen, indem es erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt, unabhängig davon, ob es von seiner Befugnis Gebrauch macht, in den Fällen des Art. 267 den EuGH im Wege der Vorabentscheidung um Auslegung des Verbots zu ersuchen.

V. Rechtsfolgen

- Pflicht zur Anwendung der günstigeren Regelung für die Zeitdauer des Verstoßes („Angleichung“ nach oben)
 - Allerdings: Mitgliedstaat kann zukunftsgerichtet eine nichtdiskriminierende Regelung auf niedrigerem Niveau erlassen (Problem Bestandsschutz).
 - GA Bot, Schlußanträge vom 28.11.2013, Rs. C-501/01 u.a., Specht u.a. (Besoldungseinstufung): Keine Pflicht zur automatischen Einstufung auf höchster Ebene; vielmehr Gebot der individuellen Prüfung.

V. Rechtsfolgen

- Pflicht der mitgliedstaatlichen Gerichte, den „vollen Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte zu gewährleisten“
 - Mitgliedstaatliche Ausgestaltungsfreiheit unter Beachtung des „Äquivalenzgrundsatzes“ und des „Effektivitätsgrundsatzes“ (EuGH, Rs. C-89/10 „Q-Beef“)
 - Z.B. Urt. vom 16.1.2014, Rs. C-429/12 „Pohl“: Zulässigkeit einer 30jährigen Verjährungsfrist; der Mitgliedstaat kann daher vorsehen, dass eine diskriminierende Einstufung, die mehr als 30 Jahre zurück liegt, nicht mehr korrigiert werden muss.

- Ich danke für die Aufmerksamkeit!