

# Diskriminierung wegen des Alters: aktuelle Rechtsprechung des EuGH

Declan O'Dempsey

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

[www.cloisters.com](http://www.cloisters.com)

Cloisters



- Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist der Zweck dieser Richtlinie „die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen (...) des Alters (...) in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“.
- Art. 2: (...) 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;
- Art. 6: 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 zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
  - Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen...



# *Wir werden uns mit folgenden Aspekten befassen:*

Der Rechtfertigung unmittelbarer Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von Artikel 6

Dem Zweck wesentlicher beruflicher Anforderungen

Dem Zweck der Ausnahmen nach Artikel 2 Absatz 5

Der Rechtsprechung des EuGH

Einer Zusammenfassung der Grundsätze

Einem Konzept für die gerichtliche Entscheidungsfindung in Fällen von unmittelbarer Diskriminierung wegen des Alters.



# *Zusammenfassung des Sachstands hinsichtlich der Rechtfertigung von unmittelbarer Diskriminierung wegen des Alters*

Manche Staaten haben erschöpfende Listen mit Rechtfertigungsgründen; manche schreiben vor, dass die Ziele der Auflistung in Artikel 6 Absatz 1 entsprechen müssen. Für nicht geschlossene nationale Systeme muss jedoch die nachstehende Auslegung von Artikel 6 Absatz 1 zur Anwendung kommen.

Eine Maßnahme muss sozialpolitische Ziele verfolgen, beispielsweise Ziele im Hinblick auf die Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt oder die berufliche Bildung. Es muss sich um **im Allgemeininteresse stehende Ziele** handeln, die sich „von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“, unterscheiden (*Age Concern, Fuchs*). Im Urteil in der Rechtssache *Prigge* wird jedoch deutlich, dass hinsichtlich der zulässigen **Arten von Zielen eine erheblich enger gefasste Herangehensweise gewählt wurde**. Es muss sich nicht einfach um sozialpolitische Ziele handeln, sondern um **solche aus dem Bereich Beschäftigungspolitik**. Flexibilität für Arbeitgeber an sich ist kein legitimes Ziel; aber bei der Verfolgung legitimer sozialpolitischer Ziele kann Arbeitgebern ein gewisses Maß an Flexibilität zugebilligt werden.



# *HK Danmark gegen Experian A/S, [2013]*

## EuGH C-476/11

**Sachverhalt:** Das Beschäftigungsverhältnis von K. begann am 19. November 2007 im Alter von 29 Jahren. Ihrem Arbeitsvertrag zufolge sollte sie ab 19. August 2008 unter das von Scandia geführte obligatorische Rentensystem von **Experian** fallen.

E. zahlte zwei Drittel der Beiträge, K. ein Drittel.

K. schloss einen separaten Vertrag mit Scandia. Ihr wurde zugesagt, dass die Altersversicherung und die Krankenversicherung zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgestellt werden sollten.

Die anwendbaren Sätze waren jedoch altersabhängig: unter 35 Jahre: Anteil von K = 3 % und Anteil von E = 6 %; 35 bis 44 Jahre: Anteil von K = 4 % und Anteil von E = 8 %; über 45 Jahre: Anteil von K = 5 % und Anteil von E = 10 %.



# *HK Danmark gegen Experian A/S, [2013] EuGH C-476/11*

## **Verfahrensverlauf vor den nationalen Gerichten:**

Die betriebliche Altersvorsorge ergibt sich ausschließlich aus dem Arbeitsvertrag. K bezog das vereinbarte Grundgehalt zuzüglich des vom Arbeitgeber gezahlten Rentenversicherungsbeitrags in Höhe von 6 %, so dass sich das Gehalt auf insgesamt 22 790 DKK pro Monat belief. Wäre K zwischen 35 und 44 Jahren alt gewesen, hätte sie 23 220 DKK pro Monat erhalten, und wäre sie über 45 Jahre alt gewesen, hätte sie 23 650 DKK erhalten.

K kündigte zum 31. Oktober 2008. Sie verlangte nach dem Gleichbehandlungsgesetz die Zahlung einer Abfindung in Höhe von neun Monatsgehältern und die Nachzahlung der Rentenversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer im Alter von über 45 Jahren, und zwar mit der Begründung, dass das von E eingeführte Altersversorgungssystem gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoße.

E wies diese Forderungen mit der Begründung zurück, Altersversorgungssysteme fielen generell nicht unter das im Antidiskriminierungsgesetz vorgesehene Verbot von Ungleichbehandlungen insbesondere aus Gründen des Alters.



# *HK Danmark gegen Experian A/S,* [2013] EuGH C-476/11: Grundsätze:

Art. 21 der Charta der Grundrechte der EU wird durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates (insbesondere deren Art. 2 und Art. 6 Abs. 1) konkretisiert, die einem System der betrieblichen Altersvorsorge, bei dem ein Arbeitgeber als Teil des Entgelts altersabgestufte Rentenversicherungsbeiträge zahlt, dann nicht entgegensteht, wenn die sich daraus ergebende Ungleichbehandlung wegen des Alters zur Erreichung eines legitimen Ziels angemessen und erforderlich ist.

*HK Danmark gegen Experian A/S,*

**[2013] EuGH C-476/11 Grundsätze:**

Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 gilt nur für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die die Risiken von Alter und Invalidität abdecken.

Art. 6 Abs. 2 ist eng auszulegen. Nur diejenigen Umstände, die ein betriebliches System der sozialen Sicherheit zur Absicherung der Risiken von Alter und Invalidität kennzeichnen, die in Art. 6 Abs. 2 ausdrücklich erwähnt sind, fallen in den Geltungsbereich dieser Vorschrift.





# *HK Danmark gegen Experian A/S*, [2013] EuGH C-476/11

## Rechtfertigung

**Das Ziel** des Systems der betrieblichen Altersvorsorge:

(i) Es sollte in erster Linie älteren Arbeitnehmern, die erst zu einem späten Zeitpunkt ihrer beruflichen Laufbahn eine Tätigkeit bei Experian aufnehmen, ermöglichen, innerhalb einer verhältnismäßig kurzen Zeit der Mitgliedschaft eine angemessene Altersvorsorge zu bilden.

(ii) Es sollte junge Arbeitnehmer frühzeitig in diese betriebliche Altersvorsorge integrieren und ihnen zugleich einen größeren Teil ihres Gehalts belassen, denn für sie galt ein geringerer Arbeitnehmeranteil.

Das System der betrieblichen Altersvorsorge bot allen Arbeitnehmern die Möglichkeit, eine angemessene Altersvorsorge zu bilden, über die sie beim Eintritt in den Ruhestand verfügen konnten.

Solche Ziele, die im Rahmen sozial-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Belange den Interessen aller Beschäftigten Rechnung tragen, um diesen bei ihrem Eintritt in den Ruhestand eine Altersvorsorge in angemessener Höhe zu gewährleisten, können als legitime Ziele angesehen werden.



# *HK Danmark gegen Experian A/S, [2013]*

## EuGH C-476/11 Verhältnismäßigkeit

**Verhältnismäßigkeit:** Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit war Sache des nationalen Gerichts.



# *Dansk Jurist- og Okonomforbund gegen Indenrigs- og Sundhedsministeriet, [2013] EuGH C-546/11*

**Sachverhalt:** Entlassen wegen Stellenstreichung mit Wirkung zum 31. Dezember 2006. Da er bereits 65 Jahre alt war, erhielt Herr Toftgaard kein Freistellungsgehalt, denn ab dem 31. Dezember 2006 hatte er Anspruch auf die Beamtenpension. T war berechtigt, in den Ruhestand zu treten, war aber nicht dazu verpflichtet (bis zum Alter von 70 Jahren). Er teilte dem Ministerium mit, dass er auf einer anderen Stelle eingesetzt werden wolle und gegebenenfalls bereit sei, eine Gehaltskürzung hinzunehmen. T sieht in der Verweigerung des Freistellungsgehalts eine Diskriminierung wegen des Alters. Er machte geltend, dass § 32 Abs. 4 Nr. 2 des Beamtengesetzes insbesondere gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße. Der DJØF machte (für T) geltend, dass das Freistellungsgehalt kein betriebliches System der sozialen Sicherheit im Sinne von § 6a des Antidiskriminierungsgesetzes und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 sei, und dass die Altersgrenze von 65 Jahren kein angemessenes und erforderliches Mittel sei, um ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie zu erreichen.



*Dansk Jurist- og Okonomforbund gegen Indenrigs-  
og Sundhedsministeriet, [2013] EuGH C-546/11*

**Art. 6 Abs. 2** der Richtlinie 2000/78 gilt nur für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die die Risiken von Alter und Invalidität abdecken.

Nach Art. 6 Abs. 1 waren vom Bezug des Freistellungsgehalts sowohl diejenigen Beamten, die in den Ruhestand treten wollten, als auch diejenigen Beamten ausgenommen, die ihre berufliche Laufbahn in der öffentlichen Verwaltung über ihr 65. Lebensjahr hinaus fortsetzen wollten.



# *Dansk Jurist- og Okonomforbund gegen Indenrigs- og Sundhedsministeriet, [2013] EuGH C-546/11*

**Ziel:** Zu vermeiden, dass dieses Gehalt Beamten zugute kommt, die keine neue Stelle einnehmen wollen, sondern ein Ersatzeinkommen in Form einer Altersrente beziehen werden.

**Wirkung:** Sie enthält Beamten, die auf dem Arbeitsmarkt bleiben wollen, das Freistellungsgehalt allein deshalb vor, weil sie aufgrund ihres Alters über eine Altersrente verfügen könnten.

Die Ziele könnten durch ebenso angemessene, jedoch weniger einschneidende Maßnahmen erreicht werden.

Dadurch, dass die Maßnahme grundsätzlich ausschloss, dass Beamte, die eine Altersrente beanspruchen können, ein Freistellungsgehalt beziehen, ging sie über das hinaus, was zum Erreichen der angestrebten Ziele erforderlich war.



# *Valeri Hariev Belov* [2012] EuGH C-394/11

Rechtfertigung – Feststellung des Ziels (Randnr. 100):

Steht die getroffene Maßnahme in angemessenem Verhältnis zu dem Ziel?  
= zur Erreichung des Ziels „angemessen und erforderlich“; D muss nachweisen, dass nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wurde; wie gut die Motive für das Verhalten des Unternehmens bekannt sind, sagt nichts über deren Rechtfertigung und insbesondere über deren Verhältnismäßigkeit aus.

-Eine Maßnahme ist verhältnismäßig, wenn sie zur Erreichung des verfolgten legitimen Ziels geeignet ist; dies bedeutet, dass das Ziel mit der Maßnahme tatsächlich erreicht werden kann (Randnr. 108):

- trägt spürbar zur Erreichung des Ziels bei;

Wenn sie geeignet ist, muss die Frage gestellt werden, ob sie zu diesem Zweck erforderlich ist.

- milderes, gleich geeignetes Mittel (dabei können die Kosten alternativer Mittel berücksichtigt werden).



# *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*

## *[2012] EuGH C-132/11*

**Sachverhalt:** Ein Kollektivvertrag für Konzernunternehmen im Luftfahrtsektor berücksichtigte ausschließlich die ab dem Tag der Einstellung bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Berufserfahrung bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen. Diese war damit für die Höhe des Entgelts maßgeblich.

Mittelbare Diskriminierung

Führte zu einer Ungleichbehandlung in Abhängigkeit vom Einstellungsdatum bei dem betreffenden Arbeitgeber, doch beruhte weder unmittelbar noch mittelbar auf dem Alter oder auf einem an das Alter anknüpfenden Ereignis.



# *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*

## *[2012] EuGH C-132/11*

Eine Verknüpfung zwischen dem Eintrittsdatum von Arbeitnehmern bei der betreffenden Luftlinie und den Kriterien wurde nicht nachgewiesen (anderenfalls hätte eine mittelbare Verknüpfung mit dem Alter festgestellt werden können).

Siehe Randnr. 29.

Bessere Beurteilung: Der Grad Benachteiligung ließ sich nicht ausmachen, weil sich die Parteien nicht in vergleichbaren Positionen befanden.

Die Berufserfahrung bei Luftlinie X wird unabhängig vom Alter des Bordpersonals berücksichtigt. (Subtext: Arbeitnehmer mit Berufserfahrung bei Luftlinie Y sind nicht vergleichbar.)





# *Prigge u. a. (Sozialpolitik) [2011] EuGH C-447/09*

**Ziele:** Die Ziele standen im Zusammenhang mit der Flugsicherheit, die unter Art. 2 Abs. 5 fiel, nicht unter Art. 6 Abs. 1, bzw. mit den für das Führen eines Flugzeugs erforderlichen körperlichen Fähigkeiten, die unter Art. 4 Abs. 1 fielen.

Aber da weder nach internationalen Regelungen noch nach nationalem Recht ein absolutes Verbot bei Erreichen der Altersgrenze von von 65 Jahren erforderlich war, um diese Ziele zu erreichen, konnte die Maßnahme nicht gerechtfertigt sein.

Es handelte sich nicht um arbeitsmarktpolitische Ziele; sie standen nicht mit körperlichen Fähigkeiten im Zusammenhang – ein an das Alter anknüpfendes Merkmal? Aber Zurückweisung von Art. 4.



# *Fuchs und Köhler gegen Land Hessen,* Verbundene Rechtssachen C-159/10

**Ziel:** Gleichgewicht zwischen den Generationen; Förderung der Einstellung und Beförderung von jüngeren Beamten, Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten über die Fähigkeit älterer Beschäftigter, ihren Dienst weiter auszuüben.

NB: Die Mitgliedstaaten dürfen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nicht aushöhlen. Dieses Verbot ist im Licht des Grundrechts auf Arbeit zu sehen.

Das Ziel muss im Licht der Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben betrachtet werden.

Haushaltserwägungen könnten der Sozialpolitik zugrunde liegen, können jedoch als solche kein Ziel darstellen.



## *Perez gegen Ayuntamiento de Oviedo C-416/13*

- Höchstalter für die Einstellung örtlicher Polizeibeamter und der Begriff „wesentliche berufliche Anforderungen“
- Artikel 4: Nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal muss eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.
- Das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten könnte als „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 in Bezug auf die Ausübung des Berufs eines örtlichen Polizeibeamten angesehen werden.
- Das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei zu gewährleisten, stellt ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 4 dar.



# *Perez gegen Ayuntamiento de Oviedo C-416/13*

- Nach Erwägungsgrund 23 der Präambel ist Art. 4 jedoch unter „sehr begrenzten“ Bedingungen anzuwenden.
- Da er eine Ausnahmeregelung darstellt, ist er eng auszulegen.
- Relevante Faktoren für die Verhältnismäßigkeit waren:
  - Für unterschiedliche Bereiche gab es unterschiedliche Altersgrenzen, für manche auch gar keine.
  - Für die nationale Polizei war keine Altersgrenze festgelegt.
  - Das Urteil Wolf basierte auf einer Feststellung des Gerichtshofs „anhand der ihm vorgelegten wissenschaftlichen Daten“.
  - Das nationale Gericht hatte in dieser Rechtssache festgestellt, dass die erforderliche körperliche Eignung nicht so hoch war. Demzufolge war das Kommunalrecht im Sinne von Art. 4. unverhältnismäßig.



# *Perez gegen Ayuntamiento de Oviedo C-416/13*

Art. 6: Ziele: „...auf die spezifischen Ausbildungsanforderungen des betreffenden Arbeitsplatzes und auf die Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand gestützt...“

-„Da diese Ziele in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 aufgeführt sind,“ können sie legitime Ziele sein.

-Die Mitgliedstaaten verfügen bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele über einen weiten Wertungsspielraum, der jedoch nicht dazu führen darf, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung ausgehöhlt wird.

-Die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens besagt, dass die erfolgreichen Teilnehmer dieses Auswahlverfahrens vor Dienstantritt eine „selektive Ausbildung“ durchlaufen müssen, deren Dauer von der Regionalen Schule der örtlichen Polizeien oder vom Ayuntamiento festgelegt wird.

-Dem Gerichtshof wurden keine Gesichtspunkte vorgetragen, die darauf schließen ließen, dass die für eine Einstellung vorgesehene Altersgrenze im Hinblick auf das Ziel, für die Ausbildung der betreffenden Beamten zu sorgen, geeignet und erforderlich wäre.

-Ziel der Gewährleistung einer angemessenen Beschäftigungszeit: Alter für den Eintritt örtlicher Polizeibeamter in den Ruhestand auf 65 Jahre festgelegt und Wechsel zu einer anderen Tätigkeit im Alter von 58 Jahren;

-nur eine Möglichkeit, die den örtlichen Polizeibeamten auf Antrag gewährt wird und im Übrigen keinen Einfluss auf das Ruhestandsalter hat.



# *Perez gegen Ayuntamiento de Oviedo C-416/13*

Daher war die nationale Regelung, die für die Einstellung örtlicher Polizeibeamter ein Höchstalter von 30 Jahren vorschreibt, nicht als erforderlich anzusehen, um für die genannten Beamten gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 eine angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand zu gewährleisten. Die Tatsache, dass die Regelaltersgrenze im allgemeinen System der sozialen Sicherheit auf 67 Jahre festgelegt ist, ist in diesem Zusammenhang unerheblich.



## *Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres*

Die Richtlinie ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, wonach zur Beendigung einer Diskriminierung wegen des Alters Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt wurden, berücksichtigt werden, aber für die von dieser Diskriminierung betroffenen Beamten zugleich eine Verlängerung des für die Vorrückung von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erforderlichen Zeitraums um drei Jahre eingeführt wird.



## *Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres*

Mitgliedstaaten können neben politischen, sozialen oder demografischen Erwägungen auch Haushaltserwägungen berücksichtigen, müssen dabei aber insbesondere das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters beachten.

Die Besitzstandwahrung und der Schutz des berechtigten Vertrauens der vom früheren System begünstigten Beamten in Bezug auf ihr Entgelt ... stellen legitime Ziele der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarkts dar, die die Beibehaltung der bisherigen Vergütungen und somit einer Regelung, die zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, während eines Übergangszeitraums rechtfertigen können.





# *Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres*

Aber wenn

- die Maßnahme die Ungleichbehandlung wegen des Alters als Bestandteil der Übergangsregelung *endgültig* festschreibt:

-Dann ist eine solche Maßnahme, auch wenn sie die Wahrung des Besitzstands und den Schutz des berechtigten Vertrauens der vom früheren System begünstigten Beamten sicherzustellen vermag, nicht geeignet, für die vom früheren System benachteiligten Beamten ein diskriminierungsfreies System zu schaffen.

-Vgl. C 501/12 *Specht*.



## *C 501/12 Specht*

**Verhältnismäßigkeit:** Zur Prüfung der Frage, ob das Überleitungsgesetz zu weit ging, ist dieses Gesetz in dem Kontext zu betrachten, in den es sich einfügt, wobei die Nachteile zu berücksichtigen sind, die mit ihm für die Betroffenen verbunden sein können,

- hohe Zahl von Beamten, Länge des betroffenen Zeitraums,
- Verschiedenheit der jeweiligen Laufbahnen und
- Schwierigkeiten, die sich bei der Bestimmung der Vordienstzeiten ergeben könnten, die diese Beamten sachgerecht hätten geltend machen können,
- die Methode, den Einzelfall jedes Bestandsbeamten zu prüfen, wäre übermäßig kompliziert (und in erhöhtem Maß fehlerträchtig) gewesen.
- Verhältnismäßig



# *Rechtssache C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG gegen Gotthard Starjakob*

(...) dass der Mitgliedstaat die Möglichkeit hat, durch eine diskriminierungsfreie Anrechnung der Vordienstzeiten die Altersdiskriminierung auch ohne finanziellen Ausgleich (durch Neufestsetzung des Vorrückungstichtags bei gleichzeitiger Verlängerung des Vorrückungszeitraums) zu beseitigen, insbesondere wenn diese entgeltneutrale Lösung die Liquidität des Arbeitgebers aufrechterhalten sowie einen übermäßigen Neuberechnungsaufwand vermeiden soll?

# *Rechtssache C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG gegen Gotthard Starjakob*

Das Unionsrecht steht einer nationalen Regelung entgegen, die zur Beseitigung einer Altersdiskriminierung die vor dem vollendeten 18. Lebensjahr zurückgelegten Vordienstzeiten berücksichtigt, aber zugleich eine tatsächlich nur für Bedienstete, die Opfer dieser Diskriminierung sind, geltende Bestimmung enthält, die den für die Vorrückung in den jeweils ersten drei Gehaltsstufen erforderlichen Zeitraum um jeweils ein Jahr verlängert und damit eine Ungleichbehandlung wegen des Alters endgültig festschreibt.



# *Rechtssache C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG gegen Gotthard Starjakob*

Wirkung von Artikel 16: (...) die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung [kann] (...) solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind, nach ständiger Rechtsprechung nur dadurch gewährleistet werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie die, die den Angehörigen der privilegierten Gruppe zugute kommen, wobei diese Regelung, solange das Unionsrecht nicht richtig durchgeführt ist, das einzig gültige Bezugssystem bleibt. Diese Lösung kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn es ein solches gültiges Bezugssystem gibt (Specht und andere, C 501/12 bis C 506/12, Randnr. 96). Die Herstellung der Gleichbehandlung in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens bedeutet, dass den vom früheren System benachteiligten Bediensteten sowohl hinsichtlich der Berücksichtigung der vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Vordienstzeiten als auch hinsichtlich der Vorrückung in der Gehaltstabelle dieselben Vorteile zu gewähren sind, wie sie den von diesem System begünstigten Bediensteten zuteil geworden sind.



# *Rechtssache C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG gegen Gotthard Starjakob*

(...) solange kein System zur Beseitigung der Diskriminierung wegen des Alters in einer mit der Richtlinie 2000/78 in Einklang stehenden Art und Weise eingeführt worden ist, dass den vom früheren System benachteiligten Bediensteten hinsichtlich der Berücksichtigung der vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Vordienstzeiten, aber auch hinsichtlich der Vorrückung in der Gehaltstabelle dieselben Vorteile zu gewähren sind, wie sie den von diesem System begünstigten Bediensteten zuteil geworden sind.

Siehe auch Rechtssache C 530/13, *Leopold Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres*



# *Oberster Gerichtshof des Vereinigten Königreichs: Seldon gegen Clarkson Wright Jakes [2012] UKSC 16*

In englischer Sprache, aber Zusammenfassungen in:

*Félix Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios SA*, Rechtssache C-411/05

*R (Age Concern England) gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, Rechtssache C-388/07

*David Hütter gegen Technische Universität Graz*, Rechtssache C-88/08

*Petersen gegen Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*,  
Rechtssache C-341/08

*Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main*, Rechtssache C-229/08

*Kücükdeveci gegen Swedex GmbH & Co KG*, Rechtssache C-555/07

*Rosenblatt gegen Oellerking GmbH*, Rechtssache C-45/09

*Ingeniørforeningen i Danmark gegen Region Syddanmark*, Rechtssache C-499/08

*Georgiev gegen Tehnicheski Universitet Sofia, Filial Plovdiv*, verbundene  
Rechtssachen C-250/09



# Die Charta und unmittelbare horizontale Wirkung?

1. Wenn das zugrunde liegende Unionsrecht unmittelbare Wirkung hat, hat auch die Bestimmung der Charta Wirkung.
2. *Kamino International Logistics* (Schlussanträge des Generalanwalts) [2014] EuGH C-129/13\_O (25. Februar 2014) Der Generalanwalt führt aus, dass sich die Betroffenen unmittelbar auf die Wahrung dieser Rechte vor den nationalen Gerichten berufen können müssen, um zu vermeiden, dass diese Rechte lediglich auf dem Papier oder rein formal bestehen. Der EuGH bestätigte in seinem Urteil, dass sich der Einzelne (bezogen auf die Verteidigungsrechte) vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf die Charta berufen kann (Randnr. 35) (siehe auch *Association de médiation sociale gegen Union locale des syndicats CGT* (C-176/12), obgleich die relevante Bestimmung in dieser Sache, um zwischen Privatleuten unmittelbare Wirksamkeit zu entfalten, konkretisiert werden musste).
3. C-144/04 *Mangold gegen Helm* und Rechtssache C-555/07 *Kücükdeveci gegen Swedex* Bestimmungen der EU-Charta, die allgemeine Grundsätze des Unionsrechts widerspiegeln, entfalten unmittelbare horizontale Wirkung.





# *Zusammenfassung des Sachstands hinsichtlich der Rechtfertigung von unmittelbarer Diskriminierung wegen des Alters*

Vorschläge zum Inhalt einer Prüfung der Rechtfertigung:

1. Kann D belegen, welches Ziel D mit der weniger günstigen Behandlung von C verfolgt hat?
  2. Ist dieses Ziel, ohne Bezugnahme auf die Richtlinie, legitim?
  3. Fiel dieses Ziel unter die Vorgaben von Art. 6 Abs. 1 (im Allgemeininteresse stehendes Ziel aus dem Bereich Beschäftigungspolitik)?
  4. Wenn dies der Fall ist: Verfolgt D dieses Ziel tatsächlich? (Sie verfolgen kein Ziel, das Sie in Ihrem Unternehmen nicht benötigen.)
  5. Wenn dies der Fall ist: Kann D nachweisen, dass die Behandlung ein angemessenes Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstellte?
  6. Wenn dies der Fall ist: Kann D nachweisen, dass es kein milderes/weniger diskriminierendes Mittel zur Erreichung dieses Ziels gab?
- Nur wenn D allen diesen Schritten gerecht wird, ist der Einwand der gerechtfertigten Diskriminierung wegen des Alters nachgewiesen.

