

Diskriminierung aufgrund des Alters: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH

Prof. Dr. Christiane Brors
Universität Oldenburg
Kontakt: christiane.brors@uni-oldenburg.de

1

A. Überblick

- I. Beginn des Arbeitsvertrags:**
 - Berufsbezogene Höchstaltersgrenze
- II. Durchführung des Arbeitsvertrags:**
 - Altersabhängige Vergütung
- III. Beendigung Arbeitsvertrag**
 - Kündigungsfristen
 - Altersgrenzen

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

2

B. Politische Zielvorgaben angesichts des demographischen Wandels

Europäischer Rat 17.6.2010 **Agenda Europa
2020**

- „unter den 20- bis 64-jährigen Frauen und Männern wird eine Beschäftigungsquote von 75 % angestrebt, auch durch die vermehrte Einbeziehung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern ...“
- Fortführung Lissabonstrategie Abbau von Vorruhestandsanzügen

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

3

C. Rechtsprechung des EuGH

Ausgangspunkt Richtlinie 2000/78/EG:

Artikel 4:

Berufliche Anforderungen

*(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung **eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt**, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.*

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

4

C. Rechtsprechung des EuGH

Ausgangspunkt der Rechtfertigung Richtlinie 2000/78/EG:

Artikel 6:

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedsstaaten 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.

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

5

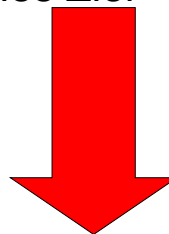
Grundsätzliche Prüfung Verhältnismäßigkeit gem. Art. 6

Wie ist Prüfungsweg?

Ausgangspunkt:

Gesetzgeberisches Ziel

Mittel: Geeignet
Angemessen



Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

6

Konkret...

Legitimes Ziel:

- z.B. Gesetzesbegründung (weiter Spielraum des Gesetzgebers)

Geeignetheit:

- zumindest nicht unvernünftig und nicht inkohärent (in sich widersprüchlich)

Angemessenheit:

- kein milderes Mittel, um Ziel zu erreichen, Regelung darf nicht über das Ziel hinaus gehen

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

7

I. Berufsbezogene Höchstaltersgrenze Einstellung

EuGH 12.1.2010 Rs C - 229/08 „Wolf“

1. Sachverhalt:

Überprüfung Höchstaltersgrenze Einstellung 30 Jahre für aktiven Dienst Berufsfeuerwehr

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

8

I. Berufsbezogene Höchstaltersgrenze Einstellung

2. Rechtliche Würdigung

- Vorlage VG Frankfurt fragt nach Rechtfertigung **Art. 6** Richtlinie 2000/78/EG
- Antwort EuGH nach **Art. 4** RiLi 2000/78/EG: hohe körperliche Anforderungen; Ziel Sicherung Funktion Feuerwehr – ab 45 Jahre schwinden Kräfte typischerweise (Nachweis wurde durch sportmedizinische Gutachten geführt!!) daher Grenze gerechtfertigt um 15 Jahre Einsatz abzusichern, ohne Nachweis ist Grenze nicht gerechtfertigt (EuGH 13.11.2014 C-416/13 Höchstalter 30 Jahre bei örtlichen Polizisten).

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

9

II. Durchführung des Arbeitsvertrags

1. Altersabhängige Vergütung

EuGH 8.9.2011 Rs C – 297 und 298 Hennings

- Altersabhängige Vergütung ist nicht gerechtfertigt (Art. 6 Abs. 1 – genaue Prüfung, ob Fähigkeiten und Alter kongruent sind). Diskriminierung, da finanzieller Mehrbedarf und Berufserfahrung sich von „Alter“ unterscheiden, Besitzstandswahrung ist aber legitimes Ziel.

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

10

II. Durchführung des Arbeitsvertrags

Folgeentscheidungen:

EuGH 19.6.2014 – C-501/12 Specht

- Fortsetzung der Diskriminierung durch besitzstandswahrende Überleitungsregeln? Ja, aber gerechtfertigt, da nicht jeder Einzelfall geprüft werden kann.

EuGH 7.6.2012 - C 132/11 Tyrolean Airways

- zulässig auf Berufserfahrung nur bei Beschäftigungsarbeitgeber abzustellen.

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

11

II. Durchführung des Arbeitsvertrags

2. Altersabhängige Kürzung des Entgelts

EuGH 26.9.2013 C-546/11 Toftgaard

Betriebsbedingt entlassene Beamte erhalten 3 Jahre ihre Bezüge und müssen sich verfügbar halten; kein Anspruch ab 65; ab 65 Rentenanspruch, die Regelaltersgrenze liegt bei 70

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

12

Nach EuGH

Unverhältnismäßig,
da Ziel (Verfügbarkeit bei Schutzbedürftigkeit auch erreichbar, wenn auf tatsächlichen und nicht nur möglichen Pensionsbezug abgestellt wird, Beamte werden sonst gezwungen, Arbeitsmarkt mit niedriger Pension mit 65 zu verlassen;
Diskriminierung nicht gerechtfertigt).

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

13

Dagegen gerechtfertigt

Staffelung der AG-Beiträge nach dem Alter
bei betrieblicher Altersversorgung

EuGH 26.9.2013 – C-476/11 HK Danmark

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

14

III. Beendigung Arbeitsvertrag

1. Kündigungsfristen

2. Altersgrenzen

1. Kündigungsfristen

EuGH 19.1.2010 C 55/07 („Kücükdevici“):

§ 622 II 2 BGB verstößt gegen das Verbot der Alterdiskriminierung und ist vom nationalen Gericht nicht anzuwenden, da die Regelung zwar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, aber Mittel unverhältnismäßig sind

Artikel 6 Richtlinie 2000/78/EG

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen 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 zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

17

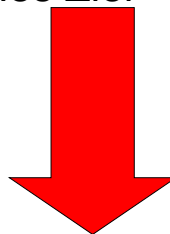
Prüfung Verhältnismäßigkeit

Wie ist Prüfungsweg?

Ausgangspunkt:

Gesetzgeberisches Ziel

Mittel: Geeignet
Angemessen



Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

18

Konkret...

Legitimes Ziel:

- Interesse AG Flexibilität bei geringerer Schutzbedürftigkeit **jüngerer AN**

Angemessenes Mittel?

- Es werden auch **alle älteren AN** erfasst
- Umsetzung entspricht schon deshalb nicht gesetzlichem Ziel

Ebenso strenger Maßstab....

- **EuGH 18.6.2009 – C-88/08 – „Hütter“** Ausschluss Vordienstzeiten vor 18. Lebensjahr sollte dazu führen Abiturienten nicht zu benachteiligen – EuGH-> dann an dieses Merkmal anknüpfen, Gesetz diskriminierend (Frage Verjährung **EuGH 16.1.2014 – C-429/12 Pohl**, Frage Gestaltung System nicht durch „Hinausschieben“ Aufstieg für benachteiligte Gruppen **EuGH 2.8.2015 C-417/13 Starjakob**)
- **EuGH 22.11.2005 – C 144/04 Mangold** – Erleichterte sachgrundlose Befristung ab 58: „...*nicht nachgewiesen, dass „die Festlegung einer Altersgrenze als solche zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer AN objektiv erforderlich ist, über das hinaus, was zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich ist.“*

2. Altersgrenzen

Unterscheidung Rechtfertigung:

Tätigkeitsbezogener Rechtfertigungsgrund
Art. 4
und
beschäftigungspolitischer
Rechtfertigungsgrund Art. 6

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

21

a) Tätigkeitsbezogene Rechtfertigung

EuGH „Prigge“ 13.9.2011 C-447/09

- Keine Statistiken vorgelegt dass Pensionierung mit 60 Jahren nach Art. 2 Abs. 5 für öffentliche Sicherheit erforderlich ist, international 65 Jahre üblich
- Art. 4: s.o. fehlende Statistiken Maßstab wie bei Kriterium „Geschlecht“
- Art. 6: Flugsicherheit kein legitimes Ziel iSd Art. 6

Brors "Rechtsprechung des EuGH
zur Altersdiskriminierung"

22

b) Beschäftigungspolitische Rechtfertigung

aa) Von **Palacios** (EuGH 16.10.2007 – C – 411/05)
zu **Rosenblatt** (12.10.2010 C- 45/99) bei
Regelaltersgrenzen

Maßstab Palacios (Regelaltersgrenzen im Gesetz)

legitimes Ziel: konkreter Bezug Arbeitsmarkt
Verhältnismäßig: Angemessene
Altersabsicherung

aa) Von Palacios zu Rosenblatt

Maßstab Rosenblatt (Regelaltersgrenze in Tarifvertrag Gebäudereinigung)

„Es ist darauf hinzuweisen, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hängt von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen.“

aa) Von Palacios zu Rosenblatt

Und insbesondere Altersgrenzen in TV - Rosenblatt:

„67 Hinsichtlich der Beurteilung durch das vorlegende Gericht ist darauf hinzuweisen, dass die im Ausgangsverfahren fragliche Klausel über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen *die Frucht einer von den Vertretern der Arbeitnehmer und den Vertretern der Arbeitgeber ausgehandelten Vereinbarung ist, die damit ihr als ein Grundrecht anerkanntes Recht auf Kollektivverhandlungen ausgeübt haben* (...). Dass es damit den Sozialpartnern überlassen ist, einen Ausgleich zwischen ihren Interessen festzulegen, bietet eine nicht unerhebliche Flexibilität, da jede der Parteien gegebenenfalls die Vereinbarung kündigen kann.“

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

25

bb) Übernahme des Maßstabs aus Rosenblatt in den weiteren Entscheidungen

- EuGH 18.11.2010 **Georgiev** (Universitätsprofessor) Rs. C - 250/09
- EuGH 21.7.2011 **Köhler/Fuchs** (Staatsanwälte) C- 159 und 160/10 (sogar ausdrückliche Anerkennung gemischte Alterstruktur und Schutz AN vor Kündigungen wegen Leistungsabfall)
- EuGH 5.7.2012 - C 141/11 **Hörnfeldt** (TV Grenze im Postdienst; Höhe Altersrente „egal“, wenn es schon in Rosenblatt ging...)

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

26

cc) Dagegen anderer strengerer Maßstab...

(1) **EuGH 12.1.2010 – C 341/08 Petersen** Rz. 53

„Eine Regelung ist ... nur dann geeignet, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen.“

Problem: Außerhalb Kassensystem keine Höchstaltersgrenze!! Deshalb hinsichtl. dieses Ziels unverhältnismäßig - Regelung staatlichen Gesundheitssystem aber nicht unvernünftig – Altersgrenze (+)

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

27

cc) Dagegen anderer strengerer Maßstab...

(2) **EuGH 6.11.2012, C- 286/12**

Absenken der Altersgrenze auf 62 Jahre

Nicht verhältnismäßig

- kein Vertrauensschutz
- nicht eindeutig, dass Altersstruktur verbessert wird

Brors "Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung"

28

cc) Dagegen anderer strengerer Maßstab...

(3) Andersen EuGH 12.10.2010 Rs. C – 499/08

Sachverhalt: Gesetzlich vorgesehen, dass keine Entlassungsabfindung (ab 12 jähriger Betriebszugehörigkeit), wenn Altersrente möglich

Keine Rechtfertigung, da Regelung nicht auf den tatsächlichen Bezug, sondern Berechtigung (**Eintritt vor Vollendung 50. Lebensjahr !!!**) abstellt und somit älteren AN Absicherung bei Übergang zu weiterer Tätigkeit nimmt

Und in diesem Zusammenhang aber „verwirrend“

EuGH 26.2.2015 C-515/13

Regelung: AN erhalten bei Kündigung nach langer Beschäftigung Abfindung (Ausnahme Rentenbezugsmöglichkeit 65 bis 67 Jahre) – das ist nach Art. 6 gerechtfertigt denn

Anders als in Andersen

Rn.39: „So verhält es sich im Ausgangsverfahren nicht; hier geht es um den Ausschluss der Entlassungsabfindung, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen. Wie sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt, ist die Volksrente einer Leistungsübernahme bei Erreichung des auf nationaler Ebene festgelegten Ruhestandsalters vergleichbar. In der Zeit von 1999 bis 2023 liegt das normale Eintrittsalter in den Ruhestand bei 65 Jahren; diese Grenze steigt schrittweise auf das Alter von 67 Jahren im Jahr 2027 an.“

Unterschiedliche Rechtfertigungsmaßstäbe?

EuGH „winkt“ übliche Altersgrenze bei Rentenbezug (65 oder 67) durch, während ansonsten nach dem strengen Schema (wie in Mangold) geprüft wird

Folgefragen:

- Welcher Maßstab ist richtig?
- Gibt es eine Hierarchie innerhalb der Diskriminierungsverbote?

Gibt es eine Hierarchie innerhalb der Diskriminierungsverbote?

Nein, widerspricht Art. 21
Grundrechtscharta:

Diskriminierungsverbote stehen auf einer
Stufe, individuelle Gleichheitsrechte

Welcher Maßstab ist richtig?

Zwingend der strenge Maßstab aus
Mangold bzw. aus der inzwischen
gefestigten Rspr. zur Geschlechter-
diskriminierung (da eben in GR-Charta auf
einer Stufe genannt)

Man übertrage einmal die Rosenblatt-Rechtsprechung auf Defrenne

*Hinsichtlich der Beurteilung durch das vorlegende Gericht ist darauf hinzuweisen, dass die im Ausgangsverfahren fragliche Klausel über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen **die Frucht einer von den Vertretern der Arbeitnehmer und den Vertretern der Arbeitgeber ausgehandelten Vereinbarung ist, die damit ihr als ein Grundrecht anerkanntes Recht auf Kollektivverhandlungen ausgeübt haben** (...). Dass es damit den Sozialpartnern überlassen ist, einen Ausgleich zwischen ihren Interessen festzulegen, bietet eine nicht unerhebliche Flexibilität, da jede der Parteien gegebenenfalls die Vereinbarung kündigen kann.“*

Aber warum winkt der EuGH dann Altersgrenzen 65/67 durch?

Ausschließlich aus politischen und nicht aus dogmatischen Gründen:

- Europäischer Rat Agenda 2020: Ziel Erhöhung Anteil **bis 64jährigen AN** um 75% zu steigern

und:

Abbau von Vorruhestandsanzreizen

Antwort:

Letztlich Ergebnis der politischen Zielvorgabe, d.h. Akzeptanz eines bestimmten Renten-/Pensionsalters bei gleichzeitigem Abbau von Anreizen zum Vorruhestand

Ergebnis

- EuGH erkennt bei Regelaltersgrenzen Politikvorgaben an, nach denen Teilnahme nach Regelaltergrenze politisch nicht gefordert wird
- Dieser Maßstab ist auf andere Bereiche der Altersdiskriminierung nicht übertragbar
- Das bedeutet außerhalb der Regelaltergrenzen greift der strenge Maßstab (entsprechend der oben genannten Politikvorgabe-> Abbau von Vorruhestandsanreizen)