

Unionsrechtliches Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters

Dr. Beryl ter Haar

Den Haag, 5. Juni 2020



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Gefördert im Rahmen des 'Rights, Equality and
Citizenship Programm' 2014-2020' der Europäischen
Kommission

Überblick

1. Alter als Diskriminierungsgrund
2. Ansatz der EU
 - Strategie
 - Gesetzgebung
3. Art. 6 der Richtlinie 2000/78
4. Drei Begründungsansätze (Theorie)
5. Rechtsprechung
6. Schlussfolgerungen
7. Fragen



1. Alter als Diskriminierungsgrund

Nicht so offensichtlich wie es scheinen mag

1. Es gibt viele Situationen, in denen es "normal" ist eine Unterscheidung aufgrund des Alters zu treffen
 - Mindestalter für den Konsum von Alkohol, Autofahren, Wählen usw.
 - Höchstalter für Arbeiten, Sport, Modelling,
2. Alter ist ein vorübergehendes persönliches Merkmal
 - Wir sind alle jung gewesen
 - Wir werden alle älter
3. Argumente für die Behandlung des Alters als Diskriminierungsgrund, der sich von anderen Diskriminierungsgründen unterscheidet



2. EU-Ansatz - Politik: Jugend

- **Investitionen in die Jugend:** Bereitstellung von mehr Mitteln für Maßnahmen in Politikbereichen, die sich auf das tägliche Leben junger Menschen auswirken und ihr Wohlbefinden verbessern.
- **Befähigung der Jugend:** Förderung der Eigenständigkeit und des Potenzials junger Menschen einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und zur Unterstützung der europäischen Werte und Ziele zu leisten.

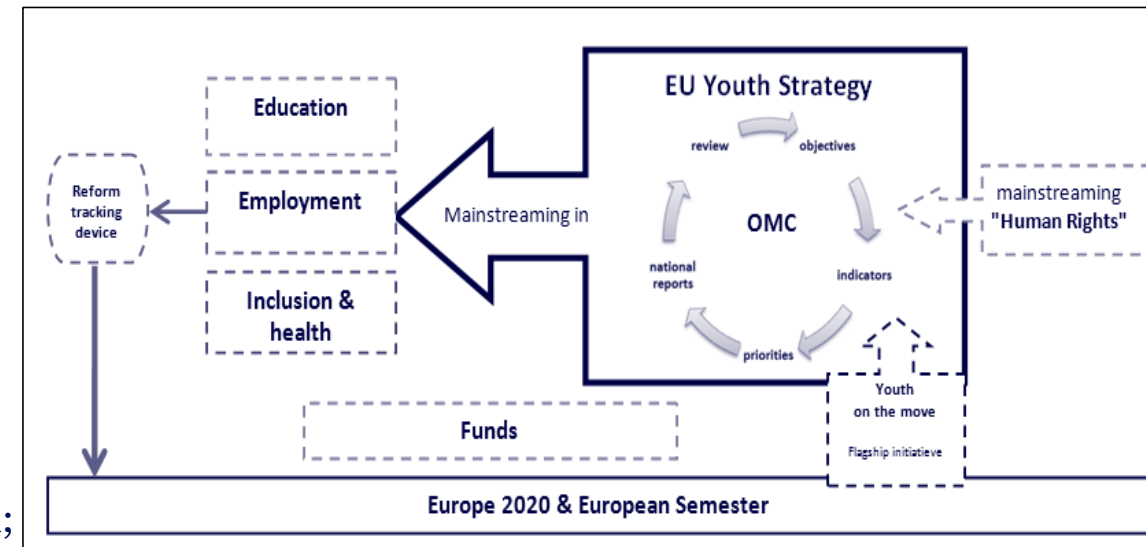
- Europa 2020 **Leitinitiative Jugend in Bewegung:**

1. Verbesserung der Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen

2. Erhöhung der Beschäftigungsquote von Jugendlichen

- Maßnahmenpaket zur Jugendbeschäftigung - **NEETs**

1. Verhinderung von Schulabbrüchen;
2. Entwicklung von Fähigkeiten, die für den Arbeitsmarkt relevant sind;
3. Unterstützung beim Sammeln erster Arbeitserfahrungen und Praktika;
4. Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt: einen (ersten) Job finden



2. EU-Ansatz - Politik: Senioren

- Art. 25 EU GRCh **Rechte von älteren Menschen**

Die Union anerkennt und achtet das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben und auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben.

- **Aktives Altern** und **generationenübergreifende Solidarität**

1. **Lebenslanges Lernen**

2. **Gesundheit am Arbeitsplatz**

3. **Altersmanagementstrategien**

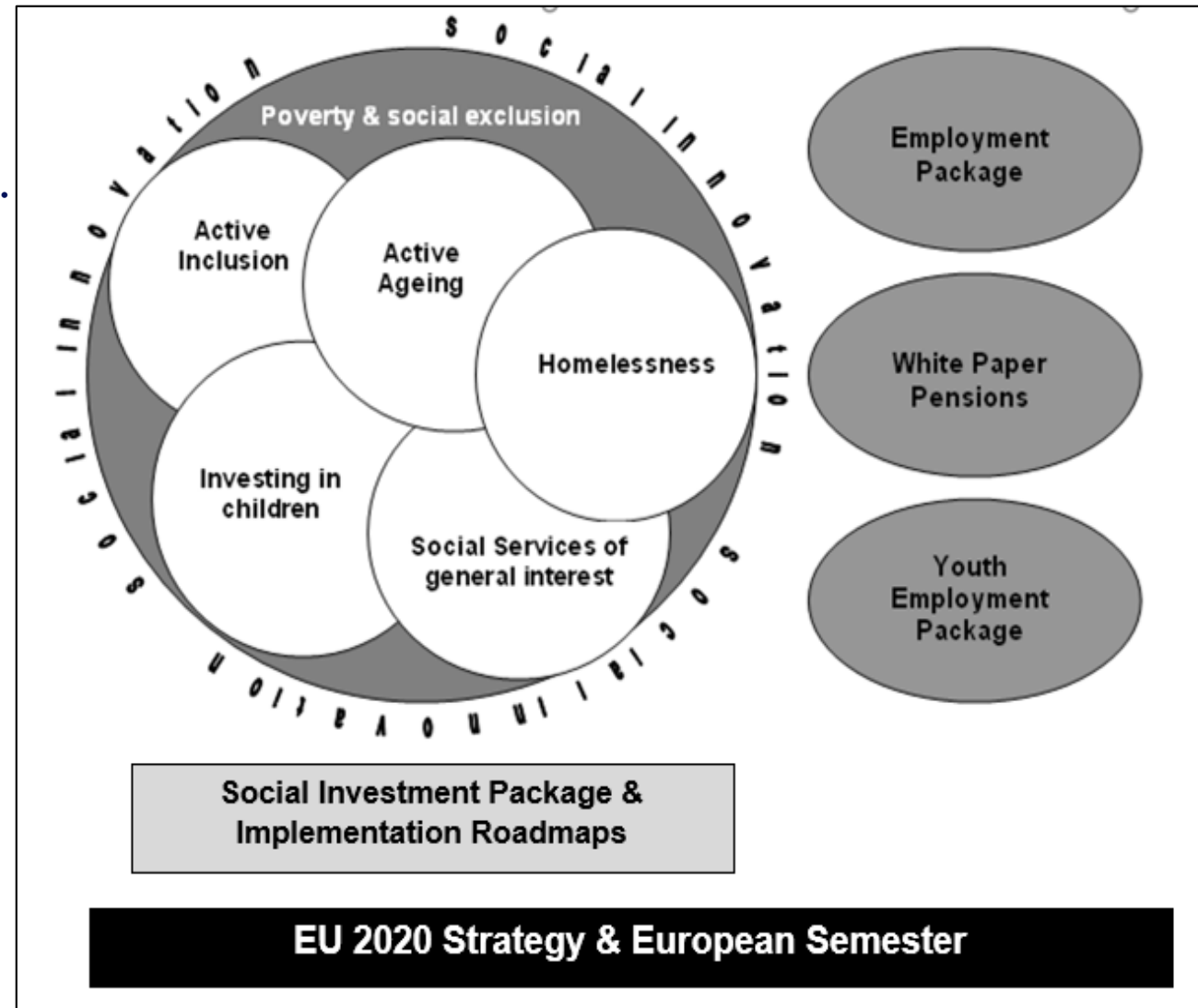
4. Arbeitsvermittlung für ältere Arbeitnehmer

5. Verhinderung von Altersdiskriminierung

6. Beschäftigungsfreundlichere Steuer- und Sozialleistungssysteme

7. **Erfahrungsaustausch und -transfer**

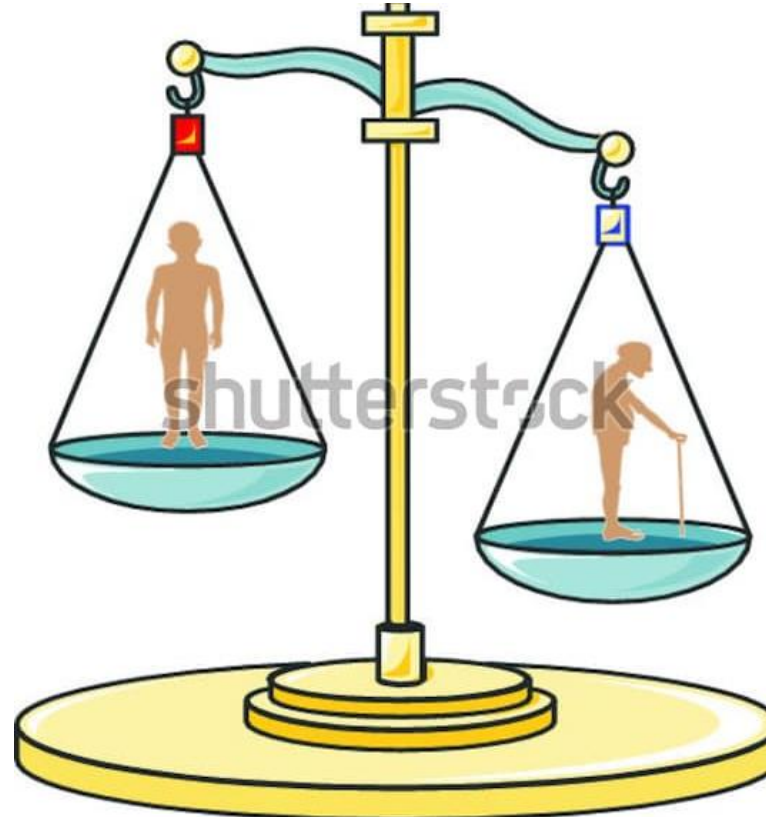
8. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger



2. EU-Ansatz - Politik: Jugend vs. Senioren

Jung

- Investition
- Chancen
- Unterstützung



www.shutterstock.com · 6817780

Alt

- Lebenszykluskonzept
- Unterstützung

3. Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG

Präambel (Erwägung 25)

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.



3. Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG

Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung aufgrund 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. [...]
2. [...] die Mitgliedstaaten [können] vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

3. Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG

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 für 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 Dienstalter 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.

3. Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG

Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung aufgrund 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.

Allgemeine Haltung des EuGH

- Großzügig bei der Annahme eines legitimen Ziels
 - Besonders wenn Sozialpartner (insb. Interessenvertretungen der selbständig und unselbständig Beschäftigten) beteiligt sind
- Streng in der Bewertung der Angemessenheit und Notwendigkeit



3. Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG

Beispiele für legitime Ziele:

- Förderung der beruflichen Integration von arbeitslosen älteren Arbeitnehmern (*Mangold*)
- Optimale Verteilung von Professorenstellen auf die Generationen (*Georgiev*)
- Sozialpolitischer Zwecke der Mobilität und Rentenversorgung sowie Honorierung der Betriebstreue von Mitarbeitern im Rahmen der betrieblichen Rentenversorgung (*Kelinsteuber*)
- Nicht jüngeren Menschen einen Zugang zum Arbeitsmarkt auf stabiler Basis zu gewähren, sondern nur, ihnen eine erste Gelegenheit zum Eintritt in den Arbeitsmarkt zu verschaffen (*Abercrombie & Fitch*)
- Nichtberücksichtigung von beruflichen Tätigkeiten, die vor dem 18. Lebensjahr verrichtet wurden, bei der Festlegung der Gehaltsstufen im öffentlichen Dienst, mit dem Ziele Benachteiligungen von Personen mit allgemeinem Bildungsabschluss gegenüber Personen mit berufsbildendem Abschluss zu verhindern, sowie die Eingliederung junger Auszubildender in den Arbeitsmarkt zu fördern (*Hütter*)
- Sicherung der Einsatzfähigkeit und Funktionsfähigkeit der Berufsfeuerwehr (*Wolf*)
- Förderung des Zugangs zur Ausbildung für junge Menschen und damit Verbesserung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt (*De Lange*)

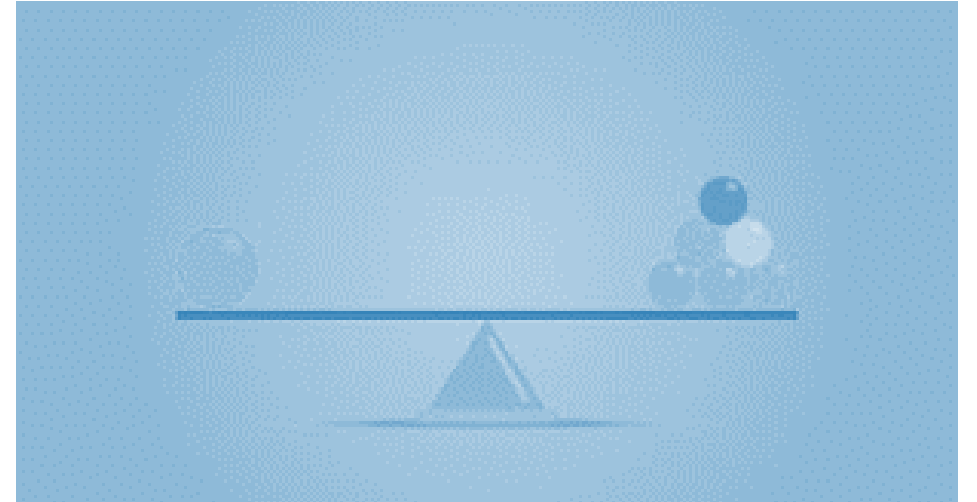
3. Artikel 6 Richtlinie 2000/78

Angemessen = geeignet, um das Ziel zu erreichen

Erforderlich = kein anderes / kein weniger belastendes Mittel zur Erreichung des legitimen Ziels

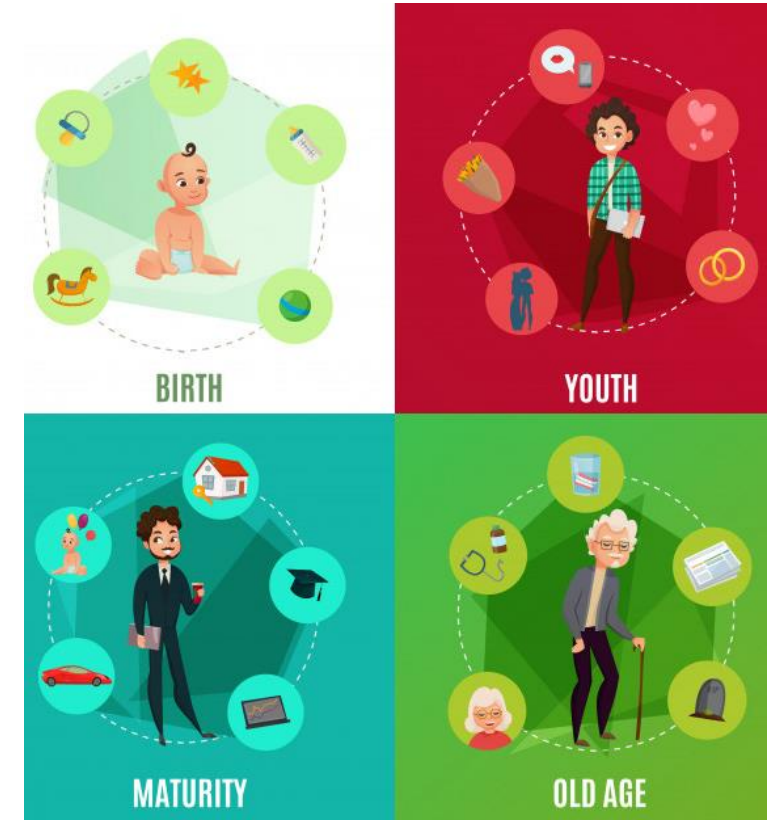
Wie ist dies zu beurteilen?

- Alter ist vergänglich
- Drei Begründungsansätze



4. Drei Begründungsansätze (Theorie)

1. “Complete Life View” (Lebenszyklus Argument)
 - Gesamterfolg/Chancen im Laufe des (Berufs-)Lebens
 - Inkaufnahme nachteiliger Behandlungen in bestimmten Altersstufen
 - Inkaufnahme, dass das Berufsleben endlich ist (Ruhestand)
2. “Fair Innings” Argument
 - Schaffung von Chancengleichheit für Alle
 - Generationsübergreifender Ansatz
 - Inkaufnahme, dass ältere Menschen Platz für junge machen sollen
3. Traditioneller Menschenrechtsansatz
 - Menschenwürde
 - Autonomie



In der Rechtsprechung des EuGH lässt sich **keine klare Tendenz** für einen dieser Begründungsansätze erkennen

4. Drei Ansätze (Theorie)

2. EU-Ansatz - Politik: Jugend vs. Senioren



Problem

Discover the world at Leiden University

6

“Fair Innings” = vorteilhaft für junge Arbeitnehmer - ältere Arbeitnehmer müssen eine weniger vorteilhafte Behandlung akzeptieren, um jungen Arbeitnehmern die gleichen Chancen zu geben, die sie in diesem Alter hatten

“Complete Life View” = nachteilig für ältere Arbeitnehmer - Akzeptanz der Endlichkeit des Berufslebens und des Gesamterfolgs im Laufe des Berufslebens, einschließlich der Benachteiligung in jungen Jahren

4. Drei Ansätze (Theorie)

Problem (Fortsetzung)

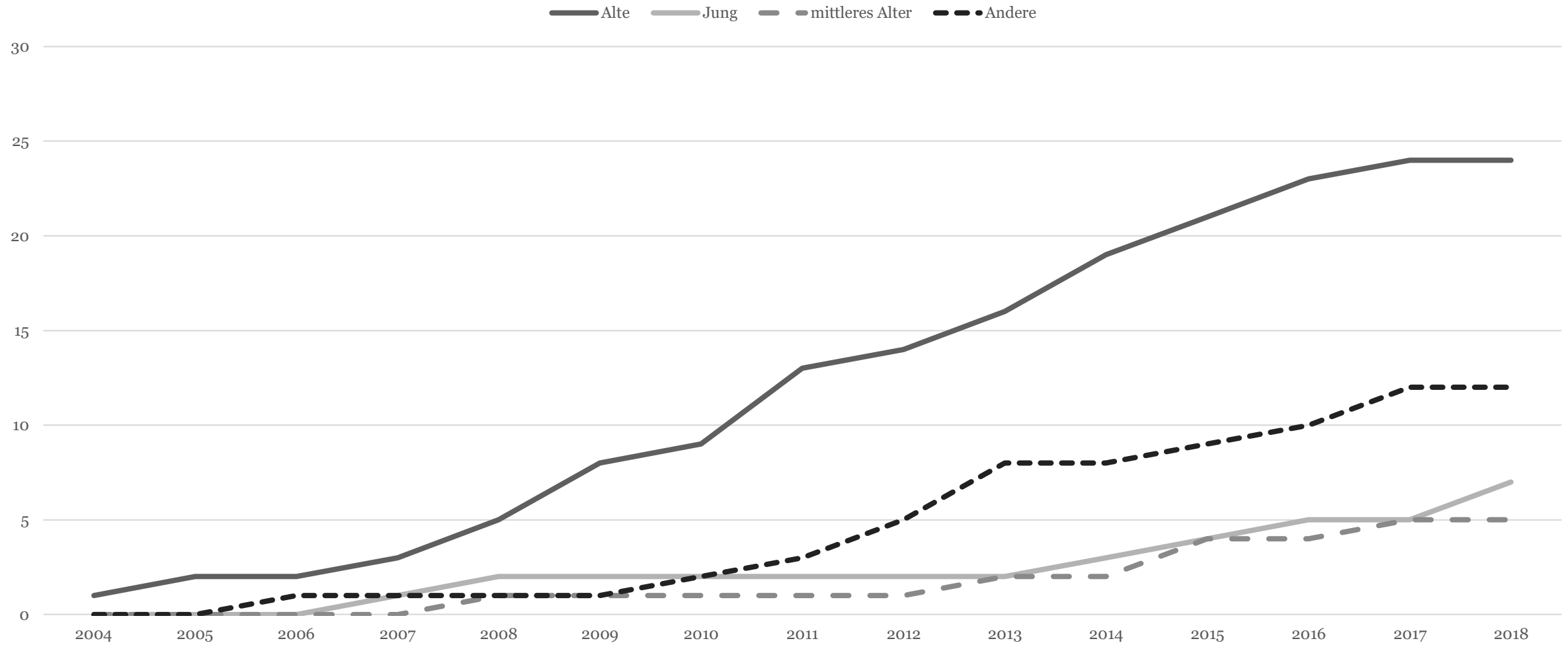
Wenn mehr Maßnahmen, die aufgrund des “Complete Life View” Ansatzes gerechtfertigt werden, sich negativ auf ältere Arbeitnehmer auswirken als auf jüngere Arbeitnehmer

und

es mehr durch das “Fair Innings Arguments” gerechtfertigte Maßnahmen gibt, die sich positiv auf jüngere Arbeitnehmer zum Nachteil von älteren Arbeitnehmern auswirken,

dann ergibt sich ein Gesamtbild, bei dem jüngere Arbeitnehmer günstiger behandelt werden als ältere Arbeitnehmer.

5. EuGH Rechtsprechung



5. EuGH Rechtsprechung

Kategorie	Thema	Urteile EuGH - Maßnahme unionsrechtswidrig	
		Ja	Nein
Alt	Obligatorischer Ruhestand; festes Ruhestandsalter, automatische Beendigung	Kommission v Ungarn	Palacios de la Villa; Age Concern; Petersen; Rosenblatt; Georgiev; Fuchs & Köhler; Hörnfeldt
	Abfindung, etc. bei Erreichen des Ruhestandsalters	Ingeniørforeningen i Danmark; Dansk Jurist; Rasmussen	Odar; Ingeniørforeningen i Danmark v Tekniq
	Ruhestand geknüpft an physische Eignung und Fähigkeiten	Prigge	
	Altersabhängige Rentenbeiträge / begrenzte Ansprüche auf Altersversorgungssysteme / andere Einschränkungen in Bezug auf Altersversorgungssysteme		HK Dänemark; Parris; Kleinstaub; Felber
	Verbot der Kombination von Altersrente mit anderen Einkünften		Florescu; SCMD
	Ältere Arbeitnehmer und befristete Verträge	Mangold	Hubertus
Jung	Altersbegrenzung bei der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung (in Jahren)/ Entwicklung von Gehaltsstufen / Gehaltskürzungen	Kücükdeveci; Hütter	Lesar; Escibano Vindel; Horgan und Keegan
	Zugang zu Abfindungs-/Ausgleichszahlungen		O.
	Besondere Arten von Arbeitsverträgen, die auf ein bestimmtes Alter beschränkt sind		Abercrombie
Mittleres Alter	Höchstalter für die Einstellung	Vital Pérez	Wolf; Salaberria Sorondo
	Zugangsbeschränkungen aufgrund des Alters		De Lange
Andere	Neueinstufungsmaßnahmen zur Korrektur von zuvor diskriminierenden Maßnahmen / Übergangssystem zum Schutz etablierter Vorteile	Starjakob; Schmitzer; Leitner	Hennings and Mai; Specht e.o.; Stollwitzer; Unland; Österreichischer Gewerkschaftsbund
	Probleme hinsichtlich des relativen Alters		Bartsch
	unspezifische alters- und erfahrungsbedingte Probleme		Tyrolean Airways; Bowman
	Sonstiges		Pohl

5. EuGH Rechtsprechung

Reasons not precluded	Old	Yng	M	Other	Reasons precluded	Old	Yng	M	Other
Not in scope / not on age	C			Bartch; Pohl					
No discrimination on grounds of age	SCMD; Florescu	O; Escribano Vindel; Horgan & Keegan		Tyrolean airlines; Bowman					
Exception Article 6(2) FED	Parris	Lesar							
Access alternative income / income security	Palacios de la Villa; Age Concern; Rosenblatt; Georgiev; Hörnveldt; Hubertus; Odar; Tekniq	Horgan and Keegan			Reduction in (alternative) income / interest persons not enough taken into account	Ingeniørforeningen i Danmark; Rasmussen; Dansk Jurist; Commission v Hungary			
Labour market situation taken into account	Petersen; Felber	Abercrombie	De Lange		Measure results in unequal treatment of persons in same age group		Kücükdeveci; Hütter		
Age indirectly – length of service (pro rata temporis)	HK Denmark; Kleinsteuber				Age sole criteria	Mangold			
Age as job requirement / balanced age structure	Fuchs & Köhler; Werner Fries		Wolf; Salaberria Sorondo		Age as job requirement is inappropriate	Prigge		Vital Pérez	
Sufficient neutralisation previously discriminatory effect, incl. protection established advantages				Hennings & May; Specht e.o.; Stollwitzer; Unland; Österreichischer Gewerkschaftsbund	Insufficient neutralisation previously discriminatory effect				Starjakob; Schmitzer ; Leitner

5. EuGH Rechtsprechung

	Not Precluded				Precluded			
	Old	Young	Middle-Aged	Other	Old	Young	Middle-Aged	Other
Complete life view	Palacios de la Villa; Age Concern; Hubertus; Petersen; Kleinsteinuber; Rosenbladt; Hörnvelde; Odar; HK Denmark; Ingeniørforeningen i Danmark v Teknisk Fællesråd; Parris;	Lesar; Escribano Vindel; Horgan and Keegan		Tyrolean Airlines; Bowman	Mangold; Ingeniørforeningen i Danmark; Rasmussen; Dansk Jurist			
Fair innings argument	Georgiev; Fuchs & Kohler; Florescu; SCMD	O; Abercrombie	De Lange	Pohl; Hennings & May; Specht e.o.; Unland; Stollwitzer; Österreichischer Gewerkschaftsbund	Commission v Hungary	Hütter; Kücükdeveci		Starjakob; Schmitzer; Leitner
Traditional anti-discr. approach	Werner Fries		Salaberria Sorondo; Wolf		Prigge		Vital Pérez	

6. Schlussfolgerungen

1. Altersdiskriminierung wird im Vergleich zu anderen Diskriminierungsgründen anders behandelt

2. Rechtfertigung von unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen sind möglich

3. Der EuGH ist großzügig bei der Annahme legitimer Ziele in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Bildungs- und Ausbildungspolitik

4. Der EuGH ist streng bei der Beurteilung der Angemessenheit und Notwendigkeit der Maßnahme

5. Drei Möglichkeiten zur Beurteilung von Angemessenheit und Notwendigkeit

- “Complete Life View”
- “Fair Innings” Argument
- Menschenrechtsansatz

6. Der EuGH hat sich nicht für einen Ansatz entschieden

7. Der “Complete Life View” Ansatz wird oft in Fällen angewendet, die ältere Arbeitnehmer betreffen

8. Das “Fair Innings” Argument wird oft angewandt, um junge Arbeitnehmer zu schützen (auf Kosten der älteren Arbeitnehmer)

Die Konsequenz: EuGH diskriminiert in Altersdiskriminierungs-Fällen

Fragen ?





Advanced LLM im Globalen und Europäischen Arbeitsrecht

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Universiteit
Leiden
The Netherlands

b.p.ter.haar@law.leidenuniv.nl