

Überlegungen zur jüngsten Rechtsprechung des EuGH zur
Diskriminierung aus Altersgründen:
Beeilen Sie sich langsam oder gehen Sie gezielt in eine bestimmte
Richtung?
ERA, Trier, Montag, 10. Juni 2024

Dr. Helen Meenan, Gastprofessorin an der Universität Kingston,
Vereinigtes Königreich



Funded by
the European Union

Zuerst das große Bild

Historische Entwicklung

Am **21. Mai 2024** nahm die Offene Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen zu Fragen des Alterns (OEWGA) einen Beschluss an, in dem sie ein verbindliches Dokument über die Menschenrechte älterer Menschen empfiehlt

ABER

- Wird es sich um **ein rechtsverbindliches Instrument** (Übereinkommen) oder um **Fakultativprotokolle** (über den Schutz und die Wahrnehmung der Menschenrechte älterer Menschen) **zu bestehenden Menschenrechtsverträgen** handeln?

Und,

- wann wird dies realisiert?

Es hat 13 Jahre und 900 Dokumente gedauert, um diesen Punkt zu erreichen (GAROP, Gemeinsame Erklärung für OEWG 14, 19. Mai 2024)

Anmerkung,

- WHO, *Globaler Bericht über Altersdiskriminierung*, 2021

Stellte fest, dass einer von zwei Menschen weltweit altersdiskriminierend ist

Wo stehen wir jetzt in Europa?

- **Der europäische Kontinent** hat den höchsten Anteil an Menschen über 65 Jahren in der Welt (Statista 2023)
- und,
- hat die zweitälteste Bevölkerung der Welt (Weltwirtschaftsforum, 2023)

Die Europäische Union

Die EU erlebt einen raschen demografischen Wandel

- **2023** Kinder unter 14 Jahren = 14 % der Bevölkerung
- Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren = 63,9 % und,
- Menschen über 65 Jahre = 21,1% der Bevölkerung und werden bis **2100** 32,4% erreichen
- **2025** ist der 25. Jahrestag der Verabschiedung der **Richtlinie 2000/43** zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und der **Richtlinie 2000/78** zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung (Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) (die Zwillingsrichtlinien)

Zeit, das silberne Jubiläum der Antirassismusrichtlinie + Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie zu feiern?

Was bedeutet das für das Alter?

- Das Alter gehört zu den von der EU geschützten Nichtdiskriminierungsgründen
- Das Alter profitiert von einem gemeinsamen Regelungskern, aber,
- Für das Alter gelten bestimmte Ausnahmen und Rechtfertigungen und,
- Die Zwillingsrichtlinien bilden nicht die ganze Gleichstellungsgeschichte ab...
- Fällt das Alter hinter andere Gründe in der EU zurück?
- Ist das Alter tatsächlich der umfassendste Grund von allen?

Allgemeine Ausnahmen von der Richtlinie 2000/78 (alle Gründe)

Maßnahmen im öffentlichen Interesse

- **Artikel 2 Abs. 5** " Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind."

Echte berufliche Anforderungen (GOQs)

- **Artikel 4 Abs. 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.

Objektive Rechtfertigung für mittelbare Diskriminierung (alle Gründe)

Gemäß Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b)i

Eine mittelbar diskriminierende Vorschrift, ein mittelbar diskriminierendes Kriterium oder eine mittelbar diskriminierende Praxis kann objektiv gerechtfertigt sein durch,

- ein legitimes Ziel und,
- die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen geeignet und erforderlich sein
- Anmerkung: zusätzliche Art. 2 Abs. 2(b)ii in Bezug auf Personen mit einer Behinderung

Ausnahmen bei Behinderung und Alter

- **Artikel 3 Absatz 4:** "Die Mitgliedstaaten **können** vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt."

Frühe akademische Kritik: zu weit gefasst? Siehe auch Erwägungsgrund 19

Rechtfertigung der Ungleichbehandlung *allein* aufgrund des Alters

- **Artikel 6 Abs. 1** Beschäftigung und Berufsausbildung
- **Artikel 6 Abs. 2** Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit

Artikel 6.1

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.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen,

- besondere Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung für **Jugendliche, ältere Arbeitnehmer und Personen mit Fürsorgepflichten**,
- **Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung** oder zu bestimmten mit der Beschäftigung verbundenen Vorteilen und schließlich,
- **Höchstaltersgrenzen für die Einstellung** aufgrund der **spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes** oder **aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen**

Altersdiskriminierung vor dem EuGH - Highlights

- Das Alter war der erste Grund vor dem EuGH im Rahmen der "Zwillingsrichtlinien" in der Rechtssache *Werner Mangold gegen Rüdiger Helm*, Rechtssache C-144/04
- Bis zum **24. Mai 2024** hat der EuGH 116 Fälle zu den 5 Gründen der Zwillingsrichtlinien verhandelt
- 64 davon zum Thema Altersdiskriminierung, in fast 20 Jahren
- Das Alter macht bisher 55,17 % aller Fälle aus 5 Gründen aus

Wie verhält sich das im Vergleich zum Geschlecht?

- c. 269 Fälle zur Gleichstellung von Männern und Frauen in 53 Jahren
- 64 Altersfälle in fast 20 Jahren = 23,7 % der Fälle zum Geschlecht in 53 Jahren

Der Stand der Dinge im Jahr 2024 - Die umstrittensten Bereiche

- 1. Lohn (hauptsächlich staatlicher Sektor)
- 2. Renten
- 3. Ruhestand / Ausschluss von Ruheständlern
- 4. Höchstalter Rekrutierung/Zugang/GOQ
- 4. Entlassung/Redundanz/Widerstand
- 5. Befristete Verträge
- 5. Höchstalter für die Ausübung der Tätigkeit, Art. 2 Abs. 5 Öffentliche Gesundheit/Sicherheit/Rechte und Freiheiten anderer

Hinweis: Eine geringe Anzahl von Fällen fällt zeitgleich in zwei Kategorien

& diese Kategorien schwanken stark, z. B. lag 2011 der Ruhestand an der Spitze!

Woher kommen die Vorlagen?

Deutschland 20

Österreich 15

Dänemark 6

Italien 5

Spanien 4

Irland 3

Rumänien 3

8 Staaten x 1

12 Mitgliedstaaten haben noch keine Fälle von Diskriminierung aus Altersgründen
gemeldet

Auslegung der materiellrechtlichen Bestimmungen

Artikel 6 Abs. 1 (Begründung) 39 (60,9 % der Altersfälle)

Artikel 4 Abs. 1 (GOQ) 6

Artikel 2 Abs. 5 (Öffentliches Interesse) 4

Artikel 6 Abs. 2 (Betriebliche Altersversorgung) 4

Sonstiges (Durchsetzung, Rechtsmissbrauch usw.) 4

Hinweis: Auch hier gibt es einige Überschneidungen/Kreuzungen

Anmerkung: Zunahme der Fälle, die **Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b** (mittelbare Diskriminierung) betreffen.

Jüngste Rechtsprechung des EuGH

13 Fälle zwischen 2020 und 24. Mai 2024, 8 betreffen **Art. 6 Abs.1**

- **Österreich** 4: 3 x Pensionen (2 Beamte, 1 Unternehmen, das zu 51% im Staatsbesitz ist) 1 Dienstalterszulage für Beamte
- **Italien** 3: 1 Höchstaltersgrenze für Polizeikommissare von 30 Jahren, 1 Höchstaltersgrenze für Notare von 50 Jahren, 1 Ausschluss von Personen im Ruhestand von kommunalen Tätigkeiten
- **Deutschland** 2: 1 erworbene Rechte von Richtern und Beamten + rückwirkende Bezahlung, 1 Altersgrenze für persönliche Assistenten für Studenten mit Behinderung bei Stellenangeboten
- **Rumänien** 2: 1 Universitätsdozenten ohne Doktorandenstatus, nur befristete Arbeitsverträge nach der Pensionierung, 1 Für einige Richter höheres Gehalt als für andere
- **Griechenland** 1: Lohnkürzung im öffentlichen Dienst kurz vor der Pensionierung, in Zeiten der akuten Wirtschaftskrise
- **Dänemark** 1: Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 Altersgrenze für Gewerkschaftsfunktionäre

Themen aus ausgewählten aktuellen Fällen

- Auslegung der mittelbaren Diskriminierung
- *Rechte von Menschen mit Behinderung und Rechte des Alters* - Konflikt oder Harmonie?
- Ausarbeitung von Rechtsvorschriften über Altersgrenzen gemäß Artikel 4 Abs. 1 und 6 Abs. 1
- Sind die Gründe in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 erschöpfend?
- Wertschätzung der Vorteile der Arbeit für ältere Arbeitnehmer?

Eine Phase der weiteren Präzisierung?

Tieferes Verständnis für ältere Arbeitnehmer?

Einblick in den Konflikt der Rechte...

Mittelbare Diskriminierung

1) **CO gegen Commune di Gesturi**, Rechtssache C-670/18, 2. April 2020

- Ruheständler des privaten oder öffentlichen Sektors dürfen keine bezahlte Beratungstätigkeit in der Gemeinde ausüben
- EuGH: Verbot für Personen im Ruhestand, das mittelbar auf einem altersbedingten Kriterium (Ruhestand) beruht eine mittelbare Ungleichbehandlung nach Art. 2 Abs. 2(b), könnte es nach Art. 6 Abs. 1 gerechtfertigt sein?
Interessante Sprache/Ansatz...

Zwei Ziele a) Überprüfung der öffentlichen Ausgaben/Senkung der Betriebskosten und b) Verjüngung des Personals im öffentlichen Sektor durch Förderung der Beschäftigung junger Menschen (siehe Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a))

a) kann für sich genommen kein rechtmäßiges Ziel sein und b) "stellt unzweifelhaft ein rechtmäßiges Ziel dar", Rn. 37 Waren die Mittel angemessen und erforderlich? **Hat das Gesetz die legitimen Ziele der Rentner unangemessen beeinträchtigt?** Obwohl eine Berücksichtigung der Höhe der Altersrente auf der Grundlage des Alters der Altersrente relevant wäre, war sie angemessen? Rn. 48-49

EuGH: 1) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist nämlich im Licht des in Art. 15 Abs. 1 der Charta der Grundrechte anerkannten Rechts, zu arbeiten, zu sehen. Daraus folgt, dass auf die Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben und damit am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben besonderes Augenmerk zu richten ist. Ihr **Verbleiben im Berufsleben fördert insbesondere die Vielfalt im Bereich der Beschäftigung**. Der Belang des Verbleibens dieser Personen im Berufsleben ist jedoch unter Wahrung anderer gegebenenfalls gegenläufiger Belange zu berücksichtigen, Rn. 44

2) *YS gegen NK AG*, Rechtssache C-223/19, 24. September 2020

- YS, pensionierter Mitarbeiter von NK, einem zu 51 % staatlichen Unternehmen, erhält seit 2010 eine Betriebsrente
- Ab 1.1.2015 hat NK einen Teil der Rente einbehalten und die Indexierung oberhalb bestimmter Schwellenwerte gestrichen, gemäß dem neuen österreichischen Gesetz
- Die Maßnahme fällt sowohl in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 als auch der Richtlinie 2006/54 (Gleichbehandlung von Männern und Frauen)
- Altersdiskriminierung
- Steht die Richtlinie 2000/78 der Regelung entgegen, wonach ein Rentenbetrag einbehalten wird, die Indexierung aufgehoben wird und nur Empfänger ab einem bestimmten Alter davon betroffen sind?
- Der EuGH wandte denselben Test wie bei der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts an, d. h. **eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters "kann nur festgestellt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sich eine nationale Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines bestimmten Alters im Vergleich zu anderen Personen ungünstig und ohne Rechtfertigung ... Zu diesem Zweck ist die Gesamtheit der Beschäftigten zu berücksichtigen, für die die nationale Regelung gilt, auf der die Ungleichbehandlung beruht."** Rn. 71

2) *YS gegen NK AG, Fortsetzung...*

- Das vorlegende Gericht hatte nicht angegeben, dass von den Personen, die in den Anwendungsbereich der fraglichen nationalen Vorschriften fallen, ein signifikant höherer Anteil von Personen, die bereits ein bestimmtes Alter erreicht haben, durch diese Vorschriften benachteiligt würde, Rn. 74
- Art. 2 Abs. 1 und 2 Abs. 2(b) sind dahin auszulegen, dass sie der Regelung nicht allein deshalb entgegenstehen, weil sie nur Empfänger ab einem bestimmten Alter betreffen...
- Anmerkung: auch nicht aus Gründen des Geschlechts ausgeschlossen...

Auch interessant für,

- Der EuGH stellte fest, dass die Artikel 16, 17, 20 und 21 der EU-Charta dahingehend auszulegen sind, dass sie einer solchen Gesetzgebung eines Mitgliedstaates nicht entgegenstehen
- Hinweis auf Argumente zur **Diskriminierung wegen des Vermögens** in Artikel 17 Absatz 1 der Charta: Der EuGH stellte fest, dass ein Vertrag über eine betriebliche Altersversorgung ein Eigentumsrecht begründet, das Recht in Art. 17 Abs. 1 nicht absolut ist und nicht so ausgelegt werden kann, dass er einen Anspruch auf eine Rente in einer bestimmten Höhe begründet... Rn. 85 & 90-92
- Anmerkung: Artikel 25 der Charta, Rechte älterer Menschen, wird nicht angeführt...

Alter und Behinderung

➤ Rechtskonflikte, die in den Zwillingsrichtlinien nicht "allgemein" behandelt werden (Robin Allen KC, "Article 13 EC, evolution and current contexts," in H. Meenan Ed. *Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding the Article 13 Directives*, (Cambridge, 2007)

➤ Beachten Sie jedoch die jüngste Rechtsprechung des EuGH und Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie 2000/78/EG.

JMP gegen AP Assistenzprofis GmbH, C-518/22

- Eine 28-jährige Studentin mit einer Behinderung bewarb sich um einen persönlichen Assistenten
- AP hat eine Stelle für eine Frau ausgeschrieben, "vorzugsweise zwischen 18 und 30 Jahren", die in allen Bereichen des Lebens helfen soll
- JMP im Alter von 50 Jahren wurde abgelehnt
- Nach deutschem Recht "...sind die berechtigten Wünsche der Leistungsberechtigten zu respektieren..... Dabei sind die persönlichen Verhältnisse, das Alter, das Geschlecht, die familiären und religiös-weltanschaulichen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten zu berücksichtigen".
- F: ob Art. 2 Abs. 5, Art. 4 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und/oder Art. 7 der Richtlinie 2000/78 im Licht der Bestimmungen der Charta und von Art. 19 des VN-Übereinkommens dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass die Einstellung einer Person, die persönliche Assistenz leistet, in Anwendung nationaler Rechtsvorschriften, nach denen die individuellen Wünsche der Person berücksichtigt werden, die wegen ihrer Behinderung Anspruch auf Leistungen der persönlichen Assistenz hat, von einer Altersanforderung abhängig gemacht wird.
- geprüft nach Art. 2 Abs. 5 "... den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer".
- Das Ziel der Vorschrift: die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu schützen, indem ihnen das Recht eingeräumt wird, ihre Wünsche zu äußern und frei zu wählen, da diese Dienstleistungen alle Lebensbereiche betreffen...

JMP gegen AP Assistenzprofis GmbH, C-518/22 Fortsetzung...

- Der Bewerber musste in der Lage sein, sich in den persönlichen, sozialen und universitären Kreis von A einzufügen, Rn. 64
- Art. 2 Abs. 5 gelesen im Lichte von Art. 26 Charta + Art. 19 UN-BRK einer Einstellung mit einer Altersbeschränkung nicht entgegen, wenn die individuellen Wünsche des Hilfeberechtigten zu berücksichtigen sind...

• Höchstaltersgrenze für die Einstellung von Polizeikommissaren

• *VT gegen Ministero dell'Interno, C-304/21*

- Auswahlverfahren für 120 Polizeikommissarsstellen, Altersgrenze 30 Jahre
- VT bereits 30, daher keine Online-Bewerbung möglich
- VT klagt, zur Bewerbung zugelassen und Vorauswahltests bestanden, aber Altersgrenze als "angemessen" erachtet
- EuGH Altersbeschränkung war eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters, war sie nach Art. 4 Abs. 1 oder 6 Abs. 1 gerechtfertigt?
- **Art. 4 Abs. 1** Der Besitz "besonderer körperlicher Fähigkeiten" ist ein Merkmal, das sich auf das Alter bezieht, und die Polizei kann körperliche Gewalt anwenden, aber war der Polizeikommissar eine eher leitende/administrative Funktion?

VT gegen Ministero dell'Interno weiter...

- Das nationale Gericht muss entscheiden, ob angesichts der von Polizeikommissaren **regelmäßig** wahrgenommenen Aufgaben der Besitz bestimmter körperlicher Fähigkeiten eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt
- Ziele: Sicherstellung der Einsatzfähigkeit und des ordnungsgemäßen Funktionierens der Polizeikräfte (akzeptiert in *Vital Perez* und *Salaberria Sorondo*)
- Der EuGH unterscheidet diese Rechtssache von der Rechtssache *Wolf*, C-299/08 (Feuerwehrleute, "außergewöhnlich hohe Werte"...)
- Die Altersgrenze von 30 Jahren stellt eine unverhältnismäßige Anforderung dar, und der EuGH war nicht der Ansicht, dass die Aufgaben eines Polizeikommissars "außergewöhnlich hohe körperliche Fähigkeiten" erfordern. 59-61
- Wenn keine Notwendigkeit besteht, eine zufriedenstellende Alterspyramide wiederherzustellen, **würde "die Durchführung eines Ausscheidungstests für die körperliche Eignung im Rahmen des Auswahlverfahrens ... eine angemessene und weniger belastende Maßnahme darstellen als die Festsetzung einer Höchstaltersgrenze von 30 Jahren..."**, Absatz. 66-67
- siehe auch **Art. 6 Abs. 1** Könnte es nach Art. 6 Abs. 1.(c) Ausbildungsanforderungen + angemessene Beschäftigungsdauer vor dem Eintritt in den Ruhestand? Sind die Mittel angemessen und notwendig?
- Das Ruhestandsalter der Staatspolizei beträgt 61 Jahre und kann daher nicht als notwendig im Sinne von Art. 6 Abs. 1(c), Maßnahme ausgeschlossen durch Artikel 2 Abs. 2, 4 Abs. 1 und 6 Abs. 1 im Lichte von Art. 21 der Charta

Zwei Fälle aus Rumänien bestätigen, dass die Gründe für die Nichtdiskriminierung in Art. 1 RL 2000/78 erschöpfend aufgeführt sind

1) *FT / Universitea "Lucian Blagu" Sibiu & Ors, C-644/19*

- Dozenten, die das Alter von 65 Jahren (gesetzliches Rentenalter) erreichen, ohne den Status eines Doktorvaters zu haben, können nur mit befristeten Verträgen und einer niedrigeren Vergütung als festangestellte Dozenten weiterarbeiten
- Eine solche Ungleichbehandlung beruht auf der "Berufsgruppe" (nicht einmal indirekt auf dem Alter) und liegt außerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie 2000/78
- ABER wurde durch Art. 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ausgeschlossen
-
- War die unterschiedliche Behandlung von Festangestellten und befristet Beschäftigten aus objektiven Gründen gerechtfertigt?
- Nein: Ziele zur Erhöhung der Zahl der Professoren und Dozenten im Vergleich zum nicht fest angestellten Lehrpersonal + finanzielles Gleichgewicht zwischen Nachhaltigkeit und Entwicklung der Universität
- Der EuGH stellte fest, dass es sich dabei um Personalmanagement und Haushaltserwägungen handelte, die nicht auf objektiven und transparenten Kriterien beruhten, Rn. 50-53

2) *Curtea de Apel Alba Iulia & Ors. V YF und andere, C-301/21*

- Zwischen 2006 und 2009 klagte die Mehrheit der Richter in Rumänien auf eine Gehaltserhöhung
- Seit dem 1. Januar 2010 werden die Gehälter für *alle* Richter durch ein neues Gesetz berechnet, aber die bestehenden Richter erhalten rückwirkende Zahlungen bis 2015
- Das vorlegende Gericht wollte wissen, ob Richter, die nach dem 1.1.2010 eingestellt wurden, sich aufgrund ihres Alters in einer ungünstigeren Situation befinden, da sie zu dem betreffenden Zeitpunkt noch nicht im Amt waren
- EuGH: keine unmittelbare Diskriminierung aus Altersgründen und, da das vorlegende Gericht keine besondere Kategorie von Richtern ermittelt hatte, die aufgrund ihres Alters benachteiligt werden, auch keine mittelbare Diskriminierung aus Altersgründen, Rn. 54
- Das nationale Gericht wollte wissen, ob die Richtlinie 2000/78 eine Diskriminierung nur dann ausschließt, wenn sie auf den Kriterien des Art. 1 beruhen, oder ob sie, "möglicherweise ergänzt" durch andere Bestimmungen des EU-Rechts, ausschließen, dass ein Arbeitnehmer in Bezug auf das Entgelt anders behandelt wird als ein anderer, wenn er dieselbe Arbeit für denselben Arbeitgeber während desselben Zeitraums und unter denselben Bedingungen verrichtet?
- Das Kriterium steht in keinem Zusammenhang mit dem Alter oder irgendeinem Grund der Richtlinie 2000/78, der nicht durch andere EU-Bestimmungen "ergänzt" werden könnte, die das vorlegende Gericht nicht genannt hat...

Abschließende Gedanken...

- Das Gefühl, dass gewöhnliche Kläger nicht vor dem EuGH landen werden - auch auf nationaler Ebene?
- Die Rechtsprechung wird häufig von Staatsbediensteten, einschließlich Richtern, dominiert, die bereits eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit und gute Arbeitsbedingungen genießen.
- Auch in der Rechtsprechung dominieren Fragen der Entlohnung, der Renten...
- Der Schutz vor altersbedingter Diskriminierung ist besonders lückenhaft, und es werden Rechtsvorschriften über Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung benötigt,
- So ist zum Beispiel eine Richtlinie zum Verbot von Diskriminierung außerhalb des Beschäftigungsbereichs erforderlich,
- Wenn man sich um die Langzeitpflege in der EU kümmert, wird der Pflegebedarf zwischen 2020 und 2070 um 21 % steigen (M. Belmonte et al., *Demographic micro simulation of long term care needs in the European Union*, (Publication Office of the European Union, 2023)).
- und nicht jeder ist ein Angestellter...

Wissen wir, wohin wir gehen?

- **2. Juli 2008** Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb von Beschäftigung und Beruf, (KOM(2008) 426 endg.)
- **24. April 2024** ein neuer, überarbeiteter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Bereichen außerhalb der Beschäftigung

Umfasst Diskriminierung aufgrund einer Kombination dieser Gründe + eine Kombination aus einem oder mehreren dieser Gründe + einen der Gründe, die durch die Richtlinie 2000/43/EG, die Richtlinie 2004/113/EG und die Richtlinie 79/7/EWG (Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht bzw. Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit) geschützt sind

- Enormes Potenzial für ältere Menschen, aber,
- Der vorherige Vorschlag von 2008 trieb 16 Jahre lang...

- Die Ausweitung der Nichtdiskriminierungsgründe muss wahrscheinlich auf künftige Rechtsvorschriften warten!