

NGO-Dialog 2024/Beitrag zum Thema „Altersdiskriminierung“

1. Rechtslage:

§ 17 GIBG und § 13 B-GIBG regeln seit 2004 das **Gleichbehandlungsgebot** in einem **Arbeits-/Dienstverhältnis**, aus dem das Verbot der unmittelbaren (= *weniger günstigen Behandlung auf Grund des Alters gegenüber einer anderen Person in einer vergleichbaren Situation*) sowie der mittelbaren Diskriminierung (= *an sich neutrale Vorschriften etc. benachteiligen eine Gruppe besonders*) auf Grund des **Alters** folgt.

Daneben gilt das Verbot der Altersdiskriminierung auch in der „**sonstigen Arbeitswelt**“ gemäß § 18 GIBG für Bereiche wie beispielsweise Berufsberatung, Berufsausbildung, Mitwirkung in Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnen/Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenorganisationen oder Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit.

Allerdings ermöglichen § 20 GIBG bzw. § 13 b B-GIBG **Ausnahmen** vom Gleichbehandlungsgebot.

a) Allgemein:

§ **20 Abs. 1 GIBG** (bzw. *ähnlich § 13 b Abs. 1 B-GIBG*) lautet:

Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

b) Speziell:

Eine Diskriminierung auf Grund des **Alters** liegt gemäß § **20 Abs. 3 GIBG** (bzw. *ähnlich § 13 b Abs. 3 und 4 B-GIBG*) nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. *objektiv und angemessen ist,*
2. *durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und*
3. *die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.*

erläuternd dazu § **20 Abs. 4 GIBG**:

Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

- 1. 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 Arbeitnehmer/inne/n und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,*
- 2. die Festlegung von **Mindestanforderungen** an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,*
- 3. die Festsetzung eines **Höchstalters** für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.*

Das bedeutet in der Praxis, dass **Ungleichbehandlungen** auf Grund des Alters unter Einbeziehungen der obigen Kriterien **gerechtfertigt** werden können und somit keine verbotenen Diskriminierungen darstellen, was jedoch immer **im konkreten Einzelfall** zu beurteilen ist. Daraus folgt: **Eine Ungleichbehandlung ist dann eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung, aber keine verbotene Diskriminierung.**

Ein Schutz vor Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt besteht grundsätzlich in **jedem Lebensalter**. Anknüpfungspunkt kann neben dem Lebensalter auch ein niedrigeres oder höheres Dienstalter sein.

Bei einer behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters muss also geprüft werden, ob eine der gesetzlichen Ausnahmen vorliegt. So kann ausnahmsweise aufgrund einer speziellen körperlichen Anforderung ein Höchstalter für die Einstellung festgelegt werden oder besondere Umschulungsangebote, die z. B. Personen über 50 vorbehalten sind, können unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sein. Ob eine Ausnahmebestimmung zum Tragen kommt, ist immer **einzelfallbezogen** zu prüfen. Keine zulässige Rechtfertigung stellen individuelle Beweggründe des Unternehmens (»junges« Geschäftskonzept, Kunden- und Kundinnenwünsche) dar.

Ein Beispiel dazu aus der Praxis der GBK – GBK II/269/15:

„Bei der Aktion 50+ handelte es sich um eine aus dieser Zielsetzung konkret ausfließende beschäftigungspolitische Maßnahme, die - um auf § 20 Abs 3 Z 3 Bezug zu nehmen – auch „angemessen und erforderlich“ ist, um die Beschäftigung älterer Personen am heimischen Arbeitsmarkt zu fördern. Eine gesetzliche Förderungsmaßnahme würde dann nicht entsprechend wirksam werden, wenn sich nicht einzelne ArbeitgeberInnen bei einer in diesem Sinne erfolgenden Auswahl im Bewerbungsverfahren darauf berufen könnten.

Entspricht eine gesetzliche Förderungsmaßnahme den Anforderungen des § 20 Abs 3 und 4 GIBG, so muss diese Rechtfertigung auch von einzelne ArbeitgeberInnen zur Rechtfertigung einer Differenzierung nach dem Alter bei der Einstellung herangezogen werden können, ansonsten sie ihr Ziel verfehlen würde.

Der Antragsgegnerin wurde vom AMS nach glaubhafter Mitteilung die **Aktion 50+ anempfohlen**, um das im Regierungsprogramm angestrebte Ziel – die Steigerung der Beschäftigung älterer Arbeitssuchender – damit auch tatsächlich auf der Ebene des Abschlusses individueller Arbeitsverträge umsetzen zu können.

Die in weiterer Folge getätigte **Einschränkung** der BewerberInnen durch die Antragsgegnerin auf Personen „50+“ stellt somit im Hinblick darauf **keine** verpönte **Diskriminierung** jüngerer Personen auf Grund des Alters dar, sondern ist im Hinblick auf die hinter dieser Aktion stehende beschäftigungspolitische Maßnahme als **zulässige – weil durch diese Maßnahme gerechtfertigte - Differenzierung** zwischen BewerberInnen unterschiedlichen Alters iSd § 20 Abs 3 und 4 GIBG zu werten.“

2. Gleichbehandlungskommission und Bundes-Gleichbehandlungskommission:

Zahlen betreffend Beschwerden zum Diskriminierungsgrund **Alter**:

Senat I GBK			
Jahr	Anträge insgesamt	Anträge mit Diskriminierungsgrund Alter (bei behaupteten Mehrfachdiskriminierungen)	%
2020	46	8	17,39%
2021	70	7	10%
2022	78	11	14,10%
2023	76	8	10,53%

Senat II GBK			
Jahr	Anträge	Diskriminierungsgrund Alter	%
2020	28	11	39,2 %
2021	24	9	37,5 %
2022	33	8	24,2 %
2023	31	9	29,0 %

3. Bundes-Gleichbehandlungskommission:

Senat I B-GBK			
Jahr	Anträge insgesamt	Anträge mit Diskriminierungsgrund Alter (bei behaupteten Mehrfachdiskriminierungen)	%
2020	33	10	30,3 %
2021	25	9	36 %
2022	30	10	33,3 %
2023	50	23	46 %

Senat II B-GBK			
Jahr	Anträge insgesamt	Anträge mit Diskriminierungsgrund Alter	%
2020	37	20	54%
2021	28	17	61%
2022	54	42	78%
2023	65	47	72%

4. Themenbereich „Güter + Dienstleistungen“:

In **Teil III des GIBG** sind derzeit nur die Diskriminierungsgründe *ethnische Zugehörigkeit* und *Geschlecht* gesetzlich geregelt, was bedeutet, dass es in diesem Bereich derzeit keinen Diskriminierungsschutz auf Grund des Alters gibt. (*Anmerkung*: Allfällig noch existierende **altersbezogen unterschiedliche Ermäßigungen**/Tarife/Leistungen für Senioren und Seniorinnen stellen eine Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** dar!)

5. Interessante OGH-Urteile zum Thema Altersdiskriminierung:

a) OGH 9 ObA 13/16a vom 26. Jänner 2017

Im vorliegenden Fall wurde der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt gekündigt, zu dem er das Regelpensionsalter erreicht hatte und ein Anspruch auf Alterspension bestand.

Der Oberste Gerichtshof verwies auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wonach es **einem legitimen Ziel entspricht, aus beschäftigungspolitischen Gründen Arbeitnehmer/inne/n mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters zu kündigen**, auch um jüngeren Arbeitnehmer/inne/n den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern oder eine ausgewogene Altersstruktur zu erreichen.

Die Festlegung eines Pensionsalters, das auf einer sozialpolitischen Wertung beruht, dient nicht nur dazu, das Arbeitseinkommen im erforderlichen Ausmaß zu ersetzen, wenn das Risiko „Alter“ dazu führt, dass dem/der Arbeitnehmer/in die Arbeit nicht mehr zugemutet werden kann, sondern verfolgt zweifelsohne auch den Zweck, jungen Menschen, deren Existenz anderweitig noch nicht gesichert ist, den **Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen**. Dabei handelt es sich um ein mit der Rechtsfertigungsbestimmung der Richtlinien in Deckung zu bringendes sozialpolitisches Ziel. Daraus, dass der/die Arbeitnehmer/in nur eine Mindestpension zu erwarten hat, kann noch keine Unverhältnismäßigkeit abgeleitet werden.

Für den Obersten Gerichtshof stellte daher eine Kündigung bei Erreichen des Regelpensionsalters keinen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters dar.

b) OGH 9 ObA 106/15a vom 18. August 2016

Für den Obersten Gerichtshof stellt eine Kündigung auf Grund der allgemeinen Kündigungspolitik, Arbeitnehmer/innen grundsätzlich vor Erreichen des Regelpensionsalters zu kündigen, **wenn ein Anspruch auf eine bestimmte Form der (vorzeitigen) Alterspension besteht**, grundsätzlich eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar.

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Regelung, die die Kündigung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin vor Erreichung des Regelpensionsalters vorsieht, schon deshalb sozial gerechtfertigt ist, weil der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine Korridor pension oder eine Pension bei langer Versicherungsdauer hat.

Wirtschaftliche Gründe können eine Diskriminierung nicht rechtfertigen. Das Bestreben, im Rahmen von unternehmerisch erforderlichen Einsparungen durch Kündigungen eine sozial ausgewogene Auswahl zu treffen, indem Mitarbeiter/innen ausgewählt werden, die sozial abgesichert sind, kann allerdings als legitim angesehen werden.

Es entspricht keinem angemessenen und erforderlichen Gesamtkonzept, das die Interessen aller, auch älterer Arbeitnehmer/innen ausgewogen berücksichtigt, **wenn gezielt alte, weil teure Personen gekündigt werden, ohne in jedem Einzelfall eine soziale Abwägung vorzunehmen**.

c) OGH 9 ObA 124/14x vom 20. März 2015

Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer im Anschluss an die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch seinen Arbeitgeber **Anspruch auf eine Korridorpension**. Er machte eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend. Der Oberste Gerichtshof verneinte eine Diskriminierung und führte aus, dass die Kündigung nicht wegen des Alters des Klägers sondern deshalb erfolgte, weil der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer, der bereits seit mehreren Jahren bei vollen Bezügen **keine bzw. kaum wahrnehmbare Arbeitstätigkeiten verrichtete**, im Unternehmen keine Verwendung mehr hatte. Deshalb sah sich dieser – in Verbindung mit einem langjährigen Sanierungsprogramm, mit dem ein Personalstopp und ein Stellenabbau verbunden war – gezwungen, den Arbeitnehmer zu kündigen.

6. Landesverwaltungsgerichte:

LVwG Wien v. 19.1.2017, VGW-001/010/8356/2016-10

Aufnahme in ein „junges, dynamisches Team“ – Diskriminierende Stellenausschreibung

Ein Stelleninserat mit dem Hinweis, dass Stellensuchende ein „junges, dynamisches Team“ erwarte, verwirklicht eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters. Grundsätzlich ist bei der Beurteilung immer die Gesamtgestaltung einer Ausschreibung heranzuziehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass in ein Inserat die wichtigsten Punkte, die für den Arbeitgeber von wesentlicher Bedeutung sind, aufgenommen werden. Es ist unerheblich, an welcher Stelle und unter welcher Überschrift er die für ihn wesentlichen Formulierungen platziert.

Bei Stellensuchenden kann aufgrund der Formulierung „es erwartet Sie ein junges, dynamisches Team“ der Eindruck erweckt werden, dass jüngere Menschen gesucht werden. Verstärkt wird dies noch durch die Erwähnung der Anforderung einer „ersten Berufserfahrung“, weil ältere Menschen in der Regel über mehr als erste Berufserfahrung verfügen.

7. Interessante EuGH-Urteile:

a) EuGH Urteil vom 28. Juli 2017- Rs. C-423/15 (Kratzer)

Bewerbung um eine Stelle zur Erlangung des formalen Status als Bewerber/in mit dem alleinigen Ziel, einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung geltend zu machen – Rechtsmissbrauch

2009 schrieb R+V **Trainee-Stellen für Jura-Hochschulabsolventen** aus. Herr Kratzer bewarb sich und betonte, dass er nicht nur alle in der Ausschreibung genannten Kriterien erfülle, sondern dass er als Rechtsanwalt und ehemaliger leitender Angestellter einer Versicherungsgesellschaft u.a. über Führungserfahrung verfüge.

Laut Gerichtshof ging es Herrn Kratzer offensichtlich nicht darum, die Stelle zu erhalten, sondern nur um den formalen Status als Bewerber zu erlangen, und zwar mit dem alleinigen Ziel, auf Grundlage der Richtlinien 2000/78 und 2006/54 eine Entschädigung geltend zu machen. Daher kann er sich nicht auf den durch die Richtlinien 2000/78 und 2006/54 gewährten Schutz berufen. Diese Richtlinien verfolgen nämlich das Ziel, jeden „in Beschäftigung und Beruf“ bzw. „in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ gleich zu behandeln, indem dem Betroffenen ein wirksamer Schutz gegen Diskriminierung, u. a. beim „Zugang zur Beschäftigung“, geboten wird.

Der Gerichtshof hat folglich festgestellt, dass eine derartige Situation, in der eine Person mit ihrer Stellenbewerbung nicht die betreffende Stelle erhalten, sondern nur den formalen Status als Bewerber erlangen möchte, und zwar mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen, nicht unter den Begriff „Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger Erwerbstätigkeit“ im Sinne der Richtlinien 2000/78 und 2006/54 fällt. Sollten bestimmte Tatbestandsmerkmale vorliegen, so kann eine derartige Situation als Rechtsmissbrauch bewertet werden.

b) EuGH Urteil vom 05.07.2017 - Rs. C-190/16 (Fries) „Altersgrenze bei Piloten“

Gegenstand des Verfahrens waren unionsrechtliche Vorschriften, wonach für Piloten im gewerblichen Luftverkehr eine **Altersgrenze von 65 Jahren** zwingend vorgeschrieben ist. Herr Fries sah darin einen Verstoß gegen die Charta der Grundrechte der EU im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters und zur Berufsfreiheit.

Die Altersgrenze ist gültig. Zwar stellt sie eine Ungleichbehandlung wegen des Alters dar, sie ist jedoch durch das Ziel der Gewährleistung der Sicherheit der Zivilluftfahrt in Europa gerechtfertigt.

Hintergrund ist die unbestreitbare Abnahme der für den Beruf des Verkehrspiloten erforderlichen körperlichen Fähigkeiten mit zunehmendem Alter. Die Grenze ist durch das recht hohe Alter von 65 Jahren, durch die **Beschränkung auf gewerblichen Luftverkehr** und durch vergleichbare Altersgrenzen in völkerrechtlichen Vorschriften auch **verhältnismäßig**. Auch die Einschränkung der Berufsfreiheit ist nach denselben Maßstäben verhältnismäßig.

c) EuGH Urteil vom 15.11.2016 - Rs. C-258/15 (Salaberria Sorondo) „Altersgrenze im Auswahlverfahren für Polizeidienst“

Gegenstand des Verfahrens waren spanische Rechtsvorschriften, die die Teilnahme an einem Auswahlverfahren für Polizeikräfte der Autonomen Gemeinschaften (hier: Baskische Akademie für Polizei und Rettungsdienste) auf Bewerben beschränkte, die das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Herr Salaberria Sorondo sah darin einen Verstoß

gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gilt nicht als Diskriminierung, wenn ein Merkmal, das mit dem Alter zusammenhängt, **wie das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt**. Dies ist bei der vorliegenden Art des Polizeidienstes der Fall. Denn die Aufgaben betreffend den Schutz von Personen und Sachen, die Festnahme und Ingewahrsamnahme von Straftätern sowie der präventive Streifendienst können die Anwendung körperlicher Gewalt erfordern. Die Natur dieser Aufgaben macht besondere körperliche Fähigkeiten erforderlich für die Aufgaben, die die Polizeikräfte der Autonomen Gemeinschaften wahrnehmen. **Diese sind nämlich von den Aufgaben verschieden, die der örtlichen Polizei zugewiesen sind. Hierzu hatte der EuGH in der Rs. Vital Pérez (C-416/13) im Hinblick auf eine Höchstaltersgrenze von 30 Jahren für Einstellungen bei der örtlichen Polizei noch anders entschieden.**

Der Gerichtshof betont außerdem, dass in Anbetracht der massiven Überalterung der Polizei die Notwendigkeit besteht, Vorkehrungen für eine schrittweise Ersetzung der ältesten Beamten durch die Einstellung von jüngerem Personal zu treffen. Die in Frage stehende Regelung kann daher als angemessen angesehen werden.

d) EuGH-Urteil vom 07.06.2012 – Rs. C-132/11 (Tyrolean) „Nichtberücksichtigung von externer Berufserfahrung“

Gegenstand des Verfahrens waren tarifvertragliche Regelungen, die die Umstufung von einer Verwendungsgruppe auf die höhere Verwendungsgruppe nach Vollendung des dritten Dienstjahres innerhalb des Unternehmens, nicht aber innerhalb desselben Konzern vorsahen. Der Betriebsrat der Tyrolean Airways sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

Eine Klausel wie die im Tarifvertrag enthaltene führt nicht zu einer Benachteiligung wegen des Alters

Sie kann zwar zu einer Ungleichbehandlung im Hinblick auf das Einstellungsdatum bei dem betreffenden Arbeitgeber führen. Dieses Datum beruht aber weder unmittelbar noch mittelbar auf dem Alter. Denn Berufserfahrung, die ein Flugbegleiter bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben hat, wird überhaupt nicht berücksichtigt. Dies gilt unabhängig von seinem Alter zum Zeitpunkt der Einstellung. Die Klausel nimmt daher weder untrennbar auf das Alter der Arbeitnehmer Bezug, noch knüpft sie mittelbar daran an.

Dem steht nicht entgegen, dass in Einzelfällen die Umstufung von einer Verwendungsgruppe auf die höhere Verwendungsgruppe bei Flugbegleitern, die eine entsprechende Berufserfahrung innerhalb des Unternehmens erworben haben, schon in einem niedrigeren Alter erfolgen kann.

**e) EuGH Urteil vom 21.07.2011 – verb. Rs. C159/10 (Fuchs) und C-160/10 (Köhler)
„Beschäftigungsende bei Erreichen des Ruhestandsalters“**

Gegenstand des Verfahrens waren nationale Regelungen zur zwangsweisen Versetzung in den Ruhestand eines Beamten auf Lebenszeit nach Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren. Herr Köhler und Herr Fuchs sahen darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

Das Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters steht einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens nicht entgegen. Die Ungleichbehandlung ist durch rechtmäßige **legitime Ziele aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes gerechtfertigt. Die Zwangsversetzung in den Ruhestand ab dem 65. Lebensjahr dient diesem legitimen Ziel.** Durch die Zwangsversetzung soll zum einen eine **ausgewogene Altersstruktur** geschaffen und gefördert werden. Zum anderen soll die Personalplanung optimiert werden. Des Weiteren soll Rechtsstreitigkeiten vorgebeugt werden, bei denen ein Beschäftigter über die Fähigkeit streitet, seiner Tätigkeit über ein bestimmtes Alter hinaus nachzugehen. Durch die Förderung dieses Ziels ist die Zwangsversetzung in den Ruhestand verhältnismäßig und deshalb gerechtfertigt.

Hinweis: Urteil Kleist – Geschlecht/unterschiedliches Pensionsalter

**f) EuGH-Urteil vom 12. Oktober 2010 – Rs. C45/09 (Rosenblatt)
„Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“**

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wonach es keine Benachteiligung wegen des Alters ist, wenn Vereinbarungen wie etwa in Tarifverträgen **ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters** vorsehen. Frau Rosenblatt sah hierin jedoch einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

Eine Klausel, die ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters vorsieht, **stellt eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung dar.**

Diese Ungleichbehandlung ist aber gerechtfertigt. Denn das europäische Recht steht einer Regelung nicht entgegen, die einen Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen bezweckt. Derartige Regelungen sind in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten üblich und weit verbreitet. Sie schaffen einen **Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten** im Hinblick auf einen langfristig vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand **und denen der Arbeitgeber im Hinblick auf eine gewisse Flexibilität in der Personalplanung.** Diese Erwägungen lassen die Ungleichbehandlung wegen des Alters als objektiv angemessen und verhältnismäßig erscheinen.

g) EuGH Urteil vom 12.01.2010 – Rs. C-229/08 (Wolf) „Höchstalter für die Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst“

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des hessischen Landesrechts, die das Höchstalter für die Einstellung von Beamten der Feuerwehrlaufbahn auf 30 Jahre festlegen. Herr Wolf sah darin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das Verbot der Altersdiskriminierung.

Eine **besonders ausgeprägte körperliche Eignung** kann als eine für die Berufsausübung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie angesehen werden.

Das Erfordernis der vollen körperlichen Eignung zur Ausübung des Feuerwehrberufs im mittleren technischen Dienst steht im Zusammenhang mit dem Alter der Angehörigen dieses Dienstes. Eine Einstellung im fortgeschrittenen Alter würde auch nicht ermöglichen, die so eingestellten Beamten über einen hinreichend langen Zeitraum (15 bis 20 Jahre) für diese Aufgaben einzusetzen. Die deutsche Regierung hat geltend gemacht, dass für eine angemessene Organisation der Berufsfeuerwehr für den mittleren technischen Dienst eine Wechselbeziehung zwischen den körperlich anspruchsvollen und für die ältesten Beamten ungeeigneten Stellen und den körperlich weniger anspruchsvollen und für diese Beamten geeigneten Stellen bestehen muss. Eine innerstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die die **Höchstaltersgrenze** für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, kann daher als eine Regelung angesehen werden, die zum einen dem **Ziel, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten, angemessen ist** und zum anderen nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

8. Anonymisierte Entscheidungen des Senates II der GBK:

(Abrufbar auf der Homepage des BKA unter „Einzelfallprüfungsergebnisse aus Senat II“ unter der GBK-Zahl)

Allgemeine Ausführungen zum Verfahren vor dem Senat, Einschätzung der AS, Beweislage gerade bei Alter schwierig/Vermutung – Anforderungen nicht zu hoch stellen, Ausführungen des AG zum Freibeweisen maßgeblich, aber auch Thema der unkritischen Eigeneinschätzung von AS manchmal offenkundig, psychologische Komponente des PEs, um auch im Fall von Verneinung der Diskriminierung zu versuchen, der Person und dem Sachverhalt gerecht zu werden

1. GBK II/462/20 – mittelbare Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg
2. GBK II/69/08 – keine Diskriminierung durch Verweigerung eines Seminars
3. GBK II/274/15 – All-in-Gehalt eines Kollegen – keine Diskriminierung beim Entgelt
4. GBK II/461/21 – Bewerbung über online-Portal – keine Diskriminierung wegen Personenstandsmerkmal

5. GBK II/435/20 – Verpflichtende Eingabe, Nichtbesetzung – keine Diskriminierung
6. GBK II/440/20 – Verkäuferin für Boutique – Altersdiskriminierung, aber keine Belästigung
7. GBK II/427/20 – Altersdiskriminierung, hohes Entgelt, schwierige Persönlichkeit
8. GBK II/476/22 – „widerspenstiger Hausmeister“ – keine Altersdiskriminierung
9. GBK II/522/23 – „Anzeige länger online“ – keine Altersdiskriminierung
10. GBK II/510/23 – Stichtagsregelung für Zulagen – keine Altersdiskriminierung
11. GBK II/420/20 – Nichterfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen
12. GBK II/402/19 – keine Ausführungen zu behaupteter Altersdiskriminierung
13. GBK II/431/20 – fehlerhafte Bewerbung, Alter alleine reicht nicht aus
14. Offener Antrag GBK II/540/24 – Versicherungsmakler sucht „junge Mutter“ - Absage an 57-jährige, weil sie „bald in Pension geht“