

Zeitschrift für

ARBEITS-**ZAS** UND SOZIALRECHT

Sonderheft

Schriftleitung **Theodor Tomandl, Martin Risak**
Redaktion **Helwig Aubauer, Rolf Gleißner, Harald Kaszanits,**
Thomas Neumann

März 2014

2a

97 – 144

Sonderheft

ZAS-Seminar 2013 Schwerpunkt „Ältere Arbeitnehmer“

Beiträge

Das neue Pensionsrecht zum 1. 1. 2014 *Michaela Windisch-Graetz* ● 99

Neues aus der Gesetzgebung *Walter Neubauer* ● 106

Ausgewähltes Judikatur-Update *Franz Schrank* ● 110

Die Begründung des Dienstverhältnisses und sonstige
Gleichbehandlungsfragen bei älteren Arbeitnehmer_innen

Martin Risak ● 124

Die Beendigung des Dienstverhältnisses von älteren Arbeitnehmern

Andreas Tinhofer ● 131

Ältere Arbeitnehmer gesund und produktiv erhalten *Eva Hörtl* ● 141

Die Begründung des Dienstverhältnisses und sonstige Gleichbehandlungsfragen bei älteren Arbeitnehmer_innen

ZAS 2014/20

Art 21 GRC;
Art 1, 2, 4, 6
RL 2000/78/EG;
§§ 17, 19, 20
GIBG

Alters-
diskriminierung;
Rechtfertigung;
Höchstalter

Das Europarecht schützt einerseits auf unterschiedlicher Ebene Arbeitnehmer_innen vor Diskriminierungen aufgrund des Alters und eröffnet andererseits eine doch recht breit angelegte Möglichkeit der Rechtfertigung von altersbezogener Schlechterbehandlung. Dieser Beitrag behandelt Grundsatzfragen der Altersdiskriminierung und geht auf zwei Anwendungsfälle, nämlich die Begründung des Dienstverhältnisses und die Entgeltgestaltung, unter Rückgriff auf die EuGH-Rsp näher ein.

Von Martin Risak

Inhaltsübersicht:

A. Grundlagen

1. Grundthema und Aufbau

2. Europarecht

3. Innerstaatliches Recht – GIBG

B. Einstellung von Arbeitnehmer_innen

1. EuGH Rs *Wolf*

2. Weiterführende Überlegungen
 - a) Ausgewogene Altersstruktur als Rechtfertigungsargument
 - b) Unterschiedliche Rechtfertigungsprüfungen
 - c) Verschweigen oder Verfälschen des Alters
- C. Entgeltgestaltung
 1. Grundsätzliches zum Anciennitätsprinzip
 - a) Rechtfertigungsgründe
 - b) Rsp-Entwicklung zur mittelbaren Geschlechterdiskriminierung
 2. Einschlägige EuGH-Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung bei der Entgeltbemessung
 - a) Anrechnung von Vordienstzeiten
 - b) Sonderfall „Freistellungsgehalt“
 - c) Sonstige Beschäftigungszeiten

A. Grundlagen

1. Grundthema und Aufbau

Die sog. „GleichstellungsrahmenRL“ 2000/78/EG führt in ihren Erwägungsgründen sehr plastisch die unterschiedlichen Begründungen für das Gleichstellungsrecht im Allgemeinen und das Verbot der Altersdiskriminierung im Besonderen an:

- Der menschenrechtliche Ansatz: Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht (4. Erwägungsgrund).
- Die Inklusionsansatz, der auch zu aktiven Maßnahmen verpflichtet. Es wird betont, wie wichtig geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind (6. Erwägungsgrund).
- Der Ansatz, der auf der Wesentlichkeit der Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung aufbaut und hervorhebt, dass Beschäftigung und Beruf dafür von entscheidender Bedeutung sind (9. Erwägungsgrund).
- Ein teilweise auch ökonomischer Ansatz, wonach das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien, die insb auch in der Senkung der Arbeitslosigkeit liegen,¹⁾ und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung darstellt (25. Erwägungsgrund). Es geht dabei auch um das Ziel, Personen möglichst früh möglichst lange in Beschäftigung zu halten, um die gesamtgesellschaftlichen Kosten allfälliger Erwerbslosigkeit zu minimieren.²⁾
- Erwägungsgrund 11 fasst dann die dargestellten Gründe zusammen und führt aus: „*Diskriminierungen wegen [...] des Alters [...] können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insb die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.*“
Meines Erachtens können die dargestellten Ansätze zur Begründung des Verbots der Altersdiskriminierung auf

zwei grundlegende Zwecksetzungen zurückgeführt werden, nämlich eine individuelle und eine kollektive. Diese stehen freilich nicht in einem Widerspruch zueinander, sondern beeinflussen sich gegenseitig. Es geht auf der einen Seite um den Respekt und die Wertschätzung für die Individualität des Einzelnen und damit die Anerkennung von Unterschiedlichkeit, dh der Vielfalt innerhalb einer Gesellschaft. Diese Diversität ist nicht nur ein Wert an sich, der sich aus der **Personenqualität des Individuums** ergibt, sondern auch ein wichtiger Motor für individuelle und gesellschaftliche Entwicklung, womit der **kollektive Aspekt** angesprochen ist, dessen einzelne Aspekte im soeben erwähnten 11. Erwägungsgrund der RL 2000/78/EG sehr gut zum Ausdruck kommen. Hervorzuheben ist aus meiner Sicht, dass gerade das fruchtbare Zusammenarbeiten von älteren und jüngeren Personen in einer Zeit raschen und tiefgreifenden Wandels von großer Bedeutung ist: In sich eher langsam und kaum unmittelbar wahrnehmbar verändernden Gesellschaften werden Wissen und kulturelle Fertigkeiten im Wesentlichen von der älteren Generation auf die jüngere übertragen. In diesem traditionellen Umfeld ist es wesentlich, dass die Älteren den neu Hinzugekommenen beibringen, wie die Gemeinschaft funktioniert und welche Rolle sie in dieser haben. Im Gegensatz dazu ist es, in modernen Gesellschaften, wo sozialer und technologischer Wandel rasch und allgegenwärtig ist, mindestens ebenso wichtig, dass die Älteren auch von den Jüngeren lernen. Denn tun sie das nicht, so riskieren sie es von den aktuellen sozialen Entwicklungen ausgeschlossen und damit am Ende marginalisiert zu werden.³⁾ Dass dieser **Prozess des Lernens aneinander** zum beiderseitigen und gesamtgesellschaftlichen Gewinn gerade auch am Arbeitsplatz stattzufinden hat, liegt auf der Hand. Daneben spielen natürlich auch Fragen der **gesamtgesellschaftlichen Kosten von Erwerbslosigkeit** (Arbeitslosen-, Sozialhilfe- und/oder Pensionsleistungen), die auf ein bestimmtes Lebensalter zurückzuführen sind,⁴⁾ eine Rolle – deshalb soll in allen Altersgruppen die Erwerbsbeteiligung möglichst hoch sein. Zumindest in der öffentlichen Diskussion scheinen diese ökonomischen kollektiven Argumente sogar im Vordergrund zu stehen.

Anders als die sonstigen Kriterien, an die das Gleichstellungsrecht anknüpft und die als eher „statisch“ bezeichnet werden können, ist das Alter ein prozessuales Kriterium oder ein **Verlaufkriterium**.⁵⁾ Da ja das Anknüpfen an jedes Alter des Menschen grds

1) Vgl die bei Erlassung der RL 2000/78/EG relevanten Leitlinien: Beschluss des Rates v 13. 3. 2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000, 2000/228/EG, ABI L 2000/72, 15.

2) *Fredman*, The Age of Equality, in *Fredman/Spencer*, Age as an Equality Issue (2003) 22 (25); *Hepple*, Age Discrimination in Employment, Implementing the Framework Directive 2000/78/EC, in *Fredman/Spencer*, Age as an Equality Issue 71 (72).

3) Grundlegend *Mead*, Der Konflikt der Generationen: Jugend ohne Vorbild (1971); vgl auch zB *Uhlenberg/Gierveld*, Age-Segregation in Later Life, in *Newman/O'Brien*, Sociology (2013) 349.

4) Vgl auch den 11. Erwägungsgrund RL 2000/78/EG, wo ausdrücklich auf Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus Bezug genommen wird.

5) *Runggaldier*, Das neue „Antidiskriminierungsrecht“ der EU – Bestandsaufnahme und Kritik, in FS Doralt (2004) 511 (525); *Marhold*, Differenzierung nach dem Alter, in *Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote (2005) 83 (85); *Reissner*, Der ältere Arbeitnehmer, öRdA 2010, 24 (26) mwN.

diskriminierend sein kann⁶⁾ und somit jugendliches ebenso wie vorgerücktes Alter vom Diskriminierungsverbot gleichermaßen erfasst sind, kann sich dessen Bedeutung im Lebens- und Berufsverlauf einer Person ändern. Was heute als Diskriminierung erscheint (zB das Senioritätsprinzip bei der Entlohnung), kann später als Privileg empfunden werden – der Standpunkt bestimmt hier wesentlich die Bewertung. Die grundlegende Frage zur Beurteilung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters ist deshalb, ob eine individuelle und/oder punktuelle Betrachtung zu erfolgen hat, die häufiger zu einer Diskriminierung führt, oder ob eine gesamthafte Qualifikation arbeitsrechtlicher Ansprüche im Verlauf des Arbeitslebens geboten ist, die einen Ausgleich im Laufe des Arbeitslebens ermöglicht.⁷⁾ Nach zutreffender Ansicht ist – wie bei den sonstigen Diskriminierungsgründen auch – eine auf den Zeitpunkt der Schlechterbehandlung bezogene Betrachtung vorzunehmen, unabhängig davon, ob die betroffene Person später einmal von der diskriminierenden Regelung auch profitieren könnte.⁸⁾ Der EuGH hatte sich, soweit überblickt, noch nicht ausdrücklich mit dieser Problematik auseinandergesetzt, nimmt aber in den konkret zu beurteilenden Fällen eine derartige punktuelle Betrachtung vor.

Um ein Ausufern dieses komplexen und anspruchsvollen Themas zu vermeiden, wurde eine Eingrenzung vorgenommen; im Rahmen dieses Beitrags werden anhand bestehender Judikatur des EuGH⁹⁾ praktisch bedeutsame Aspekte des Rechts der Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit der Einstellung und der Entgeltfindung diskutiert.

2. Europarecht

Im Europarecht hat das Verbot der Altersdiskriminierung auf mehreren Ebenen seinen Niederschlag gefunden. Nach Art 21 GRC sind unter dem Titel „Nichtdiskriminierung“ „Diskriminierungen insb wegen [...] des Alters [...] verboten“. Wenngleich die Charta nach deren Art 51 Abs 1 für die Organe und Einrichtungen der Union unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union gilt, so hat der EuGH doch mehrmals auf diese Bezug genommen und in der Rs *Mangold*¹⁰⁾ festgehalten, das Verbot der Altersdiskriminierung sei ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts. In der Rs *Kücükdeveci*¹¹⁾ wurde dies bestätigt und ausgeführt, es handle sich um „eine spezifische Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes“, wodurch es gegenüber nationalem Recht auch im Rechtsverhältnis zwischen Privaten unmittelbar anwendbar ist.¹²⁾

Die bereits erwähnte GleichstellungsrahmenRL 2000/78/EG führt in ihrem Art 1 im Hinblick auf das Alter aus, deren Zweck sei „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“. Definiert wird dann der Begriff der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung (Art 2 Abs 2) und vor allem auch klargestellt, wann eine Schlechterbehandlung gerechtfertigt werden kann. Dabei werden der Besonderheit des Differenzie-

rungskriteriums „Alter“ entsprechend (s Pkt A.1.) nicht nur die allgemeinen Rechtfertigungsmöglichkeiten wegen „beruflicher Anforderungen“ (Art 4), sondern auch spezielle Rechtfertigungen zugelassen. Schon der 25. Erwägungsgrund nimmt darauf Bezug, dass „unbedingt zu unterscheiden [ist] zwischen einer Ungleichbehandlung, die insb durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist“. Diese in den Augen der europäischen Gesetzgeberin „unbedingt notwendige“ Rechtfertigungsmöglichkeit für Ungleichbehandlungen wegen des Alters wird dann in Art 6 näher ausgeführt. Demnach 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 (insb rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung) gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (s dazu Pkt B.2.a).

3. Innerstaatliches Recht – GIBG

Die österr innerstaatliche Umsetzung im GIBG ist von ihrer Textierung her sehr „richtliniengetreu“, was insofern nicht verwundert, als die RL doch sehr konkret ist und wenig Spielräume bestehen, soweit nicht „Vergoldung“ (*gold plating*), wie die Übererfüllung von RL in England genannt wird,¹³⁾ erwünscht ist. § 17 GIBG führt in diesem Sinne aus: „Auf Grund [...] des Alters [...] darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“ Daran schließt eine beispielhafte Aufzählung von Situationen im Arbeitsleben an, im Zuge derer nicht diskriminiert werden darf und die insb für den Sanktionenkatalog des § 26 GIBG von Bedeutung sind.

B. Einstellung von Arbeitnehmer_innen

1. EuGH Rs *Wolf*

Die EuGH-Entscheidung in der Rs *Wolf* vom 12. 1. 2010¹⁴⁾ betrifft einen Rechtsstreit zwischen Herrn *Wolf* und der Stadt Frankfurt am Main wegen deren Entscheidung, seine Bewerbung um die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst nicht zu berücksichtigen, weil er die Altersgrenze von 30 Jahren

6) *Windisch-Graetz* in ZellKomm² (2011) § 17 GIBG Rz 19.

7) So zB *Marhold* in *Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote 86; *Runggaldier/Kreil*, Richtlinienwidrigkeit des Senioritätsprinzips? RdW 2003, 394.

8) So zB *Reissner*, öRdA 2010, 26.

9) Siehe dazu insb die exzellente Analyse bei *Rebhahn*, Altersdiskriminierung in der Judikatur des EuGH, wbl 2011, 173.

10) EuGH C-411/104, *Mangold*, Slg 2005, I-09981.

11) EuGH C-555/07, *Kücükdeveci*, Slg 2010, I-00365.

12) *Rebhahn*, wbl 2011, 173.

13) Siehe zB die Standard Note des House of Commons SN/IA/5943 vom 19. 4. 2011, www.parliament.uk/briefing-papers/SN05943.pdf (26. 1. 2014). Siehe auch den deutschen Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD „Deutschlands Zukunft gestalten“ 12 und 113: „EU-Vorgaben wollen wir grundsätzlich ‚eins zu eins‘ umsetzen – das sichert auch Chancengleichheit im europäischen Binnenmarkt“ (www.spd.de/linkableblob/112790/data/20131127_koalitionsvertrag.pdf [10. 2. 2014]).

14) EuGH C-229/08, *Wolf*, Slg 2010, I-0001.

überschritten hatte. Die Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung sieht in ihrem § 3 Abs 1 Nr 1 nämlich vor, dass in die Laufbahn des mittleren Diensts eingestellt werden kann, wer höchstens 30 Jahre alt ist.

Da es sich unstrittig um eine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters handelte, musste die Rechtfertigung überprüft werden, wobei der EuGH jene nach Art 4 Abs 1 RL 2000/78/EG als Maßstab heranzog.¹⁵⁾ Das Prüfungsschema ist mehrstufig und fordert, (1.) dass es sich um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung handelt, (2.) die auf einem rechtmäßigen Zweck beruht und (3.) angemessen ist.

Der EuGH anerkennt, dass der mittlere feuerwehrtechnische Dienst für bestimmte Einsätze außergewöhnlich hohe körperliche Anforderungen stellt,¹⁶⁾ die nur von den jüngsten Beamt_innen erfüllt werden könnten. Unter Berücksichtigung des medizinisch nachgewiesenen Alterungsprozesses verfügten Beamt_innen, die älter als 45 bis 50 Jahre sind, nicht mehr über diese erhöhte körperliche Eignung. Demnach könne eine besonders ausgeprägte körperliche Eignung, die mit dem Alter im Zusammenhang steht,¹⁷⁾ als eine für die Berufsausübung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** angesehen werden. Der damit verfolgte Zweck, nämlich das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten, sei darüber hinaus auch **rechtmäßig**.¹⁸⁾ Ein wenig mehr Begründungsaufwand ist für die **Angemessenheit** notwendig, die der EuGH als Verhältnismäßigkeitsprüfung durchführt: Gefragt wird konkret, ob diese Grenze zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet ist und nicht über das hinausgeht, was hierzu erforderlich ist.

Der Gerichtshof – ohne dies freilich explizit auszudrücken – geht von einer „Lebensbeamt_innenstellung“, dh einem zumindest nur schwer kündbaren Dienstverhältnis bis zum Ruhestand aus und fragt, wie lange Personen überhaupt für die körperlich schweren Tätigkeiten der Brandbekämpfung und der Personenrettung im mittleren Feuerwehrdienst eingesetzt werden können. Unter Zugrundelegung der Annahme, dass die körperliche Eignung bei Beamt_innen, die älter als 45 oder 50 Jahre sind, nachlässt und diese dann andere Aufgaben wahrnehmen, ist es für die Gewährleistung des Funktionierens der Berufsfeuerwehr wesentlich, dass ausreichend junge Beamt_innen in Beschäftigung sind. Für eine angemessene Organisation der Berufsfeuerwehr für den mittleren technischen Dienst müsse eine Wechselbeziehung zwischen den körperlich anspruchsvollen und für die ältesten Beamt_innen ungeeigneten Stellen und den körperlich weniger anspruchsvollen und für diese Beamt_innen geeigneten Stellen bestehen. Es gehe somit um eine ausgewogene Altersstruktur, um sozusagen das „Fließgleichgewicht“ zwischen körperlich mehr oder weniger leistungsfähigen und damit jüngeren und älteren Feuerwehrleuten konstant zu halten. Der EuGH sieht die Altersgrenze demnach als geeignet und – mangels Alternativen – auch für erforderlich an, das Ziel der ausgewogenen Altersstruktur, die zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Berufsfeuerwehr notwendig ist, zu erreichen.

*Rebhahn*¹⁹⁾ hat zu Recht kritisiert, dass der EuGH die Rahmenbedingungen, welche die Arbeitgeberin für die Organisation des Personals setzt, als Prämisse akzeptiert hat. Es fehle eine Auseinandersetzung mit der Alternative, Feuerwehrleute bei Absinken der körperlichen Leistungsfähigkeit zu kündigen. Hier müsse geprüft werden, ob bei einer solchen Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Arbeit noch ausreichend attraktiv sei, um genügend Bewerber_innen für die erforderlichen Stellen im mittleren Dienst zu haben.

2. Weiterführende Überlegungen

a) Ausgewogene Altersstruktur als Rechtfertigungsargument

Was kann nun aus der EuGH-Entscheidung in der Rs *Wolf* abgeleitet werden? Kann das Bedürfnis nach einer ausgewogenen Altersstruktur eine Rechtfertigung darstellen, um ältere bzw jüngere Personen schon allein wegen ihres Alters nicht einzustellen?²⁰⁾ Die wesentliche Frage ist dabei, warum gerade im konkreten Fall eine ausgewogene Altersstruktur erforderlich ist: In der Rs *Wolf* war dies die Sicherstellung einer gewissen Anzahl von Personen mit ausreichender körperlicher Leistungsfähigkeit in einem bestandssicheren Beamtenystem, wobei auf eine gewisse Mindestverwendungsdauer abgestellt wurde. Gerade die Verweildauer im Dienstverhältnis ist der Unsicherheitsfaktor in dieser Gleichung.²¹⁾ Ist diese kurz, da die Arbeitnehmer_innen wegen schlechter Arbeitsbedingungen und mangels ausreichend zur Verfügung stehender Erwerbsalternativen stark fluktuieren, ist das Alter nur eine unter vielen Variablen, die die Altersstruktur beeinflussen. Diese stellt somit mE nur dann ein ausreichend gewichtiges Argument für die Rechtfertigung eines Höchstalters für die Einstellung dar, wenn nachgewiesen werden kann, dass die neu eingestellten Personen für eine ausreichend lange Zeit im Unternehmen verbleiben, sodass die Verweildauer nachhaltigen Einfluss auf die Altersstruktur hat. Und zudem muss die Notwendigkeit der Ausgewogenheit der Altersstruktur natürlich als solche weiterhin gerechtfertigt werden.

b) Unterschiedliche Rechtfertigungsprüfungen

Fraglich ist, ob die besondere Rechtfertigung für altersbedingte Ungleichbehandlungen nach Art 6 RL 2000/

15) Das vorliegende Gericht hatte die besondere Rechtfertigung der Ungleichbehandlung wegen des Alters (Art 6 RL 2000/78/EG) vor Augen; vgl *Rebhahn*, wbl 2011, 173.

16) Siehe dazu *Kreil*, Rechtfertigungsgründe in der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung, ZAS 2010, 206 (208) mwN.

17) Im Verfahren wurden wissenschaftliche Daten aus arbeits- und sportmedizinischen Untersuchungen vorgelegt, aus denen hervorging, dass die Leistungsfähigkeit der Lungen, der Muskulatur und die körperliche Widerstandsfähigkeit mit dem Alter nachließen.

18) Dabei wird der 18. Erwägungsgrund fruchtbar gemacht, wo es heißt, dass mit dieser RL Katastrophendiensten (wozu die Berufsfeuerwehr zähle) unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, deren Einsatzbereitschaft zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden darf, Personen einzustellen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.

19) wbl 2011, 173.

20) Siehe dazu auch *Kreil*, ZAS 2010, 212.

21) Darauf nimmt der OGH (6 Ob 246/10 k ecolex 2012/34) im Zusammenhang mit einer sE unzulässigen Altersgrenze für die Invertragnahme von Kassenärzten ebenfalls Bezug: „Auch bei jüngeren Ärzten ist eine dauerhafte, kontinuierliche Besetzung der angestrebten Positionen nicht garantiert, weil auch diese sich wegbewerben oder in Karenz gehen können.“

78/EG und die Umsetzungsbestimmung in § 20 Abs 3 und 4 GlBG eine andere, uU Arbeitgeber_innen größere Spielräume eröffnende Bewertung erfordern. Nach Abs 3 leg cit ist nämlich nur ein „legitimes Ziel“²²⁾ und nicht eine „wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung“ iSd Abs 1 leg cit erforderlich. Abs 4 Z 3 leg cit führt als legitime Ziele beispielhaft „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“ an. Die EuGH-Rsp²³⁾ hat sich bis dato nur mit generellen Regelungen in Gesetz oder Kollektivvertrag auseinandergesetzt und deshalb noch keine Aussagen dazu treffen müssen, welche formalen Anforderungen an von einzelnen Arbeitgeber_innen autonom festgelegte Einstellungskriterien zu stellen sind. ME müssen diese nicht in Gesetz oder Kollektivvertrag niedergelegten Einstellungspolitiken einzelner Arbeitgeber_innen in irgendeiner Weise nach außen treten. Wesentlich ist dabei die Sicherstellung eines Mindestmaßes an Transparenz, die eine Vorhersehbarkeit der Entscheidung für die Stellenbewerber_innen und damit auch eine Prüfung der Auswahlentscheidung an den von dem/der Arbeitgeber_in selbstgewählten Kriterien ermöglicht.

c) Verschweigen oder Verfälschen des Alters

Ist das Alter iS der soeben angestellten Überlegungen kein zulässiges Differenzierungskriterium, dann ist im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens eine diesbezügliche Information irrelevant und der/die Stellenbewerber_in muss das Alter bzw Geburtsdatum weder von sich aus noch auf Nachfrage offenlegen. Dies insb im Hinblick darauf, dass diese Informationen wohl nur deshalb beschafft werden, um sie zur Grundlage des Auswahlprozesses zu machen.

Auch auf Nachfrage sind Stellenbewerber_innen im Bewerbungsprozess in diesem Fall nicht zur Antwort verpflichtet. Ähnlich wie bei der Frage nach der Schwangerschaft ist auch in einer derartigen Situation den Stellenbewerber_innen nicht zuzumuten, die Frage unbeantwortet zu lassen oder gar darauf hinzuweisen, dass eine solche Information rechtlich irrelevant und deshalb die Frage danach unzulässig sei. Deshalb ist auch in einem solchen Fall analog der Rsp zur Schwangerschaft²⁴⁾ von einem Recht auf situationsadäquate Falschbeantwortung, das bisweilen plakativ als „Recht auf Lüge“ bezeichnet wird, auszugehen.

C. Entgeltgestaltung

1. Grundsätzliches zum Anciennitätsprinzip

a) Rechtfertigungsgründe

Die wenigsten gestaffelten Entgeltsysteme knüpfen unmittelbar an das Lebensalter an (Senioritätsprinzip)²⁵⁾, sondern an andere Kriterien wie insb die Betriebs- oder Branchenzugehörigkeit (Anciennitätsprinzip). Es geht dabei um ein stufenweises Ansteigen des Entgelts mit der Dauer des „Dienstalters“, das allerdings in einem mittelbaren Bezug zum Lebensalter steht und somit ge-

rechtfertigt werden muss. Vorgebracht werden zumeist folgende Rechtfertigungsgründe:

- Die Honorierung der erworbenen **Berufserfahrung**, die es Arbeitnehmer_innen ermöglicht, die Arbeit besser zu verrichten. Demnach soll es Arbeitgeber_innen freistehen, diese Berufserfahrung bei der Vergütung zu berücksichtigen.²⁶⁾
- Eine an der Anciennität orientierte Entlohnung kann auch die **Betriebstreue** abgelten, wobei die Aussagen in der Rsp diesbezüglich allerdings bislang viel zurückhaltender sind.²⁷⁾

In der amerikanischen *industrial-relations-Lit*²⁸⁾ wird ein weiterer Grund angeführt, warum „seniority“ ein bestimmender Faktor zur Determinierung von Arbeitnehmer_innenrechten ist. Die Gewerkschaften seien traditionell an einer Anknüpfung an **objektive, von Arbeitgeber_innen nicht manipulierbare Kriterien** interessiert, um so gegen Begünstigung, Manipulation und Missbrauch insb bei der Entgeltfindung vorgehen zu können. Die von Arbeitgeber_innen präferierte Anknüpfung an Leistung und Können sei aus Gewerkschaftssicht über weite Strecken subjektiv und manipulationsanfällig; damit bleiben neben der Ausbildung eben letztlich nur die Seniorität und Anciennität als objektive Kriterien. Bislang wurde diese an kollektiven Interessen der Arbeitenden orientierte Argumentation für den europäischen Kontext allerdings nicht aufgegriffen und es ist zweifelhaft, ob sich diese überhaupt in die stark individualistische Grundausrichtung des Gleichbehandlungsrechts einfügen kann.

Wird die Rechtfertigung grundsätzlich akzeptiert, stellen sich allerdings weitere Probleme der konkreten Ausgestaltung des Entgeltsystems, in concreto hinsichtlich dessen Kohärenz und auch hinsichtlich seiner Verhältnismäßigkeit, womit der Grad der potenziellen Entgeltdifferenzierung innerhalb des Systems angesprochen ist.²⁹⁾

b) Rsp-Entwicklung zur mittelbaren Geschlechterdiskriminierung

Die einschlägige Rsp des EuGH nimmt ihren Ausgang bekanntlich bei Entscheidungen zur Geschlechterdiskriminierung, da Anciennitätssysteme Frauen wegen der häufiger auftretenden Unterbrechungen ihrer Erwerbskarriere grundsätzlich stärker benachteiligen. In der Entscheidung *Danfoss*³⁰⁾ hielt der EuGH fest, es

22) Beispielhaft werden rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung angeführt.

23) Zur Rsp im Zusammenhang mit der Beendigung s in diesem Heft *Tinhofer*, Die Beendigung des Dienstverhältnisses von älteren Arbeitnehmern, ZAS 2014, 131. Auch die OGH-Rsp (9 ObA 113/12 a eolex 2013/415) deutet in diese Richtung.

24) Vgl OGH 4 Ob 44/83 Arb 10.264; 4 Ob 92/70 Arb 8.824.

25) Siehe dazu EuGH C-297/10, C-298/10, *Hennigs*, Slg 2011, I-07965, wo auch auf die Frage der Aufrechterhaltung des diskriminierenden Systems für einen Übergangszeitraum zur Vermeidung von Einkommenseinbußen von bislang von diesem erfassten Arbeitnehmer_innen (bejahend) beantwortet wird. Siehe auch *Runggaldier/Kreil*, Richtlinienwidrigkeit des Senioritätsprinzips? RdW 2003, 331.

26) EuGH C-17/05, *Cadman*, Slg 2006, I-9583 Rn 35 und 36; C-88/08, *Hütter*, Slg 2009, I-05325; *Kreil*, ZAS 2010, 207.

27) *Rebhahn*, wbl 2011, 172 mwN. In EuGH C-15/96, *Schöning-Kougebetopoulou*, Slg 1998, I-00047, wird die Betriebstreue als mögliche Rechtfertigung diskutiert, aber im konkreten Fall dann abgelehnt.

28) So bspw *Budd*, Labor Relations³ (2010) 305.

29) Siehe dazu *Windisch-Graetz* in ZellKomm² § 20 Rz 16 ff mwN.

30) EuGH 109/88, *Danfoss*, Slg 1989, I-3199.

sei nicht ausgeschlossen, dass das Kriterium des Dienstalters zu einer Benachteiligung der weiblichen gegenüber den männlichen Arbeitnehmern führen kann. Da es jedoch ua ein legitimes Ziel der Entgeltspolitik sei, die Berufserfahrung zu honorieren, die Arbeitnehmer_innen befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten, müssen Arbeitgeber_innen die Anciennität als Entgeltfindungsmethode nicht weiter rechtfertigen. In der Regel sei nämlich der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters geeignet, um das Ziel der Honorierung von Berufserfahrung zu erreichen. Das Dienstalter gehe nämlich mit der Berufserfahrung einher, und diese befähige Arbeitnehmer_innen im Allgemeinen, ihre Arbeit besser zu verrichten. Daher stehe es – so der EuGH – Arbeitgeber_innen frei, das Dienstalter bei der Vergütung zu berücksichtigen, ohne dessen Bedeutung für die Ausführung der übertragenen spezifischen Aufgaben darlegen zu müssen. Es könne allerdings Situationen geben, in denen der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters im Einzelnen gerechtfertigt werden müsse.

Im nachfolgenden Urteil *Rummler*³¹⁾ kam es zur Verfeinerung der Argumentation. Werde zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet, dem eine Bewertung der zu verrichtenden Arbeit zugrunde liegt, dann brauche die Rechtfertigung des Rückgriffs auf ein bestimmtes Kriterium nicht individuell auf die Situation der betreffenden Arbeitnehmer_innen einzugehen. Liege daher das Ziel in der Anerkennung der Berufserfahrung, dann müsse im Rahmen eines solchen Systems nicht bewiesen werden, dass ein_e individuell betrachtete_r Arbeitnehmer_in während des einschlägigen Zeitraums auch tatsächlich jene Erfahrung erworben hat, die es ermöglicht, die Arbeit besser zu verrichten. Dagegen sei die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv zu berücksichtigen. In der Rs *Nimz*³²⁾ wird im Zusammenhang mit der Frage nach der langsameren Vorrückung von Teilzeitbeschäftigten weiter ausgeführt, dass zwar das Dienstalter Hand in Hand mit der dienstlichen Erfahrung gehe, die Arbeitnehmer_innen grds zu einer besseren Erfüllung ihrer Aufgaben befähigt, jedoch hängt der objektive Charakter eines solchen Kriteriums von allen Umständen des Einzelfalls und insb davon ab, welche Beziehung zwischen der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Erfahrung besteht, die die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden verschafft.

In der Rs *Cadman*³³⁾ wird diese Rsp-Line bestätigt und verfestigt. Hier geht der EuGH allerdings näher auf die Möglichkeit zur Entkräftung dieser Pauschalrechtfertigung ein. Sie soll immer dann möglich sein, wenn der/die Arbeitnehmer_in Anhaltspunkte liefert, die geeignet sind, ernsthafte Zweifel daran aufkommen zu lassen, dass im vorliegenden Fall der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters zur Erreichung der Honorierung von Berufserfahrung geeignet ist. Dann sei es Sache des/der Arbeitgebers_in, zu beweisen, dass das Dienstalter sehr wohl mit der Berufserfahrung einhergeht und Arbeitnehmer_innen dazu befähigt, die Arbeit auch in Bezug auf den fraglichen Arbeitsplatz besser zu verrichten.

Die Rsp konzentriert sich somit auf den Rechtfertigungsgrund der **Berufserfahrung**, der als solcher jedoch weitere Fragen aufwirft. Ist nur die Dienstzeit

beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin zu berücksichtigen oder auch jene innerhalb derselben Branche oder überhaupt jede einschlägige Tätigkeit? Dabei ist wohl wesentlich zu unterscheiden, um welche Art der Tätigkeit es sich handelt und wie diese erbracht wird. Es macht einen Unterschied, ob sie ein massives Spezialwissen (zB als Wissenschaftlerin) oder im Wesentlichen nur ein Prozesswissen voraussetzt (zB als Moderator oder Mediatorin). Auch ist zu berücksichtigen, wie wichtig zB soziale Kontakte für eine effiziente Aufgabenerfüllung sind.

Weiters ist zu beachten, dass die Berufserfahrung bei unterschiedlichen Tätigkeiten auch unterschiedliche Bedeutung haben kann. Sie wird sich etwa bei einem Regalbetreuer in einem Supermarkt anders auswirken als bei einer Rechtsanwältin. Damit im Zusammenhang steht die Frage, in welchem Verhältnis die niedrigste und die höchste Gehaltsstufe zueinander stehen können. Dazu wird bisweilen als Faustregel eine Differenz von rd 30% als angemessen genannt.

2. Einschlägige EuGH-Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung bei der Entgeltbemessung

a) Anrechnung von Vordienstzeiten

In der Rs *Hütter*³⁴⁾ musste der EuGH bei einer Entgeltbemessungsentscheidung das erste Mal ausdrücklich die Frage der Altersdiskriminierung beantworten. Konkret ging es um eine Regelung im österr Vertragsbedienstetenrecht (§ 26 VBG), wonach keine Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr erfolgen soll. Der EuGH prüfte dabei die von der Arbeitgeberin ins Treffen geführten Ziele: die Vermeidung der Benachteiligung von Personen mit Sekundarschulbildung sowie das Anliegen, die Ausbildung von Lehrlingen nicht zu verteuern. Die Nichtanrechnung solle somit die Eingliederung bestimmter Arbeitnehmer_innengruppen fördern. Als problematisch sah der EuGH an, dass die Regelung der Vordienstzeitenanrechnung im VBG unklar und hinsichtlich der verfolgten Ziele nicht konsistent sei. Zum grds legitimen Ziel, die allgemeine Sekundarschulbildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen, merkte er an, dieses passe mit dem grds Ziel der Vordienstzeitenanrechnung, nämlich der Honorierung von Berufserfahrung, nicht zusammen. Es sei damit weder geeignet noch angemessen.

In der ebenfalls Österreich betreffenden Rs *Tyrolean Airways*³⁵⁾ wurde die Vorlagefrage gestellt, ob das Unionsrecht einer Bestimmung eines Kollektivvertrags entgegensteht, nach der bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen nur die als Flugbegleiter_in bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Be-

31) EuGH 237/85, *Rummler*, Slg 1986, 02101.

32) EuGH C-184/89, *Nimz*, Slg 1991, I-297.

33) EuGH C-17/05, *Cadman*, Slg 2006, I-9583; dazu *Rungaldier*, Gehaltsstaffelungen nach Dienstalter (Seniorität) gemeinschaftsrechtswidrig? ZAS 2007/25 mwN.

34) EuGH C-88/08, *Hütter*, Slg 2009, I-05325; dazu *Wachter*, Vordienstzeitenanrechnung im österreichischen Vertragsbedienstetenrecht nach dem Urteil des EuGH in der Rs *David Hütter*, in *Wachter*, Jahrbuch Altersdiskriminierung 2010 (2010) 105 mzn.

35) EuGH C-132/11, *Tyrolean Airways*, öRdA 2012/30 (*Firneis/Rungaldier*) = ZAS 2013/15 (*Stupar*).

rufserfahrung berücksichtigt wird, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde. Der EuGH kam zu dem Ergebnis, diese Differenzierung könne zwar zu einer Ungleichbehandlung in Abhängigkeit vom Einstellungsdatum bei der betreffenden Arbeitgeberin führen, doch beruhe ein solcher Unterschied weder unmittelbar noch mittelbar auf dem Alter oder auf einem an das Alter anknüpfenden Ereignis. Bei der Einstufung werde nämlich die etwaige Berufserfahrung, die Flugbegleiter_innen bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben haben, nicht berücksichtigt, und zwar unabhängig vom Alter zum Zeitpunkt der Einstellung. Die Bestimmung beruhe vielmehr auf einem Kriterium, das weder untrennbar mit dem Alter der Arbeitnehmer_innen verbunden ist noch mittelbar daran anknüpft.³⁶⁾

Derzeit sind mehrere Verfahren beim EuGH anhängig, die sich mit der möglichst „kostenneutralen“ Sanierung von Anciennitätssystemen im Gefolge der Entscheidung *Hütter* befassen. Gesetzgeber und Kollektivvertragsparteien haben in unterschiedlicher Form versucht, europarechtskonforme Systeme zu entwickeln, die die Zusatzkosten gering halten. In der Vorlage des OLG Innsbruck zur Rs *Pohl*³⁷⁾ geht es um die Frage der Zulässigkeit eines Systems, bei dem die Beschäftigungszeiten vor dem 18. Lebensjahr angerechnet, dafür im Gegenzug aber die für den ersten bzw die ersten Gehaltssprünge erforderlichen Zeiten angehoben werden (zB von den üblichen zwei Jahren auf fünf Jahre). Damit werden zwar die Zeiten vor dem 18. Lebensjahr angerechnet, der erste Gehaltssprung erfolgt aber wegen der gleichzeitigen Verlängerung des Vorrückungszeitraums wie bisher. Der Vorlagebeschluss des OGH, 8 ObA 20/13 v, stellt zum selben Sachverhalt zusätzlich die Frage, ob jedenfalls Anspruch auf die Gehaltsdifferenz mit einem diskriminierungsfreien Vorrückungsstichtag besteht oder ob eine entgeltneutrale Lösung zur Aufrechterhaltung der Liquidität der Arbeitgeberin und zur Vermeidung eines übermäßigen Neuberechnungsaufwands zulässig ist.³⁸⁾

b) Sonderfall „Freistellungsgehalt“

Einen Sonderfall des Entgelts betrifft die rezente Entscheidung in der Rs *Dansk Jurist*³⁹⁾. Sie betraf die Versagung eines sog „Freistellungsgehalts“ bei Erreichen des Pensionsalters. Dieses wird dänischen Beamt_innen für maximal drei Jahre nach Wegfall ihres Arbeitsplatzes als eine Art „Überbrückungshilfe“ bezahlt.

Der EuGH sah den Zweck des Freistellungsgehalts in der weiterhin bestehenden Möglichkeit der Reakti-

vierung dieser Beamt_innen und damit deren Verfügbarkeit für deren Arbeitgeberin einerseits und im sozialen Schutz der Beamt_innen, der auch ihre Unabhängigkeit gewährleistet, andererseits. Im Hinblick darauf wird der grds Ausschluss vom Leistungsbezug ab Erreichen des Pensionsalters als nicht erforderlich angesehen. Der Doppelbezug von Pension und Freistellungsgehalt könne auch auf andere Art und Weise verhindert werden, insb durch eine individuelle Prüfung der Verfügbarkeit, die im System ohnehin schon angelegt ist.

c) Sonstige Beschäftigungszeiten

Die Entscheidung *Kücükdeveci*⁴⁰⁾ betrifft einen anderen Fall der Beschäftigungszeitenanrechnung, nämlich § 622 (deutsches) BGB, wonach sich Kündigungsfristen mit der Dauer der Dienstzeit verlängern. Unberücksichtigt bleiben dabei jedoch Zeiten, die vor dem 25. Lebensjahr zurückgelegt wurden. Diese sind demnach für die Dauer der Kündigungsfrist irrelevant.

Der EuGH billigt grundsätzlich ein Ansteigen der Kündigungsfrist mit dem Argument, damit werde wegen der kürzeren Kündigungsfrist und der leichteren Kündbarkeit einerseits die Einstellung jüngerer gefördert und andererseits älteren Arbeitnehmer_innen durch die längere Kündigungsfrist ein höherer Schutz eingeräumt. Der Ausschluss der Zeiten vor dem 25. Lebensjahr sei jedoch unverhältnismäßig, da damit die Erreichung der angestrebten Zwecke nicht konsistent verfolgt würde. Es komme nämlich zu keiner Förderung der Einstellung jüngerer Arbeitnehmer_innen, da die Nichtanrechnung unabhängig davon erfolgt, wie alt jemand im Einstellungszeitpunkt war. Der Schutz verschlechtere sich bei langer Betriebszugehörigkeit durch die Nichtanrechnung der Zeiten vor dem 25. Lebensjahr, wodurch vor allem junge Arbeitnehmer_innen ohne lange Ausbildung ungleich stärker betroffen seien. Damit sah der EuGH die Ausschlussregelung als europarechtswidrig an und bejahte – und dafür ist die Entscheidung ja in erster Linie berühmt – einen Anwendungsausschluss europarechtswidriger Gesetze über Verträge zwischen privaten Parteien.

36) Zur Problematik derartiger Stichtagsregelungen (dh ab einem bestimmten Eintrittsstichtag gelten günstigere Regelungen nicht mehr) s *Rebhahn*, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für später Gekommene und Verbot der Altersdiskriminierung, in FS Aicher (2012) 593.

37) EuGH C-429, *Pohl*.

38) Siehe dazu auch ausführlich und äußerst lesenswert *Rebhahn*, Korrektur einer Diskriminierung für die Vergangenheit, wbl 2012, 481 (Teil I), 552 (Teil II).

39) EuGH C-546/11, *Dansk Jurist*, ZAS-Judikatur 2013/169.

40) EuGH C-555/07, *Kücükdeveci*, Slg 2010, I-00365; dazu *Pacic*, Rs *Kücükdeveci*: Der EuGH an der Grenze zur Willkür, ZAS 2012/4.

→ In Kürze

→ Das Verbot der Altersdiskriminierung verfolgt eine Vielzahl von Zwecken (insb Respekt vor der Individualität, Inklusion, Chancengleichheit sowie auch ökonomische Gründe). Diese sind bei der Rechtfertigung von Differenzierungen nach dem Alter zu berücksichtigen.

→ Ein Höchstalter bei der Einstellung kann eine ausgewogene Altersstruktur fördern, deren Erfordernis jedoch einer Begründung bedarf. Dabei darf die Frage der Angemessenheit insb im Hinblick auf mögliche Alternativen nicht unberücksichtigt bleiben.

→ Das Anciennitätsprinzip bei der Entlohnung wurde in der EuGH-Rsp bislang vor allem durch die damit abgeglichene Berufserfahrung gerechtfertigt; die Abgeltung von Betriebstreue spielte noch kaum eine Rolle.

→ Die Rechtfertigung altersspezifische Differenzierungen scheitert in der Praxis häufig daran, dass die Verfolgung grds zulässiger Ziele häufig nicht konsequent erfolgt (Problem der Ausnahmebestimmungen) sowie dass bei einer Mehrzahl von Zielen diese tw widersprüchlich sind.



→ Zum Thema

Über den Autor:

Dr. Martin Risak ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien. Kontaktadresse: Schenkenstraße 8 – 10, 1010 Wien. Tel: +43 (0)1 4277-356 04, Fax: +43 (0)1 4277-9356, E-Mail: martin.risak@univie.ac.at, Internet: www.univie.ac.at/arbeitsrecht

Vom selben Autor erschienen (Auswahl):

Einseitige Entgeltgestaltung im Arbeitsrecht (2008); Austrian Labour Law (2010); Praxishandbuch Arbeitsvertragsgestaltung (2011, gem mit *Gerlach*, *Schrank* und *Höfle*); Arbeitsrecht in Grundzügen⁸ (2013, gem mit *Brodil* und *Wolf*); Praxishandbuch Gleitzeit² (2013, gem mit *Jöst*, *Patka* und *David*).

Literatur:

Fredman/Spencer, Age as an Equality Issue (2003); *Kreil*, Rechtfertigungsgründe in der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung, ZAS 2010, 206; *Marhold*, Differenzierung nach dem Alter, in *Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote (2005) 83; *Reissner*, Der ältere Arbeitnehmer, öRdA 2010, 24; *Rebhahn*, Altersdiskriminierung in der Judikatur des EuGH, wbl 2011, 173; *Runggaldier*, Das neue „Antidiskriminierungsrecht“ der EU – Bestandsaufnahme und Kritik, in FS Doralt (2004) 511.

