

Verbot der Altersdiskriminierung im Hochschulpersonalrecht

Vortragsgliederung:

I. Einführung

1. Altersdiskriminierung und AGG

2. Altersdiskriminierung und die Richtlinie 2000/78/EG

II. Hochschulpersonal und Hochschulpersonalrecht

III. Die einzelnen Problemfelder

1. Besoldung nach dem Alter

a) Normbefund: Lebensalter- und erfahrungszeitbezogene Regelungen

b) Hochschulspezifische Fragestellungen

c) Ergebnis

2. Höchstalter für die Einstellung

a) Normbefund im allgemeinen Dienstrecht und im Hochschulpersonalrecht

b) Rechtsprechung

c) Würdigung

d) Ergebnis

3. Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand

a) Normbefund im allgemeinen Dienstrecht und im Hochschulpersonalrecht

b) Rechtsprechung

c) Würdigung

d) Ergebnis

IV. Gesamtergebnis und Ausblick

Auszug aus der Richtlinie 2000/78/EG:

Art. 4 Berufliche Anforderungen

(1) Ungachtet des Artikels (...) können die Mitgliedsstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung (...) 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. (...)

Art. 6 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungachtet des Artikels (...) können die Mitgliedsstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen: (...)

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 speziellen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand (...)

Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz:

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(Anmerkung: setzt Art. 4 der Richtlinie um)

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszubehenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (...)

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

(Anmerkung: setzt Art. 6 der Richtlinie um)

Ungachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

(...) 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

(...) 5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; (...)

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für (...) Beamtinnen und Beamte (...).