

Affirmative Action in Europa

Positive Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Personengruppen
im Anwendungsbereich der EG-Richtlinien
2000/43/EG und 2000/78/EG

Inaugural- Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde
der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-
Universität zu Kiel

Vorgelegt von

Solveig Hansen

aus Rendsburg

Erstberichterstatter: Prof. Dr. Dr. Rainer Hofmann

Zweitberichterstatter: PrivDoz. Dr. Martin Nolte

Dekanin: Prof. Dr. iur. Dorothee Einsele

Tag der mündlichen Prüfung: 28. April 2004

Berichte aus der Rechtswissenschaft

Solveig Hansen

Affirmative Action in Europa

Positive Maßnahmen zur Förderung benachteiligter
Personengruppen im Anwendungsbereich
der EG-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG

Shaker Verlag
Aachen 2004

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zugl.: Kiel, Univ., Diss., 2004

Copyright Shaker Verlag 2004

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 3-8322-2922-1

ISSN 0945-098X

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • eMail: info@shaker.de

Meiner Mutter Barbara Bruhn

Vorwort

Die Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG beinhalten ein verbindliches Diskriminierungsverbot im Beschäftigungsbereich zugunsten der Diskriminierungsmerkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung und Alter. Hieran sind erstmals auch private Arbeitgeber gebunden sind. Die Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt sind allerdings bislang gering - eine Umsetzung der Richtlinien ist in Deutschland trotz Ablauf der Umsetzungsfrist noch nicht erfolgt. Verbunden mit der Umsetzung der Richtlinien ist das Problem, welche bereits vorhandenen Maßnahmen zur Förderung der geschützten Diskriminierungsgruppen (z.B. Einstellungsquoten zugunsten behinderter Menschen, Entlassungsschutz zugunsten älterer Arbeitnehmer) weiterhin gestattet bleiben. Der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit liegt in der Auslegung der Ausnahmebestimmungen der Richtlinien. Sie gestatten unter anderem die Einführung spezifischer Maßnahmen, mit denen Ungleichheiten aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen). Anhand konkreter Beispiele von Fördermaßnahmen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft werden unterschiedlichste Fördermöglichkeiten aufgezeigt und ihre Vereinbarkeit mit den Richtlinien untersucht.

Die Arbeit hat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel im Wintersemester 2003/2004 als Dissertation vorgelegen. Nach Abschluss des Prüfungsverfahrens wurde sie am 28. April 2004 zur Veröffentlichung freigegeben. Ich möchte mich an dieser Stelle bei denjenigen bedanken, die zur Entstehung der Arbeit in unterschiedlichster Weise beigetragen haben. Mein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Dr. Rainer Hofmann, der mir stets hilfreich zur Seite stand. Herrn Priv.Doz. Dr. Martin Nolte danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens. Drei weitere Personen haben ganz besonders zum Entstehen der Arbeit beigetragen, Ihnen möchte ich an dieser Stelle namentlich danken: Jan Elmenthaler für seine schier unerschöpfliche Geduld und Aufmunterung, Antje Hahn für ihre Hilfsbereitschaft in allen Lebenslagen und schließlich insbesondere meiner Mutter Barbara Bruhn, deren Vertrauen in mich die Entstehung der Arbeit erst ermöglichte und der ich sehr, sehr viel verdanke. Ihr ist diese Arbeit gewidmet.

Kiel, im Juni 2004

Solveig Hansen

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Einleitung	21
<i>1. Teil</i>	
Einführung: Formale Gleichheit contra materielle Gleichheit	25
A. Rechtfertigung positiver Maßnahmen	25
I. Grundsätze des Gleichheitsgebotes	26
II. Vereinbarkeit der Gleichheitsprinzipien	27
III. Die „außerrechtliche“ Debatte um die Einführung positiver Maßnahmen	28
B. Die Vorläuferdebatte in den USA	28
I. Der Gleichheitssatz in den USA	30
II. Die Auslegung des Gleichheitssatzes durch den U.S. Supreme Court	30
1. Ausgangspunkt der <i>affirmative action</i> Rechtsprechung: Der Fall <i>Bakke</i>	32
2. Beurteilung freiwilliger <i>affirmative action</i>	33
3. Absage an die <i>Victims-only These</i>	34
4. Rückkehr zur „color-blind Constitution“? – Der Fall <i>Adarand</i>	35
5. Überprüfung der <i>Bakke</i> -Rechtsprechung: Die Urteile <i>Grutter</i> und <i>Gratz</i>	37
III. Zusammenfassung	39
<i>2. Teil</i>	
Zulässigkeit positiver Maßnahmen im Europa- und Völkerrecht	41
A. Positive Maßnahmen im Europäischen Gemeinschaftsrecht	41
I. Die Entwicklung des Gleichheitsgebotes im Gemeinschaftsrecht	42
1. Unmittelbare Diskriminierungsverbote im Gemeinschaftsvertrag	42
a. Art. 12 EGV	43
b. Art. 141 Abs. 1 EGV	43
2. Weiterentwicklung der Diskriminierungsverbote	44
a. Sekundärrechtliche Erweiterung des Art. 141 Abs. 1 EGV	44
b. Allgemeiner ungeschriebener Gleichheitssatz	46
3. Erweiterung der Ratskompetenz: Art. 13 EGV	48
4. Die Grundrechtscharta der Europäischen Union	51
5. Die Rolle der Grundrechtscharta im Europäischen Verfassungsvertrag	53
6. Zusammenfassung	55

II. Inhalt des Gleichheitsgebotes auf Gemeinschaftsebene	56
1. Annäherung an den Grundsatz der materiellen Gleichheit	56
2. Die Beurteilung positiver Maßnahmen in der Rechtsprechung des EuGH	60
a. Kommission gegen Frankreich	60
b. Eckard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen	61
c. Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen	62
d. Georg Badeck u.a. gegen Hessischer Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen	64
e. Katarina Abrahamsson, Leif Anderson gegen Elisabeth Fogelqvist	65
f. H. Lommers gegen Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij	67
g. Zusammenfassung und Bewertung	69
B. Positive Maßnahmen im Völkerrecht	71
I. Übereinkommen der Vereinten Nationen	72
1. Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung	72
2. Abkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation	74
3. Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPbürgR) und Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwirtR)	76
II. Verträge des Europarates	78
1. Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte	78
2. Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten	80
III. Zusammenfassung	83

3. Teil

Überblick über die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG 85

A. Zweck der Richtlinien	86
B. Diskriminierungsmerkmale der Richtlinien	89
I. Rasse und ethnische Herkunft	89
1. Rasse	89
a. Begriff der Rasse	89
b. Maßnahmen der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Rassendiskriminierung	90
2. Ethnische Herkunft	93
a. Gleichsetzung mit ethnischer Minderheit	93
b. Fehlende europaweite Definition einer ethnischen Minderheit ...	94
c. Zulässigkeit der Beschränkung des Minderheitenbegriffs auf nationale Minderheiten	97
d. Ausschluss nationaler Minderheiten aus dem Schutzbereich der Richtlinie?	98
3. Abgrenzung zum Diskriminierungsmerkmal Religion	100
II. Religion und Weltanschauung	101
1. Bisheriger Schutz auf Gemeinschaftsebene	101

2.	Reichweite der durch die Richtlinie 2000/78/EG gewährleisteten Religionsfreiheit	102
III.	Behinderung	103
1.	Bisherige Behindertenpolitik auf Gemeinschaftsebene	103
a.	Politik der Integration.....	104
b.	Neue Strategie in der Behindertenthematik	105
c.	Einführung eigener Rechtsetzungsbefugnis der Gemeinschaft ..	105
2.	Wer ist behindert?	106
a.	Begriffsbestimmungen der Mitgliedstaaten	107
aa.	Behinderung als „soziale Situation“	107
bb.	Einbeziehung chronisch kranker und suchtkranker Menschen	109
cc.	Einführung eines Schwellenwertes	110
b.	Behindertenbegriff auf Gemeinschaftsebene	112
IV.	Sexuelle Orientierung	114
1.	Bisheriger Diskriminierungsschutz auf Gemeinschaftsebene.....	115
2.	Gründe für das Fehlen eines besonderen Diskriminierungsschutzes	116
3.	Änderung der Rechtslage in den Mitgliedstaaten	116
4.	Anpassung des gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsschutzes	117
V.	Alter.....	119
1.	Fehlen eines europäischen Altersdiskriminierungsverbots.....	119
2.	Argumente gegen die Einführung eines Altersdiskriminierungsverbots	120
3.	Schutzbereich der Richtlinie: Einbeziehung junger Arbeitnehmer?.	123
VI.	Beschränkung des persönlichen Anwendungsbereichs der Richtlinien	125
C.	Sachlicher Anwendungsbereich der Richtlinien	126
D.	Inhalt der Richtlinien	128
I.	Inhaltsgleiche Regelungen	128
1.	Begriff der Diskriminierung.....	128
a.	Unmittelbare Diskriminierung	128
b.	Mittelbare Diskriminierung.....	129
c.	Belästigungen	130
2.	Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot	131
a.	Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierungen	131
b.	Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen	132
c.	Positive Maßnahmen	133
3.	Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung	133
a.	Beweislast.....	134
b.	Beteiligungsrecht für Verbände	134
c.	Sozialer Dialog und Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGO's).....	135
d.	Sonstige Maßnahmen	135
4.	„Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen“.....	136
II.	Abweichende Vorschriften der Richtlinien.....	137

1. Einrichtung mit der Förderung der Gleichbehandlung befasster Stellen.....	137
2. Spezielle Ausnahmen der Richtlinie 2000/78/EG.....	138
a. Bereichsspezifische Ausnahmen.....	138
aa. Vorbehalt zugunsten der öffentlichen Sicherheit.....	138
bb. Leistungen der staatlichen Systeme	139
cc. Ausnahme für die Streitkräfte.....	139
b. Besondere Ausnahmetatbestände für einzelne Diskriminierungsmerkmale.....	139
aa. Religion.....	140
(1) Tendenzschutzklausel für kirchliche Arbeitsverhältnisse.....	140
(2) Nordirlandklausel.....	140
bb. Behinderung	141
(1) Einrichtung des Arbeitsplatzes	141
(2) Spezifische Maßnahmen	142
(3) Zusätzlicher Rechtfertigungsgrund für mittelbare Diskriminierungen	142
cc. Alter.....	143
E. Umsetzung der Richtlinien und unmittelbare Wirkung	144

4. Teil

Positive Maßnahmen in den Mitgliedstaaten 147

A. Rasse und ethnische Herkunft	148
I. Hindernisse für die Einführung positiver Maßnahmen.....	150
1. Fehlen statistischer Erhebungen.....	150
2. Mangelnde Sensibilisierung der Mitgliedstaaten.....	152
3. Einführung unverbindlicher Zielvorgaben.....	154
4. Fehlen homogener ethnischer Gruppen	155
II. Beispiele positiver Maßnahmen in den Mitgliedstaaten.....	156
1. Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen im Beschäftigungsbereich.....	157
a. Quoten zur Herstellung ausgeglichener Beschäftigungsverhältnisse.....	158
aa. Niederlande: Wet SAMEN	158
bb. Italien: Ethnischer Proporz in Südtirol	161
cc. Zulässigkeit von Quotenregelungen in anderen Mitgliedstaaten?.....	166
(1) Spanien: Art. 17 Abs. 2 und 3 Arbeitnehmerstatut.....	166
(2) Schweden: § 4 Gesetz 1999:130.....	167
(3) Großbritannien: Art. 71 Abs. 1 Race Relations (Amendment) Act 2000	169
b. Sonstige Maßnahmen	170
aa. Ermutigung zur Bewerbung um einen Arbeitsplatz	171
bb. Trainingsmaßnahmen im Vorfeld der Beschäftigungsaufnahme	172

cc.	Berufliche Fortbildungsmaßnahmen während der Beschäftigung.....	172
c.	Spezielle Stellenvermittlung ethnischer Minderheiten	172
aa.	Dänemark: „Eisbrecherprogramm“.....	173
bb.	Niederlande: Vermittlung freier Stellen in kleinen und mittleren Betrieben.....	173
cc.	Deutschland: „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“	174
dd.	Dänemark: Website Jobsamtalen.dk.....	174
d.	Zusammenfassung.....	175
2.	Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligten im Bereich der Bildung	176
a.	Quotenregelungen beim Zugang zu Schulen und Hochschulen	176
aa.	Spanien: Quoten für Kinder von Immigranten und Roma an „Colegios concertados“	176
bb.	Griechenland: Hochschulzugangsquoten für die muslimische Minderheit in Thrazien	177
b.	Spezielle schulische Förderung nationaler Minderheiten	179
aa.	Deutschland: Staatliche Förderung dänischer Schulen in Schleswig-Holstein	180
bb.	Österreich: Zweisprachige staatliche Schulen des Burgenlandes und Kärntens	181
c.	Unterstützende Maßnahmen: Förderunterricht, Mentoren, besondere Schulen.....	182
d.	Zusammenfassung.....	183
3.	Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligten beim Zugang zu Wohnraum	184
4.	Einrichtung besonderer Diskriminierungsstellen.....	186
III.	Zusammenfassung	187
B.	Religion	188
I.	Maßnahmen zur Erleichterung der religiösen Betätigung	189
II.	Einstellungspraxis kirchlicher Organisationen	192
III.	Fördermaßnahmen in Nordirland	197
1.	Sec. 72-74 Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998 (FETO).....	198
2.	Spezielle Ausnahmen für Lehrkräfte und für die Einstellung im Polizeidienst	198
IV.	Zusammenfassung	199
C.	Menschen mit Behinderungen.....	200
I.	Das System der Quotierung.....	202
1.	Gesetzliche Regelungen	203
2.	Grad der Behinderung	204
3.	Erstreckung auf den privaten Sektor	207
4.	Höhe der Quote	209
5.	Sanktionen bei Nichterfüllung	212
6.	Erfolge des Quotensystems	212

II. Sonstige Maßnahmen zur Unterbringung auf dem normalen Arbeitsmarkt	214
1. Pflicht zur Einrichtung und Anpassung des Arbeitsplatzes	216
a. Gewährung von Zuschusszahlungen	216
b. Reichweite der Pflicht zur Anpassung des Arbeitsplatzes	218
2. Lohngleichheit / Mindestlohn	221
a. Pflicht zur Zahlung eines Mindestlohnes	221
b. Unterschreitung des Mindestlohnes	223
3. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	224
4. Besondere Arbeitsbedingungen	226
a. Freistellung von Mehrarbeit	226
b. Zusätzlicher Jahresurlaub	227
c. Besonderer Kündigungsschutz	227
III. Schaffung eines separaten „geschützten“ Arbeitsmarktes	228
IV. Zusammenfassung	230
D. Sexuelle Orientierung	231
E. Alter	233
I. Maßnahmen ohne Einfluss auf die Beschäftigungssituation anderer Arbeitnehmer	235
1. Weiterbildungsprogramme	235
2. „Gewährleistung eines schrittweisen Übergangs in die Rente“	237
a. Staatliche Leistungen	238
b. Altersteilzeitregelungen	240
3. Arbeitsbedingungen	243
a. Gehaltsstufungen aufgrund des Lebensalters	243
b. Entlassungsbedingungen	245
aa. Längere Kündigungsfristen	245
bb. Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitsamt	246
c. Sonstige begünstigende Kollektivregelungen	247
aa. Urlaub	247
bb. Sonderqualifikationen	248
d. Besondere Beschäftigungsverhältnisse	248
aa. Beispiel Schweden: Befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation	249
bb. Beispiel Deutschland: Erleichterung der befristeten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zur Abwendung drohender Arbeitslosigkeit	249
II. Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigungssituation anderer Arbeitnehmer auswirken	250
1. Entlassungsbedingungen zugunsten älterer Arbeitnehmer	250
a. Sozialauswahl	251
b. Tarifliche Unkündbarkeit ab einem bestimmten Lebensalter	252
c. Sonderbeitrag zur Arbeitslosenversicherung	253
2. Abfindungszahlungen	254
a. Nach Alter gestaffelte Abfindungszahlungen	254
b. Höchstbetragsklauseln	255
3. Altersgrenzen für die Höchstdauer der Beschäftigung	256

III. Zusammenfassung	259
<i>5. Teil</i>	
Vereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht	261
A. Allgemeiner Rechtfertigungsmaßstab	263
I. Rechtsprechung des EuGH zur Zulässigkeit positiver Maßnahmen.....	264
1. Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen	264
2. Zulässigkeit starrer Ergebnisquoten	265
3. Quotenregelungen, die das Beschäftigungsverhältnis unmittelbar beeinflussen	265
II. Möglichkeiten zukünftiger Entwicklung – Gleichstellung statt Chancengleichheit?	266
III. Auslegung des Gleichstellungsgebotes der Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG	267
1. Wortlaut	268
2. Systematik	268
3. Teleologische Auslegung	270
4. Historische Auslegung	270
5. Ergebnis	272
IV. Berücksichtigung der Besonderheiten der einzelnen Diskriminierungsmerkmale.....	272
V. Erweiterung des Rechtfertigungsmaßstabes über Art. 6 der Richtlinie 2000/43/EG bzw. Art. 8 der Richtlinie 2000/78/EG.....	274
B. Besondere Rechtfertigung - Rasse und ethnische Herkunft.....	275
I. Maßnahmen im Beschäftigungsbereich	275
1. Quoten zur Herstellung ausgeglichener Beschäftigungsverhältnisse	275
a. Vereinbarkeit mit dem Beurteilungsmaßstab des EuGH.....	276
b. Übertragbarkeit der Rechtsprechung des EuGH auf Maßnahmen zugunsten der Rasse oder ethnischen Herkunft	276
aa. Schutzbedürftigkeit (immigrierter) ethnischer Minderheiten	277
(1) Vergleich des europäischen Schutzmaßstabes mit dem des Geschlechts.....	277
(2) Auslegung der Richtlinie im Sinne des völkerrechtlichen Diskriminierungsschutzes.....	279
(3) Zwischenergebnis.....	283
bb. Besonderer Schutz nationaler Minderheiten.....	283
(1) Rechtsprechung des EuGH (Bickel und Franz).....	284
(2) Berücksichtigung historischer Ungleichheiten	285
(3) Anspruch nationaler Minderheiten auf Wahrung ihrer Identität	287
(4) Zwischenergebnis.....	289
cc. Ergebnis.....	289
2. Fortbildungsmaßnahmen im Beschäftigungsbereich.....	290
a. Möglichkeit einer neutralen Formulierung	291

b. Ausnahme für „Notfälle“	292
3. Gezielte Arbeitsvermittlung	293
4. Ergebnis	295
II. Maßnahmen im Bereich der Bildung	295
1. Quotenregelungen für den Zugang zu Schulen	296
2. Quotenregelung für den Zugang zu Hochschulen	297
a. Vereinbarkeit mit dem Beurteilungsmaßstab des EuGH für Beschäftigungsquoten	297
b. Rechtfertigung als Mittel zur Wahrung und Förderung der eigenen Identität?	298
c. Anwendbarkeit des Beurteilungsmaßstabes für Ausbildungsplatzquoten?	298
d. „Definitiver Ausschluss“ von Studienplätzen durch Hochschulquoten?	299
e. Verhältnismäßigkeit trotz stärkerem Eingriff?	299
f. Ergebnis	300
3. Einführung spezieller Schulen für Minderheiten	300
4. Sonstige Fördermaßnahmen	302
5. Zusammenfassung	302
III. Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum	303
IV. Ergebnis	303
C. Besondere Rechtfertigung - Religion	305
I. Möglichkeit spezieller Fortbildungen?	305
II. Ermutigung zur Bewerbung	305
III. Quotenregelungen	305
IV. Religionszugehörigkeit als Auswahlkriterium bei der Entlassung? ...	306
V. Ergebnis	306
D. Besondere Rechtfertigung - Behinderung	307
I. Pflicht zur Einrichtung des Arbeitsplatzes gemäß Art. 5 RL 2000/78/EG	308
1. Pflicht zu „angemessenen Vorkehrungen“	308
2. Abgrenzung zu positiven Maßnahmen im Sinne des Art. 7 Abs. 1 RL 2000/78/EG	309
3. Grenze der „unverhältnismäßigen Belastung“	310
a. Zulässige Beeinträchtigung des Eigentums?	311
b. Vereinbarkeit der irischen Regelung mit dem Gemeinschaftsrecht	313
4. Auswirkung der Regelung auf die Belange behinderter Arbeitnehmer	313
II. Positive Maßnahmen zugunsten behinderter Personen (Art. 7 Abs. 1 und 2 RL 2000/78/EG)	314
1. Quotensysteme zugunsten Menschen mit Behinderungen	315
a. Bedeutung des Art. 7 Abs. 2 RL 2000/78/EG	315
b. Berücksichtigung der besonderen Lage behinderter Personen ...	317
c. Verhältnismäßigkeit der Quotenregelungen zugunsten behinderter Personen	318

aa. Erforderlichkeit	318
bb. Angemessenheit	319
(1) Einschränkung der Rechte der Arbeitgeber	319
(2) Einschränkung der Rechte anderer Arbeitnehmer	320
cc. Ergebnis	323
2. Pflicht zur Zahlung eines Mindestlohnes	324
3. Besondere Arbeitsbedingungen	324
4. Berufsbegleitende Förderungen	326
III. Schaffung eines besonderen Arbeitsmarktes	327
IV. Ergebnis	328
E. Besondere Rechtfertigung - sexuelle Orientierung	329
F. Besondere Rechtfertigung - Alter	330
I. Zusätzliche Rechtfertigungsmöglichkeit gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG?	332
1. Inhalt	332
2. Alter als Diskriminierungsmerkmal zweiter Klasse?	333
3. Einfluss auf die Zulässigkeit positiver Maßnahmen	334
4. Delegation der Bestimmung legitimer beschäftigungspolitischer Ziele?	336
a. Zulässigkeit der Delegation auf Sozialpartner und Arbeitgeber?	336
aa. Delegation auf die Sozialpartner	337
bb. Delegation auf einzelne Arbeitgeber	338
b. Bestimmung beschäftigungspolitischer Zielsetzungen durch die Rechtsprechung	338
c. Ergebnis	339
II. Rechtfertigung begünstigender Maßnahmen gemäß Art. 7 Abs. 1 RL 2000/78/EG	339
1. Maßnahmen ohne belastende Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer	340
a. Eignung der Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen	340
aa. Fortbildungsmaßnahmen	340
bb. Arbeitsbedingungen	341
(1) Kündigungsfristen/ Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitsamt	341
(2) Urlaub / Gehalt / Sondergratifikationen	341
(a) Urlaub	342
(b) Nach Lebensalter gestaffelte Grundvergütungen	342
(c) Nach Lebensalter gestaffelte Sondergratifikationen	343
(3) Anknüpfung an die Betriebstreue	344
cc. Altersteilzeit	344
dd. Besondere Beschäftigungsverhältnisse / Altersbefristungen	345
ee. Zwischenergebnis	346
b. Erforderlichkeit und Angemessenheit	347
aa. Weiterbildungsprogramme und Arbeitsbedingungen	347
bb. Befristete Beschäftigungen für Langzeitarbeitslose	347

cc. Zwischenergebnis.....	348
2. Maßnahmen, die sich auf andere Arbeitnehmer belastend auswirken.....	349
aa. Sozialauswahl.....	349
bb. Tarifliche Unkündbarkeit.....	352
cc. Sozialplanabfindungen.....	353
dd. Sonderabgabepflicht bei der Entlassung älterer Arbeitnehmer.....	354
ee. Altersgrenzen	355
(1) Erforderlichkeit	355
(2) Angemessenheit	358
(3) Ergebnis der Verhältnismäßigkeit von Altersgrenzenregelungen	359
ff. Zusammenfassung.....	360
3. Zusammenfassung.....	360
a. Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigte Maßnahmen	360
b. Nicht gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigte Maßnahmen	361
III. Rechtfertigung gemäß Art. 2 Abs. 2 lit. b) der Richtlinie 2000/78/EG.	361
IV. Rechtfertigung gemäß Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG	362
1. Altersteilzeit	362
2. Höchstaltersgrenzen	364
3. Altersbefristung	365
V. Ergebnis.....	366
Schlussbetrachtung	369
Literaturverzeichnis	375

Abkürzungsverzeichnis

ABIEG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
ARIEL.....	Australian Review of International & European Law
BB	Betriebsberater
CahDE.....	Cahier de Droit Européen
CMLRev.	Common Market Law Review
DVBl.....	Deutsches Verwaltungsblatt
EBO	Europäisches Beschäftigungsobservatorium
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance
EIRO.....	European Industrial Relations Observatory
ELJ	European Law Journal
E.L.Rev.....	European Law Review
ErfK	Erfurter Kommentar
EuGRZ.....	Europäische Grundrechte Zeitschrift
EUMAP	EU Accession Monitoring Programm
.....	of the Open Society Institut
EUMC.....	European Monitoring Centre on Racism and
Xenophobia	
EYMI	European Yearbook of Minority Issues
FAZ.....	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FYIL.....	Finnish Yearbook of International Law
GA.....	Generalanwalt
HRQ.....	Human Rights Quarterly
HRLJ.....	Human Rights Law Journal
ICERD	International Convention on the Elimination of All
Forms of	
.....	Racial Discrimination
ICLQ.....	International Comparative Law Quarterly
IPbürgR.....	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische
Rechte	
IPwirtR.....	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und
kulturelle	
.....	Rechte
IYHR.....	Israel Yearbook on Human Rights
JuS.....	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
KAS	Konrad Adenauer Stiftung
Max Planck UNYL.....	Max Planck Yearbook of United Nations Law
MC Gill LJ.....	Mc Gill Law Journal

MISSOC	Mutual Information System on Social Protection in the EU
.....	Member States and the EEA
MJ	Maastricht Journal of European and Comparative Law
MJIL.....	Michigan Journal of International Law
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZS.....	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungsreport
RdA.....	Recht der Arbeit
RTD	Revue trimestrielle de droit europeen
SZ.....	Süddeutsche Zeitung
ZAR	Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik
ZfA.....	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis
ZRP.....	Zeitschrift für Rechtspolitik
YEL.....	Yearbook of European Law