

# Das Verbot Der Altersdiskriminierung Aus Sicht De

Die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung wegen des Alters im Arbeitsrecht unter Beachtung des europäischen Antidiskriminierungsrechts

Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach dem neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

"Mangold" als ausbrechender Rechtsakt

Von Mangold bis Maruko: Die Judikatur des EuGH zur Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und ihr Einfluss auf die deutsche Rechtsordnung

Altersdiskriminierung. Die Auswirkungen der europarechtlichen Vorgaben auf das deutsche Rechtssystem

Das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

§ 622 Abs. 2 S. 2 BGB und das Verbot der Altersdiskriminierung

Der Prüfungsmaßstab des § 10 Satz 1 AGG bei der Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters

Altersdiskriminierung - Rechtsfolgen

Arbeitsrecht

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Höhe der Entschädigung wegen altersbezogener Benachteiligung

Europäisches Arbeitsrecht

Das Verbot der Altersdiskriminierung im deutschen Arbeitsrecht

Rechtswidrigkeit der Einschränkung des Kündigungsschutzes durch Nichtberücksichtigung einer Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr

Die Auswirkungen der europarechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Altersdiskriminierung auf das deutsche Rechtssystem

Das Verbot der Altersdiskriminierung im US-amerikanischen Arbeitsrecht

Das Verbot der Altersdiskriminierung als Schranke bei der Aufstellung von Sozialplänen

Das Verbot der Altersdiskriminierung aus Sicht der Rechtsvergleichung und der ökonomischen Analyse des Rechts

Das Mangold-Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Das Unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung Im Deutschen und Italienischen Arbeitsrecht

Höchstaltersgrenzen nach europäischem Recht - Aktuelle Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht

Das Verbot der Altersdiskriminierung im Rahmen des Mangold-Urteils

Recht der Älteren

Europarechtliche Vorgaben hinsichtlich der Altersdiskriminierung

Unionsgrundrechte und Diskriminierungsverbote im Verfassungsrecht

Die Umsetzung der Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Personaleinstellungspraxis

Justice over the Course of Life

Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG

Das Verbot der Altersdiskriminierung bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Ausgewählte arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte zur Nutzung des Erfahrungswissens älterer Arbeitnehmer

Diskriminierung. Beendigung des Arbeitsverhältnisse bei Erreichen des Rentenalters

Common Frame of Reference and Existing EC Contract Law

Entwicklungen nicht-legislatorischer Rechtsangleichung im Europäischen Privatrecht

Auswirkungen der europäischen Regelungen zur Altersdiskriminierung im deutschen Arbeitsrecht

Der Einfluss des europäischen Antidiskriminierungsrechts auf das deutsche Beamtenrecht im Hinblick auf die Altersdiskriminierung

Die arbeits- und sozialrechtliche Bevorzugung älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik und Das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung

Europarechtliche Vorgaben hinsichtlich der Altersdiskriminierung

Private Law in the International Arena

*Das Verbot Der Altersdiskriminierung Aus Sicht De*

Downloaded from [intra.itu.edu](http://intra.itu.edu) by guest

## MICHAEL BELTRAN

**Die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung wegen des Alters im Arbeitsrecht unter Beachtung des europäischen Antidiskriminierungsrechts** GRIN Verlag

The Draft Common Frame of Reference (DCFR) is just published. Now the creation of the final Common Frame of Reference (CFR) is one of the most important issues in the field of European Private Law. The volume discusses the key question as to what extent the CFR can and should reflect existing EC Contract Law, and to what extent the DCFR has already incorporated the *acquis communautaire*. The contributions to this volume try to provide answers to this question by analyzing different controversial areas such as the conclusion and content of the contract (pre-contractual duties, non-discrimination or withdrawal), non-performance, remedies, damages and the relation to International Private Law.

Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach dem neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz GRIN Verlag  
Bachelorarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Jura - Europarecht, Völkerrecht, Internationales Privatrecht, Note: 9 Pkt, FernUniversität Hagen (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung), 55 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Arbeit soll sich mit der Umsetzung des europäischen Verbots der Altersdiskriminierung in das deutsche Recht, insbesondere in Form des AGG befassen. Im Anschluss soll ein Blick auf die bisherige Relevanz dieser Regelungen zum Verbot der Altersdiskriminierung in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bis heute geworfen werden. Hierzu erhält der Leser einen Überblick. Mittelpunkt der folgenden Betrachtung ist das Thema Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht. Da der deutsche Gesetzgeber sich bei der Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes dazu entschlossen hat, mit dem AGG eine Gesamtkodifizierung zu schaffen, die neben den Vorgaben hinsichtlich der Altersdiskriminierung der Richtlinie 2000/78/EG auch die Vorgaben dreier Richtlinien umsetzt, bedarf es zuerst einer Abgrenzung des Arbeitsgebietes. So beschäftigt sich der erste Hauptabschnitt der Arbeit, nach einem kurzen Überblick über die Entstehung des AGG (B.I.) und einer knappen Vorstellung der weiteren durch dass "Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung" (RLUmG) vom 14. August 2006 vorgenommenen Änderungen und Anpassungen im deutschen Arbeitsrecht (B.II.), schwerpunktmäßig mit dem AGG (B.III.), wobei ausschließlich auf die Regelungen eingegangen wird, die sich

speziell mit dem Thema Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht befassen bzw. auf allgemeine Regelungen, die auf diesen Themenkreis in ihrer Wirkung ausstrahlen. Der zweite Hauptabschnitt befasst sich mit der bisherigen Relevanz der neuen Regelungen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Da es aufgrund der Neuheit der gesetzlichen Regelung der Alt **"Mangold" als ausbrechender Rechtsakt** GRIN Verlag  
Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Ludwig-Maximilians-Universität München, Veranstaltung: Europäisierung des Arbeitsrechts, 14 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: In einer offenen, demokratischen Gesellschaft ist kein Platz für Diskriminierung! Doch lässt sich dieses Problem rein rechtlich lösen? Lässt sich Toleranz durch Gesetze erzwingen? Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Umsetzung der europäischen Richtlinien zum Gleichbehandlungsgrundsatz in der Bundesrepublik Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ehemals Antidiskriminierungs-gesetz (ADG). Das Augenmerk richtet sich insbesondere auf das Verbot der Altersdiskriminierung und dessen Auswirkungen auf das Arbeitsrecht.

**Von Mangold bis Maruko: Die Judikatur des EuGH zur Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und ihr Einfluss auf die deutsche Rechtsordnung** GRIN Verlag  
Doktorarbeit / Dissertation aus dem Jahr 2008 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: "cum laude" ("gut"), Universität Mannheim, Sprache: Deutsch, Abstract: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten und verbietet unter anderem die unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. In § 10 AGG findet sich eine Ausnahme von diesem umfassenden Benachteiligungsverbot. Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Fraglich ist, welche "legitimen Ziele" für eine Rechtfertigung herangezogen werden können und wie dieser unbestimmte Rechtsbegriff auszulegen ist. Ein Ansatzpunkt sind die europarechtlichen Vorgaben, denn das AGG basiert insbesondere auf der Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2008 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. In Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG findet sich das europäische Vorbild des § 10 Satz 1 AGG. Danach kann eine altersdiskriminierende Maßnahme dann gerechtfertigt sein, wenn mit ihr insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder beruflicher Bildung verfolgt werden. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG spricht also nicht pauschal von einem legitimen Ziel, sondern gibt klar formulierte Bereiche vor, aus denen diese Ziele kommen müssen. Die Arbeit befasst sich daher mit der Frage, ob nur Ziele aus diesen drei Bereichen für die Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters herangezogen

werden können oder ob nicht auch individuelle Arbeitgeberinteressen, wie zum Beispiel das Interesse an einer bestimmten Altersstruktur der Belegschaft, in Betracht kommen können. Schließlich werden die gewonnen Erkenntnisse auf drei Praxisfälle angewendet. Zum einen auf vertragliche Altersgrenzen, auf Auswahlrichtlinien nach § 1 Abs. 4 KSchG sowie auf betriebliche Verdienstsicherungen.

**Altersdiskriminierung. Die Auswirkungen der europarechtlichen Vorgaben auf das deutsche Rechtssystem** GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2012 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 10 Punkte, Christian-Albrechts-Universität Kiel (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht), Veranstaltung: Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen, Sprache: Deutsch, Abstract: Der folgende Beitrag legt den Schwerpunkt auf eine Analyse der Schranke des Verbotes der Altersdiskriminierung bei Sozialplänen. Sie dient dem Schutz der Arbeitnehmer vor Benachteiligungen durch Sozialplanregelungen aus Gründen des Alters. Die Analyse bedient sich dabei einer Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG, deren Umsetzung in Form des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und den Erkenntnisstand von Literatur und Rechtsprechung. Das deutsche Arbeitsrecht wird durch den europäischen Gesetzgeber maßgeblich beeinflusst und gestaltet. Die deutsche Sozialplanpraxis ist ein über Jahrzehnte gefestigtes Institut der Betriebsverfassung. Das Verbot der Altersdiskriminierung zeigt, dass Ziel von EU-Richtlinien, deren Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber und die bisherige Rechtsprechung des BAG nicht immer auseinanderlaufen und eine radikale Neuerung mit sich bringen müssen.

**Das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** GRIN Verlag  
Bachelorarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 2,7, FernUniversität Hagen

(Rechtswissenschaftliche Fakultät), Sprache: Deutsch, Abstract: Das deutsche Arbeitsrecht wird immer stärker durch das europäische Gemeinschaftsrecht bestimmt. Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft sind in der Gesetzgebung zu berücksichtigen und müssen bei der Gesetzesauslegung beachtet werden, wenn ein Gesetz auf einem europarechtlichen Hintergrund basiert. Die Rechtsprechung des EuGH hat eine enorme Bedeutung erlangt, die bis zur - allerdings umstrittenen - Normverwerfung nationalen Rechts in der Rechtssache Mangold geht. Ein in der aktuellen Diskussion besonders stark in den Mittelpunkt gerücktes Thema ist in diesem Kontext das noch relativ neue Gebiet des Antidiskriminierungsrechts. Zu den dazu erlassenen Richtlinien gehört die Richtlinie 2000/78/EG, welche unter anderem die Diskriminierung wegen des Alters verbietet. Die europarechtlich gebotene Umsetzung in nationales Recht

erfolgte durch das am 18. 8. 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Dieses Gesetz sah sich wegen zahlreicher Unzulänglichkeiten von Anfang an der Kritik im Schrifttum ausgesetzt und wurde bereits kurz nach Inkrafttreten korrigiert. Während das Gesetz in einigen Punkten über die gemeinschaftsrechtlich gebotene Umsetzung hinausgeht, wird andererseits eine Unterschreitung des gebotenen Diskriminierungsschutzes gerügt. Exemplarisch sei diesbezüglich nur auf die Diskussion über die mögliche Europarechtswidrigkeit der Herausnahme des Kündigungsschutzes aus dem Anwendungsbereich des AGG durch § 2 Abs. 4 AGG verwiesen. Innerhalb des Antidiskriminierungsrechts spielt wiederum die Diskriminierung wegen des Merkmals "Alter" eine besondere Rolle, so dass diese Problematik nicht nur aktuell, sondern auch noch in näherer Zukunft eines der beherrschenden Themen im Arbeitsrecht sein wird. Ausgehend von diesem Befund soll in der vorliegenden Arbeit unter

**§ 622 Abs. 2 S. 2 BGB und das Verbot der Altersdiskriminierung** Richard Boorberg Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, FernUniversität Hagen, Veranstaltung: Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht, 57 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Europäische Gemeinschaft beeinflusst zunehmend das Leben der Bevölkerung und die Gesetzgebung in ihren Mitgliedstaaten. Mit dem Erlass der "Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf", die im August mit dem "Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)" in innerstaatliches Recht umgesetzt wurde, hat sich das Europäische Parlament zum Ziel gesetzt, das Gleichheitsprinzip als gemeinschaftsrechtliches Grundrecht auch im europäischen Arbeitsrecht zu verankern. Gegenstand meiner Seminararbeit ist die Wirksamkeit von Höchstaltersgrenzen nach europäischem Recht. Insbesondere die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache "Mangold"<sup>3</sup> hat hinsichtlich des europarechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung vielfältige Fragen aufgebracht. Praxisrelevant sind hier vor allem die derzeit noch geltenden Altersgrenzen, die u.U. auch eine Form der Altersdiskriminierung darstellen können, da diese darauf abzielen, einen großen Teil der Bevölkerung aufgrund des Merkmals Alters vom Beruf auszuschließen. Nach einer allgemeinen Einführung wird zunächst die gegenwärtige Situation von Höchstaltersgrenzen in den Mitgliedstaaten, insbesondere am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland beleuchtet (B.). Anschließend werden die Grundzüge der RL 2000/78/EG (C.I.) sowie deren Umsetzung in innerstaatliches Recht (C.II.) erörtert, soweit sie für das Verständnis für die Zulässigkeit von Höchstaltersgrenzen nach europäischem Recht erforderlich sind. Der Paukenschlag "Mangold" (D.I.) und seine etwaigen Auswirkungen auf die Rechtsprechung bilden den Abschluss meiner Seminararbeit (D.II.).

*Der Prüfungsmaßstab des § 10 Satz 1 AGG bei der Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters* GRIN Verlag

Das Verbot der Altersdiskriminierung im deutschen Arbeitsrecht Das Verbot der Altersdiskriminierung aus Sicht der Rechtsvergleichung und der ökonomischen Analyse des Rechts § 622 Abs. 2 S. 2 BGB und das Verbot der Altersdiskriminierung GRIN Verlag

*Altersdiskriminierung - Rechtsfolgen* GRIN Verlag

Wissenschaftlicher Aufsatz aus dem Jahr 2010 im Fachbereich Jura - Europarecht, Völkerrecht, Internationales Privatrecht, Note: 1,1, Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim, früher: Berufsakademie Mannheim, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Mangold-Entscheidung vom 22. November 2005 des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) ist eine wichtige Entscheidung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Das BVerfG, der EuGH und der EGMR nehmen mit Unterschieden funktional vergleichbare Rechtsschutzaufgaben wahr. Sollen kooperativ nicht gegeneinander im Rahmen eines europäischen Verfassungsverbundes tätig werden. Diese kooperative, ergänzende Gerichtspraxis findet ihre Grundlage in der Europafreundlichkeit des GG. Aufgrund der vernetzten Rechtsordnungen und komplexen Zuständigkeitsvorbehalte ist die Rechtswegfrage im europäischen Mehrebenensystem nicht einfach. Das europäische Recht ist durch die Rezeption nationaler Rechtsprinzipien, insbesondere den Grundrechtsschutz geprägt. Im Mittelpunkt des komplexen Zuständigkeitsgefüges nationaler und supranationaler Organe steht auch die nationale Identitätskontrolle als Verfassungsprinzip. Damit sollen die äußersten Grenzen europäischer Integration überwacht werden. Mit der Richtlinie 1999/70/EG soll die zwischen europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getroffene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge durchgeführt werden (Art. 1 der Richtlinie 1999/70/EG). Der Vereinbarung zufolge, die als Anhang Bestandteil der Richtlinie ist, gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer der Grundsatz der Nichtdiskriminierung; der Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ist zu vermeiden. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde vom deutschen Gesetzgeber im Jahr 2000 erlassen, um diese Richtlinie in deutsches Recht umzusetzen. Die Richtlinie 2000/78/EG soll unter anderem

Diskriminierungen aufgrund des Alters verhindern. Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG legt den Zweck des Rechtsaktes dahingehend fest, dass ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, unter anderem wegen des Alters, zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten geschaffen werden soll. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird als Verbot bestimmter unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierungen definiert (Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG). Der Anwendungsbereich der Richtlinie erstreckt sich insbesondere auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in einem Mitgliedstaat, unabhängig von der Existenz eines grenzüberschreitenden Sachverhalts (Art. 3 der Richtlinie 2000/78/EG). Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sieht ferner vor, dass eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gerechtfertigt sein kann.

sellier. european law publ.

Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 2,3, FernUniversität Hagen, Veranstaltung: Bachelorseminar - Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht, Sprache: Deutsch, Abstract: Das Ziel der Arbeit ist es, die europarechtlichen Vorgaben bezüglich der Altersdiskriminierung darzustellen, sowie einen Ausblick auf deren Auswirkung auf das deutsche Arbeitsrecht bis zum November 2006 zu geben. Hierzu erhält der Leser einen Überblick über die Entwicklung des Instituts des Schutzes vor Altersdiskriminierung im europäischen Recht, sowie dessen maßgebliche Beeinflussung durch die U.S.-amerikanische Antidiskriminierungsgesetzgebung. Dieser erste Schwerpunkt der Arbeit gliedert sich in die kurze Darstellung der U.S.-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetzgebung, der Verbote der Altersdiskriminierung in europäischen Staaten, sowie beider Niederschlag auf das europäische Gemeinschaftsrecht. Daran schließt sich die Darstellung der Auswirkungen dieser Verankerung des Schutzes vor Altersdiskriminierung in Europa auf das deutsche Recht an. In diesem zweiten Schwerpunkt wird sowohl der entstandene Handlungsbedarf des deutschen Gesetzgebers durch europäisches Recht, als auch durch die Rechtsprechung des EuGH beleuchtet. Die Arbeit schließt mit einer kurzen Vorstellung der durch den deutschen Gesetzgeber zur Umsetzung der europäischen Vorgaben getroffenen Maßnahmen, die ihren Höhepunkt mit dem Inkrafttreten des AGG am 18.08.2006 gefunden haben, sowie einem Ausblick auf die zu erwartenden Konsequenzen der dargestellten Entwicklungen auf die deutsche Rechtsprechung.

**Arbeitsrecht** GRIN Verlag

Diplomarbeit aus dem Jahr 2008 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 1,3, Fachhochschule Trier - Hochschule für Wirtschaft, Technik und Gestaltung, 76 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Am 18.08.2006 ist das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es setzt die Rahmenrichtlinie (RRL) 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf um. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Für das relativ junge AGG liegen seit dem 27.06.2007 erstmals seit Inkrafttreten aussagekräftige Zahlen über dessen Relevanz vor. Die Zahlen veröffentlichte das LAG Baden-Württemberg (PM vom 27.06.2007, LAG Baden-Württemberg, www.lag-baden-wuerttemberg.de), nachdem es für den Zeitraum 18.08.2006 bis 18.04.2007 bei den Arbeitsgerichten des Landes die Rechtsstreitigkeiten ermittelte, bei denen Normen aus dem AGG zur Anwendung kamen. Dies waren in dem relevanten Zeitraum von 9 Monaten insgesamt 109 Verfahren, wobei das häufigste Diskriminierungsmerkmal mit 36 % das Alter war. Dabei wurden die Diskriminierungen zu 36 % aus dem Bereich der Kündigungen und zu 26 % aus dem Bereich bestehender Arbeitsverhältnisse geltend gemacht; 38 % hatten einen Zusammenhang zu Bewerbungen. Die gewünschten Rechtsfolgen bestanden zu 75 % in der Geltendmachung einer Entschädigung oder eines Schadensersatzes.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** GRIN Verlag

Eine umfassende Bestandsaufnahme des Rechts in der alternden Gesellschaft vergleichbar dem „Elder Law“ in den USA fehlte in der deutschen Rechtswissenschaft bislang. Angesichts der gesellschaftlichen Herausforderungen durch die demographischen Alterung war es daher höchste Zeit, ein deutsches „Recht der Älteren“ zusammenzutragen – eine Sammlung und Analyse der rechtlichen Regelungen, die auf besondere Bedarfe älterer Menschen reagieren. Die hochkarätige Riege von renommierten Experten beleuchtet alle relevanten Grund- und Einzelfragen und legt Strukturen, Streitfragen und eigene, innovative Lösungsvorschläge nachvollziehbar dar.

**Die Höhe der Entschädigung wegen altersbezogener Benachteiligung** Das Verbot der Altersdiskriminierung im deutschen Arbeitsrecht Das Verbot der Altersdiskriminierung aus Sicht der Rechtsvergleichung und der ökonomischen Analyse des Rechts § 622 Abs. 2 S. 2 BGB und das Verbot der Altersdiskriminierung

Masterarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 2,0, Universität des Saarlandes (Juristische Fakultät), Veranstaltung: Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis, Sprache: Deutsch, Abstract: Das Thema der Antidiskriminierung und die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 hat im Vorfeld zu einer heftigen öffentlichen und rechtspolitischen Diskussion geführt. Das AGG ergänzt als neuer Baustein das deutsche Arbeitsrecht. Bei der Begründung von neuen Arbeitsverhältnissen bestand bislang unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit eine weitgehende Gestaltungsbefugnis des privaten Arbeitgebers. Dieser konnte in der Vergangenheit insbesondere ältere Arbeitnehmer, von vornherein nicht ansprechen oder sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Die Vertragsfreiheit stellte dabei den Ausfluss der Berufsfreiheit dar, welche sich sowohl auf den Inhalt des Arbeitsvertrages bezog, als auch auf die Wahl des Vertragspartners. Dabei spielten in der Vergangenheit die Motive eines Arbeitgebers, warum er bestimmte Bewerber ablehnte und andere wiederum einstellte, nur eine untergeordnete Rolle. Der Arbeitgeber war in seinen Entscheidungen nur den eigenen ökonomischen Zielen verpflichtet. Im Hinblick auf die Bewerberauswahl konnte sich der Arbeitgeber ganz auf seine Menschenkenntnis und Erfahrung verlassen.

**Europäisches Arbeitsrecht** GRIN Verlag

Das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung hat im deutschen und italienischen Arbeitsrecht angesichts der weiten Verbreitung altersdifferenzierender Regelungen erheblichen Bedarf an Koordinierung mit den unionsrechtlichen Vorgaben ausgelöst. Es zählt zu den praktisch wichtigsten, zugleich aber am schwersten handhabbaren Diskriminierungsverboten. Die Untersuchung vergleicht anhand der unionsrechtlichen Strukturmerkmale des Diskriminierungsverbots seine Umsetzung im deutschen und italienischen Arbeitsrecht. Die Darstellung der völkerrechtlichen Vorläufer und der gesetzlichen Regelungen in einer Vielzahl praktischer Einzelfragen zeigt anschaulich, dass die Einbettung des Diskriminierungsverbots in das deutsche und italienische Arbeitsrecht weitgehend gelungen ist.

*Das Verbot der Altersdiskriminierung im deutschen Arbeitsrecht* Europäische Hochschulschriften Recht

Forschungsarbeit aus dem Jahr 2014 im Fachbereich Jura - Europarecht, Völkerrecht, Internationales Privatrecht, Note: 1,2, Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim, früher: Berufsakademie Mannheim (Forschungsinstitut FOI), Sprache: Deutsch, Abstract: Arbeitsrecht, Europarecht und Völkerrecht. Die Kündigung unter Beachtung europarechtlicher und völkerrechtlicher Vorschriften.

*Rechtswidrigkeit der Einschränkung des Kündigungsschutzes durch Nichtberücksichtigung einer Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr* GRIN Verlag

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Jura - Europarecht, Völkerrecht, Internationales Privatrecht, Note: 9 Pkt, FernUniversität Hagen (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung), Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Arbeit soll sich mit der Umsetzung des europäischen Verbots der Altersdiskriminierung in das deutsche Recht, insbesondere in Form des AGG befassen. Im Anschluss soll ein Blick auf die bisherige Relevanz dieser Regelungen zum Verbot der Altersdiskriminierung in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bis heute geworfen werden. Hierzu erhält der Leser einen Überblick. Mittelpunkt der folgenden Betrachtung ist das Thema Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht. Da der deutsche Gesetzgeber sich bei der Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes dazu entschlossen hat, mit dem AGG eine Gesamtkodifizierung zu schaffen, die neben den Vorgaben hinsichtlich der Altersdiskriminierung der Richtlinie 2000/78/EG auch die Vorgaben dreier weiterer Richtlinien umsetzt, bedarf es zuerst einer Abgrenzung des Arbeitsgebietes. So beschäftigt sich der erste Hauptabschnitt der Arbeit, nach einem kurzen Überblick über die Entstehung des AGG (B.I.) und einer knappen Vorstellung der weiteren durch das „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ (RLUmG) vom 14. August 2006 vorgenommenen Änderungen und Anpassungen im deutschen Arbeitsrecht (B.II.), schwerpunktmäßig mit dem AGG (B.III.), wobei ausschließlich auf die Regelungen eingegangen wird, die sich speziell mit dem Thema Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht befassen bzw. auf allgemeine Regelungen, die auf diesen Themenkreis in ihrer Wirkung ausstrahlen. Der zweite Hauptabschnitt befasst sich mit der bisherigen Relevanz der neuen Regelungen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Da es aufgrund der Neuheit der gesetzlichen Regelung der Altersdiskriminierung noch an höchstrichterlicher Rechtsprechung mangelt, wird zunächst ein Blick auf die Instanzgerichte geworfen (C.I.), um im Anschluss auf ausgewählte höchstrichterliche Entscheidungen einzugehen, die sich zwar nicht direkt mit der Diskriminierung wegen des Alters i.S.d. AGG befassen, es jedoch erlauben, da sie zumeist nach Inkrafttreten des AGG ergangen sind, Parallelen zu ziehen, bzw. eine Tendenz erkennen lassen, wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung im Bereich der Altersdiskriminierung in naher Zukunft entwickeln wird (C.II.).

**Die Auswirkungen der europarechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Altersdiskriminierung auf das deutsche Rechtssystem** Walter de Gruyter GmbH & Co KG

Private Law in the International Arena analyzes a wide variety of effects that cross-border activities have on the operation of private law, ranging from corporate and insolvency law to labor law, property law, the law of obligations, family law, European law and lex mercatoria. Civil procedure aspects, in national courts and arbitration proceedings, are also explored. This book provides a unique source of insights into the problems encountered and their possible solutions. All contributions have been written in honor of an eminent Private International Law scholar, Prof. Dr Kurt Siehr.

**Das Verbot der Altersdiskriminierung im US-amerikanischen Arbeitsrecht** GRIN Verlag

Europäisches Privatrecht entsteht nicht nur im Wege der Rechtsetzung in Form von Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Gemeinschaft. Auch Rechtsprechung und

Wissenschaft tragen dazu bei. Im Bereich (vor allem) der Wissenschaft ist soeben der Entwurf eines Gemeinsamen Referenzrahmens (Draft Common Frame of Reference) vorgelegt worden, mit dem die Principles of European Contract Law (Lando Principles) fortgeschrieben werden. Im Bereich der Rechtsprechung hat der EuGH in jüngerer Zeit in Aufsehen erregender Weise Allgemeine Rechtsgrundsätze in Privatrechtsverhältnissen angewandt. Die Beiträge des vorliegenden Bandes erörtern diese Entwicklungen.

*Das Verbot der Altersdiskriminierung als Schranke bei der Aufstellung von Sozialplänen* BWV Verlag

Der Tagungsband fasst die Ergebnisse des XVII. Deutsch-Polnischen Verwaltungskolloquiums zusammen, das im September 2011 in Greifswald stattfand. Die Referate befassen sich mit aktuellen dogmatischen Grundproblemen der Unionsgrundrechte und mit konkreten Detailfragen zu zwei der

umstrittensten und problematischsten unionsrechtlichen Diskriminierungsverboten - der Altersdiskriminierung und der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung. Beiden Themenkomplexen widmen sich die Beiträge aus deutscher und polnischer Perspektive. Ein Überblick über die Entstehung und Entwicklung des Deutsch-Polnischen Verwaltungskolloquiums seit dem Ende der 70er Jahre bis heute ergänzt den Band.

Das Verbot der Altersdiskriminierung aus Sicht der Rechtsvergleichung und der ökonomischen Analyse des Rechts

Walter de Gruyter  
Studienarbeit aus dem Jahr 2008 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 9,0 Punkte, Ludwig-Maximilians-Universität München, Veranstaltung: Seminar "Alter und Arbeitsrecht", 30 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Der Text beschäftigt sich mit den Auswirkungen von nationalen und europarechtlichen Verboten der Altersdiskriminierung auf die Kündigungsfristen. (Stand 2008)

Best Sellers - Books :

- [It Starts With Us: A Novel \(2\) \(it Ends With Us\) By Colleen Hoover](#)
- [Adult Children Of Emotionally Immature Parents: How To Heal From Distant, Rejecting, Or Self-involved Parents](#)
- [To Kill A Mockingbird](#)
- [A Court Of Mist And Fury \(a Court Of Thorns And Roses, 2\) By Sarah J. Maas](#)
- [The Inmate: A Gripping Psychological Thriller By Freida Mcfadden](#)
- [Brown Bear, Brown Bear, What Do You See?](#)
- [Atomic Habits: An Easy & Proven Way To Build Good Habits & Break Bad Ones](#)
- [Think And Grow Rich: The Landmark Bestseller Now Revised And Updated For The 21st Century \(think And Grow Rich Series\)](#)
- [Are You There God? It's Me, Margaret.](#)
- [Things We Never Got Over \(knockemout\) By Lucy Score](#)