

Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt – Gerichtliche Entscheidungen im Überblick

NADINE ZEIBIG

Einleitung

Sowohl das europäische Recht (Art. 21 EU-Grundrechtecharta, Richtlinie 2000/78/EG) als auch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG §§ 1, 7) verbieten Diskriminierungen aufgrund des Alters. Mit Einführung des AGG im August 2006 hat der deutsche Gesetzgeber u. a. die Richtlinie (RL) 2000/78/EG in nationales Recht umgesetzt, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Alters, unter anderem im Hinblick auf Einstellungs-, Entlassungs- und Beschäftigungsbedingungen, untersagt. Die Richtlinie und das AGG verbieten Diskriminierungen, nicht jedoch jegliche Ungleichbehandlung aufgrund des Alters. Ungleichbehandlungen sind u. a. zulässig, wenn das Alter wegen der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (Art. 4 RL 2000/78/EG, § 8 AGG). Sie sind auch zulässig, wenn sie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sowie erforderlich und angemessen sind (Art. 6 RL 2000/78/EG, § 10 AGG). Als legitim werden insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung angesehen. Das AGG spricht, anders als die Richtlinie, nicht von „Diskriminierung“, sondern von „Benachteiligung“, um deutlich zu machen, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit der Zufügung eines Nachteils verbunden ist, unzulässig diskriminierenden Charakter hat (BT-Drs. 16/1780, 30). Regelungen, die aufgrund des Alters ungerechtfertigt differenzieren, sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Im Zusammenhang mit der Begründung, Ausgestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen existieren in Deutschland zahlreiche Regelungen, die an das Lebensalter anknüpfen, so z. B. altersabhängige Vergütungen oder ein nach dem Alter gestaffelter Urlaubsanspruch. Seit Inkrafttreten der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und des AGG werden an das Lebensalter anknüpfende Vorschriften zunehmend infrage gestellt. Regelungen, die jahrelang Bestand hatten und als sozialadäquat galten, wurden nun vom Bundesarbeitsgericht (BAG) bzw. dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) teilweise als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft. Die Gerichtsentscheidungen zeigen: Altersdiskriminierungen betreffen Personen jeden Lebens-

alters, auch jüngere Beschäftigte können betroffen sein. So wurde z. B. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) aufgrund unzulässiger Diskriminierung Jüngerer für unanwendbar erklärt (EuGH C-555/07; BAG 5 AZR 700/09). Dieser Paragraf sah vor, dass für die Berechnung der Kündigungsfristen Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegen, nicht berücksichtigt werden. Auch die nach dem Lebensalter gestaffelten Grundvergütungen des bis September 2005 anwendbaren Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) wurden als unzulässige Diskriminierung Jüngerer angesehen, da die Vergütungsstufen des BAT die Berufserfahrung nicht bzw. nicht ausreichend berücksichtigen (EuGH C-297/10; BAG 6 AZR 481/09).

Im Hinblick auf ältere Beschäftigte sind im Kontext möglicher Altersdiskriminierungen u. a. folgende Fragen von Bedeutung: Zahlreiche Arbeitsverträge bzw. Tarifverträge enthalten Regelungen, die mit Erreichen bestimmter Altersgrenzen unabhängig vom Willen der Beschäftigten, weiterarbeiten zu wollen, die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen. Sind derartige „Zwangsspensionierungen“ zulässig oder stellen sie unzulässige Diskriminierungen älterer Beschäftigter dar? Die Frage unzulässiger Diskriminierung Älterer stellt sich auch, wenn Sozialpläne den Ausschluss Älterer von Abfindungszahlungen oder geringere Abfindungen für rentennahe Jahrgänge vorsehen. Und sie stellt sich ferner, wenn in Stellenausschreibungen Bewerber zwischen 25 und 35 Jahren oder Berufsanfänger gesucht werden bzw. Höchstaltersgrenzen als Einstellungsvoraussetzung existieren. Aber auch erleichterte Befristungsmöglichkeiten für Ältere sind ein juristisches Problem. Fragen von Altersdiskriminierungen werden zudem relevant bei längeren Kündigungsfristen, Sonderkündigungsschutz oder Zusatzurlaub für ältere Beschäftigte.

Häufig entscheiden BAG und EuGH

Häufig können nur die Gerichte klären, ob eine Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Die Rechtsprechung des EuGH in diesem Kontext ist uneinheitlich, was dazu führt, dass bei der Aushandlung altersabhängiger Regelungen Rechtssicherheit hinsichtlich der Einschätzung der Rechtmäßigkeit fehlt. Anders als Art. 6 der RL 2000/78/EG, der lediglich legitime Ziele für die Recht-

fertigung altersbedingter Ungleichbehandlungen verlangt, lässt der EuGH als legitimes Ziel iSd Art. 6 der RL im Regelfall ausdrücklich nur sozialpolitische Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung (z.B. Förderung von Einstellungen; Generationengerechtigkeit) für die Rechtfertigung genügen (EuGH C-447/09; EuGH C-159/10; EuGH C-388/07). Bei der gerichtlichen Bewertung, ob die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen von Regelaltersgrenzen zulässig ist, stellte der EuGH für die Frage der Angemessenheit in einigen Entscheidungen auf das Kriterium ab, dass die beziehbare Rente eine angemessene Höhe hat (EuGH C-411/05). Allerdings – und das zeigen andere Fälle – ist dieses Prüfkriterium in den Entscheidungen des EuGH nicht durchgängig relevant: So hat bspw. in der Entscheidung „Rosenblatt“ (EuGH C-45/09), die auf Deutschland bezogen war, die Höhe der Rentenzahlung – trotz einer in diesem Fall unangemessen niedrigen Rente (253,19 € brutto) – keine Rolle bei Abwägung der Frage gespielt, ob eine auf § 10 Nr. 5 AGG gestützte tarifliche Klausel zulässig war. Diese Klausel sah vor, dass mit Erreichen des Regelrentenalters (65 Jahre) das Arbeitsverhältnis der im Bereich Gebäudereinigung tätigen gewerblichen Beschäftigten automatisch endet. In anderen EuGH-Urteilen wiederum war für die Angemessenheit ausreichend, dass eine Rente in Form einer Grundversorgung gewährt wird (EuGH C-141/11). Das BAG hat in verschiedenen Fällen, ohne den Bezug zu Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt herzustellen, auch Unternehmerinteressen, wie eine ausgewogene Altersstruktur oder wettbewerbsrechtliche Interessen, für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters genügen lassen (BAG 2 AZR 523/07). Dies wird kritisch gesehen, da der EuGH in seinen neueren Entscheidungen nur sozialpolitische, im Allgemeininteresse liegende Ziele genügen lässt, nicht jedoch individuelle Arbeitgeberinteressen wie die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit (EuGH C-388/07). In jüngerer Zeit hat das BAG bei entsprechenden Fragestellungen aber auch auf arbeitsmarktpolitische Auswirkungen Bezug genommen (BAG 2 AZR 42/10; Bissels/Lützel, BB 2012, 701).

Wichtige Gerichtsentscheidungen

(1) *Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen von Altersgrenzen:* EuGH und BAG hatten in den letzten Jahren wiederholt über die Frage der Zulässigkeit von Regelungen zu entscheiden, die die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen bestimmter Altersgrenzen beinhaltete. Der EuGH hat in verschiedenen Entscheidungen die Zulässigkeit gesetzlicher, tarifvertraglicher, aber auch arbeitsvertraglicher Klauseln bestätigt, die die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Regelrenteneintrittsalters vorsehen oder bei Erreichen definierter Altersgrenzen, die darüber hinausgehen (EuGH C-411/05; EuGH C-388/07; EuGH C-250/09; EuGH C-141/11). Sie führen laut EuGH zwar zu einer unmittelbar

auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung, jedoch sind sie gerechtfertigt, wenn mit ihnen Generationengerechtigkeit und damit auch der Beschäftigungszugang Jüngerer gefördert werden soll, zumal die Klauseln den Umstand des Einkommensersatzes in Gestalt der Rente berücksichtigen, so z.B. entschieden in dem bereits erwähnten Fall „Rosenblatt“ (EuGH C-45/09; auch EuGH C-411/05). Nicht erforderlich ist, dass eine nationale Regelung das mit der Beendigung angestrebte Ziel genau angibt; es genügt laut EuGH, dass andere Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, um dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich prüfen zu können (EuGH C-411/05; BAG 2 AZR 42/10). Für zulässig erklärt hat der EuGH daher auch die im hessischen Beamtengesetz für Staatsanwälte enthaltenen, das Berufen der regelnden Altersgrenzen (65 Jahre; EuGH C-159/10). Keine Altersdiskriminierung stellen grundsätzlich auch das Ende des Arbeitsverhältnisses bestimmende Altersgrenzen für Vertragszahnärzte dar, die dem Gesundheitsschutz der Patienten und der Generationenteilhabe dienen (die Altersgrenze lag bis Ende 2008 in Deutschland bei 68 Jahren). Jedoch ist die Altersgrenze für Vertragszahnärzte – anders als zum Zeitpunkt der EuGH-Entscheidung in Deutschland geregelt – nur dann rechtmäßig, wenn Gleiches auch für Nichtvertragszahnärzte gilt (EuGH C-341/08). Europarechtskonform sind laut BAG auch die tariflichen Altersgrenzen des § 33 Abs. 1a TVöD-V (BAG 7 AZR 438/09) und laut BGH auch die gesetzlichen Altersgrenzen für Notare (70 Jahre; BGH NotZ (Brfg) 15/11), da auch diese Regelungen das Ziel verfolgen, die Berufschancen zwischen den Generationen gerecht zu verteilen. Im März 2013 hat das BAG entschieden, dass auch Betriebsvereinbarungen entsprechende Altersgrenzen festlegen können, die das Berufsende regeln (BAG 1 AZR 417/12).

Für unvereinbar mit dem Unionsrecht hat der EuGH in Bezug auf Deutschland allerdings die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Lufthansa-Piloten erklärt (EuGH C-447/09; für Condor Berlin BAG 7 AZR 211/09). Die Gewährleistung der Flugsicherheit sei zwar ein objektives Ziel im Sinne des Art. 4 RL 2000/78/EG, jedoch sei der völlige Ausschluss von der Flugtätigkeit unverhältnismäßig, da nationale und internationale Vorschriften unter bestimmten Voraussetzungen die Flugtätigkeit bis 65 Jahre weiterhin zulassen, zumal nicht automatisch bei Erreichen von 60 Jahren auf fehlende Flugfähigkeiten geschlossen werden kann, so der EuGH. Als unzulässige Altersdiskriminierung wurden auch die Altersgrenzen für Sachverständige der Sachverständigenordnung der Industrie- und Handelskammer (IHK) eingestuft, die zur Sicherstellung eines geordneten Rechtsverkehrs die altersmäßige Begrenzung der Berufstätigkeit von 71 Jahren für öffentlich bestellte bzw. vereinigte Sachverständige vorsehen (BVerwG 8 C 24.11). „Zwangspensionierungen“ können im Übrigen nicht nur aufgrund von Altersdiskriminierung, sondern auch wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unzulässig sein,

beispielsweise dann, wenn sie für Männer und Frauen auf ein unterschiedliches Lebensalter für die Beendigung abstellen (EuGH C-356/09).

(2) *Altersgrenzen als Einstellungsvoraussetzung*: Entscheidungen zur Zulässigkeit von Altersgrenzen sind auch im Hinblick auf Höchstaltersgrenzen als Einstellungsvoraussetzung ergangen. So hat der EuGH im Hinblick auf Art. 4 RL 2000/78/EG die Höchstaltersgrenze (30 Jahre) der hessischen Feuerwehrlaufbahnverordnung für die Einstellung von Feuerwehrleuten in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes für europarechtskonform erklärt, da die außergewöhnlichen hohen körperlichen Anforderungen nur von den jüngsten Beamten erfüllt werden könnten (EuGH C-229/08). Für zulässig sind auch die Höchstaltersgrenzen von 40 Jahren für die Einstellung von Landesbeamten als Lehrer im Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen erachtet worden, da das Interesse des Dienstherrn an einem ausgewogenen zeitlichen Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit dies rechtfertigt (BVerwG 2 C 2.11). Hingegen hat das BAG in den tariflichen HöchstEinstellungsaltersgrenzen von 32 Jahren und 364 Tagen für die Einstellung von in anderen Luftfahrtunternehmen ausgebildeten Piloten einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung aufgrund unzulässiger Benachteiligung Älterer gesehen (BAG 7 ABR 98/09).

(3) *Abfindungen für rentennahe Jahrgänge*: Fraglich ist, ob der Ausschluss rentennaher Jahrgänge von Abfindungen in Sozialplänen, wie es derzeit § 10 Nr. 6 AGG zulässt, europarechtskonform ist. Im Februar 2011 hatte das Arbeitsgericht München (22 Ca 8260/10) dem EuGH die Frage vorgelegt, ob § 10 Nr. 6 AGG mit Unionsrecht vereinbar ist (Bissels/Lützel, BB 2012, 702). Aufgrund der hypothetischen, nicht auf den vorgelegten Fall bezogenen Fragestellung konnte der EuGH über diese Frage nicht entscheiden (EuGH C-152/11), sodass dies nach wie vor ungeklärt ist; das BAG bejaht die Zulässigkeit (BAG 1 AZR 740/07). Der EuGH hat jedoch in anderer Sache („Andersen“) entschieden, dass der Ausschluss weiterhin arbeitswilliger Älterer von Abfindungen bei der bloßen Möglichkeit, vorzeitige Altersrente zu beanspruchen, eine unzulässige Diskriminierung älterer Beschäftigter darstellt, denn auch sie könnten die Abfindung als Überbrückungszahlung bei der Suche eines neuen Jobs nutzen (EuGH C-499/08). Dies lässt vermuten, dass § 10 Nr. 6 AGG einer Prüfung durch den EuGH nicht Stand halten wird. Zulässig soll es laut BAG auch sein, ältere Beschäftigte von der Möglichkeit, Aufhebungsverträge zu schließen, auszuschließen (BAG 6 AZR 911/08). Dies stelle keine nachteilige Behandlung Älterer dar, da so ihr Verbleib im Erwerbsleben gewährleistet sei. Auch die Zulässigkeit solcher Regelungen erscheint insbesondere in Anbetracht der EuGH-„Andersen“-Entscheidung zweifelhaft (kritisch auch Grünberger, EuZA 2011, 171ff.).

Unzulässig kann das Abstellen auf den Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenalters für die Abfindungsberechnung sein; dies führt zwar nicht zu einer Diskriminierung aufgrund des Alters, in Einzelfällen jedoch zur Diskriminierung von Schwerbehinderten und Frauen, da Schwerbehinderte die Möglichkeit haben, bereits mit 61 Jahren (statt 63) eine vorgezogene Altersrente zu beanspruchen (Frauen teilweise mit 60 Jahren) – ihre Abfindungszahlungen fallen folglich niedriger aus (EuGH C-152/11; anders noch BAG 6 AZN 815/11). Zulässig sind jedoch aufgrund der Überbrückungsfunktion von Sozialplanabfindungen geringere Abfindungen für rentennahe Jahrgänge, da sie die Absicherung Älterer durch Rentenzahlungen berücksichtigen (EuGH C-152/11, BAG 1 AZR 813/11). Keine Diskriminierung Älterer sind laut BAG auch Höchstbetragsklauseln bei Abfindungen (BAG 1 AZR 838/98). Zulässig und keine Altersdiskriminierung Jüngerer darstellend sind aber auch höhere Abfindungen für Ältere, um ihre schlechteren Arbeitsmarktchancen zu kompensieren (BAG 1 AZR 198/08; EuGH C-499/08).

(4) *Altersabhängige Kündigungsfristen und Sonderkündigungsschutz*: § 622 Abs. 2 BGB und viele Tarifverträge (z.B. § 34 Abs. 1 TV-L) sehen für die arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und damit korrelierend mit dem Alter ansteigende Kündigungsfristen vor. Sie dürften gemäß § 5 AGG und § 10 AGG trotz nachteiliger Behandlung Jüngerer aufgrund der Schutzbedürftigkeit Älterer gerechtfertigt sein, da sie das erhöhte Kündigungsrisiko älterer Beschäftigter und ihre schlechteren Arbeitsmarktchancen ausgleichen sollen. Immer wieder hinterfragt werden die von den Gewerkschaften zum Schutz älterer Beschäftigter hart erkämpften tariflichen Sonderkündigungsschutzregeln, die ab einem bestimmten Lebensalter die ordentliche Kündbarkeit des Arbeitnehmers ausschließen (z.B. § 34 Abs. 2 TVöD). Die Kritiker solcher Regelungen sehen darin eine unzulässige Benachteiligung jüngerer Beschäftigter. Im Mai 2011 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg jedoch entschieden, dass die Regelungen des § 4.4 MTV Metallindustrie Baden-Württemberg, der die ordentliche Unkündbarkeit bei Erreichen von 53 Lebensjahren und drei Jahren Betriebszugehörigkeit vorsieht, zulässig sind, da auch diese Regelungen das höhere Kündigungsrisiko und die geringeren Arbeitsmarktchancen Älterer ausgleichen sollen (LAG Baden-Württemberg 21 Sa 131/10; Revision eingelegt).

(5) *Zusatzurlaub für Ältere*: Als unzulässige Diskriminierung Jüngerer hat das BAG die Urlaubsregelungen des § 26 TVöD, wonach Beschäftigte mit zunehmendem Alter (ab Vollendung 20., 30., 40. Lebensjahr) jeweils Anspruch auf mehr Urlaub haben, eingestuft (BAG 9 AZR 529/10). Die Regelung diene nicht dem Schutz älterer Beschäftigter, da sie nicht erkennen lasse, dass sie dem gesteigerten Erholungsbedürfnis Älterer Rechnung tragen will. Als unzulässige Altersdiskriminierung wurde auch die Urlaubsstaffelung (Vollendung 20., 23., 30. Lebensjahr) des MTV NRW

►

eingestuft, da das mit der Regelung verfolgte Ziel – Schutz von Ehe und Familie sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – kein legitimes Ziel sei (LAG Düsseldorf 8 Sa 1274/10). Es sei nicht Sache der Tarifvertragsparteien, Anreize für die Verfestigung von Partnerschaften bzw. das Schließen einer Ehe zu schaffen oder eine aktive Förderung der Geburtenrate zu betreiben. Zulässig zum Schutz Älterer ist nach Auffassung der Gerichte hingegen § 26 TVöD-VKA, der aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses Älterer den Zusatzurlaub erst ab 40 Lebensjahren vorsieht (LAG Berlin-Brandenburg 20 Sa 2058/09).

(6) *Weitere Fragen der Altersdiskriminierung:* Eine unzulässige Diskriminierung Älterer beinhaltet auch § 14 Abs. 3 TzBfG a.F., wonach es möglich war, ältere Personen ohne Weiteres sachgrundlos zu befristen (EuGH C-144/04). Problematisch sind auch Stellenausschreibungen, laut derer Bewerber zwischen 25 und 35 Jahren (BAG 8 AZR 285/11), Young Professionals (BAG 8 AZR 429/11) bzw. junge Bewerber (BAG 8 AZR 530/09) gesucht werden. Zulässig ist laut BAG die Bildung von Altersgruppen im Rahmen einer Sozialauswahl (BAG 2 AZR 42/10), da sie die sinkenden Arbeitsmarktchancen Älterer berücksichtigt (auch bei Interessenausgleichen – BAG 2 AZR 468/08). Fragen der Diskriminierung älterer Beschäftigter stellen sich auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Unbedenklich ist die Begrenzung der für eine Versorgungsleistung anrechenbaren Dienstzeit auf 40 Jahre, auch wenn ältere Beschäftigte mehr als 40 Dienstjahre aufweisen können (BAG 3 AZR 634/10). Unzulässig ist jedoch eine Regelung, die Arbeitnehmer von Versorgungsleistungen ausschließt, wenn sie ihre Tätigkeit erst nach dem vollendeten 50. Lebensjahr aufnehmen (LAG Düsseldorf 12 Sa 1430/11 – Revision eingelegt).

Fazit

Die Ausführungen zeigen, dass im Kontext „Altern in der Arbeitsgesellschaft“ Fragen der Diskriminierung älterer Beschäftigter von erheblicher

Relevanz sind. Zahlreiche Regelungen zur Begründung, inhaltlichen Ausgestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen knüpfen an Altersgrenzen an. Viele von ihnen bezwecken den Schutz älterer Beschäftigter bzw. dienen einer ausgewogenen Teilnahme der Generationen am Erwerbsleben und wurden in harten Tarifverhandlungen von den Gewerkschaften zum Schutz Älterer erkämpft. Einige dieser Regelungen, die jahrelang Bestand hatten und als sozialadäquat galten, wurden von den Gerichten mittlerweile als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft. Und es zeigt sich ein weiteres Problem: Die teilweise unterschiedliche Rechtsprechung erschwert es, bei der Schaffung altersabhängiger Regelungen, sei es seitens des Gesetzgebers, der Tarifvertrags- oder Betriebsparteien, ihre Rechtmäßigkeit vorab sicher einschätzen zu können. Mit Blick auf die Handlungsoptionen der Tarifvertragsparteien relativiert die Rechtsunsicherheit im Fall altersabhängiger Regelungen letztendlich auch den eigentlich weiten Ermessensspielraum, den der EuGH den Tarifvertragsparteien grundsätzlich einräumt. Umso wichtiger ist es, künftig vorab die Ziele, denen altersabhängige Regelungen dienen sollen und können, klar zu definieren, um die Regelungen auf eine sichere Grundlage zu stellen und den Beurteilungsspielraum der Gerichte für eine Auslegung zu minimieren. ■

AUTORIN

NADINE ZEIBIG, Dr. iur., ist Wissenschaftlerin im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkt: Arbeits- und Sozialrecht.

✉ nadine-zeibig@boeckler.de