

**Altersdiskriminierung im Arbeitsleben –  
Eine rechtsmethodische Analyse  
von Dr. Felipe Temming LL.M. (LSE)**

Das Arbeitsrecht schützt prinzipiell Ältere. Widersprüchlich hierzu verhält sich die durch Sonderregeln und Gerichte geprägte Praxis, die das Gegenteil bewirkt – also die Verdrängung Älterer aus der Arbeit. Faktisch werden sie dadurch benachteiligt und Jüngere begünstigt. Zukunftsweisend ist das nicht. Das Arbeitsrecht muss die demographisch bedingte Alterung der Gesellschaft, eines der drängenden Themen unserer Zeit, wahrnehmen. Es gibt Möglichkeiten, die mehr Produktivität in unserer Gesellschaft entfesseln. Leider bestehen in der Arbeitsrechtswissenschaft Denkverbote, solche zu ergreifen. Ein neues Menschenrecht stellt den bisherigen Weg in Frage. Das ist das Verbot der Alters-

diskriminierung. Wird es mutig und konsequent angewendet, kann ein reformiertes Arbeitsrecht einen wichtigen Beitrag für den gesellschaftlichen Wohlstand liefern. Doch der jetzige juristische common sense schreckt davor noch zurück. Die Untersuchung weist einen fachübergreifenden Weg, um dorthin zu gelangen.

Lange Zeit wurde die Art und Weise, wie ältere Arbeitnehmer im Arbeitsleben rechtlich und tatsächlich behandelt wurden, nicht mit einer Altersdiskriminierung verbunden. Seit dem Erlass der für das Arbeitsleben bedeutsamen Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie), die ein solches Verbot der Altersdiskriminierung vorsieht, und spätestens seit der bahnbrechenden Mangold-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom November 2005 ist dies jedoch anders. In dieser Entscheidung erklärte der EuGH die damalige Fassung der Altersbefristung in § 14 Absatz 3

Teilzeit und Befristungsgesetz für unzulässig, weil sie überraschenderweise das Verbot der Altersdiskriminierung als Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts verletzte. Diese Entscheidung ist auf massive Kritik aus dem arbeitsrechtlichen Schrifttum gestoßen, welches das Verbot der Altersdiskriminierung allein in der damals noch nicht anwendbaren Rahmenrichtlinie verortet wissen wollte.

Die Dissertation „Altersdiskriminierung im Arbeitsleben – Eine rechtsmethodische Analyse“ setzt sich mit diesem relativ neuen Diskriminierungsverbot intensiv auseinander und überprüft an seinem Maßstab ausgewählte arbeitsrechtliche Regelungen. Sie spricht sich für eine Neubewertung der Mangold-Entscheidung aus und plädiert dafür, das Verbot der Altersdiskriminierung als Chance zu begreifen. Mit seiner konsequenten Anwendung kann es gelingen, das teilweise in

sich widersprüchliche deutsche Arbeitsrecht für die eingangs beschriebenen gesellschaftlichen Herausforderung „fit“ zu machen. Entsprechende Reformvorschläge für das Arbeitsrecht werden unterbreitet.

Die Dissertation verfolgt – nach einer kurzen Darstellung wichtiger gerontologischer Erkenntnisse – einen dualistischen Ansatz: In einem großen ersten Teil setzt sie zeitlich vor der Mangold-Entscheidung an und untersucht, ob das Verbot der Altersdiskriminierung bereits vor der Verkündung dieses Urteils in den internationalen Menschenrechtsverträgen (Europäische Menschenrechtskonvention, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte) existierte bzw. im Rahmen des allgemeinen Gleichheitssatzes des Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz durch das BVerfG judiziert werden konnte. Eine der Kernergebnisse der Untersuchung ist, dass es bereits vor der Mangold-Entscheidung ein

Verbot der Altersdiskriminierung auf internationaler Ebene gab. Diese Erkenntnis ist bislang in der Rechtswissenschaft vernachlässigt worden und höchst praxisrelevant, weil sie in einem anhängigen und daher rechtspolitisch brisanten Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht thematisiert wird.

Danach wendet sich die Untersuchung in methodisch vertiefter Weise ausgewählten arbeitsrechtlichen Regelungen zu und teilt diese in begünstigende Seniorität, ambivalente Seniorität und belastende Seniorität ein. In die erste Gruppe gehören Vorschriften, die ältere Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis begünstigen. In der zweiten Gruppe sind Vorschriften zu finden, die ältere Arbeitnehmer begünstigen, zugleich aber auch belasten. Das ist zumeist bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen der Fall. Beispiele sind Kündigungen oder Abfindungszahlungen. In die letzte Gruppe gehören Al-

tersgrenzen. Diese werden unterteilt in allgemeine Altersgrenzen (Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres) und besondere Altersgrenzen (beispielsweise Piloten, Fluglotsen).

Sinn und Zweck dieses Teils der Dissertation ist es, die arbeitsrechtlichen Regelungen für die spätere Überprüfung am Maßstab des Verbotes der Altersdiskriminierung vorzubereiten. Denn es zeigt sich, dass bereits unter Ausblendung des Verbots der Altersdiskriminierung ein Großteil der arbeitsrechtlichen Regelungen und die hierzu ergangene Rechtsprechung aus rechtspolitischer Sicht kritisch zu hinterfragen sind.

In einem sich darin anschließenden zweiten Hauptteil analysiert die Dissertation zunächst die Mangold-Entscheidung, die im deutschen arbeitsrechtlichen Schrifttum auf erbitterten Widerstand gestoßen ist. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse des ersten

Hauptteils bewertet die Dissertation diese als vertretbar, weswegen der EuGH seine Kompetenzen zur Rechtsfortbildung nicht überschritten hat. Daher liegt mit der Mangold-Entscheidung ein so genannter „ausbrechender Rechtsakt“ seitens des EuGH, der in Deutschland nach den rechtspolitisch brisanten Vorgaben des BVerfG keine Bindungswirkung entfalten würde, nicht vor.

Auf diesen Erkenntnissen aufbauend untersucht die Dissertation – entsprechend dem gewählten dualistischen Ansatz – sodann einige ausgewählte arbeitsrechtliche Regelungen am Maßstab des primärrechtlichen Verbotes der Altersdiskriminierung und stellt auch die notwendige Verbindung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz her. Eine der Kernerkenntnisse der Untersuchung ist, dass von der Prüfungsintensität die gesamte Stoßkraft des Verbotes der Altersdiskriminierung abhängt. Diese bestimmt die Gerichts-

barkeit in ihren Obersätzen zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Bei diesem Grundsatz handelt es sich um einen Konfliktlösungsmechanismus, der die Rechtfertigung einer Unterscheidung beispielsweise nach dem Lebensalter mit Hilfe einer Zweck-Mittel-Relation überprüft. Die vom Richter anzusetzende Prüfungsintensität stellt die entscheidende Weichenstellung über die Rechtmäßigkeit der möglicherweise altersdiskriminierenden Regelung dar. Dabei sollte diese Kontrolle bei Unterscheidungen nach dem Lebensalter sowohl im Gemeinschaftsrecht als auch im Rahmen des deutschen allgemeinen Gleichheitssatzes streng, bisweilen sogar sehr streng auszufallen. Der EuGH ebenso wie das BVerfG besitzen eigentlich das dogmatische Rüstzeug so zu verfahren. Freilich geht die neueste Entwicklung bei diesen Spruchkörpern eher dahin, Unterscheidungen nach dem Lebensalter sehr

großzügig zu überprüfen. Das Verbot der Altersdiskriminierung läuft daher Gefahr, auf diese Weise „weichgespült“ zu werden.

Die auf dieser Grundlage gefundene wichtigste Erkenntnis der Dissertation ist relativ verblüffend: Arbeitsrechtliche Regelungen sollten grundsätzlich altersneutral sein. Natürlich lässt sich dieser Grundsatz nicht vollständig durchhalten. Manchmal kann es durchaus Sinn machen, unmittelbar nach dem Alter zu unterscheiden. Beispielsweise bleibt die untere Altersgrenze von 15 Jahren Jugendarbeitsschutzgesetz unangetastet.

Was jedoch die in der Dissertation analysierten Bereiche angeht, ist das Lebensalter nur ein einziges Mal als zulässiger Gesichtspunkt anzusehen. Und zwar bei Sozialplanabfindungen, wenn ihnen eine so genannte Überbrückungsfunktion zukommen soll. Mit der Überbrückungsfunktion wird versucht, den finanziellen Bedarf des gekün-

digten Arbeitnehmers bis zum Erreichen einer mitunter sogar vorgezogenen Altersrente abzubilden. In dieser Situation ist das Interesse des Arbeitgebers an der Vermeidung einer Überversorgung des älteren Arbeitnehmers ein legitimes. Daher ist es zulässig, die Rentennähe beziehungsweise Rentenberechtigung des älteren Arbeitnehmers bei der Überbrückungszahlung zu seinem Nachteil zu werten. Da Bezugspunkt in solchen Fällen immer die Regelaltersrente von noch 65 Jahren ist, kommt dieses Kriterium nach Ansicht der Untersuchung einer unmittelbaren Differenzierung nach dem Lebensalter gleich. In allen anderen untersuchten Fällen ist jedoch das Lebensalter als Kriterium nicht mehr zu verwenden.

Um für die in der Untersuchung vertretenen Positionen zu werben und ihnen die Schärfe zu nehmen, ist eine Art „Gegenprobe“ eingebaut worden. Die Untersuchung hat die

abgehandelten arbeitsrechtlichen Regelungen in ihrem ersten Teil anhand derjenigen Auslegungsmethode analysiert, die Rechtsprechung und Lehre im Rahmen der Kündigungsgründe und Sozialauswahl akzeptieren. Die dogmatischen Wurzeln liegen in der Interessensjurisprudenz. Stark komprimiert fragt diese Auslegungsmethode nach den berücksichtigungsfähigen arbeitsvertragsbezogenen Interessen und bewertet die Zulässigkeit der verwendeten Tatbestandsmerkmale in Bezug auf diese. Auch diese Auslegungsmethode kommt zu denselben Ergebnissen wie die Prüfung anhand des Verbotes der Altersdiskriminierung. Diese Kontrollüberlegung zeigt, dass die auf Grundlage des Verbotes der Altersdiskriminierung gefundenen Ergebnisse weder praxisfern sind noch dem methodischen Grundverständnis des deutschen Arbeitsrechts zuwider laufen.

Gerade weil die obersten Gerichte in ihrer jüngsten Rechtsprechung das Verbot der Altersdiskriminierung nicht mehr streng anzuwenden scheinen, ist angesichts der zukünftigen Entwicklungen unserer Erwerbsgesellschaft nun die Notwendigkeit groß, auf der rechtspolitischen Ebene an die rechtsetzenden Akteure zu appellieren. Denn der Großteil der verdächtigen Regelungen dürfte gemessen an diesem Prüfungsmaßstab ungeschoren davon kommen. Nur den wirklich krassen Fällen wird das Schicksal der Gemeinschaftsrechtswidrigkeit ereilen.

Anders als weite Teile der rechtswissenschaftlichen Literatur ist die Untersuchung der Auffassung, dass das Verbot der Altersdiskriminierung sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber etwas zu bieten hat und deshalb als Chance begriffen werden sollte, und stellt einige Bausteine für ein modernes, flexibles und alle Erwerbsschichten

einbeziehendes Arbeitsrecht bereit. Von den abgewogenen Vorschlägen zur Lösung arbeitsrechtlicher Konflikte könnten Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien, Rechtsprechung und Praxis profitieren. Die Untersuchung hofft, für die rechtspolitische Diskussion einen Impuls gegeben zu haben.