



FRIES  
RECHTSANWÄLTE

# Einstellung, Beschäftigung und Trennung von älteren Mitarbeitern – Relevanz des Alters im Arbeitsrecht

Vortrag am 22.10.2009 von RA Dr. Dieter Sziegoleit

# Einstellung älterer Arbeitnehmer

- Alter darf nicht zur Begünstigung/Benachteiligung bei Einstellung führen, §§ 1, 7 AGG
  - Begriff „Alter“ meint jedes Lebensalter
  - Schafft umfassendes Benachteiligungsverbot
  - Verbot der Altersdiskriminierung ist Allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechtes (EuGH 22.11.2005 – C-144/04 „Mangold“; BAG 27.06.2006, NZA 2006 S. 1276 ff.)
  - Aber: Unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, §§ 8, 10 Satz 1 AGG
  - dies kann die Festlegung besonderer Bedingungen sein, um die Eingliederung älterer Arbeitnehmer zu erleichtern, § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG

# Einstellung älterer Arbeitnehmer

- erweiterte Befristungsmöglichkeiten in § 14 Abs. 3 TzBfG
  - bei Beginn das 52. Lebensjahr vollendet
  - unmittelbar zuvor mind. 4 Monate beschäftigungslos i.S.d. § 119 I Nr. 1 SGB III od.
  - Transfer-KUG bezogen od.
  - Teilnahme an öffentlich geförderter Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder III
- ⇒ Befristung **bis zu 5 Jahren** Dauer zulässig,
- ⇒ auch **mehrfache** Verlängerung in diesem Zeitraum möglich
- aber: Entscheidung des EuGH zur Zulässigkeit der Neuregelung steht aus

# Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

- Für das Arbeitsverhältnis älterer Arbeitnehmer gelten die gleichen Arbeitsbedingungen wie für alle Arbeitnehmer
- Branchenspezifische Anforderungen im Gesundheitsschutz (z.B. Kraftfahrer)
- Tarifliche Sonderregelungen
  - Arbeitsverhältnis muss Tarifvertrag aufgrund Mitgliedschaft, Gesetz oder Vertrag unterfallen
  - in der Regel tarifliche Sonderregelungen bei Urlaub und Kündigungsschutz
  - letzterer hängt in der Regel an Lebensalter **und Betriebszugehörigkeit**
- Höhe des Arbeitsentgeltes darf nicht an das Lebensalter gekoppelt werden  
(LAG Hessen 22.04.2009 – 2 Sa 1689/08; LAG Berlin-Brandenburg 11.09.2008 – 20 Sa 2244/07)

# Trennung von älteren Arbeitnehmern

- Lebensalter nur **ein Kriterium** neben Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und GdB
  - Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur als berechtigtes betriebliches Interesse im KSchG anerkannt, §1 III 2 KSchG
  - Bildung von Altersgruppen bei Sozialauswahl zulässig (BAG 06.11.2008 – 2 AZR 701/07)
  - tariflicher Sonderkündigungsschutz greift bei Umstrukturierungen in der Regel nicht
- ⇒ Bei richtiger Planung und Vorgehensweise sind auch ältere Arbeitnehmer kündbar

# Trennung von älteren Arbeitnehmern

- Nach Alter gestaffelte Leistungen in Sozialplänen sind nach § 10 Satz 1 Nr. 6 AGG zulässig, wenn
  - die Arbeitsmarktchancen altersabhängig unterschiedlich sind und
  - die Ausnahmebestimmung sich nach oben und unten auswirken kann
  
- Höchstbegrenzung einer altersabhängig ansteigenden Sozialplanabfindung ist zulässig  
(BAG 02.10.2007, DB 2008 S. 69 ff.)
- Bei Anspruch des Arbeitnehmers auf vorgezogenes Ruhegeld kann Sozialplanabfindung für diesen reduziert oder gestrichen werden  
(BAG 11.11.2008 – NZA 2009, Seite 210 ff.; 20.01.2009 – NZA 2009 Seite 495 ff.)
  
- Eine derartige Regelung wird durch § 10 Satz 1 Nr. 6 AGG gedeckt und ist europarechtlich zulässig, da damit ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 RL 2000/78/EG verfolgt wird  
(BAG 26.05.2009, NZA 2009 Seite 849 ff.)

# Übergang in Rentenphase

- Förderung der Altersteilzeit endet zum 31.12.2009, d.h. ATZ muss vor dem 01.01.2010 begonnen werden
- Arbeitszeitguthaben / Wertguthaben (§ 7 Abs. 1a SGB IV)
  - Wertguthabenvereinbarung muss schriftlich getroffen werden (§ 7b SGB IV)
  - Ziel, längerfristige Freistellung gegen Zahlung aus Wertguthaben
  - Vereinbarung muss die Einbringung von Arbeitsentgelt in Wertguthaben regeln
  - Arbeitsentgelt muss aus Arbeitsleistung erzielt werden
  - Arbeitsentgelt muss regelmäßig 400,-- EUR monatlich übersteigen