

Ist die 'Zwangspensionierung' eine unzulässige Altersdiskriminierung?

Putzfrau muss in Rente - keine Altersdiskriminierung (12.10.2010)

Dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten automatisch in Rente schicken? Das war die Frage, die der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Fall einer Putzfrau zu entscheiden hatte, die auf Grund tarifvertraglicher Regelungen (Gebäudereiniger) mit 65 in den Ruhestand gehen sollte. Sie hatte 39 Jahre lang die Kaserne in Hamburg-Blankenese gereinigt und zuletzt in diesem Teilzeitjob EUR 307 im Monat verdient. Als sie der Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigen wollte, sah sie darin eine Altersdiskriminierung. Der EuGH hielt die Tarifregelung für rechtmäßig (Az: C-45/09). Die Richter wiesen darauf hin, dass solche Klauseln seit langem Teil des Arbeitsrechts und durchaus üblich sind.

Planungssicherheit

Die Regeln gäben Arbeitgebern und Arbeitnehmern Planungssicherheit. Zudem müsse ein Unternehmen für die in Frage stehende deutsche Regelung die Zustimmung des Mitarbeiters einholen. Die Putzfrau muss jetzt von einer monatlichen Rente von netto 228,26 Euro "leben".

Zweierlei Maß?

Interessant ist, dass in einem zweiten Fall anders entschieden wurde. Geklagt hatte ein Sachbearbeiter einer Verwaltung in Dänemark. Er wollte nicht die vorgezogene Rente (mit 63) in Anspruch nehmen, sondern bis 65 weiter arbeiten, um eine höhere Rente beziehen zu können. Als er dennoch entlassen wurde, klagte er auf Entlassungsentschädigung. Die EuGH-Richter hielten hier die Klausel zur Altersfrage für ungültig. Ein Arbeitgeber müsse einem Arbeitnehmer nach dessen Entlassung auch dann eine Abfin-

dung zahlen, wenn dieser bereits alt genug sei, um eine Altersrente zu beziehen. Die Verweigerung der Abfindung wegen des Rentenalters bedeute eine Altersdiskriminierung (Az: C-499/08). Die Fragen zur Altersdiskriminierung bleiben also spannend. Vor kurzem hatte das Arbeitsgericht Hamburg in zwei Fällen (Versicherungswirtschaft und U-Bahngesellschaft) entschieden, es gäbe keine Gründe für eine Zwangspensionierung. Vorhandene Arbeit werde nur zu Lasten der Älteren umverteilt.

Arbeiten bis 65 - oder länger? (24.05.2010)

Eine lebhaft diskutierte Frage im Arbeitsrecht ist, ob ein Arbeitsverhältnis automatisch im Alter von 65 enden kann. Häufig sehen die Arbeitsverträge, aber auch tarifliche Regelungen vor, dass "mit Erreichen der Regelaltersgrenze, spätestens mit dem 65. Lebensjahr" Schluss ist. Die Frage ist vor allem deshalb interessant, weil durch das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eben die Diskriminierung wegen Alters ausgeschlossen sein muss. Aber, wie immer gibt es Ausnahmen. So sieht selbst das AGG - in § 10 Satz 3 Nr. 5 - die Möglichkeit einer unterschiedlichen Behandlung des Alters vor, also auch eine Vereinbarung zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (ohne Kündigung), wenn im Anschluss Altersrente bezogen werden kann.

Beschäftigungspolitische Ziele

Hintergrund für diese gesetzliche Ermächtigung, die das AGG schafft, ist, beschäftigungspolitische Ziele zu verfolgen, etwa die Eindämmung von Arbeitslosigkeit.

Aktuell liegt dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) eine Anfrage vor, ob die in Deutschland getroffene Ausnahme-Regelung zulässig ist. Nach dem vorliegenden Schlussantrag der Generalanwältin muss davon ausge-

gangen werden, dass diese Regelung akzeptiert wird, also kein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78 vorliegt.

Mahnung an die Tarifparteien

Interessant ist allerdings der Hinweis, der den Tarifvertragsparteien gegeben wird. So sollen diese in Zukunft "vor der Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen stets prüfen, ob diese im Hinblick auf die Verfolgung der (beschäftigungspolitischen) Ziele objektiv gerechtfertigt sind". Auch muss eine solche Prüfung gerichtlich kontrollierbar sein.

Arbeitsgericht Hamburg entscheidet anders

Übrigens hatte sich das Arbeitsgericht Hamburg in einem Urteil, die Altersgrenze in der Versicherungswirtschaft betreffend, auf die Seite der Kritiker geschlagen. Konkret führt das Gericht aus, "es werde keine neue Arbeit geschaffen, sondern nur vorhandene Arbeitsplätze zu Lasten der Älteren umverteilt" (Urteil vom 22.09.2009 - 21 Ca 352/08).

Verfasser: *Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wolfgang Steen, Hamburg*
Juracity Experte