

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Literaturverzeichnis	13
§ 1 Einführung	19
A. Gesellschaftliche Entwicklungen	19
B. Politische Entwicklungen	21
C. Grundlagen des Altersdiskriminierungsrechts	23
I. Verbot der Altersdiskriminierung	23
1. Unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters	23
2. Mittelbare Diskriminierung wegen des Alters	24
II. Rechtfertigungsgründe	25
1. § 8 AGG	25
2. § 10 AGG	25
III. Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung	26
IV. Unionsrechtliche Erwägungen des Diskriminierungsrechts	27
§ 2 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	31
A. Stellenausschreibungen	31
B. Bewerbungen	34
I. Ablehnung von Bewerbungen mit Verweis auf das Alter	34
1. Europarechtlicher Hintergrund	34
2. Nationale Rechtslage	35
a) Dogmatische Einordnung	35
b) Entscheidung des BAG vom 31.3.2022	36
c) Zusammenfassung	38
II. Kurze Hinweise zum Vorstellungsgespräch	39
C. Rekrutierung von wegen der Altersgrenze ausgeschiedenen, ehemaligen Arbeitnehmern	40
D. Ärztliche Check-Ups vor Beginn des Arbeitsverhältnisses	41
E. Personalfragebogen	43
§ 3 Befristung des Arbeitsverhältnisses	45
A. Grundlagen	46
I. Rechtlicher und praktischer Normalfall	46
II. Verfassungsrechtliches Spannungsfeld	47
1. Spannungsfeld vor Erreichen der Regelaltersgrenze	48

2. Spannungsfeld nach Erreichen der Regelaltersgrenze	49
III. Diskriminierungsverbot	50
B. Sachgrundlose Befristung	52
I. Voraussetzungen (§ 14 Abs. 2 TzBfG)	52
1. Neubeginn der Möglichkeit zur Kettenbefristung?	52
2. Anforderungen an den Begriff der Verlängerung	56
3. Musterformulierung	57
II. Hinausschiebensvereinbarung (§ 41 S. 3 SGB VI)	58
1. Systematik, Normzweck und Paradigmenwechsel	59
2. Voraussetzung: Wirksame Regelaltersbefristung	60
3. Handlungsoptionen bei unwirksamer oder fehlender Befristung auf die Regelaltersgrenze	61
a) Fehlender Sachgrund	61
b) Unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 BGB	62
c) Fehlende Befristungsabrede und Formfehler	63
4. Hinausschieben und Änderung weiterer Vertragsbedingungen	63
5. Form	66
6. Rechtsmissbrauch	66
7. Beteiligung des Betriebsrats	67
8. Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien	67
9. Mustervereinbarung	68
III. Befristung nach § 8 Abs. 3 AltTZG	69
C. Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)	70
I. Vorübergehender Arbeitskräftebedarf, Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, 3 TzBfG)	70
1. Allgemeine Anforderungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG	71
2. Anforderungen bei der Projektbefristung	72
3. Allgemeine Anforderungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG	73
II. Gründe in der Person (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG)	73
1. Wunsch des Arbeitnehmers (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG)	73
2. Soziale Gründe (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG)	76
3. Rentnerstatus als Befristungsgrund? a) Befristungsregelungen auf das Erreichen der Regelaltersgrenze	78
b) Keine Übertragbarkeit der Grundsätze auf Befristung eines Arbeitsverhältnisses jenseits der Regelaltersgrenze	79
III. Ungeschriebener Sachgrund?	81

IV.	Musterformulierungen	82
D.	Vorhergehende Beschäftigungslosigkeit (§ 14 Abs. 3 TzBfG)	83
E.	Form und Zustandekommen des befristeten Arbeitsvertrages	85
I.	Form	85
II.	Zustandekommen des befristeten Arbeitsvertrages	86
1.	Angebot und Annahme	86
2.	Vorbehalt des schriftlichen Vertragsabschlusses	87
III.	Heilungsmöglichkeiten bei fehlender Schriftform	88
IV.	Unanwendbarkeit des § 14 Abs. 4 TzBfG bei tarifvertraglichen Befristungsregelungen	89
V.	Exkurs: Schriftformerfordernis bei Vereinbarung einer Altersgrenze	90
F.	Mitbestimmung des Betriebsrats	90
I.	Einstellung iSd § 99 BetrVG	91
II.	Unterrichtung des Betriebsrates	92
III.	Zustimmungsverweigerungsgründe	93
IV.	Rechtsschutz für Arbeitgeber und Betriebsrat	94
§ 4	Durchführung des Arbeitsverhältnisses	95
A.	Arbeitsschutz	95
B.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	98
C.	Ärztliche Check-Ups im Arbeitsverhältnis	100
I.	Prävention	100
II.	Prüfung der Eignung	101
III.	Beteiligung des Betriebsrats	103
D.	Rücksichtnahmepflichten	103
E.	Altersteilzeit	104
I.	Arbeitsrechtliche Gestaltung	105
1.	Praktischer Anwendungsbereich	105
2.	Begriff der Altersteilzeitarbeit	106
a)	Zeit und Umfang	106
b)	Problematisch: Versicherungspflichtige Beschäftigung	106
c)	Weitere Voraussetzungen	107
II.	Sozialversicherungsrechtliche Folgen	108
III.	Steuerrechtliche Folgen	108
IV.	Praktische Implementierung und Erwägungen de lege ferenda	110
V.	Musterformulierung	110
F.	Annahmeverzug	111

G. Steuerrecht	114
§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	117
A. Ende durch Befristung	117
B. Grundsätzlicher Kündigungsschutz; Altersrente als Kündigungsgrund (§ 41 S. 1 SGB VI)	118
C. Betriebsbedingte Kündigung	119
I. Auswirkungen der Regelaltersgrenze auf das Kriterium Lebensalter	119
II. Auswirkungen der Regelaltersgrenze auf das Kriterium Betriebszugehörigkeit	120
III. Sozialauswahl in der Praxis	122
IV. Vorschlag eines geeigneten Punkteschemas	123
V. Sicherung ausgewogener Personalstrukturen (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG)	125
D. Personenbedingte Kündigung	126
I. Kündigung wegen Minderleistung (Low Performer)	126
1. Anerkannte Grundsätze zu Low Performern	127
2. Modifikation der anerkannten Grundsätze?	129
II. Kündigung wegen Krankheit	130
1. Negativprognose	131
2. Beeinträchtigung betrieblicher Interessen	132
3. Interessenabwägung	133
4. Milderes Mittel	134
E. Interessenabwägung	134
F. Ausschluss ordentlicher Kündigungen („Unkündbarkeit“)	135
G. Mitbestimmung des Betriebsrats	136
H. Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz	136
I. Materielle Voraussetzungen	137
II. Rechtsfolgen	138
III. Weitere Pflegetatbestände	140
§ 6 Sonderformen der Arbeit	141
A. Berater, Freelancer und weitere Dienstverhältnisse	141
I. Abgrenzung zum Beschäftigungsverhältnis (§ 7 Abs. 1 SGB IV)	141
II. Vermeidung eines Arbeitsvertrages	142
III. Praktische Umsetzung	143
IV. Musterformulierung	144
B. Tariffreier Arbeitgeber	146

C. Arbeitnehmerüberlassung	147
I. Nutzung des Konzernprivilegs (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG)	147
II. Externer Verleiher	147
§ 7 Betriebliche Altersversorgung	149
I. Anspruch auf Betriebsrente trotz Fortführung des Arbeitsverhältnisses	149
1. Problematik	149
2. Gestaltung	149
II. Anrechnung auf die Betriebsrente	150
1. Anrechnung von Erwerbseinkommen	151
2. Anrechnung von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung	152
III. Abfindung einer Betriebsrente	152
1. Abfindung von Anwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis	153
2. Abgrenzung zu zulässigen Kapitalleistungen	154
3. Gesetzlich zulässige Abfindungsmöglichkeiten	154
4. Durchführung der Abfindung und Rechtsfolgen bei Verstoß gegen § 3 BetrAVG	155
IV. Aufstockung der Betriebsrente bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses	155
§ 8 Prozessuale	157
A. Entfristungsklage	157
I. Allgemeines	157
II. Prüfung bei aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen	158
III. Prüfung bei Abschluss eines Änderungsvertrages während der Befristungsdauer	158
IV. Abgrenzung zu anderen Konstellationen	159
V. Weitere Streitgegenstände im Prozess um die Entfristung	160
1. Allgemeiner Feststellungsantrag	160
2. Weiterbeschäftigungsantrag	161
3. Kein Auflösungsantrag (§§ 9, 10 KSchG)	161
B. Kündigungsschutzverfahren	161
§ 9 Sozialversicherungsrecht	163
A. Beschäftigungsverhältnis (§ 7 Abs. 1 SGB IV)	163
B. Arbeitslosenversicherung	165

C. Rentenversicherung	167
I. Versicherungsfreiheit	167
II. Beitragspflicht	167
III. Hinzuerdienstgrenze	168
IV. Gestaltungsmöglichkeiten	168
1. Abwendung der Versicherungsfreiheit	168
2. Folgen einer fortgeführten Versicherungspflicht	168
3. Individuelle Lösung	169
D. Krankenversicherung	170
E. Pflegeversicherung	170
§ 10 Reformvorschläge	171
A. Sachgrundlose Befristung	171
B. Kündigungsschutzrecht	173
C. Rentenversicherung	173
D. Arbeitslosenversicherung	174
E. Steuererleichterungen	175
F. Altersteilzeit	175
Stichwortverzeichnis	177