

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	13
A. Einführung	23
B. Zulässigkeit von Altersdiskriminierungen trotz Verbots der Ungleichbehandlung wegen des Alters	25
I. Das Alter als Differenzierungsmerkmal im deutschen Arbeitsrecht	25
II. Zulässigkeit des Alters als Differenzierungsmerkmal trotz Diskriminierungsverbots	30
C. Die Strukturen der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG	40
I. Die Rechtfertigungsvorschriften der Richtlinie 2000/78/EG	40
II. Adressat(en) der Rechtfertigungsvorschriften	43
III. Anknüpfungspunkt der Differenzierung in den einzelnen Rechtfertigungsvorschriften	45
IV. Verhältnismäßigkeit	54
V. Zusammenfassung und weiterer Gang der Arbeit	58
D. Die Funktion des Merkmals Alter	60
I. Das Merkmal Alter als Mittel zur Pauschalisierung	60
II. Zweck der Pauschalisierung	61
III. Gründe für die Pauschalisierung	62
IV. Fazit	64

E. Die Voraussetzungen der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters nach den Rechtfertigungsvorschriften der Richtlinie 2000/78/EG	65
I. Besondere Voraussetzungen der einzelnen Rechtfertigungsgründe der Richtlinie 2000/78/EG	65
II. Die Voraussetzungen der Verhältnismäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen des Alters	79
III. Zusammenfassende Übersicht zur Prüfung der Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG	94
IV. Zusammenfassung	98
F. Anwendung der erarbeiteten Rechtfertigungssystematik der Richtlinie 2000/78/EG anhand ausgewählter Beispiele von Ungleichbehandlungen wegen des Alters im deutschen Arbeitsrecht	99
I. Rechtfertigung allgemeiner Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	99
II. Rechtfertigung berufsspezifischer Altersgrenzen	110
III. Rechtfertigung einer Diskriminierung wegen des Alters bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses	126
IV. Rechtfertigung einer Diskriminierung wegen des Alters in Regelungen aus dem Recht des Beendigungsschutzes	131
V. Rechtfertigung nach dem Alter differenzierender tarifrechtlicher Vergütungsregelungen	152
VI. Fazit	160
G. Rechtsprechung des EuGH zur Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung	161
I. Die Rechtssachen Mangold und Palacios	161
II. Auslegungsgrundsätze des EuGH für die Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung	164
III. Weitere Rechtsprechung des EuGH	165
IV. Fazit	169

H. Ergebnis	171
I. Zusammenfassung	171
II. Thesen	172
 Literaturverzeichnis	 175

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung	23
B. Zulässigkeit von Altersdiskriminierungen trotz Verbots der Ungleichbehandlung wegen des Alters	25
I. Das Alter als Differenzierungsmerkmal im deutschen Arbeitsrecht	25
1. Beispiele aus dem deutschen Arbeitsrecht	25
a. Begründung des Arbeitsverhältnisses	26
b. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27
c. Arbeitsbedingungen	29
2. Hintergrund der Differenzierungen nach dem Alter im deutschen Arbeitsrecht	29
II. Zulässigkeit des Alters als Differenzierungsmerkmal trotz Diskriminierungsverbots	30
1. Regelungstechniken der Zulassung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters trotz Diskriminierungsverbots	31
a. Beschränkungen des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsverbots	31
aa. Die Regelung des Anwendungsbereichs des US-amerikanischen Verbots der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht	32
(1) Schutz nur für ältere Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter	33
(2) Beschränkung auf unmittelbare Diskriminierungen	33
(3) Ausnahme bestimmter Berufsgruppen	34
bb. Fazit	35
b. Rechtfertigung einer Diskriminierung	35
aa. Die Regelung des Anwendungsbereichs des Verbots der Altersdiskriminierung der europäischen Richtlinie 2000/78/EG	36
(1) Schutz aller Arbeitnehmer jeden Alters	36

(2) Ausdrücklicher Einbezug der mittelbaren Diskriminierung	37
(3) Ausnahmen aus dem persönlichen Anwendungsbereich	38
bb. Fazit	38
2. Zusammenfassung	38
 C. Die Strukturen der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG	40
I. Die Rechtfertigungsvorschriften der Richtlinie 2000/78/EG	40
1. Art. 4 I Richtlinie 2000/78/EG	40
2. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	41
3. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	41
4. Art. 2 II lit. b) Richtlinie 2000/78/EG als eigenständiger Rechtfertigungsgrund?	43
II. Adressat(en) der Rechtfertigungsvorschriften	43
III. Anknüpfungspunkt der Differenzierung in den einzelnen Rechtfertigungsvorschriften	45
1. Anknüpfung an den Beruf (Art. 4 I Richtlinie 2000/78/EG)	45
2. Anknüpfung an staatliche Interessen zur Verfolgung legitimer Ziele (Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG)	47
3. Anknüpfung an das Ziel der völligen Gleichstellung aller Altersgruppen im Berufsleben (Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG)	47
4. Überschneidung der Anwendungsbereiche der Rechtfertigungsvorschriften	48
a. Keine Überschneidung der Anwendungsbereiche von Art. 4 I und Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	48
b. Überschneidung der Anwendungsbereiche von Art. 4 I und Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	49
c. Überschneidung der Anwendungsbereiche von Art. 6 I und Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	50
d. Verhältnis des Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG zu Art. 4 I und Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	51
e. Eigenständige Bedeutung von Art. 4 I und Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	52
aa. Art. 4 I Richtlinie 2000/78/EG	52
bb. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	53
f. Zusammenfassung	54

IV. Verhältnismäßigkeit	54
1. Ausdrückliche Rechtfertigungsvoraussetzung nach Art. 4 I und Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	54
2. Rechtfertigungsvoraussetzung nach Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG?	54
a. Übertragung der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Zulässigkeit einer positiven Maßnahme im Recht der Geschlechtergleichbehandlung	55
b. Vermeidung von Automatismen	56
c. Fazit	56
3. Voraussetzungen der Verhältnismäßigkeit	57
V. Zusammenfassung und weiterer Gang der Arbeit	58
D. Die Funktion des Merkmals Alter	60
I. Das Merkmal Alter als Mittel zur Pauschalisierung	60
1. Pauschalisierung insbesondere im Zusammenhang mit den Kriterien Leistungsfähigkeit und Schutzbedürftigkeit	60
2. Kritik an der Pauschalisierung nach Alter insbesondere im Zusammenhang mit den Kriterien Leistungsfähigkeit und Schutzbedürftigkeit	60
II. Zweck der Pauschalisierung	61
III. Gründe für die Pauschalisierung	62
IV. Fazit	64
E. Die Voraussetzungen der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters nach den Rechtfertigungsvorschriften der Richtlinie 2000/78/EG	65
I. Besondere Voraussetzungen der einzelnen Rechtfertigungsgründe der Richtlinie 2000/78/EG	65
1. Rechtfertigung gem. Art. 4 I Richtlinie 2000/78/EG	65
a. Übertragbarkeit der US-amerikanischen Rechtsprechung zu Art. 623 (f) (1) Alt. 1 ADEA	65
b. Alter als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung nach europäischen Vorgaben	66
c. Anwendungsfälle	67
aa. Berufsspezifische Altersgrenzen für Piloten	67
bb. Wissenschaftliche Testperson	67
cc. Film- und Theaterrollen	68

dd. Unternehmenskonzept	68
d. Fazit	69
2. Rechtfertigung gem. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	70
a. Legitimes staatliches Ziel	70
b. Fallgruppen	71
aa. Art. 6 I 2 lit. a) Richtlinie 2000/78/EG	72
bb. Art. 6 I 2 lit. b) Richtlinie 2000/78/EG	72
cc. Art. 6 I 2 lit. c) Richtlinie 2000/78/EG	73
c. Fazit	73
3. Rechtfertigung gem. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	74
a. Vergünstigung für eine faktisch benachteiligte Altersgruppe	74
b. Spezifische Maßnahme	75
c. Abgrenzung des Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG von Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	77
4. Zwischenergebnis	78
II. Die Voraussetzungen der Verhältnismäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen des Alters	79
1. Die Anforderungen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes	79
2. Bedeutung der Funktion des Merkmals Alter für die Verhältnismäßigkeit	79
3. Verhältnismäßigkeit einer unmittelbaren Diskriminierung	80
a. Die Bedeutung der Ersetzbarkeit des Merkmals Alter	80
b. Abgrenzung milderes Mittel – anderes Mittel	81
aa. Beispiele für mildere bzw. andere Mittel	81
bb. Einschätzungsspielraum der Mitgliedstaaten	83
c. Folgen der Einordnung als milderes bzw. anderes Mittel	83
aa. Milderes Mittel	83
bb. Anderes Mittel	83
d. Fazit	84
4. Verhältnismäßigkeit einer mittelbaren Ungleichbehandlung wegen des Alters	85
5. Angemessenheitsprüfung	85
6. Zusammenfassung	86
7. Verhältnismäßigkeit gem. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	87
a. Die Ersetzbarkeit des Merkmals Alter	87
aa. Funktion des Merkmals Alter in einer Maßnahme im Sinne des Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	87
bb. Voraussetzung der Ersetzbarkeit des Merkmals Alter	88
b. Nichtersetzbarkeit des Merkmals Alter	89

aa. Regelfall	89
bb. Kein Automatismus der Verhältnismäßigkeit	89
cc. Übertragung der im Rahmen der Geschlechtergleichbehandlung von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Rechtfertigung einer positiven Maßnahme	90
c. Eigenständige Bedeutung des Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG als Rechtfertigungsgrund	92
8. Ergebnis	93
III. Zusammenfassende Übersicht zur Prüfung der Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG	94
1. Auswahl der Rechtfertigungsgrundlage	94
2. Besondere Voraussetzungen des einschlägigen Rechtfertigungsgrundes	95
3. Verhältnismäßigkeit der Maßnahme	95
a. Ersetzbarkeit des Merkmals Alter	96
aa. Abgrenzung des anderen vom mildernden Mittel	96
bb. Folge der Abgrenzung	96
b. Nichtersetzbarkeit des Merkmals Alter	97
IV. Zusammenfassung	98
 F. Anwendung der erarbeiteten Rechtfertigungssystematik der Richtlinie 2000/78/EG anhand ausgewählter Beispiele von Ungleichbehandlungen wegen des Alters im deutschen Arbeitsrecht	99
I. Rechtfertigung allgemeiner Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	99
1. Diskriminierung durch allgemeine Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	99
2. Rechtfertigung einer allgemeinen Altersgrenze nach der Systematik der Richtlinie 2000/78/EG	101
a. Eröffnung des Anwendungsbereichs des Verbots der Altersdiskriminierung für die Überprüfung der Zulässigkeit allgemeiner Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	101
b. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG als Rechtfertigungsgrundlage	103
c. Voraussetzungen der Rechtfertigungsgrundlage	104

aa. Legitime staatliche Ziele allgemeiner Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	104
(1) Beispiele	104
(a) Förderung der beruflichen Eingliederung von jüngeren Arbeitnehmern	104
(b) Sachgerechter Altersaufbau der Belegschaft	105
(c) Personal- und Nachwuchsplanung	106
(d) Schutz der Gesundheit älterer Arbeitnehmer	107
(2) Fazit	108
bb. Verhältnismäßigkeit	109
d. Fazit	110
II. Rechtfertigung berufsspezifischer Altersgrenzen	110
1. Begriff der berufsspezifischen Altersgrenze	110
2. Diskriminierung durch berufsspezifische Altersgrenzenregelungen	111
3. Zulässigkeit berufsspezifischer Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand bis zur Einführung des Verbots der Altersdiskriminierung durch die Richtlinie 2000/78/EG	112
4. Zulässigkeit trotz Verbots der Altersdiskriminierung?	114
5. Rechtfertigung einer berufsspezifischen Altersgrenze nach der Systematik der Richtlinie 2000/78/EG	115
a. Bestimmung der Rechtfertigungsgrundlage	115
aa. Besondere Voraussetzungen des Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	115
bb. Besondere Voraussetzungen des Art. 4 I Richtlinie 2000/78/EG	116
b. Verhältnismäßigkeit	117
aa. Ersetzbarkeit des Merkmals Alter	117
bb. Funktion des Merkmals Alter in berufsspezifischen Altersgrenzenregelungen	118
(1) Pauschale Bestimmung der Leistungsfähigkeit	118
(2) Vereinfachung der Rechtsanwendung	118
(3) Fazit	119
cc. Ersatz durch mildere Mittel	119
(1) Unbestimmtheit des Begriffs Leistungsfähigkeit im Allgemeinen	120
(2) Bestimbarkeit der Leistungsfähigkeit im Konkreten	120
(3) Fazit	121
c. Ergebnis	122

6. Beispiele berufsspezifischer Altersgrenzenregelungen	123
a. Rechtmäßigkeit berufsspezifischer Altersgrenzen für Piloten	123
b. Rechtmäßigkeit berufsspezifischer Altersgrenzen für das Kabinenpersonal in der Luftfahrt	124
c. Rechtmäßigkeit der berufsspezifischen Altersgrenze für Vertragsärzte	124
III. Rechtfertigung einer Diskriminierung wegen des Alters bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses	126
1. Rechtfertigung gem. Art. 4 I Richtlinie 2000/78/EG	127
2. Rechtfertigung gem. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	127
a. Legitimes Ziel	127
b. Verhältnismäßigkeit	129
3. Fazit	130
IV. Rechtfertigung einer Diskriminierung wegen des Alters in Regelungen aus dem Recht des Beendigungsschutzes	131
1. Sozialauswahl gem. § 1 III 1 KSchG	131
a. Einschlägiger Rechtfertigungsgrund	132
aa. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	132
bb. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	133
b. Besondere Voraussetzungen der einschlägigen Rechtfertigungegründe	134
aa. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	134
bb. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	134
c. Verhältnismäßigkeit	134
d. Wahrung der Grenzen der Einschätzungsprärogative	135
e. Zusammenfassung	136
2. Herausnahme einzelner Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl aufgrund betrieblichen Interesses gem. § 1 III 2 KSchG	136
a. Rechtfertigungsgrundlage	137
b. Verhältnismäßigkeit	139
3. § 622 II BGB	139
a. Rechtfertigung des § 622 II 1 BGB	140
b. Rechtfertigung des § 622 II 2 BGB	141
4. Tarifrechtlicher Sonderkündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer	142
a. Rechtfertigungsgrundlage	143
b. Verhältnismäßigkeit	144
aa. Verhältnismäßigkeit gem. Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	144

bb. Verhältnismäßigkeit gem. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	146
c. Zusammenfassung	146
5. § 14 III 1, 4 TzBfG	146
a. § 14 III 1, 4 TzBfG a. F.	147
aa. Rechtfertigungsgrundlage	148
(1) Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG	148
(2) Art. 7 I Richtlinie 2000/78/EG	148
bb. Verhältnismäßigkeit	150
b. § 14 III 1, 4 TzBfG n. F.	151
V. Rechtfertigung nach dem Alter differenzierender tarifrechtlicher Vergütungsregelungen	152
1. Staffelung der Vergütung nach Lebensalter	153
2. Differenzierung nach dem Dienstalter bzw. der Dauer der Betriebszugehörigkeit	154
a. Legitime Ziele der Differenzierung nach Dienstalter bzw. Betriebszugehörigkeit	154
aa. Honorierung der Berufserfahrung	154
bb. Honorierung der Betriebstreue	155
b. Verhältnismäßigkeit	156
aa. Rechtsprechung des EuGH zur Zulässigkeit der Differenzierung nach dem Dienstalter im Rahmen seiner Rechtsprechung zur Geschlechterdiskriminierung	156
(1) Uneingeschränkte Zulässigkeit des Dienstalters als Unterscheidungskriterium	157
(2) Eingeschränkte Zulässigkeit des Dienstalters als Unterscheidungskriterium	157
bb. Übertragung auf die Altersdiskriminierung	159
3. Zusammenfassung	160
VI. Fazit	160
 G. Rechtsprechung des EuGH zur Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung	161
I. Die Rechtssachen Mangold und Palacios	161
1. Rechtssache Mangold	161
2. Rechtssache Palacios	162
II. Auslegungsgrundsätze des EuGH für die Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung	164

III.	Weitere Rechtsprechung des EuGH	165
1.	Rechtssache Age Concern England	166
2.	Rechtssache Hütter	166
3.	Rechtssache Wolf	167
4.	Rechtssache Petersen	168
5.	Rechtssache Küçükdeveci	168
IV.	Fazit	169
H.	Ergebnis	171
I.	Zusammenfassung	171
II.	Thesen	172
Literaturverzeichnis		175