

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Kapitel 1. Einleitung.....	1
A. Ein neues Diskriminierungsverbot	1
B. Das Alter im Arbeitsrecht.....	6
C. Die Bedeutung des AGG für diese Untersuchung.....	11
D. Der systematische Ansatz	14
E. Gang der Untersuchung	15
Kapitel 2. Ageism und Altersdiskriminierung.....	19
A. Ageism	19
B. Altersdiskriminierung.....	23
Kapitel 3. Alter und Altern	41
A. Alter	41
B. Altern.....	41
Kapitel 4. Das Verbot der Altersdiskriminierung vor Mangold	63
A. Internationale Menschenrechtsverträge.....	63
B. Gemeinschaftsrecht	79
C. Grundrechte des GG	80
D. Zwischenergebnis.....	116
Kapitel 5. Begünstigende Seniorität	119
A. Betriebszugehörigkeit und Lebensalter	120
B. Entgelt und Verdienstsicherung	125
C. Arbeitszeit	129
D. Arbeitssicherheit/Arbeitsorganisation	132
E. Qualifizierung/Weiterbildung	133
F. Jubiläumszahlungen.....	136
G. Kündigungsfristen.....	137
H. Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit	138
I. Sonstige Regelungen	141
J. Zwischenergebnis.....	142
Kapitel 6. Ambivalente Seniorität	145
A. Kündigung.....	145
B. Abfindungen bei Kündigungen	250
C. Zwischenergebnis.....	298
Kapitel 7. Belastende Seniorität	303

A. Allgemeines	303
B. Rechtfertigungsmöglichkeiten von Altersgrenzen	311
C. Tarifvertragliche Altersgrenzen.....	335
D. Betriebliche Altersgrenzen.....	356
E. Arbeitsvertragliche Altersgrenzen	364
F. Zwischenergebnis	365
Kapitel 8. Das europäische Verbot der Altersdiskriminierung.....	369
A. Einleitung.....	369
B. Die Entscheidung Mangold.....	375
C. Das primärrechtliche Altersdiskriminierungsverbot.....	419
D. Das sekundärrechtliche Altersdiskriminierungsverbot.....	496
E. Zwischenergebnis	512
Kapitel 9. Konsequenzen für das nationale Arbeitsrecht.....	515
A. Allgemeines	515
B. Begünstigende Seniorität.....	517
C. Ambivalente Seniorität.....	537
D. Belastende Seniorität.....	602
E. Zwischenergebnis	619
Kapitel 10. Schlussthesen.....	627
Literaturverzeichnis.....	633
Stichwort- und Namensverzeichnis	663

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XIX
Kapitel 1. Einleitung.....	1
A. Ein neues Diskriminierungsverbot	1
B. Das Alter im Arbeitsrecht.....	6
C. Die Bedeutung des AGG für diese Untersuchung.....	11
D. Der systematische Ansatz	14
E. Gang der Untersuchung	15
Kapitel 2. Ageism und Altersdiskriminierung.....	19
A. Ageism	19
B. Altersdiskriminierung.....	23
I. Diskriminierungsmodelle	24
II. „Messung“ der Altersdiskriminierung	28
III. Studien über Altersdiskriminierung.....	31
Kapitel 3. Alter und Altern	41
A. Alter	41
B. Altern.....	41
I. Ausgewählte psychosoziale Alternstheorien	42
II. Primäres Altern und sekundäres Altern	47
III. Wichtige gerontologische Erkenntnisse	48
1. Individualität des Alterns	49
2. Aktivierung von Entwicklungs- und Handlungspotentialen	51
IV. Bedeutung für die juristische Herangehensweise	55
Kapitel 4. Das Verbot der Altersdiskriminierung vor Mangold	63
A. Internationale Menschenrechtsverträge.....	63
I. Internationaler Pakt für bürgerliche und politische Rechte	64
1. Art. 26 IPBPR	64
2. Zwischenergebnis	71
II. Europäische Menschenrechtskonvention	72
1. Art. 14 EMRK.....	72
2. Zwölftes Zusatzprotokoll zur EMRK.....	76
3. Zwischenergebnis	77
III. Bewertung	77
B. Gemeinschaftsrecht	79
C. Grundrechte des GG	80
I. Gleichheitssätze	81
1. Das Verhältnis Freiheit und Gleichheit.....	82
a) Freiheitsrechte	82
b) Gleichheitsrechte.....	83
c) Gleichheitsrechte und Schutzpflichten	88

d) Gleichheitsrechte und private Diskriminierungsverbote	94
e) Zwischenergebnis	99
2. Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG	101
3. Art. 3 Abs. 1 GG	108
a) Struktur	108
b) Prüfungsmaßstab nach dem BVerfG	111
c) Bewertung	113
II. Freiheitsrechte	116
D. Zwischenergebnis	116
Kapitel 5. Begünstigende Seniorität	119
A. Betriebszugehörigkeit und Lebensalter	120
B. Entgelt und Verdienstsicherung	125
I. Entgelt	125
II. Verdienstsicherung	126
C. Arbeitszeit	129
D. Arbeitssicherheit/Arbeitsorganisation	132
E. Qualifizierung/Weiterbildung	133
F. Jubiläumszahlungen	136
G. Kündigungsfristen	137
H. Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit	138
I. Sonstige Regelungen	141
J. Zwischenergebnis	142
Kapitel 6. Ambivalente Seniorität	145
A. Kündigung	145
I. Kündigungen nach dem KSchG	145
1. Allgemeines	145
2. Betriebsbedingte Kündigung	151
a) Einleitung	151
b) Unternehmerische Entscheidung	153
c) Sozialauswahl	156
aa) Vergleichbare Arbeitnehmer – Unkündbarkeitsklauseln	157
bb) Soziale Gesichtspunkte	164
(1) Allgemeines	164
(2) Dauer der Betriebszugehörigkeit	168
(3) Lebensalter	170
(4) Unterhaltspflichten	174
(5) Schwerbehinderung	175
(6) Weitere soziale Gesichtspunkte	176
(a) Nicht abschließender Charakter des § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG ..	176
(b) Finanzielle Absicherung	177
(c) Stellungnahme	181
(7) Stellungnahme zu den sozialen Gesichtspunkten	190
(a) Betriebszugehörigkeit	190
(b) Lebensalter	191
(c) Unterhaltspflichten	194
(d) Schwerbehinderung	196

(e) Zwischenergebnis	196
(8) Wertungsspielraum bei den sozialen Gesichtspunkten.....	199
cc) Berechtigte betriebliche Bedürfnisse.....	204
dd) Auswahlrichtlinien, § 1 Abs. 4 KSchG.....	211
ee) Namenslisten, § 1 Abs. 5 KSchG.....	215
ff) Rechtsfolgen einer fehlerhaften Sozialauswahl	216
3. Personenbedingte Kündigung	218
a) Allgemeines.....	218
b) Vollendung des 65. Lebensjahres / gesunde Altersstruktur	220
c) Mangelnde Eignung / altersbedingte Leistungsminderung	223
4. Verhaltensbedingte Kündigung.....	229
5. Darlegungs- und Beweislast.....	233
II. Allgemeiner Kündigungsschutz außerhalb des KSchG	235
1. Allgemeines	235
2. § 134 BGB	235
3. § 138 BGB	236
4. § 242 BGB	242
5. Darlegungs- und Beweislast / Auskunftsansprüche	246
B. Abfindungen bei Kündigungen	250
I. Gesetzliche Abfindungsregeln	250
1. §§ 9, 10 KSchG.....	250
a) Übersicht	250
b) Stellungnahme.....	253
2. § 1a KSchG.....	261
3. Abfindungen aus Nachteilsausgleich, § 113 BetrVG.....	262
a) Allgemeines.....	262
b) Stellungnahme.....	263
II. Betriebliche Abfindungsregeln	272
1. Abfindungen in Sozialplänen gem. §§ 112, 112a BetrVG.....	272
a) Hintergrund	272
b) Stellungnahme.....	279
c) Zwischenergebnis.....	288
d) Konsequenzen	289
aa) Freiwilliger Sozialplan.....	290
(1) Abfindungen bzw. Entschädigung	290
(2) Überbrückungsleistungen	293
bb) Erzwungener Sozialplan	295
(1) Abfindungen.....	296
(2) Überbrückungsleistungen	296
2. Abfindungen in freiwilligen Betriebsvereinbarungen	296
III. Tarifliche Abfindungsregeln.....	296
IV. Arbeitsvertragliche Abfindungsregeln	298
C. Zwischenergebnis.....	298
I. Kündigung.....	298
1. Kündigungsschutz nach dem KSchG.....	298
2. Kündigungsschutz außerhalb des KSchG	299
II. Abfindungen	301
Kapitel 7. Belastende Seniorität	303

A. Allgemeines	303
B. Rechtfertigungsmöglichkeiten von Altersgrenzen	311
I. Ökonomisch-rationale Erklärungsmodelle.....	312
1. Rationalität in Bezug auf Inhalt und Verfahren	312
2. Rationalität in Bezug auf Systemik.....	317
II. Volkswirtschaftliche Ansätze	320
III. Intertemporale Entscheidungen	325
IV. Kulturelle und psychologische Gründe	327
1. Generationengerechtigkeit	327
2. Einstellung gegenüber älteren Menschen.....	328
3. Arbeitspsychologische Gesichtspunkte.....	328
V. Zwischenergebnis	329
C. Tarifvertragliche Altersgrenzen.....	335
I. Allgemeine tarifvertragliche Altersgrenzen	335
1. Rentenbezug.....	339
a) Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG	339
b) Zwischenfazit	346
c) Wertungswiderspruch mit KSchG.....	347
2. Aufstiegschancen für Nachwuchskräfte.....	351
II. Besondere tarifvertragliche Altersgrenzen.....	353
1. Gesetzliches Umfeld	353
2. Sichere Beförderung von Personen	354
D. Betriebliche Altersgrenzen.....	356
I. Kompetenz der Betriebsparteien	356
II. Stellungnahme	357
III. Wirksamkeit betrieblicher Altersgrenzen	363
E. Arbeitsvertragliche Altersgrenzen	364
F. Zwischenergebnis	365
Kapitel 8. Das europäische Verbot der Altersdiskriminierung.....	369
A. Einleitung.....	369
B. Die Entscheidung Mangold	375
I. Sachverhalt.....	375
II. Urteil	376
1. Zulässigkeit	376
2. Begründetheit.....	376
a) Befristungsrichtlinie	376
b) Rahmenrichtlinie und allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz	377
aa) Feststellung des Verstoßes gegen die Rahmenrichtlinie	377
bb) Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz	379
cc) Rechtsfolgen des Gemeinschaftsrechtsverstoßes	380
III. Stellungnahme	381
1. Die näheren Umstände des Ausgangsrechtsstreits	383
2. Horizontalwirkung und Vorwirkung von Richtlinien	385
a) Horizontalwirkung.....	385
b) Vorwirkung von Richtlinien.....	388
3. Das Verbot der Altersdiskriminierung	391
a) Herleitung.....	391
b) Bewertung	393

IV. Nachfolgende Entwicklung	404
1. Die Rezeption der Mangold-Entscheidung durch das BAG.....	404
2. Der neue § 14 Abs. 3 TzBfG.....	406
3. Der Fall Palacios: Kehrtwende im Recht der Altersdiskriminierung?	408
a) Sachverhalt.....	409
b) Entscheidung	410
c) Stellungnahme.....	411
V. Folgen für den Grundrechtsschutz in Deutschland.....	412
C. Das primärrechtliche Altersdiskriminierungsverbot.....	419
I. Grundrechtsberechtigte	419
II. Grundrechtsverpflichtete.....	419
1. Grundrechtsbindung der Gemeinschaft und Mitgliedstaaten	419
2. Grundrechtsbindung Privater	420
III. Vergleichstatbestand.....	431
IV. Diskriminierungsformen	433
1. Unmittelbare Diskriminierung	433
a) Lebensalter	433
b) Andere entsprechende Merkmale	433
c) Verhältnis zur Rahmenrichtlinie.....	439
2. Mittelbare Diskriminierung.....	439
a) Sinn und Zweck des Verbotes mittelbarer Diskriminierung	439
b) Formelle oder materielle Handhabung der Ungleichbehandlung.....	441
aa) Die Rechtsprechung des EuGH.....	442
(1) Art. 12 EG	442
(2) Grundfreiheiten	443
bb) Stellungnahme	449
c) Neutrales Anknüpfungskriterium	455
aa) Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit	455
bb) Unterhaltspflichten	455
d) Benachteiligung	455
aa) Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit	455
bb) Unterhaltspflichten	458
cc) Zusammentreffen mehrerer benachteiligender Merkmale	459
e) Sachliche Rechtfertigung und Kontrolldichte	459
V. Rechtfertigung und Kontrolldichte	460
1. Prüfungsschema	460
2. Legitime Gründe bzw. Ziele	462
a) Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung	462
b) Kundenpräferenzen (sog. „customer preferences“).....	463
c) Leistungsabfall	463
d) Aufstiegschancen für Nachwuchskräfte	463
e) Rechte und Vergünstigungen für Arbeitnehmer.....	464
f) Wirtschaftliche Absicherung	466
g) Förderung und Schutz von Arbeitnehmern	467
aa) Förderung der beruflichen Eingliederung	467
bb) Schutz von Arbeitnehmern	469
h) Andere Merkmale als das Alter.....	471
i) Weitere Rechtfertigungsgründe	472
3. Verhältnismäßigkeit und Intensität der Rechtfertigungsanforderungen	473

VI. Rechtsfolgen eines Verstoßes.....	484
1. Allgemeines	484
2. Rechtsfolgen bei unzulässiger Altersdiskriminierung.....	487
D. Das sekundärrechtliche Altersdiskriminierungsverbot.....	496
I. Die Entwicklung bis zum Erlass der Rahmenrichtlinie.....	496
II. Geltungsbereich der Rahmenrichtlinie.....	501
III. Das Verbot der Altersdiskriminierung.....	504
1. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	504
2. Rechtfertigung.....	505
a) Art. 4 Rahmenrichtlinie.....	505
b) Art. 6 Rahmenrichtlinie.....	505
c) Art. 7 Rahmenrichtlinie.....	508
3. Einhaltung der Rahmenrichtlinie und Sanktionen bei Verstößen	509
E. Zwischenergebnis	512
Kapitel 9. Konsequenzen für das nationale Arbeitsrecht.....	515
A. Allgemeines	515
B. Begünstigende Seniorität.....	517
I. Grundsätze	517
1. Die Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit.....	517
2. Die Anknüpfung an das Lebensalter	518
II. Tarifliche Verdienstsicherung.....	524
1. Kombination Alter und Betriebszugehörigkeit	524
2. Alleinige Anknüpfung an das Lebensalter	526
3. Alleinige Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit.....	527
III. Verkürzte Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 2 S. 2 BGB.....	527
IV. Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit	529
1. Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	530
2. § 34 Abs. 2 TVöD.....	536
C. Ambivalente Seniorität.....	537
I. Kündigung.....	537
1. Betriebsbedingte Kündigung.....	537
a) Unternehmerische Entscheidung	537
b) Sozialauswahl.....	538
aa) Prüfungsschema für die Sozialauswahl.....	539
bb) Auswahlrelevanter Personenkreis – ordentliche Unkündbarkeit.....	541
cc) Soziale Gesichtspunkte	542
(1) Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	542
(2) Lebensalter	542
(3) Unterhaltspflichten.....	546
(4) Schwerbehinderung.....	547
(5) Rentennähe/Rentenberechtigung.....	548
(6) Gesamtbetrachtung der Auswahlentscheidung.....	549
(7) Konkrete Sozialauswahl	552
(a) Gemeinschaftsrechtskonforme Auslegungsvarianten	552
(b) Bewertung und Stellungnahme.....	553
(c) Konsequenzen für Punkteschemata	555
(d) Konsequenzen für BAG-Rechtsprechung.....	557

dd) Berechtigte betriebliche Bedürfnisse	558
ee) Auswahlrichtlinien, § 1 Abs. 4 KSchG	560
ff) Namenslisten, § 1 Abs. 5 KSchG	561
gg) Gesetzgebungsvorschlag	562
2. Personenbedingte Kündigung	563
3. Verhaltensbedingte Kündigung	564
4. Darlegungs- und Beweislast	565
a) Personen- und verhaltensbedingte Kündigung	565
b) Betriebsbedingte Kündigung	566
5. Allgemeiner Kündigungsschutz	568
a) Sittenwidrigkeit – § 138 BGB	568
aa) Lebensalter als Kündigungsgrund	569
bb) Rentennähe bzw. Rentenberechtigung als Kündigungsgrund	569
cc) Rentennähe bzw. Rentenberechtigung in anderen Fällen	570
dd) Betrieblich veranlasste Kündigung und soziale Auswahl	570
ee) Motivbündel	571
b) Treu und Glauben – § 242 BGB	572
c) Darlegungs- und Beweislast	572
II. Abfindungen	573
1. Gesetzliche Abfindungen	573
a) §§ 9, 10 KSchG	573
aa) Gemeinschaftsrechtmäßigkeit	573
bb) Gesetzgebungsvorschlag	575
b) § 1a KSchG	577
c) § 113 BetrVG	577
aa) Gemeinschaftsrechtmäßigkeit	577
bb) Gesetzgebungsvorschlag	577
2. Betriebliche Abfindungen	578
a) Abfindungszahlungen	578
aa) Grundsatz	578
bb) Konsequenzen	579
(1) Abfindungsformeln	579
(2) Höchstbetragsklauseln	583
(3) Kompletter Ausschluss von Abfindungsleistungen	589
(4) Rechtsfolgen	589
(a) Grundsatz	589
(b) Wegfall der Geschäftsgrundlage	591
(c) Übernahme durch den EuGH	593
b) Überbrückungsleistungen	595
aa) Grundsatz	596
bb) Konsequenzen	597
(1) Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit	597
(2) Lebensalter	598
(3) Familienstand, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung	599
(4) Rentennähe und Rentenberechtigung	600
(5) Rechtsfolgen	601
3. Tarifvertragliche Abfindungen	601
4. Arbeitsvertragliche Abfindungen	602

D. Belastende Seniorität.....	602
I. Tarifvertragliche Altersgrenzen	603
1. Allgemeine Altersgrenzen.....	603
a) Legitimes Ziel und Verhältnismäßigkeit	604
b) Modelle flexibler Altersgrenzen.....	606
c) Stellungnahme.....	607
aa) Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	607
bb) Bedingter Weiterbeschäftigungsanspruch	608
cc) Eigener Gesetzgebungsvorschlag.....	611
d) Konsequenzen der Gemeinschaftsrechtswidrigkeit.....	613
2. Besondere Altersgrenzen	614
a) Piloten	614
b) Fluglotsen.....	615
c) Rechtsfolgen bei Gemeinschaftsrechtswidrigkeit.....	616
II. Betriebliche Altersgrenzen.....	617
III. Arbeitsvertragliche Altersgrenzen	617
1. Allgemeine Altersgrenzen.....	617
2. Besondere Altersgrenzen	618
a) Sichere Personenbeförderung.....	618
b) Führungskräfte	618
E. Zwischenergebnis	619
I. Begünstigende Seniorität	619
II. Ambivalente Seniorität	621
1. Kündigungsrecht	621
2. Abfindungen	621
III. Belastende Seniorität	624
Kapitel 10. Schlussthesen.....	627
Literaturverzeichnis.....	633
Stichwort- und Namensverzeichnis	663