

BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN MIT ÄLTEREN ARBEITNEHMERN



Ralf Fuhrmann ist seit 1993 als Rechtsanwalt in Stuttgart tätig. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung und Vertretung von Unternehmen in arbeits- und dienstvertragsrechtlichen Angelegenheiten.

Nach den gesetzgeberischen Vorstellungen sollen die Beschäftigten immer länger arbeiten. Die Anhebung der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente von 65 auf 67 Jahre ist nur ein Beispiel dafür, das Auslaufen der Förderung der Altersteilzeit zum 31.12.2009 ein weiteres. Die Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP hat im Koalitionsvertrag angekündigt, staatliche Anreize zur faktischen Frühverrentung zu beseitigen und den Wegfall beruflicher Altersgrenzen prüfen zu wollen. Demgegenüber ist der Trend in Unternehmen, Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern vorzeitig zu beenden, ungebrochen. Der folgende Fachbeitrag von Ralf Fuhrmann von der Kanzlei Thümmel, Schütze & Partner referiert den aktuellen Rechtsstand.

ÜBERBLICK

Die vom Arbeitgeber angestrebte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit einem älteren Arbeitnehmer kann über eine sozial gerechtfertigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses, eine von Anfang an vereinbarte Befristung und als Unterfall insbesondere auch über eine festgelegte Altersgrenze erfolgen. Daneben sind noch Aufhebungsverträge – wie für alle Arbeitnehmer – und Altersteilzeitvereinbarungen wesentlich.

Die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung wird jetzt stufenweise von 2012 an auf das Alter 67 heraufgesetzt.

KÜNDIGUNG

Das Alter selbst stellt keinen Kündigungsgrund – auch nicht im Rahmen einer personenbedingten Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz – dar. Darüber hinaus ist die Berücksichtigung des Alters bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist, umstrittener denn je. Bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen vertritt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Mei-

nung, dass der Arbeitgeber einen gewissen altersbedingten Leistungsabfall des Mitarbeiters hinzunehmen hat. Bei betriebsbedingten Kündigungen wegen des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit ist die Berücksichtigung des Alters als Kriterium für die soziale Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter gesetzlich vorgeschrieben. Die übliche Praxis, das Alter direkt zugunsten der älteren Mitarbeiter pauschal und linear in die Wertung mittels Schemata einfließen zu lassen, kam in Zuge der Diskussion über Altersdiskriminierung auf den Prüfstand. Das BAG hat die Kritik an dieser Praxis wegen der praktischen Auswirkungen des Alters in Form von geminderten Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zurückgewiesen. Solche Schemata sind also nach wie vor zulässig. Ob der Europäische Gerichtshof dies anders beurteilt, bleibt abzuwarten.

Mittelbar spielt das Alter über das Sozialauswahlkriterium der Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Rolle. Hier geht höhere Betriebszugehörigkeitszeit regelmäßig mit höherer Berufserfahrung einher. Dies mag die mittelbare Berücksichtigung des Alters zugunsten älterer Arbeitnehmer rechtfertigen.

Bislang war auch anerkannt, dass tarifvertragliche oder einzelvertragliche Klauseln über den Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit älterer Arbeitnehmer wirksam sind. Wegen des europarechtlichen und des im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankerten Altersdiskriminierungsverbots werden solche Klauseln zunehmend hinterfragt. Man wird sie nur vor dem Hintergrund schlechterer Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Mitarbeiter weiterhin rechtfertigen können. Ob dies auch gilt, wenn ältere Arbeitnehmer aus einer Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen durch solche Klauseln pauschal herausgenommen werden, ohne auf eine unter Umständen größere soziale Schutzwürdigkeit jüngerer Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen, ist umstritten. Die Entwicklung wird man abwarten müssen. Die Bildung von Altersgruppen bei der Auswahl der betriebsbedingt zu kündigenden Mitarbeiter erscheint demgegenüber in der Praxis nach wie vor akzeptiert zu sein. Das Interesse des Arbeitgebers an einer Beibehaltung der betrieblichen Altersstruktur wird hier nach wie vor anerkannt.



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Übrigen die in § 622 BGB vorgesehene Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Erreichen des 25. Lebensjahres als Altersdiskriminierung jüngerer Mitarbeiter und damit als unwirksam angesehen.

BEFRISTUNG

Die allgemeinen Befristungsregeln gelten auch für ältere Mitarbeiter. Daneben besteht die besondere Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 3 TzBfG. Danach ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar zuvor vier Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transfer-Kurzarbeitergeld bezogen oder aber an einer besonderen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat. Die Vorgängervorschrift, die pauschal an das 52. Lebensjahr angeknüpft hatte, wurde vom EuGH als Verstoß gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und damit als unwirksam bewertet. Auch die aktuelle Vorschrift ist nicht unumstritten. Die wohl herrschende Meinung geht davon aus, dass die neue Regelung die europarechtlichen Vorgaben erfüllt.

ALTERSTEILZEITVEREINBARUNGEN

Sie sind nach wie vor möglich, aber in der Regel teuer. Das Altersteilzeitgesetz gilt trotz des Endes der staatlichen Zuschüsse zur Stellenwiederbesetzung zum 31.12.2009 weiter und regelt die Zulässigkeit einer Vereinbarung über die Beendigung/Befristung des Arbeitsverhältnisses nach der Altersteilzeit. Voraussetzung ist allein, dass der Arbeitnehmer mit seinem Ausscheiden Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat.

VEREINBARUNG EINER ALTERSGRENZE

In vielen Tarif- und Arbeitsverträgen finden sich vereinbarte Altersgrenzen. Ihre Rechtfertigung als Befristungsabrede erfordert schon nach nationalem Recht einen Sachgrund. In Einzelfällen – etwa bei Piloten – können besondere Umstände die Grenzziehung rechtfertigen. Im Übrigen hat auch der EuGH ebenso wie das BAG Altersgrenzen, die auf die Regelaltersgrenze für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abstellen, grundsätzlich für zulässig erachtet. Das BAG hatte den für die Befristung notwendigen Sachgrund nach einer Interessenabwägung in der mit der Altersgrenze erreichten angemessenen Versorgung angenommen. Eine konkrete Entscheidung des EuGH zu deutschen Regelungen steht allerdings noch aus.

Die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung wird jetzt stufenweise von 2012 an auf das Alter 67 heraufgesetzt. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sind nun unsicher, ob ihr Arbeitsverhältnis wie vereinbart überhaupt endet. Gerichtlicher Streit in einer Vielzahl von Fällen ist vorprogram-

Das Alter selbst stellt keinen Kündigungsgrund – auch nicht im Rahmen der personenbedingten Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz – dar.

miert. Die geforderte gesetzliche Klarstellung bleibt aus. Das BAG hat die Wirksamkeit von Befristungsabreden bislang zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geprüft. Daher bleibt abzuwarten, ob die Änderung des Rentenzugangsalters tatsächlich Auswirkungen hat.

FAZIT

Vieles ist ungeklärt. Ohne qualifizierte Beratung im Einzelfall ist das Vertrauen auf getroffene Beendigungsvereinbarungen trügerisch.

Ralf Fuhrmann /

Kanzlei Thümmel, Schütze & Partner ■