

Diskriminierung wegen des Alters: Gemeinschafts- vs. Individualinteressen

Wann ist eine Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtlich zulässig?

Nicht selten kann es für einen Arbeitgeber sinnvoll sein, bestimmte Leistungen an das Alter seiner Beschäftigten zu knüpfen. Aufgrund des strengen Antidiskriminierungsrechts herrschen hier jedoch einige (Rechts-)Unsicherheiten und mit diesen ein hohes Konfliktpotenzial. Dieser Beitrag skizziert den Rahmen, innerhalb dessen eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gerechtfertigt sein kann.

Text — Caroline Berger

I. Herausforderungen des Antidiskriminierungsrechts

Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber oft hohen Prozess- und Kostenrisiken ausgesetzt. Risiken bestehen zunächst aufgrund der regulatorischen Schärfe, mit der Gesetzgeber und Rechtsprechung zu Werke gehen:

- Bei einem nicht gerechtfertigten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber gemäß § 15 AGG verpflichtet, dem Arbeitnehmer entweder Schadensersatz (Abs. 1) oder eine Entschädigung (Abs. 2) zu zahlen.
- Zudem droht dem Arbeitgeber die Beweisnot: Gelingt dem Arbeitnehmer der Vortrag von Indizien, die eine unzulässige Benachteiligung vermuten lassen, muss der Arbeitgeber gemäß § 22 AGG diese widerlegen und selbst darlegen und beweisen, dass er nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat.

Hinzu kommt trotz umfangreicher Judikatur, dass im Einzelfall noch rechtliche Unsicherheiten bestehen. Der Arbeitgeber sollte sich stets vergewissern, welche Verhaltensweisen zulässig sind und wie Vereinbarungen wirksam geschlossen werden, um Konflikte zu vermeiden. Das Thema ist zudem rechtspolitisch und sowohl medial präsent als auch brisant. Prominent sind vor allem jene Gerichtsentscheidungen, in denen AGG-Verstöße festgestellt werden und in denen betont wird, was gerade nicht zulässig ist. Kein Arbeitgeber möchte öffentlich mit Diskriminierung in Verbindung gebracht werden und vor allem nicht dann, wenn aktuell die ESG-Compliance vieldiskutiert ist.



**Nicht jede
Ungleichbehandlung
wegen des Alters ist
zwangsweise
unzulässig.**

II. Jüngere Rechtsprechung zur Zulässigkeit altersbedingter Differenzierung

Nicht jede Ungleichbehandlung wegen des Alters ist zwangsweise unzulässig. Dies entschied das BAG zuletzt wiederholt. Sowohl hinsichtlich einer Sozialplanabfindung als auch beim Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung kann es zulässig sein, altersabhängig geringere Leistungen vorzusehen oder Ältere gar gänzlich von bestimmten Leistungen auszuschließen. Als Rechtfertigungsgründe dienen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und der übrigen (jüngeren) Belegschaft.

1. BAG zur Sozialplanabfindung (Urteil vom 07.12.2021 – 1 AZR 562/20)

a. Sachverhalt

Das BAG hatte zu entscheiden, ob eine auf einen Höchstbetrag gedeckelte Abfindungssumme in einem Sozialplan ältere Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Anlässlich einer Betriebschließung vereinbarten Arbeitgeber und Betriebsrat einen Sozialplan, der gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit, Höhe des Bruttogehalts und Lebensalter eine auf 75.000 € gedeckelte Abfindungssumme enthielt. Eine ergänzende Betriebsvereinbarung sah eine Klageverzichtsprämie vor, nach der die Sozialplanabfindung um den Faktor 0,25 erhöht wurde.

Dem fast sechzigjährigen Kläger mit dreißigjähriger Betriebszugehörigkeit wurde – obwohl er keine Klage erhob – die gedeckelte Abfindung i.H.v. 75.000 € ausbezahlt. Der Arbeitgeber begründete dies damit, dass die Höchstgrenze der Sozialplanabfindung auch auf die Klageverzichtsprämie anzuwenden und die Höchstgrenze angesichts seiner langen Betriebszugehörigkeit bereits erreicht sei. Unter Behauptung einer Altersdiskriminierung verlangte der Kläger eine den Höchstbetrag übersteigende Abfindung und zudem die volle Klageverzichtsprämie. Er bekam nur teilweise Recht.

b. Höchstbetrag trotz Benachteiligung Älterer zulässig

Die Begrenzung der Sozialplanabfindung auf einen Höchstbetrag ist nach Auffassung des BAG an sich geeignet, Arbeitnehmer bestimmten Alters zu benachteiligen. Regelmäßig sei gerade diese Gruppe von der Höchstgrenze betroffen, da die Abfindung umso höher ausfalle, je länger der Arbeitnehmer beschäftigt war. Eine hohe Betriebszugehörigkeit haben typischerweise ältere Arbeitnehmer. Insofern werden diese zumindest mittelbar benachteiligt (§ 3 Abs. 2 AGG).



Caroline Berger
Rechtsanwältin

Caroline Berger ist Rechtsanwältin in der Praxisgruppe Employment & Pensions bei Noerr PartG mbB in München. Sie berät im Bereich des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Höchstbetragsabfindungen

Höchstbetragsabfindungen dürfen vereinbart werden. Dabei ist aber darauf zu achten, dass der Höchstbetrag zumindest eine spürbare Abmilderung der Folgen des Arbeitsplatzverlustes bewirkt.

Diskriminierende Vereinbarungen

Diskriminierende Bestimmungen in Vereinbarungen sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Hierzu gehören neben Arbeitsverträgen auch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge.

Klageverzichtsprämien

Klageverzichtsprämien in Betriebsvereinbarungen sind zulässig; jedoch darf hierdurch nicht das Verbot umgangen werden, Sozialplanabfindungen von einem Verzicht abhängig zu machen.

Das BAG hielt die Höchstbetragsregelung dennoch für gerechtfertigt. Die Regelung verfolge das rechtmäßige Ziel, Verteilungsgerechtigkeit herzustellen. Die Finanzmittel des Arbeitgebers, der den Betrieb schließen musste, waren naturgemäß begrenzt. Daher dienten die Abfindungsregelungen im Sozialplan einer möglichst fairen Verteilung für die gesamte Belegschaft. Die Verteilungsregelung war angemessen, da der Sozialplan gerade bezwecke, für die Zukunft einen Ausgleich und eine Überbrückung bis zur Rente oder zur nächsten Beschäftigung zu schaffen und den Arbeitsplatzverlust für alle (!) Arbeitnehmer abzumildern. Die Abfindung sei daher keine zusätzliche Vergütung für bereits geleistete Arbeit. Die Nachteile aufgrund des Arbeitsplatzverlustes würden laut BAG bei einer maximalen Abfindung von 75.000 € zumindest substanzial abgemildert, sodass die Regelung auch unter diesem Gesichtspunkt zugunsten der Verteilungsgerechtigkeit gerechtfertigt sei.

c. Keine Rechtfertigung für die Anrechnung der Klageverzichtsprämie

Die Grenze zur ungerechtfertigten Diskriminierung zog das BAG sogleich bei der Anrechnung der Klageverzichtsprämie auf den Abfindungshöchstbetrag. Angerechnet wird vor allem bei älteren Arbeitnehmern, die typischerweise eine höhere Betriebszugehörigkeit aufweisen und sich daher im Bereich des Höchstbetrages befinden. Die Klageverzichtsprämie diene jedoch der kurzfristigen Planungssicherheit des Arbeitgebers und verfolge folglich einen anderen Zweck als die Sozialplanabfindung. Dieser Zweck genüge dem BAG nicht als Rechtfertigungsgrund.

2. BAG zum Ausschluss von der Versorgungsordnung zur bAV (Urteil vom 21.09.2021 – 3 AZR 147/21)**a. Sachverhalt**

Eine Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) enthielt eine Altersgrenze, wonach der Beitritt nur bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres möglich war. Die Klägerin hatte bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits das 55. Lebensjahr vollendet. Unter Verweis auf ihr Alter verweigerte der Arbeitgeber ihr den Zugang zur betrieblichen Unterstützungskasse. Die Klägerin sah darin eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen ihres Alters.

b. Unmittelbare Benachteiligung durch Altersgrenze gerechtfertigt

Das BAG qualifizierte die Altersgrenze als unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG),

hielt aber die unterschiedliche Behandlung für gerechtfertigt (§ 10 S. 3 Nr. 4 AGG). Nicht nur billige das Gesetz selbst Altersgrenzen in diesem Kontext ausdrücklich (§ 10 S. 3 Nr. 4 AGG). Es sei auch legitim, die Belastungen aufgrund freiwilliger Sozialleistungen zu begrenzen und den Versorgungsaufwand kalkulierbar zu halten.

Altersgrenzen müssen im Einzelfall angemessen und erforderlich sein. Jedoch habe der Arbeitgeber, der sich freiwillig zu Zusatzleistungen verpflichtet, nicht nur bei Gestaltung der Leistung selbst, sondern auch hinsichtlich der Altersgrenzen einen weiten Gestaltungs- und Ermessenspielraum. Entscheidend sei, dass die durch die Altersgrenze ausgeschlossenen Arbeitnehmer nicht übermäßig belastet werden. Das BAG sah mit Blick auf ein durchschnittliches Erwerbsleben von 40 Jahren im hiesigen Fall keine übermäßige Belastung. So habe die Klägerin 30 Jahre lang die Gelegenheit gehabt, sich eine ausreichende Altersversorgung aufzubauen. Zehn Jahre hiervon ausgeschlossen zu sein, belaste sie nicht übermäßig. Das unternehmerische Interesse, angesichts der Kosten nur denjenigen Arbeitnehmern eine Versorgungszusage zu gewähren, von denen noch eine längere Betriebszugehörigkeit zu erwarten ist, überwiege das Interesse der Klägerin an der Teilnahme.

III. Fazit

Die Entscheidungen zeigen, dass nicht jede Ungleichbehandlung wegen des Alters eine (unzulässige) Diskriminierung darstellt. Die Anforderungen an einen Rechtfertigungsgrund sind dennoch hoch. Wenn eine Maßnahme des Arbeitgebers allen Arbeitnehmern zugute kommen soll, sie aber ohne entsprechende Altersgrenze praktisch undurchführbar wäre, kann eine Benachteiligung gerechtfertigt sein. Verteilungsgerechtigkeit und auch der Umstand, dass eine betriebliche Altersvorsorge durch eine lange Betriebszugehörigkeit verdient werden soll, zeigen dies deutlich. In beiden Entscheidungen konnten Altersgrenzen einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denjenigen der Arbeitnehmer – auch innerhalb der Belegschaft selbst – herstellen. ■