

# Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht

Zur Zulässigkeit einer „Zwangspensionierung“ mit 65 Jahren

Von

Dr. Ulrich Schröder

M.C.L., University of Illinois

Juristische Gesamtbibliothek  
der Technischen Hochschule  
Darmstadt

B 412 232



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

# Inhaltsverzeichnis

## Erster Teil

<b>Einleitung</b>	19
§ 1 Gegenstand und Gang der Untersuchung	19
I. Rechtspolitische Diskussion	20
II. Arbeitsrechtliche Fragestellung	23
III. Gang der Untersuchung	25
§ 2 Quantitative Bedeutung des Problems	26
I. Häufigkeit der Verwendung altersbedingter Kündigungen und arbeitsrechtlicher Altersgrenzen	26
II. Interesse der Arbeitnehmer an einer Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Lebensjahres	26
§ 3 Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer aus demographischer, gerontologischer und betriebswirtschaftlicher Sicht	36
I. Erkenntnisse der Bevölkerungswissenschaft	36
1. Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs auf den Arbeitsmarkt	36
2. Auswirkungen des Alterungsprozesses auf die Finanzierung von Sozialleistungen	42
II. Erkenntnisse der Gerontologie	43
1. Berufliche Leistungsfähigkeit im Alter	44
a) Individuell unterschiedliche Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit	44
(1) Einfluß der Ausgangsbegabung	46
(2) Einfluß des Bildungsgrades	46
(3) Einfluß der beruflichen Tätigkeit	46
(4) Einfluß der Gesundheit	47
(5) Einfluß einer anregenden Umgebung	47
(6) Einfluß der gesellschaftlichen Vorstellungen vom Alter	48

b) Funktionsdifferenzierte Entwicklung beruflicher Leistungsfähigkeit .....	50
(1) Entwicklung geistiger Eigenschaften und Fähigkeiten .....	50
(a) Reaktionszeit und Informationsverarbeitung .....	51
(b) Lernfähigkeit .....	52
(2) Entwicklung körperlicher Eigenschaften und Fähigkeiten .....	53
(a) Kraft und Dauerbelastbarkeit .....	54
(b) Sinnesorgane .....	54
(c) Widerstandsfähigkeit gegen Umweltbelastungen ..	55
2. Gesundheitszustand älterer Arbeitnehmer .....	57
a) Krankheitsbedingte Fehlzeiten .....	58
b) Unfallhäufigkeit .....	59
c) Berufs- und Erwerbsunfähigkeit .....	60
III. Erkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre .....	63

## Zweiter Teil

<b>Altersgrenzen außerhalb des Arbeitsrechts</b>	66
§ 4 Altersgrenzen in den Ruhegeldbestimmungen des Rentenversicherungsrechts .....	66
I. Bedeutung der Altersgrenzen im Rentenversicherungsrecht ....	66
II. Bedeutung der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenzen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	71
1. Folgerungen aus Art. 6 § 5 RRG .....	71
2. Folgerungen aus dem Sinn und Zweck der rentenversicherungsrechtlichen Altersgrenzenregelung .....	73
a) Altersgrenzen als Ausdruck abnehmender Leistungsfähigkeit .....	73
b) Altersgrenzen als Ausdruck individueller Lebensgestaltung .....	75
3. Folgerungen aus den unterschiedlichen Rechtsfolgen einer Altersgrenzenregelung im Rentenversicherungs- und Arbeitsrecht .....	77
§ 5 Altersgrenzenregelung im Recht der Arbeitslosenversicherung ....	79
I. Folgerungen aus dem Sinn und Zweck der Altersgrenzenregelung .....	80

	Inhaltsverzeichnis	11
	II. Folgerungen aus der systematischen Stellung der Altersgrenzenregelung	83
§ 6	Altersgrenzen im Dienstrecht der Beamten, Richter und Soldaten	86
	I. Bedeutung der Altersgrenzen im Dienstrecht der Beamten, Berufsrichter und Berufssoldaten	87
	1. Allgemeine Funktion der Altersgrenzenregelung	87
	2. Zulässigkeitsvoraussetzungen für dienstrechtliche Altersgrenzenregelungen	89
	3. Ausgestaltung der Altersgrenzenregelung	91
	II. Bedeutung der dienstrechtlichen Altersgrenzen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen	93
	1. Unterschiedliche Möglichkeiten zur Beendigung öffentlichrechtlicher und privatrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse	93
	2. Unterschiedliche Aufgabenzuweisungen in öffentlichrechtlichen und privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen	96
	3. Unterschiedliches Versorgungsniveau für öffentlichrechtliche Dienstnehmer und Arbeitnehmer	97

### Dritter Teil

	<b>Zulässigkeit altersbedingter Kündigungen</b>	101
§ 7	Grundlagen für die rechtliche Beurteilung altersbedingter Kündigungen	101
	I. Tatsächliche Ausgangslage	101
	II. Rechtliche Ausgangslage	103
	1. Maßstäbe für die Beurteilung der Wirksamkeit altersbedingter Kündigungen	103
	2. Geltung des Kündigungsschutzgesetzes für ältere Arbeitnehmer	104
§ 8	Sozialwidrigkeit altersbedingter Kündigungen	106
	I. Personenbedingte Kündigungsgründe	107
	1. Erreichen eines bestimmten Lebensalters	107

2. Vermutete Abnahme der beruflichen Leistungsfähigkeit . . . .	109
3. Eintritt einer ausreichenden Versorgungslage . . . . .	110
a) Altersversorgung und dienstrechtliche Altersgrenzenregelung . . . . .	111
b) Altersversorgung und kündigungsschutzrechtliche Interessenabwägung . . . . .	112
c) Vergleich altersbedingter Kündigungen mit Änderungskündigungen . . . . .	113
d) Altersversorgung und Anspruch auf entgeltliche Beschäftigung . . . . .	115
II. Betriebsbedingte Kündigungsgründe . . . . .	116
1. Interesse an einem zweckmäßigen Altersaufbau . . . . .	116
a) Grundsatz der gerichtsfreien unternehmerischen Ermessensentscheidung . . . . .	118
b) Grenzen der gerichtsfreien unternehmerischen Ermessensentscheidung . . . . .	120
2. Eröffnung von Aufstiegschancen für Nachwuchskräfte . . . . .	123
3. Versicherungsmathematische Erfordernisse der betrieblichen Altersversorgung . . . . .	126
4. Gleichbehandlung mit freiwillig ausscheidenden Arbeitnehmern . . . . .	127
5. Alter und soziale Auswahl . . . . .	128
a) Bedeutung von Lebensalter und Altersversorgung . . . . .	129
b) Berücksichtigung entgegenstehender betrieblicher Belange . . . . .	131
III. Vereinbarung eines Kündigungsrechts . . . . .	134
§ 9 Kündigungsschutz gegenüber altersbedingten Kündigungen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes . . . . .	136
I. Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot . . . . .	137
1. Verstoß gegen § 75 Abs. 1 S. 2 u. Abs. 2 BetrVG . . . . .	137
2. Verstoß gegen Grundrechte . . . . .	139
II. Sittenwidrigkeit altersbedingter Kündigungen . . . . .	142
1. Kündigungsschutzrechtliche Bedeutung des § 138 BGB . . . . .	142
2. Bedeutung des § 138 BGB gegenüber altersbedingten Kündigungen . . . . .	144
III. Treuwidrigkeit altersbedingter Kündigungen . . . . .	146

## Vierter Teil

<b>Zulässigkeit individualrechtlich vereinbarter Altersgrenzen</b>	148
§ 10 Grundlagen für die rechtliche Beurteilung von Altersgrenzen im Einzelarbeitsvertrag	148
I. Tatsächliche Ausgangslage	148
II. Rechtsnatur der Altersgrenzenregelung	149
III. Maßstäbe für die rechtliche Beurteilung individualrechtlich vereinbarter Altersgrenzen	151
1. Grundlagen für die rechtliche Beurteilung auflösend bedingter Arbeitsverträge	151
2. Grundlagen für die rechtliche Beurteilung befristeter Arbeitsverträge	154
a) Umgehungstheorie des Bundesarbeitsgerichts	154
b) Fürsorgepflicht, Billigkeit, Entscheidungsfreiheit und Sozialstaatsprinzip als Maßstäbe für die rechtliche Beurteilung befristeter Arbeitsverträge	158
(1) Theorie der Fürsorgepflichtverletzung	158
(2) Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB	160
(3) Theorie der rechtsgeschäftlichen Entscheidungsfreiheit	161
(4) Inhaltskontrolle mit Hilfe des Sozialstaatsprinzips	162
c) Inhaltskontrolle im Wege richterlicher Rechtsfortbildung	163
(1) Analoge Anwendung der Kündigungsschutzbestimmungen	163
(2) Teleologische Reduktion des § 620 Abs. 1 BGB	166
(3) Konsequenzen für die rechtliche Beurteilung befristeter Arbeitsverträge	169
(a) Notwendigkeit eines sachlichen Grundes	169
(b) Konkretisierung des sachlichen Grundes	171
(c) Notwendigkeit einer Interessenabwägung	171
(d) Maßgebender Zeitpunkt für die rechtliche Beurteilung	173
(e) Beweislastverteilung	174
(f) Frist für die Geltendmachung unzulässiger Befristungen	175
3. Bedeutung des Art. 6 § 5 Abs. 2 RRG für die rechtliche Beurteilung individualrechtlich vereinbarter Altersgrenzen	176
§ 11 Rechtliche Zulässigkeit von Altersgrenzen im Einzelarbeitsvertrag	178
I. Einführung in den Meinungsstand	178
II. Sachwidrigkeit von Altersgrenzen im Einzelarbeitsvertrag	180

1. Üblichkeit der Altersbegrenzung .....	180
2. Beschäftigungspolitische Rechtfertigung einer Altersgrenze	183
3. Eintritt einer ausreichenden Versorgungslage .....	185
a) Grundsätzliche Bedeutung ausreichender Versorgungsansprüche .....	185
(1) Probleme bei der Quantifizierung ausreichender Versorgungsansprüche .....	185
(2) Einfluß der kündigungsschutzrechtlichen Bedeutung einer ausreichenden Altersversorgung .....	187
(3) Bedeutung ausreichender Versorgungsansprüche im Rahmen einer Interessenabwägung .....	188
b) Altersbegrenzungen für leitende Angestellte .....	189
4. Abnahme der beruflichen Leistungsfähigkeit .....	190
a) Vermutung abnehmender Leistungsfähigkeit .....	190
b) Berufsbezogene Prognose abnehmender Leistungsfähigkeit	193
5. Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers .....	196
6. Interesse an einem zweckmäßigen Altersaufbau .....	197
7. Eröffnung von Aufstiegschancen für Nachwuchskräfte .....	198
III. Verstoß gegen § 75 Abs. 1 S. 2 BetrVG .....	200
IV. Verstoß gegen §§ 138, 242 BGB .....	203
<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	
	205
I. Quantitative Bedeutung des Problems .....	205
II. Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer aus demographischer, gerontologischer und betriebswirtschaftlicher Sicht .....	205
III. Altersgrenzen außerhalb des Arbeitsrechts .....	206
IV. Zulässigkeit altersbedingter Kündigungen .....	207
V. Zulässigkeit individualrechtlich vereinbarter Altersgrenzen ....	208
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	210