

Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft

Band 2

Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht

Zur Zulässigkeit einer „Zwangspensionierung“ mit 65 Jahren

Von

Ulrich Schröder



Duncker & Humblot · Berlin

ULRICH SCHRÖDER

**Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen
im Individualarbeitsrecht**

MÜNSTERISCHE BEITRÄGE ZUR RECHTSWISSENSCHAFT

**Herausgegeben im Auftrag des Fachbereichs Rechtswissenschaft
der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster durch die Professoren
Dr. Hans-Uwe Erichsen Dr. Helmut Kollhosser Dr. Jürgen Welp**

Band 2

Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht

Zur Zulässigkeit einer „Zwangspensionierung“ mit 65 Jahren

Von

Dr. Ulrich Schröder

M.C.L., University of Illinois



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Schröder, Ulrich:

Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen
im Individualarbeitsrecht: zur Zulässigkeit
e. „Zwangspensionierung“ mit 65 Jahren / von
Ulrich Schröder. — Berlin: Duncker und
Humblot, 1984.

(Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft;
Bd. 2)

ISBN 3-428-05574-8

NE: GT

D 6

Alle Rechte vorbehalten

© 1984 Duncker & Humblot, Berlin 41

Gedruckt 1984 bei Berliner Buchdruckerei Union GmbH., Berlin 61

Printed in Germany

ISBN 3-428-05574-8

Für Maria

Vorwort

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme wird in der Öffentlichkeit vielfach eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit gefordert. Dem soll durch eine Vorverlegung der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Rechnung getragen werden.

Wenn der frühere Berufsaustritt dem Wunsch des Arbeitnehmers entspricht, steht das geltende Arbeitsrecht der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Fraglich ist jedoch, ob das Arbeitsrecht de lege lata auch die Entscheidungsfreiheit derjenigen Arbeitnehmer schützt, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres weiterbeschäftigt bleiben wollen oder ob die vielfach zu beobachtende Praxis der „Zwangspensionierung“ mit 65 Jahren im Arbeitsrecht eine Stütze findet.

Diese Frage ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit für den Bereich des Individualarbeitsrechts untersucht worden. Dabei hat sich gezeigt, daß das geltende Vertrags- und Kündigungsschutzrecht die Entscheidungsfreiheit des einzelnen bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in viel stärkerem Maße schützt, als vielfach behauptet und angenommen wird.

Die Beurteilung der Zulässigkeit kollektivvertraglicher Altersgrenzen konnte im Rahmen dieser Untersuchung leider nicht vorgenommen werden. Hier bietet sich ein lohnendes Feld für ergänzende Forschungen an.

Den entscheidenden Anstoß für die Arbeit gab Herr Professor Dr. Schlüter. Er hat überdies das Entstehen des Manuskriptes stets mit hilfreichen Anregungen und konstruktiver Kritik begleitet. Dafür gilt ihm mein besonderer Dank.

Das Manuskript der Arbeit wurde im Februar 1983 abgeschlossen, nur die bis dahin erschienene Literatur ist dementsprechend berücksichtigt worden.

Münster, im Dezember 1983

Ulrich Schröder

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil

Einleitung	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

Altersgrenzen außerhalb des Arbeitsrechts	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 öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse	93
2. Unterschiedliche Aufgabenzuweisungen in öffentlichrechtlichen und privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen	96
3. Unterschiedliches Versorgungsniveau für öffentlichrechtliche Dienstnehmer und Arbeitnehmer	97

Dritter Teil

Zulässigkeit altersbedingter Kündigungen	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

	Zulässigkeit individualrechtlich vereinbarter Altersgrenzen	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
Zusammenfassung der Ergebnisse	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
Literaturverzeichnis	210

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für civilistische Praxis
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
AngKSchG	Angestelltenkündigungsschutzgesetz
Anm.	Anmerkung
AöR	Archiv für öffentliches Recht
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei
ARS	Arbeitsrechtssammlung
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten
Art.	Artikel
ATO	Allgemeine Tarifordnung
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BABl.	Bundesarbeitsblatt
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAnz	Bundesanzeiger
BayBG	Bayerisches Beamtenengesetz
BB	Der Betriebsberater
BBG	Bundesbeamtengesetz
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BeitrAB	Beiträge zu Arbeitsmarkt und Berufsforschung
ber.	bereinigt
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BK	Bonner Kommentar

B1StSozArbR	Blätter für Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht
BMA	Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
BMJFG	Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BPolBG	Bundespolizeibeamtenengesetz
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BSG	Bundessozialgericht
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BverfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
Diss.	Dissertation
DJT	Deutscher Juristentag
DöD	Der öffentliche Dienst
DÖV	Die Öffentliche Verwaltung
DRiG	Deutsches Richtergesetz
DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt
Einl.	Einleitung
ESTG	Einkommenssteuergesetz
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f., ff.	folgend
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FN	Fußnote
GBL	Gesetzblatt
GG	Grundgesetz
GK	Gemeinschaftskommentar
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Grds.	Grundsätze
GS	Großer Senat
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
GV NW	Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HdbDStR	Handbuch des Deutschen Staatsrechts
HHG	Hessisches Hochschulgesetz
Hrg.	Herausgeber
HS	Halbsatz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
i. d. F.	in der Fassung
i. V. m.	in Verbindung mit

JZ	Juristenzeitung
KO	Konkursordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBG NW	Landesbeamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MittAB	Mitteilungen für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
MTL	Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MünchKomm	Münchener Kommentar
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
NBG	Niedersächsisches Beamtengesetz
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
RdA	Recht der Arbeit
Rdnr.	Randnummer
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RGZ	Reichsgericht in Zivilsachen
RKG	Reichsknappschaftsgesetz
RKW	Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft e. V.
RRG	Rentenreformgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Satz
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SG	Soldatengesetz
SGV NW	Sammlung des bereinigten Gesetz- und Verordnungsblattes für das Land Nordrhein-Westfalen
SVG	Soldatenversorgungsgesetz
TVAL	Tarifvertrag für die bei Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer
u.	und
v.	vom
VDR	Verband Deutscher Rentenversicherungsträger
Verf.	Verfasser
vgl.	vergleiche
Vorb.	Vorbemerkung
WissHG	Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen
WRV	Weimarer Reichsverfassung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Gewerkschaften

z. B.	zum Beispiel
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfB	Zeitschrift für Betriebswirtschaft
zit.	zitiert

Erster Teil

Einleitung

§ 1 Gegenstand und Gang der Untersuchung

„Aktivität, Arbeitsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit des einzelnen folgen keinem starren Schema¹.“ Diese Erkenntnis hat in der Bundesrepublik Deutschland zur Einführung einer flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung geführt, „die dem einzelnen größere Freiheit und mehr Selbstbestimmung in bezug auf seinen Lebensabend“² einräumen will.

Tatsächlich gilt diese Freiheit heute weithin nur für Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben ausscheiden wollen. Ihrem Wunsch tragen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht weitgehend Rechnung. Durch die Einführung der flexiblen Altersgrenze im Rentenversicherungsrecht, deren weitere Vorverlegung heute diskutiert wird³, wurden wesentlich materielle Voraussetzungen für einen früheren Eintritt in den Ruhestand geschaffen. Eine Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres wird überdies durch Art. 6 § 5 RRG⁴ weitgehend verhindert.

Wer jedoch den Wunsch hat, nach Vollendung des 65. Lebensjahres weiterbeschäftigt zu bleiben, kann diese Entscheidungsfreiheit vielfach nicht für sich in Anspruch nehmen. Zwar steht das Sozialversicherungsrecht einer Weiterarbeit nicht entgegen. Es schafft dafür sogar durch eine besondere Zuschlagsregelung gewisse materielle Anreize. Die gewünschte Weiterbeschäftigung wird vielfach aber durch arbeitsrecht-

¹ BMA (Hrg.), Meinungen, 1.

² So die Begründung des Gesetzentwurfes für ein Rentenreformgesetz, BT-Drs. VI/2916, 37.

³ Vgl. dazu z. B. die Untersuchung von *Blume / Plum / Naegle*, Altersgrenze, passim.

⁴ Gesetz zur weiteren Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und über die fünfzehnte Anpassung der Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen sowie über die Anpassung der Geldleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Rentenreformgesetz — RRG) vom 16. 10. 1972 (BGBl. I S. 1965); zur Bedeutung dieser Bestimmung siehe unten § 4.

liche Maßnahmen verhindert, die zu einer Beendigung der Arbeitsverhältnisse gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmer führen.

Diese Praxis der „Zwangspensionierung“⁵ beschränkt die individuelle Freiheit und Selbstbestimmung der älteren Arbeitnehmer in der wichtigen Phase des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Außerdem bleiben Unterschiede in der Leistungsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer ebenso unberücksichtigt, wie ihre unterschiedliche finanzielle Situation und die differenzierten Anforderungsprofile der jeweils wahrgenommenen beruflichen Tätigkeiten.

I. Rechtspolitische Diskussion

Im Schatten der Diskussion um die Einführung und Vorverlegung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung wird deshalb seit einigen Jahren die Frage diskutiert, ob die dort geforderte Flexibilität nicht auch den über 65jährigen Arbeitnehmern zugute kommen sollte.

Zahlreiche internationale Organisationen haben sich inzwischen für die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach dem 65. Lebensjahr ausgesprochen.

Der Europarat forderte bereits in einer Empfehlung aus dem Jahre 1967 und später in der auf einer umfassenden Untersuchung beruhenden Resolution vom 23. 1. 1975 dazu auf, es älteren Menschen, die das Rentenalter erreicht haben, zu erleichtern, eine angemessene Arbeit zu finden⁶. Nach seiner Auffassung trägt Arbeit im Alter erheblich zur positiven Lebensbewältigung und zur Erhaltung der geistigen und körperlichen Gesundheit bei.

Der frühere UNO-Generalsekretär Waldheim hatte bereits 1973 die „Zwangspensionierung mit dem Abschluß des 65. Lebensjahres“ heftig kritisiert⁷. In einer Anfang 1982 vorgelegten Studie haben nunmehr fünfzehn internationale Fachleute der UNO die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmer bei Vollendung des 60. oder 65. Lebensjahres ausdrücklich verurteilt⁸. Für Regelpensionierungen sollten vielmehr die Jahre zwischen dem 75. und dem 80. Lebensjahr in Betracht gezogen werden. Die Studie stellt aus-

⁵ Der Begriff hat sich weitgehend durchgesetzt, vgl. *Hanau*, RdA 1976, 24 ff.; *Schönholzer*, Übergang, 3. Genauer müßte im Zusammenhang mit Arbeitnehmern von Zwangsverrentung gesprochen werden.

⁶ Zit. nach *Schlüter / Belling*, Anm. zu BAG SAE 1979, 276 (278).

⁷ Zit. nach *Lehr*, ZfB 1979, 138.

⁸ Vgl. FAZ vom 15. 2. 1982, 9.

drücklich fest, „daß die Älteren das Recht haben, am wirtschaftlichen und sozialen Leben ihrer Länder teilzunehmen, und daß es insbesondere wünschenswert ist, sicherzustellen, daß es älteren Arbeitnehmern ermöglicht wird, ihre Arbeit so lange fortzuführen, wie sie dies wünschen und dazu in der Lage sind“.

Auch nach Ansicht der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf „sollten ältere Arbeitnehmer, die körperlich und geistig in guter Verfassung sind, dazu ermutigt werden, über das Pensionierungsalter hinaus zu arbeiten“⁹. In ihrer im April 1982 veröffentlichten Studie fordert die IAO außerdem, den älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, „ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um auf der Höhe des technischen Fortschritts zu bleiben“.

Die rechtspolitische Diskussion hat zwischenzeitlich auch zu ersten gesetzgeberischen Konsequenzen geführt. In den USA sind am 1. 1. 1979 die „Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978“ in Kraft getreten¹⁰. Eine Zwangspensionierung von Bundesbediensteten ist durch dieses Gesetz vollständig ausgeschlossen worden. Beschäftigte außerhalb des Bundesdienstes können nicht vor Vollendung des 70. Lebensjahres gegen ihren Willen in den Ruhestand versetzt werden. Inzwischen ist das völlige Verbot von Altersgrenzen geplant¹¹.

Dem englischen Parlament liegt ebenfalls ein Gesetzentwurf vor, der Zwangspensionierungen vor Vollendung des 70. Lebensjahres verhindern soll¹². In den amerikanischen Bundesstaaten Florida und Kalifornien ist es grundsätzlich unzulässig, ein Beschäftigungsverhältnis gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmer aus Altersgründen zu beenden. Darüber hinaus verzichtet eine Reihe von amerikanischen Unternehmen seit Jahren freiwillig auf die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen gegen den Willen älterer Arbeitnehmer.

Ein besonders starkes Interesse an einer Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer über das 65. Lebensjahr hinaus ist in sozialistischen Staaten zu beobachten. § 5 S. 2 des Arbeitsgesetzbuches der DDR bestimmt, daß Altersrentnern“ die weitere berufliche Tätigkeit nach ihren Fähigkeiten und Wünschen zu sichern“ ist¹³. Dementsprechend sind in der DDR 51 % der 65- bis 70jährigen, 28 % der 70- bis 75jährigen und

⁹ IAO (Hrg.), Bevölkerung, 4.

¹⁰ Vgl. *Dohse / Jürgens / Russig*, Zeitschrift für Sozialreform 1979, 548 f.; ZfB 1979, 126.

¹¹ So Chicago Tribune vom 31. 8. 1982.

¹² Vgl. dazu ZfB 1979, 126.

¹³ Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik v. 16. 6. 1977 (GBl. I, 185); vgl. auch *Schlegel*, Neue Justiz 1980, 178.