

Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft

Band 118

**Das Verbot der
Altersdiskriminierung im
US-amerikanischen Arbeitsrecht**

Von

Antje Fenske



Duncker & Humblot · Berlin

ANTJE FENSKE

**Das Verbot der Altersdiskriminierung
im US-amerikanischen Arbeitsrecht**

Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft

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

Band 118

Das Verbot der Altersdiskriminierung im US-amerikanischen Arbeitsrecht

Von

Antje Fenske



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Fenske, Antje:

Das Verbot der Altersdiskriminierung im US-amerikanischen
Arbeitsrecht / von Antje Fenske. – Berlin : Duncker und Humblot,
1998

(Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft ; Bd. 118)

Zugl.: Münster (Westfalen), Univ., Diss., 1997

ISBN 3-428-09253-8

D 6

Alle Rechte vorbehalten

© 1998 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0935-5383

ISBN 3-428-09253-8

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 1996/97 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als Dissertation angenommen. Sie befindet sich auf dem Stand von Juli 1996.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Otto Sandrock, LL.M. (Yale). Er hat die Anfertigung dieser Arbeit mit großem Interesse begleitet und gefördert. Zu Dank verpflichtet bin auch Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. (F) Wilfried Schlüter. Aufgrund seiner Hilfsbereitschaft und seinem Interesse geht seine Beteiligung an dieser Arbeit weit über die Erstellung des Zweitgutachtens hinaus.

Für die Aufnahme der Dissertation in die Fakultätsschriftenreihe "Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft" und für den gewährten Druckkostenzuschuß bedanke ich mich bei den Herausgebern und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Dem Deutschen Akademischen Austauschdienst schulde ich meinen Dank für die Förderung eines Forschungsaufenthaltes in den USA.

Danken möchte ich an dieser Stelle schließlich Ansgar Völker, Dr. Carsten Albers, Dr. Andreas Feuerborn und Peter Gladbach, die mir bei der Anfertigung dieser Arbeit auf vielfältige Weise Hilfe geleistet haben.

Düsseldorf, im Oktober 1997

Antje Fenske

Inhaltsverzeichnis

Einführung	23
------------------	----

1. Kapitel

Überblick über den Age Discrimination in Employment Act (ADEA)

§ 1 Entstehung des ADEA	27
§ 2 Inhalt des ADEA	28
I. Der Tatbestand einer Verletzung des ADEA	28
1. Diskriminierungsverbote	28
2. Normadressaten	29
3. Geschützter Personenkreis	31
a) Geschützte Personen	31
b) Alter der geschützten Personen	34
c) Ausnahmen	35
4. Arten von Diskriminierung	36
5. Einreden des Arbeitgebers (defenses)	37
II. Rechtsfolgen einer Verletzung des ADEA	39
III. Das Verfahren zur Geltendmachung einer Verletzung des ADEA ...	40
1. Das Vorverfahren bei der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)	40
2. Prozessuale Besonderheiten einer ADEA-Klage	42
a) Gruppenklage (class action)	42
b) Recht auf einen Geschworenenprozeß (jury trial)	43
c) Erstattung von Gerichts- und Anwaltskosten	44
3. Beweisführung im Prozeß	45
4. Schiedsverfahrensrecht	46
IV. Verhältnis des ADEA zu einzelstaatlichem Recht	47
V. Besonderheiten für Bundesbedienstete	48
§ 3 Änderungen des ADEA	50
§ 4 Überblick über als Altersdiskriminierung anerkannte Maßnahmen	50
I. Maßnahmen im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses	51
1. Stellenanzeigen	51

2. Fragen nach dem Alter im Bewerbungsverfahren	52
II. Statusakte im Arbeitsverhältnis	53
1. Einstellung	53
2. Beförderung	54
3. Herabstufung	55
4. Versetzung	55
5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	55
a) Kündigung	56
b) Constructive discharge	56
III. Sonstige Maßnahmen im Arbeitsverhältnis	57
1. Arbeitsbedingungen	57
2. Lohnnebenleistungen	58

2. Kapitel

Beweisfragen - die verschiedenen Strategien unter dem ADEA

§ 5 Direkte Diskriminierung (disparate treatment)	62
I. Indizienbeweis nach McDonnell Douglas	64
1. Die Entscheidung McDonnell Douglas v. Green	64
2. 1. Stufe: der Diskriminierungsfall nach erstem Anschein (prima facie case)	67
a) Die Voraussetzungen eines prima-facie-Falles im allgemeinen	69
b) Die Qualifikation des Klägers	75
c) Erfordernis der Bevorzugung eines jüngeren Arbeitnehmers	77
aa) Die von der Rechtsprechung vertretenen Ansätze	78
bb) Stellungnahme	80
cc) Einzelheiten zur Bevorzugung eines anderen Arbeitnehmers	82
d) Besonderheiten bei Stellenabbau (reduction in force)	83
aa) 3. Kriterium: Die Qualifikation des Klägers	83
bb) Erfordernis der Bevorzugung eines jüngeren Arbeitnehmers	84
(1) Der strengere Ansatz: Indizien für Diskriminierungsvorsatz	85
(2) Der mildere Ansatz: günstigere Behandlung eines jüngeren Kollegen	87
(3) Stellungnahme	88
(a) Bewertung der beiden Ansätze	88
(b) Alter der Vergleichsperson	89
e) Besonderheiten bei der constructive discharge	90

aa)	Allgemeine Anforderungen an den Beweis der constructive discharge	90
bb)	Einzelne Kriterien	92
3.	2. Stufe: Vorbringen eines legitimen Grundes durch den Beklagten (rebuttal)	94
a)	Darlegungslast versus Beweislast	94
b)	Anforderungen an den Vortrag des Beklagten	95
c)	Von beklagten Arbeitgebern vorgetragene Gründe	96
d)	Altersnahe Faktoren als legitime Gründe	99
4.	3. Stufe: Beweis durch den Kläger, daß der vom Beklagten vorgebrachte Grund nur ein Vorwand (pretext) ist	100
a)	Die Entwicklung der Rechtsprechung	100
aa)	pretext-only und pretext-plus	100
bb)	Die Entscheidung des Supreme Court in St. Mary's Honor Center v. Hicks	102
cc)	Die Bewertung der Entscheidung in amerikanischer Rechtsprechung und Literatur	103
dd)	Die Rechtsprechung nach der Entscheidung des Supreme Court in St. Mary's Honor Center v. Hicks	105
ee)	Auswertung der Rechtsprechung	105
b)	Einzelfälle zum Beweis des Vorwandcharakters des vom Beklagten vorgebrachten Grundes	107
5.	Zusammenfassung	109
II.	Price Waterhouse v. Hopkins: Motivbündel (mixed motives) des Arbeitgebers	111
1.	Anforderungen an den prima-facie-Fall des Klägers	112
2.	Verteidigungsmöglichkeiten des Beklagten	114
3.	Die Frage der Kausalität des diskriminierenden Motivs für die nachteilige Maßnahme	115
4.	Das Verhältnis von Price Waterhouse zu McDonnell Douglas	115
5.	Stellungnahme	117
6.	Zusammenfassung	120
III.	Direkter Beweis der Diskriminierung	121
1.	Die Struktur eines Falles mit direktem Beweis	122
2.	Einzelne Fälle direkten Beweismaterials	124
3.	Zusammenfassung	127
§ 6	Mittelbare Diskriminierung (disparate impact)	127
I.	Die Entwicklung der Rechtsprechung	127
II.	Einzelfragen	131
1.	Der prima-facie-Fall	131

2.	Die Verteidigungsmöglichkeiten des Beklagten	133
a)	Überblick	133
b)	Die Auslegung der business necessity defense durch die Rechtsprechung	134
c)	Die Beweislast bei der business necessity defense	136
3.	Bestehen einer Alternative mit weniger diskriminierender Wirkung	137
III.	Die rechtspolitische Diskussion um die Anwendbarkeit der dispa- rate impact-Theorie	137
1.	Die Meinungen in der Literatur	137
2.	Stellungnahme	139
IV.	Zusammenfassung	142

3. Kapitel

Verteidigungsmöglichkeiten des Beklagten (affirmative defenses)

§ 7	Alter als unerläßliche Voraussetzung für die Verrichtung der Arbeit (bona fide occupational qualification, (BFOQ)), § 623(f)(1), 1. Fall	144
I.	Die Voraussetzungen der BFOQ-Einrede	145
II.	Einzelne Fragen	146
1.	Rechtsnatur der BFOQ-Einrede	146
2.	Die Aufgabenbezogenheit der Einrede	147
3.	Bezugspunkt der erforderlichen Eigenschaft (particular business)	148
4.	Widerspruchsfreiheit der arbeitgeberseitigen Geschäftspolitik	149
III.	Die BFOQ-Einrede in einzelnen Berufszweigen	150
1.	Bustransportwesen	150
2.	Lufttransportwesen	151
3.	Polizeidienst und Feuerwehr	153
§ 8	Differenzierung nach einem anderen Kriterium als Alter (reasonable factor other than age exception, (RFOA)), § 623(f)(1), 2. Fall	155
I.	Rechtsnatur der RFOA-Einrede	156
1.	Äußerungen des Supreme Court	157
2.	Meinungsstand in den Instanzgerichten	158
3.	Auffassung der EEOC	159
4.	Auffassung von Eglit	159
5.	Stellungnahme	161
II.	Auslegung der RFOA-Einrede	163
1.	Unproblematische Fälle	164
2.	Andere Faktoren als Platzhalter für Alter	165

a)	Problemstellung	165
b)	Arten altersnaher Faktoren	166
c)	Die rechtliche Behandlung altersnaher Faktoren	166
(1)	Die strenge Gleichsetzung des altersnahen Faktors mit Alter	167
(2)	Die gemäßigte Platzhalter-Theorie	168
(3)	Stellungnahme	169
§ 9	Versorgungsprogramme (bona fide employee benefit plans), § 623(f)(2)(B)	171
I.	Die Entwicklung der Rechtslage	172
1.	Die bona fide employee benefit plan-Einrede vor der Entscheidung des Supreme Court in Public Retirement System of Ohio v. Betts	172
2.	Die Entscheidung des Supreme Court in Public Retirement System of Ohio v. Betts	174
a)	Die Argumentation des Gerichts	174
b)	Die Resonanz in der Literatur	178
3.	Der Older Workers' Benefit Protection Act (OWBPA)	179
II.	Einzelne Voraussetzungen der bona fide employee benefit plan-Einrede	180
1.	Einhaltung der Bestimmungen des Versorgungsprogramms (observing the terms of the plan)	180
2.	Das equal cost or equal benefit-Prinzip	182
III.	Besonderheiten bei freiwilligen Vorruhestandsprogrammen (voluntary early retirement incentive plans), § 623(f)(2)(B)(ii)	184
1.	Die Frage der Freiwilligkeit beim Eintritt in den Vorruhestand	187
a)	Die von der Rechtsprechung geprüften Kriterien	187
b)	Die Anwendung der Kriterien in einzelnen Fällen	189
2.	Verletzung des ADEA durch die Bedingungen des Vorruhestandsplans	192
a)	Möglichkeit der Verletzung des ADEA trotz Freiwilligkeit der Programme	193
b)	Verletzung des ADEA durch Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer	193
c)	Verletzung des ADEA durch die Benachteiligung älterer Arbeitnehmer	194
§ 10	Senioritätssysteme (bona fide seniority system), § 623(f)(2)(A)	196
§ 11	Verzichtsverträge (waivers, releases), § 626(f)	200
I.	Die Regelung des § 626(f)	200

II. Die "wissentliche und willentliche" Erklärung des Verzichts	203
1. Allgemeine Prüfungskriterien	203
2. Die Auslegung einzelner Kriterien	205
a) Fähigkeit des Unterzeichnenden zum Verständnis des Verzichts	205
b) Gegenleistung	206
c) Wirtschaftliche Zwangslage	208
III. Wirksamwerden eines Verzichts durch nachfolgende Bestätigung	209
§ 12 Zusammenfassung	210

4. Kapitel

Rechtsfolgen einer Verletzung des ADEA

§ 13 Wiedergutmachung in Geld	215
I. Entgangener Verdienst	215
1. Anfangszeitpunkt für die Berechnung des entgangenen Verdienstes	216
2. Endzeitpunkt für die Berechnung des entgangenen Verdienstes . .	217
a) Grundsätze	217
b) Beendung des Berechnungszeitraums durch bestimmte, vor der Verhandlung eintretende Umstände	219
3. Höhe der zu zahlenden Summe	222
a) Grundentgelt	222
b) Lohnnebenleistungen	223
aa) Betriebliche Altersversorgung	223
bb) Kranken- und Lebensversicherung	225
cc) Sonstige Lohnnebenleistungen	227
II. Zukünftig entgehender Verdienst (front pay)	227
1. Das Verhältnis des Ersatzes von zukünftigem Lohn zur Wieder- einstellung	229
2. Kriterien bei der Berechnung des Schadensersatzes	231
III. Besondere Arten des Schadensersatzes	232
1. Verdoppelter Schadensersatz (liquidated damages)	232
a) Die Ratio des verdoppelten Schadensersatzes	233
b) Die Entwicklung der Rechtsprechung	234
aa) Auslegungsansätze vor der Entscheidung <i>Trans</i> <i>World Airlines, Inc. v. Thurston</i>	234
(1) Kenntnis der Anwendbarkeit des ADEA (in the picture standard)	235

(2) Absicht, den ADEA zu verletzen	236
(3) Kenntnis oder fahrlässige Unkenntnis der Ver- letzung des ADEA	236
(4) Wissen oder rücksichtsloses Außerachtlassen (knowing or reckless disregard)	237
bb) Trans World Airlines, Inc. v. Thurston	238
(1) Sachverhalt	238
(2) Die Argumentation des Supreme Court	239
cc) Auslegungen nach Trans World Airlines, Inc. v. Thurston	241
(1) Der Maßstab der groben Anstößigkeit (out- rageous conduct standard)	242
(2) Gleichsetzung von willfulness mit normaler Verletzung des ADEA	244
(3) Das Erfordernis des vorherrschenden Faktors (predominant factor test)	245
dd) Die Entscheidung des Supreme Court in McLaughlin v. Richland Shoe Co.	246
ee) Die Entscheidung des Supreme Court in Hazen Paper Co. v. Biggins	246
ff) Entscheidungen nach Hazen Paper Co. v. Biggins	247
gg) Stellungnahme	248
(1) Bewertung des knowing or reckless disregard- Maßstabs	248
(a) Wissen des Arbeitgebers um die Rechts- widrigkeit seines Verhaltens	249
(b) Rücksichtsloses Außerachtlassen der Frage, ob der ADEA verletzt ist	250
(c) Fazit	250
(2) Eigener Vorschlag	251
c) Die Berechnung des verdoppelten Schadensersatzes	254
2. Ersatz für psychische Schäden (damages for pain and suffering)	257
3. Schadensersatz mit Strafcharakter (punitive damages)	258
IV. Vorteilsausgleichung	259
V. Die Schadensminderungspflicht des Klägers (duty to mitigate damages)	262
§ 14 Wiedergutmachung auf andere Art und Weise	264
I. Wiedereinstellung, erstmalige Einstellung und Beförderung	265
II. Besondere Verfügungen	268
§ 15 Zusammenfassung	269

5. Kapitel

Rechtsvergleich

§ 16 Schutz vor Altersdiskriminierung bei Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	272
I. Deutsches Recht	272
II. Amerikanisches Recht	273
§ 17 Schutz vor Altersdiskriminierung im bestehenden Arbeitsverhältnis	274
I. Deutsches Recht	274
1. Allgemeine Erwägungen	274
a) Rechtsgrundsätze, die vor Altersdiskriminierung schützen	274
aa) Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	274
(1) Inhalt	275
(2) Geltungsbereich	275
bb) §§ 75 I 2, 80 I Nr. 6, 96 II 2 BetrVG	276
(1) Inhalt	276
(2) Geltungsbereich	277
b) Rechtsgrundsätze und Rechtsansichten, aus denen sich die Zulässigkeit von Altersdiskriminierung ergeben könnte	277
aa) Einschränkung der Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	277
(1) Vorrang der Vertragsfreiheit	277
(2) Sachliche Beschränkung des Anwendungsbereiches	278
(3) Keine Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Tarifvertragsparteien	278
(4) Konkretisierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Faktoren des Art. 3 II, III GG	279
bb) Relativierung des Benachteiligungsverbots des § 75 I 2 BetrVG	279
2. Vom BAG entschiedene Einzelfälle	280
a) Verkürzung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit	280
b) Altersgrenze bei betrieblicher Altersversorgung	281
c) Altersgruppenbildung bei Sozialplan	282
d) Ausschluß derjenigen Arbeitnehmer von einem Sozialplan, die zu vorgezogenem Altersruhegeld berechtigt sind	282
e) Anrechnung der Erstattungsansprüche nach § 128 AFG auf die zu zahlende Abfindung	283
3. Zusammenfassung	284
II. Gegenüberstellung der Wertungen des deutschen und amerikanischen Rechts	285

1.	Allgemeine Erwägungen	285
2.	Einzelfälle	286
	a) Verkürzung der individuellen Wochenarbeitszeit	286
	b) Altersgrenze bei betrieblicher Altersversorgung	286
	c) Altersgruppenbildung bei Sozialplan	287
	d) Ausschluß derjenigen Arbeitnehmer von einem Sozialplan, die zu vorgezogenem Altersruhegeld berechtigt sind	288
	e) Anrechnung der Erstattungsansprüche nach § 128 AFG auf die zu zahlende Abfindung	288
3.	Zusammenfassung	288
§ 18	Schutz vor Altersdiskriminierung bei der Beendigung des Arbeits- verhältnisses	289
I.	Kündigung	289
	1. Deutsches Recht	289
	a) Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	289
	aa) Alter als personenbedingter Kündigungsgrund i.S.d. § 1 II 1 KSchG	289
	bb) Alter als betriebsbedingter Kündigungsgrund i.S.d. § 1 II 1 KSchG	291
	(1) "Zweckmäßiger" Altersaufbau	292
	(2) Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte	294
	cc) Alter bei der sozialen Auswahl i.S.d. § 1 III 1 KSchG	295
	(1) Alter generell	296
	(2) Rentenberechtigung	297
	b) Kündigungsschutz aus anderen Normen	298
	2. Gegenüberstellung der Wertungen des deutschen und amerikanischen Rechts	299
	a) Alter und Alter i.V.m. Rentenberechtigung als personen- bedingter Kündigungsgrund	299
	b) Alter als betriebsbedingter Kündigungsgrund	301
	c) Alter bei der sozialen Auswahl	302
II.	Altersgrenzen	303
	1. Deutsches Recht	303
	a) Die Rechtsprechung des BAG zu Altersgrenzen in der privaten Wirtschaft	303
	aa) Die Rechtsprechung des BAG bis einschließlich 1992	303
	bb) Die Rechtsprechung des BAG ab 1993	305
	b) Die Diskussion in der Literatur	307

aa)	Die Grundsätze des BAG zur Befristungskontrolle	307
bb)	Das Verbot der Benachteiligung älterer Arbeitnehmer (§ 75 I 2 BetrVG)	308
cc)	Rentenversicherungsrecht	308
dd)	Art. 12 I GG	309
(1)	Die Geltung der Grundrechte für die an der Ver- einbarung der Altersgrenze beteiligten Parteien . . .	310
(2)	Eingriffscharakter der Altersgrenzen	310
(3)	Rechtfertigung der Altersgrenzen	311
ee)	Art. 3 I GG	312
c)	Zusammenfassung	312
2.	Gegenüberstellung der Wertungen des deutschen und amerikanischen Rechts	313
III.	Vom Arbeitgeber veranlaßte Eigenkündigung des Arbeitnehmers . . .	314
1.	Deutsches Recht	314
2.	Amerikanisches Recht	315
IV.	Vom Arbeitgeber veranlaßter Aufhebungsvertrag	315
1.	Deutsches Recht	315
a)	Anfechtungsrecht gemäß § 123 BGB	316
b)	Widerrufsrecht	317
2.	Gegenüberstellung der Wertungen des deutschen und amerikanischen Rechts	318
§ 19	Mittelbare Diskriminierung	319
§ 20	Rechtsfolgen	321
I.	Ermessensspielraum des Gerichts bei der Anordnung der Rechts- folgen	321
II.	Grundgedanke der Wiedergutmachung nach dem ADEA	321
III.	Priorität der (Weiter-)Beschäftigung	322
IV.	Entgangener Verdienst	323
V.	Zukünftig entgehender Verdienst	323
VI.	Verdoppelter Schadensersatz	325
1.	Strafcharakter	325
2.	Immaterieller Schadensausgleich	325
VII.	Vorteilsausgleichung und Schadensminderungspflicht	326
§ 21	Beweisfragen	327
I.	Deutsches Recht	327
1.	Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG	328

a) Anwendbarkeit des KSchG	328
b) Kündigungsgrund	329
c) Soziale Auswahl	329
2. Klage wegen Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	330
3. Klage wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (§ 611 a BGB)	331
II. Vergleich der deutschen und amerikanischen Beweisregeln	332
1. Kündigungsschutzrecht	332
a) Altersdiskriminierung im Kündigungsgrund	332
b) Altersdiskriminierung bei der sozialen Auswahl	333
2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und das Vorgehen nach McDonnell Douglas	334
3. Das Verbot der Geschlechterdiskriminierung des § 611 a BGB und das Vorgehen nach McDonnell Douglas	334
4. Zusammenfassung	335
§ 22 Ergebnis	336

6. Kapitel

Ansatzpunkte für einen effektiveren Schutz gegen Altersdiskriminierung in Deutschland

§ 23 Grundnorm eines Diskriminierungsverbots	338
§ 24 Bedeutung des durchsetzungsorientierten Diskriminierungsverbots	339
I. Verbot direkter Diskriminierung	339
II. Verbot mittelbarer Diskriminierung	340
III. Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot	340
1. Differenzierung nach altersneutralem Grund	341
2. Alter als unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit	341
IV. Rechtsfolgen	342
1. Problem des Einstellungsanspruchs bei diskriminierender Ablehnung eines Stellenbewerbers	342
2. Problem der Schadenszurechnung bei vom Arbeitgeber veranlaßter Eigenkündigung des Arbeitnehmers/Zustimmung zum Aufhebungsvertrag	343
V. Beweisregeln	345
Schlußbemerkung	346

Anhang	348
Teil A: Age Discrimination in Employment Act (29 U.S.C. §§ 621 - 634) . . .	348
Teil B: Age Discrimination in Employment Act (29 U.S.C. §§ 621 - 634) - Auszug: am häufigsten behandelte Textstellen -	366
Teil C: Früher geltende Teile des ADEA	368
Teil D: Richtlinien der EEOC (Auszüge)(EEOC interpretations, 29 C.F.R. § 1625)	369
Literaturverzeichnis	373
Entscheidungsverzeichnis	393
Sachregister	432

Abkürzungsverzeichnis

A.	Atlantic
ADEA	Age Discrimination in Employment Act
aff'g	affirming
ALR	American Law Reports
App.	Appellate, Appeal (cases)
art.	article
BNA	Bureau of National Affairs
C.	Central
C.A.	Court of Appeal
C.F.R.	Code of Federal Regulations
C.J.	Chief Justice
cert.	(writ of) certiorari
Cir.	Circuit
Cong. Rec.	Congressional Record
Ct. of App.	Court of Appeals
Ct. Cl.	Court of Claims
D.	District, district court
D.C.	District of Columbia
E.	Eastern
Ed.	Edition, Editor
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
Empl. Prac. Dec.	Employment Practice Decisions
F. Supp.	Federal Supplement
F.	Federal Reporter
F.E.P.	Federal Employment Practice
Fed. R. Civ. P.	Federal Rules of Civil Procedure
F.R.D.	Federal Rules Decisions
H.R. Rep.	House of Representatives Report
J., JJ.	Justice, Justices
J.	Judge
M.	Middle
n.	note
N.	Northern
N.Y.	New York Reporter

Nat'l	National
P.	Pacific Reporter
R.	Rule
Rep.	Report
S. Ct.	Supreme Court Reporter
S.E.	South Eastern Reporter
sec.	section
Sen.	Senate, Senator
Stat.	Statutes
Stat.	Statute
U.S.	United States Reports
U.S.C.	United States Code
U.S.C.A.	United States Code Annotated
U.S.C.S.	United States Code Service
v.	versus
W.	Western

Einführung

Anlässlich der Rentenreformgesetze von 1992 und 1994 hat sich in Deutschland eine heftige Diskussion um die Zulässigkeit von Altersgrenzen entfacht. Daß mit der zwangsweisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Alter von 65 Jahren die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers verletzt sein könnte, wurde dabei verhältnismäßig selten thematisiert. Besonders häufig wurde argumentiert, Altersgrenzen seien rechtlich unbedenklich, wenn der Arbeitnehmer durch Rentenansprüche wirtschaftlich abgesichert sei. Diese Auffassung erscheint zwar vordergründig betrachtet fürsorglich, jedoch zeugt sie bei eingehenderer Betrachtung von einer eher geringschätzigen Haltung gegenüber älteren Arbeitnehmern: Zum einen unterstellt diese Ansicht, daß der Verlust des Arbeitsplatzes durch bloße Geldzahlungen aufgewogen werden kann. Damit wird bestritten, daß Arbeit für ältere Arbeitnehmer eine über den Erwerb des Lebensunterhalts hinausgehende Funktion hat. Bei jüngeren Arbeitnehmern hingegen betont man immer wieder den Vorrang des Bestandsschutzinteresses vor einem etwaigen Abfindungsinteresse.¹ Zum anderen stellt diese Auffassung eine Bevormundung älterer Arbeitnehmer dar, denn sie entzieht ihnen die Entscheidung über Weiterarbeit oder Pensionierung.

Ein tieferer Grund für die verbreitete Akzeptanz dieser Ansicht dürfte darin liegen, daß weitgehend von einer unzureichenden Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ausgegangen wird. Diese Annahme steht im Widerspruch zu den Erkenntnissen der Gerontologie. Neuere gerontologische Forschungen haben ergeben, daß der Alterungsprozeß und damit ein eventuelles Nachlassen von Fähigkeiten in keiner Weise schematisch verläuft. Das Ob und Wie der Abnahme physischer und psychischer Leistungsfähigkeit hängt vielmehr in hohem Maße von der individuellen Lebensgestaltung des Einzelnen ab, insbesondere davon, ob er sich durch seine Tätigkeit ausgefüllt sieht.² Unzureichende Leistungsfähigkeit ist aber nicht das einzige Vorurteil, das älteren Arbeitnehmern

¹ KR-Spilger, § 9 KSchG Rn. 8.

² Lehr, Physische, psychische und soziale Probleme des Älterwerdens, in: Hromadka (Hrsg.), Auf dem Weg zur Ruhestandsgesellschaft, 1, 9 ff.

anhafte. Des Weiteren wird ihnen häufig - zu Unrecht³ - ein Mangel an Flexibilität, Kreativität und Dynamik unterstellt. In genau dieser Stereotypenbildung liegt das Wesen von Altersdiskriminierung. Ältere Arbeitnehmer werden nicht - wie jüngere - nach ihren individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften beurteilt, sondern es werden ihnen pauschal bestimmte Wesenszüge unterstellt.

Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht liegt folglich vor, wenn der Arbeitgeber aufgrund des fortgeschrittenen Alters des Arbeitnehmers oder aufgrund der damit verbundenen Vorurteile eine für diesen ungünstige Maßnahme trifft. Von einer solchen, vorurteilsbestimmten Maßnahme abzugrenzen ist der Fall, in dem der Arbeitgeber aufgrund tatsächlich bestehender Leistungsdefizite oder bestimmter erwiesener Eigenschaften eine Maßnahme ergreift. Die Maßnahme kann sowohl in einer Handlung als auch in einer Unterlassung bestehen. Die altersfeindliche Einstellung muß dabei nicht das einzige Motiv des Arbeitgebers sein; erforderlich ist jedoch, daß sie *conditio sine qua non* für die Maßnahme ist.

In den USA wurde das Problem der Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz bereits in den 60er Jahren erkannt. Daher verabschiedete der Kongreß im Rahmen der umfassenden Civil Rights-Gesetzgebung der 60er Jahre den sog. Age Discrimination in Employment Act (ADEA)⁴. Der ADEA enthält ein umfassendes Verbot der Benachteiligung älterer Arbeitnehmer aufgrund ihres Alters. Ziel des ADEA ist es, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Dabei soll an die Fähigkeiten eines jeden Arbeitnehmers, nicht aber an sein Alter angeknüpft werden.⁵

In den USA wird die Bedeutung des ADEA von Rechtsprechung⁶ und Literatur⁷ gleichermaßen hoch eingeschätzt. Zwischen 1990 und 1991 konnte

³ Vgl. die bei *Lehr*, a.a.O., S. 11 berichteten Untersuchungsergebnisse.

⁴ 29 U.S.C. §§ 621 - 634.

⁵ 29 U.S.C. § 621(b):

"It is therefore the purpose of this chapter to promote employment of older persons based on their ability rather than age; ...".

⁶ "The Age Discrimination in Employment Act ... is a major source of federal litigation and a growing factor in American labor markets",
Visser v. Packer Engineering Assocs., Inc., 924 F.2d 655 (7th Cir. 1991).

⁷ *Sullivan/Zimmer*, 17 Seton Hall Law Review 803, 805 (1987).

die American Association of Retired Persons einen 156%igen Anstieg von Anfragen klagewilliger Arbeitnehmer verzeichnen.⁸ Die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), die mit der Durchsetzung des ADEA beauftragte Behörde, und ähnliche Behörden auf einzelstaatlicher Ebene haben allein in der ersten Hälfte des Jahres 1992 fast 22 800 Beschwerden über Altersdiskriminierung entgegengenommen.⁹ Das sind ebensoviele wie im gesamten Jahr 1985. Nach einer Studie von Schuster/Kaspin haben die Klagen der Arbeitnehmer zwar in den weitaus wenigsten der ausgewerteten Fälle Erfolg.¹⁰ Die Studie erfaßt jedoch nicht die zahlreichen Verfahren, die mit einem Vergleich enden. Die Summe, die der Arbeitgeber bei einem Vergleich dem Arbeitnehmer zahlt, liegt nach der Einschätzung des kalifornischen Anwalts Palessky durchschnittlich in einem Bereich zwischen \$ 50 000 und \$ 400 000. In Einzelfällen kann sie zudem wesentlich höher liegen: So mußte IDS Financial Services, Inc., ein früheres Tochterunternehmen der American Express Co., in einem Vergleich mit 32 Abteilungsleitern \$ 35 000 000 zahlen.¹¹

Die reichhaltige Erfahrung, die in den USA bei der Durchsetzung des Verbots der Altersdiskriminierung besteht, soll zum Anlaß genommen werden, über Möglichkeiten der Bekämpfung von Altersdiskriminierung in Deutschland nachzudenken. Dabei liegt das Hauptziel dieser Arbeit darin, die Regelungen und Wertungen des ADEA sowie die prozessuale Durchsetzung eines Anspruchs aus dem ADEA vorzustellen. In dem anschließenden Rechtsvergleich soll die Reichweite des Schutzes vor altersdiskriminierenden Maßnahmen nach U.S.-amerikanischem¹² Recht demjenigen des deutschen Rechts gegenübergestellt werden. In einer abschließenden Betrachtung sollen einige Vorschläge

⁸ *Woo*, Ex-workers hit back with age-bias suits, in: *The Wall Street Journal* (American ed.), Dec. 8, 1992, B 1.

⁹ *Woo*, B 1.

¹⁰ *Schuster/Kaspin*, *The Age Discrimination in Employment Act: An Evaluation of Federal and State Enforcement, Legal Processes and Employer Compliance; A Final Report to the AARP Andrus Foundation*.

¹¹ *Woo*, B 1.

¹² Im folgenden wird der Einfachheit halber der Begriff "amerikanisch" im Sinne von "U.S.-amerikanisch" verwendet.