**Altersgrenze im Arbeitsrecht:**

**Dürfen Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer ausschließen?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Ein Unternehmen, das an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) gebunden ist, suchte per Stellenausschreibung eine*n „Sachbearbeiter*in für die Verwaltung“. Voraussetzungen: eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung, soziale Kompetenz und eine eigenständige Arbeitsweise. Schwerbehinderte Bewerber\*innen sollten bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.**

**Bewerbung eines Rentners – und die Absage ohne Gespräch**

Unter den 24 Bewerber\*innen befand sich auch ein schwerbehinderter Mann, der bereits die Regelaltersgrenze überschritten hatte. Er verwies auf seine kaufmännische Ausbildung, langjährige Verwaltungserfahrung und seine Schwerbehinderung. Doch das Unternehmen lud ihn nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch ein. Stattdessen erhielt eine 1976 geborene Bewerberin den Job.

Der abgelehnte Bewerber klagte auf Entschädigung. Sein Vorwurf: Er sei aufgrund seiner Schwerbehinderung nicht zum Gespräch eingeladen worden – eine klare Diskriminierung! Zudem wertete er die Begründung des Unternehmens, er sei aufgrund seines Alters ungeeignet, als weiteren Diskriminierungsfall.

Die zentrale Frage war hier, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, liegt hier eine unzulässige Altersdiskriminierung vor?

Das Gericht stellte fest, dass eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters nach § 10 AGG zulässig sein kann, sofern sie objektiv und angemessen sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Legitime Ziele sind insbesondere sozialpolitische Aspekte wie die Förderung von Jüngeren am Arbeitsmarkt – und genau darauf berief sich das Unternehmen.

**Generationengerechtigkeit als zulässiges Kriterium**

Das Unternehmen argumentierte mit einer ungleichen Altersstruktur: Von 47 Mitarbeitenden waren nur fünf unter 40 Jahre alt. Um die Altersverteilung auszugleichen, sollte die Position mit einem jüngeren Bewerber besetzt werden. Zudem sieht der TVöD vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch endet. Eine Weiterbeschäftigung darüber hinaus ist nur in Ausnahmefällen möglich, wenn keine qualifizierten jüngeren Bewerber zur Verfügung stehen.

**Keine Diskriminierung wegen Schwerbehinderung**

Auch der Vorwurf, er sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden, hielt vor Gericht nicht stand. Da der Kläger aufgrund seines Alters und der vorhandenen jüngeren qualifizierten Bewerber ohnehin nicht berücksichtigt worden wäre, wäre eine Einladung zum Gespräch reine Förmelei gewesen.

**Nächste Runde vor dem Bundesarbeitsgericht?**

Die Richter ließen jedoch die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zu. Denn die Frage, ob ein Arbeitgeber, der an den TVöD gebunden ist, ältere Bewerber\*innen grundsätzlich ablehnen darf, wenn jüngere qualifizierte Kandidaten zur Verfügung stehen, ist noch nicht höchstrichterlich entschieden.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\04-2025\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)