
Datum: 05.09.2013
Gericht: Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 685/13
ECLI: ECLI:DE:ARBGBN:2013:0905.3CA685.13.00

Schlagworte: Altersdiskriminierung wegen Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze, Freier Mitarbeiter einer Rundfunkanstalt,

Normen: AGG §§ 10, 15 Abs. 2

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Die Grundsätze über die Zulässigkeit von vertraglichen oder tarifvertraglichen Altersgrenzen, die an das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze anknüpfen, sind auch auf die altersbedingte Beendigung der Zusammenarbeit einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt mit einem freien Mitarbeiter anzuwenden.

2. Jedenfalls dann, wenn der Auftraggeber dem freien Mitarbeiter im Rahmen des Dienstverhältnisses über eine längere Zeit einen normalen Lebensunterhalt deckende Vergütung gezahlt hat, ist es zulässig, für die soziale Absicherung des beschäftigungslos werdenden Mitarbeiters von einer abstrakten (Alters-) Versorgungsmöglichkeit auszugehen, ohne den konkreten Altersversorgungsanspruch des Mitarbeiters zu prüfen.

Tenor:

- 1 Die Klage wird abgewiesen.

- 2 Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
- 3 Streitwert: 25.000 Euro.
- 4 Eine gesonderte Zulassung der Berufung gem. § 64 Abs. 3 ArbGG erfolgt nicht.

Tatbestand:

	1
Der Kläger ist seit 30 Jahren als freier Journalist für die Beklagte tätig und erzielte unter Berücksichtigung der Jahre 2009, 2010 und 2011 durchschnittlich ein Honorar durch die Beklagte in Höhe von 4.423,50 Euro.	2
Dies stellt ein Drittel seiner Gesamteinkommen dar. Die Honorare, die er für die Tätigkeiten bei allen B. erhielt, erreichen mindestens 95 % seines Gesamteinkommens.	3
Örtlicher Schwerpunkt der Tätigkeiten des Klägers war sein Büro in Bonn.	4
Der Kläger wurde am 4. November 1946 geboren.	5
Mit Schreiben vom 6. Dezember 2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er die Zusammenarbeit mit dem Kläger als freier Mitarbeiter wegen des Erreichens des gesetzlichen Rentenalters durch den Kläger nicht mehr fortsetzen werde.	6
Mit der bei Gericht am 14. März 2013 eingegangenen Klage macht der Kläger gegen die Beklagte die Zahlung einer Entschädigung wegen Altersdiskriminierung geltend.	7
Außergerichtlich hat der Kläger seine Ansprüche mit Schreiben vom 21. Dezember 2012 gegenüber der Beklagten geltend gemacht.	8
Die bei der Beklagten für festangestellte Mitarbeiter geltenden tariflichen Bestimmungen sehen die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters vor. Auch der Tarifvertrag über sozialen Schutz freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Bestandsschutz vom 20. Dezember 2012, der bestimmte Regelungen zum Schutz der Mitarbeiter bei Auslaufen der Beauftragung vorsieht, nimmt die Mitarbeiter vom Geltungsbereich aus, deren Alter den Zeitpunkt überschritten hat, der gesetzlich für die ein Bezug von Regelaltersrente als Vollrente ohne Abschläge bestimmt ist.	9
Der Kläger ist der Auffassung, dass die Beklagte ihn mit ihrer Entscheidung, ihn künftig nicht weiter zu beauftragen, wegen seines Alters diskriminiert habe. Zum einen werde die Nichtbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht ohne Ausnahmen eingehalten. So habe auch der Kläger nach Erreichen der gesetzlichen Rentenaltersgrenze weitere Aufträge von der Beklagten erhalten. Desweiteren rechtfertige die Möglichkeit des Bezugs einer gesetzlichen Altersrente nicht die Diskriminierung der Beklagten, da der Kläger als freier Mitarbeiter selbst für seine Altersversorgung Vorsorge hätte treffen müssen und daher nicht mit anderen angestellten Mitarbeitern vergleichbar sei. Es könne daher eine Altersabsicherung nicht unterstellt werden, wie sie bei angestellten Mitarbeitern eingreife.	10
Der Kläger beantragt,	11

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine angemessene Entschädigung nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Die Höhe der Entschädigung wird in das Ermessen des Gerichts gestellt, sie sollte aber 25.000,00 € brutto nicht unterschreiten. 12

Die Beklagte beantragt, 13

die Klage abzuweisen. 14

Sie beruft sich auf die Verpflichtung, die ihr als B. zur Verfügung gestellten Mittel unter Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher, insbesondere sozialpolitischer Interessen zu verwenden. Die Entscheidung, die Beauftragung des Klägers zu beenden sei daher auch aus gesamtgesellschaftsbezogenen und sozialpolitischen Erwägungen erfolgt. Die insgesamt bestehenden Vergütungsmöglichkeiten sollen Mitarbeitern vorbehalten bleiben, die das Rentenalter noch nicht erreicht hätten. Dabei käme es auf die tatsächliche Möglichkeit zum Rentenbezug nicht an. Die Beklagte könne das gesetzliche Rentenalter heranziehen, da sie bei hinreichender Vergütungszahlung davon ausgehen könne, dass entsprechend der gesetzlichen Rentenversicherung Vorsorge für den Eintritt in das Rentenalter geschaffen worden sei. Außerdem seien in 2012 nur 746 Personen von insgesamt 4780 freien Mitarbeitern nicht Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung gewesen. Desweiteren sei der Kläger Mitglied beim W., für die die Beklagte von 1988 bis 2011 Arbeitgeberbeiträge gezahlt habe. Außerdem sei der Kläger zu mindestens rentenversicherungspflichtig gewesen über die L., für die die Beklagte ebenfalls Rentenbeiträge gezahlt habe. 15

Letztlich behandelte die Beklagte den Kläger bei Erreichen der Rentenaltersgrenze in gleicher Form, wie sie alle anderen Mitarbeiter, ob angestellt oder in freier Mitarbeiterschaft behandelte, es sei denn, dass diese aus programmprägenden Gründen weiterbeschäftigt würden. 16

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den mündlich geführten Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Sitzungsprotokolle verwiesen. 17

Entscheidungsgründe: 18

Die zulässige Klage ist unbegründet. 19

Die von dem Kläger begehrte Entschädigung steht ihm aus keinem Rechtsgrund zu. 20

Insbesondere ergibt sich ein solcher Anspruch nicht aus § 15 Abs. 2 ArbGG. 21

Soweit die Beklagte den Kläger wegen des Überschreitens der gesetzlichen Rentenaltersgrenze nicht mehr beauftragen will, so stellt dies eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach § 10 AGG dar. 22

Es ist anerkannt, dass vertragliche und tarifvertragliche Altersgrenzen, die an das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters anknüpfen nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG zulässig sind (*vergleiche BAG, 21.09.2011, 7 AZR 143/10, NZA 2012, 271, LAG Hamm, 17.01.2013, 8 Sa 1945/10, Juris*). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung ist verfassungsrechtlich zu rechtfertigen, wenn an die Stelle der Arbeitsvergütung der dauerhafte Bezug von Leistungen aus einer Altersversorgung tritt. Die Rechtfertigung ist dabei nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (*vergleiche BAG am angegebenen* 23

Ort).

Diese Grundsätze sind nach Auffassung der Kammer auch auf die altersbedingte Beendigung der Zusammenarbeit der Beklagten mit dem Kläger anzuwenden. Zwar fällt der Kläger als freier Mitarbeiter unter den Anwendungsbereich des AGG. Die von der Beklagten angekündigte Einstellung der Beauftragung des Klägers aus Altersgründen ist jedoch ebenso nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt, wie die arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche vereinbarte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. 24

Bei dieser Entscheidung war insbesondere zu berücksichtigen, dass die Beklagte als Auftraggeberin eines freien Mitarbeiters aufgrund ihrer Vertragsfreiheit bereits weniger gebunden gewesen ist, als sie dies als Arbeitgeberin in einem gesetzlich weitergehend geschützten Bereich sein konnte. Ihre insoweit bereits erweiterte Vertragsfreiheit ist durch die Presse- und Rundfunkfreiheit noch im erweiterten Umfang geschützt. 25

Desweiteren können die in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG enthaltenen Rechtsgedanken auch auf die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern angewandt werden. Als Sonderfall einer unterschiedlichen Verhandlung wegen des Alters nach § 10 Satz 1 stellt § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG im besonderen Maße darauf ab, dass bei einer wirtschaftlichen Absicherung des älteren Arbeitnehmers durch die Möglichkeit eines Rentenbezugs durch Erreichen des gesetzlichen Rentenalters die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine zulässige Ungleichbehandlung darstellt. Damit wird dem Arbeitgeber bei ausreichender Berücksichtigung der materiellen Interessen der älteren Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen seiner Personalplanung Nachwuchs einzustellen. Damit wird auch das sozialpolitische Ziel berücksichtigt, jüngeren Arbeitnehmern den Einstieg in den Beruf zu ermöglichen, in dem ältere Arbeitnehmer dann aus dem Arbeitsleben ausscheiden, wenn sie in der Regel durch Erreichen der Rentenaltersgrenze eine ausreichende materielle Absicherung haben. 26

Diese Grundsätze des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG lassen sich im gleichen Umfang auch auf freie Mitarbeiter und damit auf den Kläger im vorliegenden Fall anwenden. Aufgrund der langen Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und der Beklagten und der Höhe der regelmäßig erhaltenen Vergütung kann auch bei dem Kläger als freiem Mitarbeiter davon ausgegangen werden, dass er eine ausreichende Altersversorgung aufgebaut hat. Dabei kann entgegen der Auffassung des Klägers nicht darauf abgestellt werden, ob dies durch Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung erfolgt ist, oder ob der Kläger dies aus eigenen Mitteln auf freiwilliger Basis geschaffen hat. Daher war auch dem Einwand der Beklagten nicht weiter zu folgen, dass der Kläger tatsächlich Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann. 27

Vielmehr ist es berechtigt, auch bei freien Mitarbeitern nicht auf die konkrete Versorgungsmöglichkeit sondern auf die abstrakte Versorgungsmöglichkeit in einem dem gesetzlichen Rentenalter entsprechenden Lebensalter abzustellen. Dies gilt zumindest dann, wenn im vorliegenden Fall an den freien Mitarbeiter über eine längere Zeit eine den normalen Lebensunterhalt deckende Vergütung gezahlt worden ist. Dann nämlich kann auch der Auftraggeber eines freien Mitarbeiters davon ausgehen, dass dieser regelmäßig eine Altersversorgung aufgebaut hat, die einen hinreichenden materiellen Ausgleich für die Nichtbeauftragung im Alter sichert. 28

Ob dies auch dann gilt, wenn ein freier Mitarbeiter tatsächlich keine Rentenversicherungsansprüche aufgebaut hat, kann vorliegend dahingestellt bleiben, da dies vom Kläger nicht vorgetragen worden ist. Vielmehr bestehen Anhaltspunkte dafür, dass der 29

Kläger sowohl über die L. gesetzliche Rentenansprüche erworben hat, als auch über das !. private Altersvorsorge geschaffen hat.	
Da mithin die ungleiche Behandlung des Klägers wegen seines Alters bei der Beauftragung durch die Beklagte gemäß § 10 sachlich gerechtfertigt war, scheidet ein Entschädigungsanspruch des Klägers aus.	30
Die Klage war daher abzuweisen.	31
Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO.	32
Der Streitwert wurde bestimmt nach § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 3 ff ZPO.	33
Aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls kommt eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht in Betracht.	34
<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	35
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 Euro übersteigt.	36
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	37
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	38
Landesarbeitsgericht Köln	39
Blumenthalstraße 33	40
50670 Köln	41
Fax: 0221-7740 356	42
eingegangen sein.	43
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de .	44
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	45
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	46
<ul style="list-style-type: none"> • 1 Rechtsanwälte, 	47
<ul style="list-style-type: none"> • 	49

2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

- 3 juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 50

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 51

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 52