

Dr. Friedmar Fischer / Werner Siepe

Standpunkt

Altersdiskriminierung der besonderen Art - Neuregelung der Startgutschriften benachteiligt wegen Alters -

26.10.2015

Vorbemerkungen

Die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften vom 30.05.2011 schließt nach den Urteilen des OLG Karlsruhe vom 18.12.2014 (Az. 12 U 104/14) (siehe z.B. ¹) und des OLG München vom 22.05.2015 (Az. 25 U 3827/14) (siehe z.B. ²) zwei Gruppen von einem Zuschlag auf ihre bisherige Startgutschrift von vornherein aus – alle Jahrgänge ab 1947, die bereits bis zum vollendeten 25. Lebensjahr (sog. **Früheinsteiger**) und alle Jahrgänge ab 1961, die erst nach dem vollendeten 25. Lebensjahr in den öffentlichen Dienst eingetreten sind (sog. **junge Späteinsteiger**).

Da diese Regelung gemäß der erwähnten OLG – Urteile gegen den Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes verstößt und im Übrigen auch gegen den Tenor des BGH-Urteils vom 14.11.2007 (Az. IV ZR 74/06), sind die Startgutschriften für die Jahrgänge ab 1947 weiterhin unverbindlich. Die Tarifparteien werden daher aufgefordert, eine „Neuregelung der Neuregelung“ zu beschließen, die verfassungsgemäß ist. Da die Beklagten VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) und BVK (Bayerische Versorgungskammer) Revision gegen die Urteile des OLG Karlsruhe bzw. des OLG München eingelegt haben, muss nun erneut der BGH entscheiden.

Laut BGH-Urteil vom 14.11.2007 war die damalige Regelung, dass rentenferne Versicherte für jedes Pflichtversicherungsjahr pauschal nur 2,25 % der Vollrente erwerben konnten, für unwirksam erklärt worden. Die **Ungleichbehandlung** liegt darin, dass Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten (z.B. Akademiker) die zum Erwerb der Vollrente (100 %) erforderlichen 44,44 Pflichtversicherungsjahre in ihrem Arbeitsleben überhaupt nicht erreichen können und deshalb von vornherein überproportionale Abschläge hinnehmen müssen.

Nach der Neuregelung der Tarifparteien vom 30.05.2011 wird aber gar nicht geprüft, welcher Pflichtversicherte erst nach einer längeren Ausbildungszeit in den öffentlichen Dienst eingetreten ist. Stattdessen wurde arbeitgeberseitig³ die Kunstfigur des „Späteinsteigers“ mit einem Eintrittsalter von mehr als 25 Jahren

¹ http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Oberlandesgerichte&Art=en&Datum=2014&nr=18835&pos=0&anz=206

² http://www.startgutschriften-arge.de/8/OLG_Muenchen_25_U_3827_14.pdf

³ Stefan Hebler, „Tarifgespräch Zusatzversorgung – Startgutschriften rentenferne Beschäftigte“, Vortrag 09.12.2010, Berlin

konstruiert, bei der ein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift in Frage kommen könnte. Die Möglichkeit eines Zuschlags wird aber auch beim sog. Späteinsteiger dann kategorisch ausgeschlossen, falls er ab 1961 geboren ist.

Das Fazit lautet daher:

Sowohl die sog. Früheinsteiger, die beim Eintritt in den öffentlichen Dienst jünger als 25 Jahre waren, als auch die sog. jungen Späteinsteiger, die zu den Geburtsjahrgängen ab 1961 gehören und daher heute unter 55 Jahre alt sind, bleiben trotz längerer Ausbildungszeit ohne Zuschlag (siehe ausführlicher in einem NZS – Artikel vom 01.09.2015⁴).

Dies stellt eine **besondere Art von Altersdiskriminierung** dar, die im Folgenden beleuchtet wird.

Doppelte Altersdiskriminierung bei den rentenfernen Startgutschriften

Die Diskriminierung wegen Alters bezieht sich üblicherweise hauptsächlich auf Ältere, die wegen ihres fortgeschrittenen Alters im Beruf benachteiligt werden (Altersdiskriminierung 1. Art). Eine Diskriminierung wegen Alters liegt aber auch dann vor, wenn Jüngere wegen ihres Alters benachteiligt werden (Altersdiskriminierung 2. Art).

Um eine solche Altersdiskriminierung 2. Art, also der Jüngeren, handelt es sich bei der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften. Entweder wird ein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift verweigert, weil die in den öffentlichen Dienst eingetretenen Angestellten beim Eintritt zu jung waren (Eintrittsalter höchstens 25 Jahre, „*Strafe des zu frühen Einstiegs*“) oder weil sie erst ab 1961 geboren sind (heute jünger als 55 Jahre, „*Strafe der zu späten Geburt*“).

Diese beiden Fälle der Altersdiskriminierung von jeweils Jüngeren sind bis in alle Details von Fischer/Siepe in mehreren Veröffentlichungen mathematisch bewiesen und dokumentiert worden und werden von den beiden Zusatzversorgungskassen VBL und BVK vor Gericht jetzt auch nicht mehr bestritten. Bereits am 01.06.2011, zwei Tage nach der Tarifentscheidung über die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften, erschien unter www.startgutschriften-arge.de eine **Glosse**⁵, in der auf die 1. Falle (Eintrittsalter höchstens 25 Jahre) und die Konsequenz für den günstigeren Einstieg mit den Worten „Je später, desto besser“ ironisch hingewiesen wurde. Bereits diese Glosse erzürnte einige an der Tarifentscheidung vom 30.05.2011 beteiligte Verantwortliche.

Am 27.06.2011, also vier Wochen nach der Tarifentscheidung, wurde auf derselben Homepage ein **Standpunkt**⁶ „*Gewinner und Verlierer der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften*“ veröffentlicht, in dem auch auf die 2. Falle (ab 1961 Geborene) ausdrücklich hingewiesen wurde. Spätestens nach Veröffentlichung des

⁴ Christian. Wagner /Friedmar Fischer: „Die neue Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – eine kritische Zwischenbilanz für rentenferne Versicherte“, Neue Zeitschrift für Sozialrecht (NZS), 17/2015, 641-650
http://www.startgutschriften-arge.de/11/Wagner_Fischer_NZS_2015_641.pdf

⁵ http://www.startgutschriften-arge.de/5/Glosse_Tarifentscheidung_ZOED_2011.pdf

⁶ http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Gewinner_Verlierer_33_ATV.pdf

von Fischer/Siepe verfassten **VSZ - Gutachtens**⁷ „Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“ vom 15.07.2011 konnte jeder Tarifpartei und jeder Zusatzversorgungskasse bekannt sein, dass diese beiden Fallen zu den entscheidenden Systemfehlern der Neuregelung zählen.

Die alleinige Ursache für diese schweren Systemfehler liegt im **willkürliche Abzug von 7,5 Prozentpunkten vom Unverfallbarkeitsfaktor**. Dass dieser Abzug das Ergebnis eines „Kuhhandels“ war (die Arbeitgeber forderten 10 Prozentpunkte Abzug, die Gewerkschaften wollten nur 5 Prozentpunkte als Abzug akzeptieren), geht aus Pressemitteilungen und mündlichen Verlautbarungen von Gewerkschaftsfunktionären hervor⁸. Eine fundiert - sachliche Begründung für den gewählten Abzug von 7,5 Prozentpunkten hat es nie gegeben und wird es auch künftig nicht geben. In aktuellen Schriftsätzen der beklagten Zusatzversorgungskassen wird dennoch weiterhin in direkter Anlehnung an den Vortrag von Stefan Hebler vom 09.12.2010 argumentiert, dass „die Verminderung des Unverfallbarkeitsfaktors entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG um 7,5 Prozentpunkte nicht zu beanstanden sei. Sie sei systematisch begründet, angemessen und vom Tarifvorbehalt des BetrAVG gedeckt.“

Unabhängig von der Frage, ob die durch den Abzug von 7,5 Prozentpunkten bedingte Ungleichbehandlung gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz verstößt, sollte darüber hinaus ein Verstoß gegen das am 18.08.2006 in Kraft getretene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, zuweilen auch als Anti-Diskriminierungsgesetz bezeichnet, geprüft werden.

Der Ansicht von Stefan Hebler (TdL) in ZTR 9/2011⁹ (dort Kapitel 4), dass am **Alter** ansetzende Modelle ein nicht unerhebliches Risiko hinsichtlich der Altersdiskriminierung darstellen, ist voll zuzustimmen. Allerdings entgeht dem Autor des ZTR – Artikels wohl bei der ausführlichen Würdigung des von den Tarifparteien verabschiedeten Vergleichsmodells, dass gerade **bei diesem (Vergleichs-) Modell ein erhebliches Risiko der Altersdiskriminierung evident ist**.

Die Verfasser dieses Standpunktes, die beide Mathematiker sind, haben bisher eine Überprüfung des Vergleichsmodells hinsichtlich der Altersdiskriminierung bewusst unterlassen, da sie keine Juristen sind. Sie stützen sich in ihren eigenen Überlegungen nun ausschließlich auf die folgenden Paragraphen des AGG und begründen aus ihrer nicht-juristischen Sicht, warum die Altersdiskriminierung bei der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften - ihrer Ansicht nach - gegen das AGG verstößt. Die maßgeblichen Passagen sind in **Rot** hervorgehoben.

Auszüge aus dem AGG

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, **Benachteiligungen aus Gründen** der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, **des Alters** oder der sexuellen Identität **zu verhindern oder zu beseitigen**.

⁷ <http://www.startgutschriften-arge.de/6/VSZ-Gutachten-Neuregelung-2011.pdf>

⁸ http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Keine_Zuschlaege_trotz_laengerer_Ausbildung.pdf

⁹ Stefan Hebler: „Zusatzversorgung; Verbesserung bei den Startgutschriften der Späteinsteiger“, ZTR, Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes, Heft 9/2011, 534-538

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

.....

5.den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden;

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

.....

4.die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen

.....

Die doppelte Altersdiskriminierung (Verweigerung eines Zuschlags auf die rentenfernen Startgutschriften bei einem Eintrittsalter bis zum vollendeten 25. Lebensjahr und bei allen Geburtsjahrgängen ab 1961) ist gem. § 1 AGG ganz sicher eine **Benachteiligung aus Gründen des Alters**. Diese Benachteiligung bezieht sich nach § 2 Abs. 1 Ziffer 5 AGG auf den Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und nach § 2 Abs. 2 AGG auch auf das Betriebsrentengesetz (BetrAVG), in dem u.a. die für die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften maßgeblichen §§ 2 und 18 aufgeführt sind.

Ob es sich dabei nach § 3 Abs. 1 und 2 AGG um eine **unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung** handelt, mögen Juristen entscheiden. Angestellte im öffentlichen Dienst sind ohne jeden Zweifel auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1 AGG. Eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen nach § 8 AGG kann es nicht geben, da sich das Spezialthema „Startgutschriften“ auf die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und damit im weiteren Sinne auf die „betriebliche Altersvorsorge“ bezieht.

Letztlich hängt also alles von der Interpretation des § 10 AGG einschließlich Ziffer 4 ab, ob die **Altersdiskriminierung der besonderen Art** (Jüngere werden benachteiligt bei Eintrittsalter bis zum vollendeten 25. Lebensjahr sowie Jüngere mit Geburtsjahrgang 1961 und später) zulässig sein kann.

Nach § 10 Satz 1 AGG könnte eine unterschiedliche Behandlung wegen Alters nur zulässig sein, „wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist“.

Dies ist nach Einschätzung der Verfasser dieses Standpunktes aber auf keinen Fall gegeben. Die durch den willkürlichen Abzug von 7,5 Prozentpunkten verursachte Ungleichbehandlung wegen Alters ist weder objektiv noch angemessen. Ein legitimes Ziel liegt ersichtlich nicht vor. Das Ziel des „Einsparens/Reduzierens“ bei den Rentenleistungen aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes zählt eindeutig nicht zu den legitimen Zielen. Zudem verweist das LG Berlin (Az. 7 O 208/13 vom 27.03.2014, dort RdNr. 36)¹⁰ in seinem Urteil ganz allgemein zu Recht darauf hin, dass **finanzielle** Gesichtspunkte bei der Neubildung von Berechnungsmodellen („Diese oder jene Modelle würden eventuell zu teuer“) *kein erhebliches Argument für die Wahrung verfassungsrechtlicher Vorgaben sein dürfen*.

Nach § 10 Satz 2 AGG müssten die Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels zudem angemessen und erforderlich sein. In Ermangelung eines legitimen Ziels für die Ungleichbehandlung wegen Alters erübrigt sich eine Prüfung, ob dies gegeben ist. Gleiches gilt für die Prüfung, ob § 10 Ziffer 4 AGG über die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug einer Altersrente überhaupt auf die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften anwendbar ist.

Fazit:

Die Altersdiskriminierung der besonderen Art, wie sie in der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften zum Ausdruck kommt, erscheint somit nicht zulässig und verstößt daher gegen das Allgemeine Gleichheitsgesetz (AGG).

¹⁰ http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1ceu/bs/10/page/sammlung.psm?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KORE209792014&doc.p art=L&doc.price=0.0&

Konkrete Fälle zur Altersdiskriminierung Rentenerferner

(oder: Startgutschriften-Absurdistan per excellence)

Zwei konkrete Fälle aus der Praxis der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes mögen die besondere Altersdiskriminierung von Jüngeren belegen.

1.Fall: Eintrittsalter 25 Jahre nach Studium, Jahrgang 1947

Der am 01.07.1947 geborene Gerd M. tritt nach Abschluss seines Studiums und der **Vollendung seines 25. Lebensjahres** am 01.07.1972 in den öffentlichen Dienst ein. Bis zum 31.12.2001 hat er 29,5 Pflichtversicherungsjahre erreicht. Seine Zusatzversorgungskasse berechnet dafür 66,38 % (= 29,5 Jahre x 2,25 %) seiner Vollrente und erteilt ihm eine entsprechende Startgutschrift.

Laut BGH-Urteil vom 14.11.2007 (Az. IV ZR 74/06) wird Gerd M. benachteiligt, da er pro Jahr lediglich 2,25 % der Vollrente erwirbt und die zum Erwerb der Vollrente (also 100 %) erforderlichen 44,44 Pflichtversicherungsjahre nach Beendigung seines Studiums bei Eintritt mit 25 Jahren in den öffentlichen Dienst in seinem Arbeitsleben gar nicht erreichen kann.

Laut Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften vom 30.05.2011 scheidet aber ein Zuschlag auf seine bisherige Startgutschrift auf jeden Fall aus. Nach dem von den Tarifparteien verabschiedeten **Vergleichsmodell** werden die **66,38 %** mit dem Unverfallbarkeitsfaktor (bis zum 31.12.2001 erreichte Pflichtversicherungsjahre im Verhältnis zu den zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichbaren Pflichtversicherungsjahren) minus 7,5 Prozentpunkte verglichen.

Der Unverfallbarkeitsfaktor beträgt 73,75 % (= 29,5 erreichte : 40 erreichbare Pflichtversicherungsjahre). Nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten bleiben **66,25 %** übrig. Da die bisherigen 66,38 % mehr sind als die so berechneten 66,25 %, entfällt der Zuschlag. Gerd M. wird also wegen seines frühen Eintrittsalters von 25 Jahren diskriminiert. Fairerweise hätten ihm 73,75 % zustehen müssen und damit ein Zuschlag von 11,11 % auf seine bisherige Startgutschrift.

Hinweis: Wäre Gerd M. erst **mit 30 Jahren in den öffentlichen Dienst** eingetreten, könnte er mit einem Zuschlag von 13,37 % rechnen. Ihm wären für 24,5 Pflichtversicherungsjahre ursprünglich nur **55,13 %** seiner Vollrente gutgeschrieben worden. Der Unverfallbarkeitsfaktor hätte bei 70 % (= 24,5 erreichte : 35 erreichbare Pflichtversicherungsjahre) gelegen. Selbst nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten hätte dieser Versorgungssatz noch **62,5 %** und damit mehr als die ursprünglichen 55,13 % ausgemacht. Bezogen auf seine bisherige Startgutschrift wäre ein Zuschlag in Höhe von 13,37 % herausgekommen.

Fazit:

Es gilt die Regel „*Je früher, desto schlechter*“. Angestellte, die ihr Studium bereits mit 25 Jahren abgeschlossen und dann in den öffentlichen Dienst eingetreten sind, werden wegen des „frühen Eintrittsalters“ bestraft und erhalten keinen Zuschlag. Dies ist eine besondere Form der Diskriminierung wegen Alters. Wer erst mit 30 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, wird belohnt.

2.Fall: Eintrittsalter 30 Jahre nach Studium, Jahrgang 1961

Der am 05.03.1961 geborene Walter G. tritt nach Abschluss seines Studiums und **Vollendung seines 30. Lebensjahres** am 01.04.1991 in den öffentlichen Dienst ein. Bis zum 31.12.2001 hat er 10,75 Pflichtversicherungsjahre erreicht. Seine Zusatzversorgungskasse berechnet dafür **24,19 %** (= 10,75 Jahre x 2,25 %) seiner Vollrente und erteilt ihm eine entsprechende Startgutschrift.

Laut Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften vom 30.05.2011 scheidet aber ein Zuschlag auf seine bisherige Startgutschrift auf jeden Fall aus, obwohl er ein klassischer Späteinsteiger ist und er die für den Erwerb der Vollrente (also 100 %) erforderlichen 44,44 Pflichtversicherungsjahre nicht erreichen kann.

Der Unverfallbarkeitsfaktor beträgt 30,71 % (= 10,75 erreichte : 35 erreichbare Pflichtversicherungsjahre). Nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten bleiben **23,21 %** übrig. Da die bisherigen 24,19 % mehr sind als die so berechneten 23,21 %, entfällt der Zuschlag. Walter G. wird wegen seines frühen Geburtsjahrgangs 1961 diskriminiert.

Hinweis: Wäre Walter G. 10 Jahre jünger gewesen (also am 05.03.1951 geboren), hätte er mit einem Zuschlag von 10,92 % rechnen können. Ihm wären für 20,75 Jahre **46,69 %** (= 20,75 Jahre x 2,25 %) seiner Vollrente gutgeschrieben worden. Der Unverfallbarkeitsfaktor hätte bei 59,29 % (= 20,75 erreichte : 35 erreichbare Pflichtversicherungsjahre) gelegen. Selbst nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten hätte dieser Versorgungssatz noch **51,79 %** und damit mehr als 46,69 % ausgemacht. Bezogen auf seine bisherige Startgutschrift wäre ein Zuschlag von 10,92 % herausgekommen.

Fazit:

Es gilt die Regel „*je jünger, desto schlechter*“. Angestellte, die erst ab 1961 geboren sind, werden wegen des „jungen Alters“ bzw. wegen der „späten Geburt“ bestraft und erhalten keinen Zuschlag. Dies ist eine besonders schwerwiegende Diskriminierung wegen Alters. Wer aber älter ist und beispielsweise in 1951 geboren ist, wird belohnt.

Wiernsheim und Erkrath, 26.10.2015

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Altersdiskriminierung_Rentenferner.pdf)