



---

## Aktueller Begriff - Europa

### Automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen des Rentenalters im Einklang mit dem Unionsrecht

---

Die Große Kammer des **Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH)** hat am 12. Oktober 2010 in der **Rechtssache Rosenblatt** entschieden, dass eine tarifvertragliche Regelung, wonach ein Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der/die Beschäftigte das Rentenalter erreicht, nicht gegen das in Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG (RL 2000/78/EG) normierte **Verbot der Altersdiskriminierung** verstößt. Danach ist jede unmittelbare oder mittelbare Ungleichbehandlung auf Grund des Alters verboten, die nicht nach Art. 6 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt ist.

#### Das Ausgangsverfahren

§ 10 Nr. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) i.V.m dem Tarifvertragsgesetz gestattet tarifvertragliche Vereinbarungen, die die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung mit dem Eintritt in das Rentenalter vorsehen. Eine solche Regelung findet sich in § 19 Nr. 8 des deutsche Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung. Danach enden Arbeitsverhältnisse „mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, [...] spätestens mit Ablauf des Monats in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat“.

Auf dieser Grundlage war das Arbeitsverhältnis einer Reinigungskraft durch ihren Arbeitgeber beendet worden, als sie das Rentenalter von 65 Jahren erreicht hatte. Dagegen erhob sie Klage beim Arbeitsgericht Hamburg. Dort stellte sich im Wesentlichen die Frage, ob die automatische Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gegen das in der RL 2000/78/EG niedergelegte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt. Das Arbeitsgericht ersuchte den EuGH um Vorabentscheidung.

#### Das Urteil des EuGH

Der EuGH stellt zunächst fest, dass eine Vorschrift, die die automatische Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters der Beschäftigten gestattet, zu einer unmittelbar auf dem Alter beruhenden **Ungleichbehandlung** im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der RL 2000/78/EG führt. Diese kann aber gemäß Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG **gerechtfertigt sein**.

Hierzu prüft der Gerichtshof sowohl grundsätzlich in Bezug auf § 10 Nr. 5 AGG als auch konkret in Bezug auf § 19 Nr. 8 Rahmentarifvertrag, ob mit der Ungleichbehandlung ein **legitimes Ziel** im Sinne von § 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG verfolgt wird. Er bejaht dies und stellt entscheidend darauf ab, dass bezweckt werde, durch eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen den Zugang jüngerer Arbeitnehmer zur Beschäftigung zu fördern. Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen seien das Ergebnis eines eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpften Ausgleichs divergierender Interessen. Angesichts des **weiten Ermessensspielraums der Mitgliedstaaten und auch der Sozialpartner** auf dem Gebiet der Sozial-

---

Nr. 10/10 (19. November 2010)

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

und Beschäftigungspolitik, sei eine Regelung, welche einerseits den Arbeitnehmern eine gewisse Stabilität der Beschäftigung und einen langfristig vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand und andererseits den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität in ihrer Personalplanung biete, „nicht unvernünftig“.

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung untersucht der EuGH, ob die Regelungen auch „**angemessen und erforderlich**“ zur Erreichung des legitimen Zweckes sind. Er bejaht dies vor dem Hintergrund, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente zusteht. Zudem sei durch die tarifvertragliche Ausgestaltung sichergestellt, dass die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse gebührend berücksichtigt werden können. Entscheidend sei auch, dass die automatische Beendigung des konkreten Arbeitsverhältnisses nach deutschem Recht nicht zwangsläufig dazu führe, dass die Betroffenen endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden müssten. Personen im Rentenalter sei es nämlich nicht verwehrt, eine Berufstätigkeit über das Erreichen des Rentenalters hinaus fortzuführen. Insbesondere dürften sie bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung nicht auf Grund ihres Alters diskriminiert werden.

### **Einordnung und Ausblick**

Mit dem Urteil bekräftigt der EuGH in **nun gefestigter Rechtsprechung**, dass die nationalen Gesetzgeber und Sozialpartner im Rahmen eines weiten Ermessensspielraums Regelungen über das Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem aktiven Erwerbsleben bei Erreichen des Rentenalters treffen können. Voraussetzung ist, dass die Regelungen einem legitimen Ziel, wie etwa der gerechten

Verteilung der Berufschancen zwischen den Generationen, dienen und die Interessen der Betroffenen ausreichend berücksichtigt werden.

Schon in der **Rechtssache Palacios de la Villa** sah der Gerichtshof eine spanische Regelung als gerechtfertigt an, nach welcher Arbeitnehmer unter Gewährung einer Altersrente mit Erreichen des 65. Lebensjahres zwangsweise in den Ruhestand versetzt wurden, um eine generationsgerechte Verteilung der vorhandenen Arbeitsplätze zu gewährleisten. In der **Rechtssache Age Concern** bestätigte der Gerichtshof, dass die vorgelegte englische Vorschrift gerechtfertigt sein kann, welche die Kündigung von Personen vorsieht, die das 65. Lebensjahr vollendet haben. Es sei aber Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob die konkrete Regelung in verhältnismäßiger Weise rechtmäßige sozialpolitische Ziele verfolgt.

Auch das Urteil des EuGH zur Rechtfertigung einer Höchstaltersgrenze für Vertragszahnärzte fügt sich in diese Rechtsprechungslinie ein: So hat der Gerichtshof in der **Rechtssache Petersen** entschieden, dass der Zweck, den Zugang jüngerer Personen zum Beruf des Vertragszahnarztes zu begünstigen, legitim im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG sein kann. Die Frage, ob die Höchstaltersgrenze von 68 Jahren angemessen und erforderlich ist, wurde an das nationale Gericht zurückverwiesen.

In den anhängigen **Rechtssachen Kumpan, Georgiev, Prigge u.a.** sowie **Fuchs und Köhler** wird der EuGH Gelegenheit haben, seine Rechtsprechung zu den Grenzen der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters weiter zu konkretisieren.

### **Quellen:**

- Urteil des EuGH vom 12.10.2010, Rs. C-45/09 (Rosenblatt)
- Urteil des EuGH vom 12.1.2010, Rs. C-341/08 (Petersen)
- Urteil des EuGH vom 5.3.2009, Rs. C-388/07 (Age Concern), Slg. 2009, I-01569
- Urteil des EuGH vom 16.10.2007, Rs. C 411/05 (Palacios de la Villa), Slg. 2007, I-08531
- Rs. C-109/09 (Kumpan), verb. Rs. C-250/09 u. C-268/09 (Georgiev); Rs. C-447/09 (Prigge u.a.); Rs. C-159/10 (Fuchs); Rs. C-160/10 (Köhler)
- Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303/16 vom 2.12.2000
- Bauer/Krieger, Das Orakel von Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?, Neue Juristische Wochenschrift 2007, 3672 ff.