

## Tarifliche Altersgrenzen

Nach § 10 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere eine Vereinbarung einschließen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann (§ 10 Satz 3 Nr. 5 AGG). Geklagt hatte eine Reinigungskraft aus Hamburg, die 39 Jahre lang in einer Kaserne tätig war. Zuletzt verdiente sie als Teilzeitkraft 307 Euro monatlich. Mit Erreichen des Rentenalters wollte der Arbeitgeber sie nicht mehr weiterbeschäftigen. Die Klägerin sah darin eine Altersdiskriminierung. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Klage abgewiesen und dies damit begründet, dass solche

Klauseln seit langem Teil des Arbeitsrechts und durchaus üblich sind. Zudem geben diese Regelungen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern Planungssicherheit. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 steht der Regelung in § 10 AGG nicht entgegen, soweit zum einen diese Bestimmung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist. Zum anderen müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. Die Bestimmung der Richtlinie steht einer Klausel über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Rentenalter von 65 Jahren erreicht haben, nicht entgegen. Diese Rechtsprechung bestätigt die Wirksamkeit der entsprechenden Regelungen in den AVR (EuGH, Urteil vom 12. Oktober 2010 – C-45/09). Norbert Beyer