

## **Zwangsversetzung in den Ruhestand nach Erreichen des Rentenalters ist keine unzulässige Altersdiskriminierung**

Tarifverträge dürfen vorschreiben, dass Arbeitnehmer nach Erreichen des Rentenalters auch gegen ihren Willen in den Ruhestand versetzt werden. Hierin liegt zwar eine Benachteiligung wegen des Alters. Die Ungleichbehandlung ist aber regelmäßig gerechtfertigt, wenn hiermit eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen gefördert und die Arbeitslosigkeit abgebaut werden soll.

### **Der Sachverhalt:**

Der Kläger des Ausgangsverfahrens lebt in Spanien. Nachdem er das 65. Lebensjahr vollendet und einen ungekürzten Anspruch auf Altersrente erworben hatte, teilte sein Arbeitgeber ihm mit, dass sein Arbeitsvertrag aufgelöst sei. Dabei stützte er sich auf einen auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag. Hiernach werden Arbeitnehmer zwangsweise in den Ruhestand versetzt, wenn sie die auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht haben und die übrigen Voraussetzungen für den Bezug der Altersrente erfüllen. Der Kläger war der Auffassung, dass die Zwangsversetzung in den Ruhestand einer Entlassung gleichkomme, und erhob Klage vor einem spanischen Gericht. Dieses setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob der tarifvertragliche Zwangsruhestand mit dem Gemeinschaftsrecht und insbesondere mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rats vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vereinbar ist. Der EuGH bejahte dies.

### **Die Gründe:**

Die streitige tarifvertragliche Regelung ist nicht gemeinschaftswidrig. Sie ist insbesondere mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar, die der Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf dient.

Eine Zwangsversetzung in den Ruhestand nach Erreichen des Rentenalters stellt zwar eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung dar. Diese Ungleichbehandlung ist aber gerechtfertigt, wenn die Regelung darauf abzielt, eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen zu erreichen und so die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Insoweit reicht es aus, dass sich dieses Ziel aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme ergibt. Die Regelung muss daher keinen ausdrücklichen Hinweis auf dieses Ziel enthalten.

Darüber hinaus stellt der Zwangsruhestand zumindest dann keine übermäßige Beeinträchtigung der Arbeitnehmer-Interessen dar, wenn die nationale Regelung nicht nur auf ein bestimmtes Alter abstellt, sondern auch berücksichtigt, ob der Arbeitnehmer bei Erreichen dieser Altersgrenze eine angemessene Rente erhält. Nach diesen Grundsätzen stellt die hier streitige tarifvertragliche Regelung keine unzulässige Altersdiskriminierung dar. Aus dem Kontext, in dem die Regelung erlassen wurde, ergibt sich, dass sie den nationalen Arbeitsmarkt regulieren und zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit beitragen soll. Außerdem setzt die

Zwangsversetzung in den Ruhestand neben dem Erreichen der Altersgrenze die Erfüllung der übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente voraus.

---

### **Europäischer Gerichtshof 16.10.2007, C-411/05**

zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters § 10 Nrn. 6 und 7 aufgehoben seit 12.Dezember 2006

#### **Aktuell im § 10, Nrn 6:**

Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des [Betriebsverfassungsgesetzes](#), wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

---

#### **Linkhinweis:**

Der Volltext der Entscheidung ist auf der Homepage des EuGH veröffentlicht:  
<http://curia.europa.eu/de/index.htm>

■