

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriff
3. Regelungsautomatik
4. Andere Regelungsmöglichkeiten
5. Anspruch auf Abfindung?
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Arbeitsassistentz
 - 6.2 Benachteiligung schwerbehinderter Menschen
 - 6.3 Betriebliche Altersversorgung
 - 6.4 Betriebsvereinbarung
 - 6.5 Diskriminierung wg. des Geschlechts
 - 6.6 Einzelarbeitsvertrag
 - 6.7 Erreichen der Regelaltersgrenze
 - 6.8 Erwerbsminderungsrente
 - 6.9 EU-Recht - 1
 - 6.10 EU-Recht - 2
 - 6.11 Flugzeugpilot - 1
 - 6.12 Flugzeugpilot - 2
 - 6.13 GmbH-Geschäftsführer
 - 6.14 Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts - 1
 - 6.15 Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts - 2
 - 6.16 Höchstalter für den Polizeidienst
 - 6.17 Kirchenrecht
 - 6.18 Urlaub und "Altersgrenze"
 - 6.19 Verfehlte Zielerreichung
 - 6.20 Vorzeitiger Rentenbezug
 - 6.21 Wunsch des Arbeitnehmers
 - 6.22 Zeiten des ALG-Bezugs
 - 6.23 "Zwangsverrentung" - 1
 - 6.24 "Zwangsverrentung" - 2

Information

1. Allgemeines

Der Traum vieler Arbeitgeber ist das **automatische Ende** eines Beschäftigungsverhältnisses bei **Erreichen eines bestimmten Lebensalters**. Die gesetzlichen Regelungen lassen ihn dabei jedoch im Stich. Das kodifizierte Arbeitsrecht kennt keine absolute Altersgrenze, die Arbeitnehmer ab einem Zeitpunkt X von der Arbeitswelt ausschließt. Hier sind die Tarif-, Betriebs- und Vertragspartner gefragt.

Das **Alter** darf nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kein Grund für eine Benachteiligung sein. Über § 2 AGG findet das Benachteiligungsverbot des § 1 AGG auch Eingang in **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**. § 10 Satz 3 AGG regelt eine Vielzahl von Fällen, in denen eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig ist. Wie weit Altersgrenzen AGG-widrig sind, muss die Zukunft zeigen. **Grundsätzlich** ist eine unterschiedliche Behandlung wegen Alters **zulässig**, wenn sie

objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (§ 10 Satz 1 AGG). Darüber hinaus müssen allerdings auch die Mittel zu Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein (§ 10 Satz 2 AGG). Die Regelung in § 41 SGB VI bleibt vom AGG unberührt (§ 10 Satz 3 Nr. 5 AGG).

2. Begriff

Gesetzliche "Altersgrenzen" im allgemeinen Sinne gibt es viele: So ist beispielsweise geschäftsunfähig i.S.d. Bürgerlichen Gesetzbuches , "wer nicht das siebente Lebensjahr" vollendet hat (§ 104 Nr. BGB). Strafrechtlich ist nicht schuldfähig, wer "bei Begehung der Tat noch nicht vierzehn Jahre alt ist" (§ 19 StGB). Das JArbSchG definiert den Weg zum Erwachsenwerden: "Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist" (§ 2 Abs. 1 JArbSchG).

Die §§ 35 ff. SGB VI sehen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen **gesetzliche Altersrenten** vor. Es gibt u.a. die Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36 SGB VI - nach der laufenden Übergangszeit ab dem 67. Lebensjahr, vorzeitig ab dem 63. Lebensjahr), die Altersrente für Schwerbehinderte (§ 37 SGB VI - nach der laufenden Übergangszeit ab dem 65. Lebensjahr, vorzeitig ab dem 62. Lebensjahr) und die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute (§ 40 SGB VI - nach der Übergangszeit ab dem 62. Lebensjahr). Nach § 35 SGB VI haben Versicherte **Anspruch auf die Regelaltersrente**. Die Regelaltersgrenze wird nach der Übergangszeit "mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht". Die gesetzlichen "Altersgrenzen" sind im Rahmen dieses Stichworts - mit Ausnahme der letzten - bedeutungslos.

Die **gesetzlichen Altersgrenzen** wurden ab dem 01.01.2008 **heraufgesetzt**. Früher wurde die Regelaltersgrenze für die Regelaltersrente bereits mit **Vollendung des 65. Lebensjahres** erreicht. Heute läuft die so genannte **Übergangszeit**. Dabei werden die bisherigen Altersstufen peu à peu **auf das 67. Lebensjahr angehoben**. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind in den §§ 235 ff. SGB VI hinterlegt.

Altersgrenze im Sinne dieses Stichworts ist der Zeitpunkt der Vollendung eines bestimmten Lebensjahres, in dem das Arbeitsverhältnis ohne Weiteres Zutun der Vertragsparteien von allein endet.

Zu beachten: Der Gesetzgeber hat mit dem **Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenzen an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung** die sogenannte Regelaltersgrenze **von 65 Jahren auf 67** heraufgesetzt. Das heißt: Die bisher vereinbarten Altersgrenzen müssen überdacht werden. Darauf ist besonders bei der Neueinstellung von Mitarbeitern zu achten.

3. Regelungsautomatik

Eine funktionierende Altersgrenze macht nur dann Sinn, wenn sie keine zusätzlichen Schritte mehr von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlangt.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag sieht vor, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse mit dem letzten des Monats enden, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr erreicht. Wird Arbeitnehmer Sven Haukens am 17.06.2010 65 Jahre alt, endet sein Arbeitsverhältnis mit Arbeitgeber Carl Mey am 30.06.2010. Weder Sven noch Carl müssen hier etwas unternehmen, um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Die tarifliche Regelung löst eine Eigendynamik aus, die im Prinzip mit der Beschäftigungsaufnahme über die Jahre hinweg auf das automatische Ende hinsteuert ("Höchstbefristung").

Natürlich haben die Vertragsparteien es in der Hand, die Automatik zu umgehen. So kann der Arbeitnehmer einfach weiterarbeiten und der Arbeitgeber seine Arbeitsleistung annehmen. Die Vertragsparteien können auch vereinbaren, dass das Beschäftigungsverhältnis unbefristet oder - wenn ein Sachgrund vorliegt - befristet fortgesetzt wird. Eine privatrechtlich gezogene Altersgrenze ist grundsätzlich kein Beschäftigungsverbot.

4. Andere Regelungsmöglichkeiten

Dort, wo keine Regelungsautomatik vereinbart wurde, gibt es nur herkömmliche Beendigungsmöglichkeiten für ein Arbeitsverhältnis, z.B.:

- Aufhebungsvertrag
- Kündigung
- Abwicklungsvertrag
- Befristung
- Tod des Arbeitnehmers.

Soweit die Vertragsparteien nicht an zwingende Tarifnormen gebunden sind, können sie die Regelungsautomatik bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze auch noch im Nachhinein vereinbaren. Das Gesetz sieht dafür in § 41 SGB VI besondere Spielregeln vor. Darauf wird im Stichwort Altersgrenze - Wirksamkeit noch näher eingegangen.

Praxistipp:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich immer rechtzeitig darüber informieren, ob und welche Tarifnormen auf ihr Beschäftigungsverhältnis anzuwenden sind. Der Vorteil der hier angesprochenen Regelungsautomatik liegt insgesamt eher auf Arbeitgeberseite. Insoweit ist auch in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis stets zu überlegen, ob man - wenn es woanders keine Regelung gibt - mit seinen Mitarbeitern nicht entsprechende Vereinbarungen schließt. In jedem Fall - und das gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer - sollte vor dem Abschluss einer Altersgrenzenvereinbarung eine rechtliche Beratung erfolgen.

Die Regelungsautomatik führt zu einem Ende ohne Wenn und Aber. Bei den anderen Regelungsmöglichkeiten haben beide Parteien immer die Möglichkeit, über zusätzliche Positionen - insbesondere eine Abfindung - zu verhandeln.

5. Anspruch auf Abfindung?

Wenn ein Arbeitsverhältnis bei Erreichen einer Altersgrenze automatisch endet, gibt es dafür - wenn Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nichts anderes vorsehen - **im Regelfall keine Abfindung**. Das Beschäftigungsverhältnis wird in Folge der Altersgrenzenregelung ohne Weiteres Zutun und ohne Zugabe aufgelöst.

Bei der **Kündigung älterer Arbeitnehmer** kann das Gericht nach Maßgabe des § 10 Abs. 2 Satz 1 KSchG nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungen festsetzen:

- **15 Monatsverdienste** nach 15 Jahren und Vollendung des 50. Lebensjahres
- **18 Monatsverdienste** nach 20 Jahren und Vollendung des 55. Lebensjahres.

Diese Regelung gilt nach § 10 Abs. 2 Satz 2 KSchG aber nicht, "wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensalter erreicht hat." Klartext: § 10 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist unanwendbar, wenn der Arbeitnehmer im Auflösungszeitpunkt 65 ist.

Die Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber und Betriebsrat, sowie die Parteien des Arbeitsvertrages haben es selbstverständlich in der Hand, den (vorzeitigen oder) automatischen Ausstieg durch Zahlung einer Abfindung oder **Gewährung anderer Leistungen** zu vergolden. Eine rechtliche Verpflichtung haben sie dazu nicht.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Fragen bei Altersgrenzen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

6.1 Arbeitsassistenz

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllen, Anspruch auf **Übernahme der Kosten** für "begleitende Hilfen im Arbeitsleben" i. S. d. § 185 Abs. 5 SGB IX (= § 102 Abs. 4 SGB IX a. F.). Das ist so lange kein Problem, wie der schwerbehinderte Mensch noch nicht das Alter für seine Regelaltersrente erreicht hat. Aber was ist, wenn der schwerbehinderte Mensch **trotz Bezugs der Regelaltersrente** weiter erwerbstätig ist? Dann besteht der Anspruch weiter. Er setzt "nach Wortlaut, Systematik und **Sinn und Zweck der Regelung** nur voraus, dass der schwerbehinderte Mensch einer nachhaltig betriebenen Erwerbstätigkeit nachgeht, die geeignet ist, dem Aufbau bzw. der Sicherung einer wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen" (BVerwG, 12.01.2022 - 5 C 6/20 - Pressemitteilung Nr. 2/2022 v. 13.01.2022).

6.2 Benachteiligung schwerbehinderter Menschen

Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr – TV UmBw – bestimmt in § 17 Abs. 1 Satz 1: "**Ansprüche** aus Abschnitt I dieses Tarifvertrags **enden** mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den **Bezug einer ungekürzten Vollrente** wegen Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt."

Der TV UmBw sieht in § 11 – Härtefallregelung – eine **monatliche Ausgleichszahlung** in Fällen vor, in denen Beschäftigten kein Arbeitsplatz angeboten werden kann. Mit diesen Mitarbeitern kann dann eine Ruhensregelung vereinbart werden – aber was ist mit schwerbehinderten Arbeitnehmern, die **früher in Rente** gehen können? "Der in § 17 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw vorgesehene Ausschluss ist unwirksam, soweit er **bei schwerbehinderten Beschäftigten** die Ausgleichszahlung gemäß § 11 TV UmBw bereits ab dem Zeitpunkt entfallen lässt, ab dem diese vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit zum Bezug einer ungekürzten Altersrente (§§ 37 , 236a SGB VI) haben. § 17 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw benachteiligt schwerbehinderte Menschen wegen ihrer Schwerbehinderung" (BAG, 05.09.2019 – 6 AZR 533/18) .

6.3 Betriebliche Altersversorgung

"Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine **unterschiedliche Behandlung** wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen nach § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein. § 10 Satz 3 AGG enthält eine Aufzählung von Tatbeständen, wonach derartige unterschiedliche Behandlungen insbesondere **gerechtfertigt** sein können. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist dies der Fall bei der **Festsetzung von Altersgrenzen** bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente.

Indem der Gesetzgeber den in Nr. 4 geregelten Tatbestand in die **Rechtfertigungsgründe** des § 10 Satz 3 AGG eingeordnet hat, hat er zum Ausdruck gebracht, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den **Zugang zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit** und damit auch zur betrieblichen Altersversorgung und für den Bezug von Altersrente grundsätzlich als ein von einem legitimen Ziel getragenes Mittel i.S.v. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG zulässig sein soll. Da eine solche Altersgrenze in der jeweiligen **Versorgungsregelung** festzusetzen ist, muss die konkret gewählte Altersgrenze i.S.v. § 10 Satz 2 AGG angemessen sein" (BAG, 12.02.2013 - 3 AZR 100/11).

6.4 Betriebsvereinbarung

Wie Tarifverträge sind auch Betriebsvereinbarungen häufig **ein Fall von Geben und Nehmen**. Da kann es dann schon mal passieren, dass Regelungen nicht verändert werden, damit die eine oder andere Seite im Gegenzug für die gewünschte Änderung nicht etwas vereinbaren muss, was sie sonst vielleicht nicht tun würde. Auch aus diesem Grund werden **einmal getroffene Abmachungen** trotz gesetzlicher Änderungen häufig nicht angepasst. Für den Fall, dass die Betriebspartner eine Altersgrenze festgelegt haben, gilt: "Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, sind nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahingehend auszulegen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit der **Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters** erfolgen soll" (BAG, 13.10.2015 - 1 AZR 853/13 Leitsatz).

6.5 Diskriminierung wg. des Geschlechts

"Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der **Chancengleichheit und Gleichbehandlung** von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass eine nationale Regelung wie Art. 3 Abs. 7 des in das Gesetz Nr. 100 vom 29. Juni 2010 umgewandelten Gesetzesdekrets Nr. 64 vom 30. April 2010 in seiner auf den Sachverhalt der Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung, nach der als **Tänzer** beschäftigte Arbeitnehmer, die das in dieser Regelung für Frauen und für Männer auf 45 Jahre festgesetzte **Renteneintrittsalter** erreicht haben, während einer Übergangszeit von zwei Jahren eine Option wahrnehmen können, die ihnen die weitere Ausübung ihrer Berufstätigkeit ermöglicht, bis sie die in der zuvor geltenden Regelung vorgesehene Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer erreichen, eine nach dieser Richtlinie verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schafft" (EuGH, 07.02.2018 - C-142/17 u. C-143/17 - Leitsatz - Italien).

6.6 Einzelarbeitsvertrag

Sieht ein Individualarbeitsvertrag die **Regelung** "Das Anstellungsverhältnis endet **mit Vollendung des 65. Lebensjahres**, ohne dass es einer Kündigung bedarf." vor, ist das eine zulässige Befristungsabsprache . Es handelt sich bei Klauseln dieser Art in der Regel um **Allgemeine Geschäftsbedingungen** i.S.d. §§ 305 ff. BGB - die auszulegen sind. Obwohl hier in dieser Vertragsklausel ausdrücklich das "65." Lebensjahr angesprochen wird: Sie ist so auszulegen, als sei sie auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze bezogen - und das ist als Befristungsvereinbarung grundsätzlich nicht zu beanstanden (BAG, 09.12.2015 - 7 AZR 68/14 - mit dem Hinweis, dass die hier getroffene Regelung auch AGG-konform ist).

6.7 Erreichen der Regelaltersgrenze

"1. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die **Verwirklichung der Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das **Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht. 2. Paragraf 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die es wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, den Arbeitsvertragsparteien **ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt** ermöglicht, die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben, nur weil der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente hat" (EuGH, 28.02.2018 - C-46/17 - Leitsätze - Deutschland).

6.8 Erwerbsminderungsrente

Der TVöD-VKA sieht in § 33 Abs. 2 Satz 1 vor: "Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (**Rentenbescheid**) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte **voll oder teilweise erwerbsgemindert** ist." Und § 33 Abs. 2 Satz 5 u. 6 TVöD-VKA ergänzt: "Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine **Rente auf Zeit** gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt."

Gibt der Rentenversicherer in seinem Rentenbescheid an, das die Erwerbsminderungsrente **auf unbestimmte Dauer** bewilligt wird, längstens jedoch **bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze**, ist das kein Fall des § 33 Abs. 2 Satz 5 u. 6 TVöD-VKA. Der Arbeitnehmer wechselt von der Erwerbsminderungsrente ohne Unterbrechung in die Altersrente - er hat, wenn man so will, eine "**Dauerrente**" (Anm. d. Verf.). Während die Vorläuferregelung (BAT-VKA) in ihrem § 59 noch einen echten Wiedereinstellungsanspruch für unkündbare Arbeitnehmer vorsah, hat der TVöD-VKA diese Regelung nicht übernommen. Das ist nicht zu beanstanden. Zumindest nicht für Arbeitnehmer, die bei der Überleitung vom BAT-VKA in den TVöD-VKA noch keinen Wiedereinstellungsanspruch nach § 59 BAT-VKA erworben hatten (BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 737/16) .

6.9 EU-Recht - 1

" Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ermöglicht es den Mitgliedsstaaten, im Rahmen des nationalen Rechts bestimmte Formen der Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters vorzusehen, sofern diese 'objektiv und angemessen' und durch ein rechtmäßiges Ziel, wie aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich sind. Diese Bestimmung erlegt den Mitgliedsstaaten die Beweislast dafür auf, dass das zur Rechtfertigung angeführte Ziel rechtmäßig ist, und stellt an diesen Beweis hohe Anforderungen. Dem Umstand, dass der in Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie verwendete Begriff 'reasonably' nicht in Art. 2 Abs. 2 lit. b der Richtlinie enthalten ist, ist keine besondere Bedeutung beizumessen" (EuGH, 05.03.2009 - C-388/07 - zum automatischen Ende eines Arbeitsverhältnisses mit 65 im Vereinigten Königreich und einer "Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand").

6.10 EU-Recht - 2

"1. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, bei Arbeitnehmern, die die **Regelaltersgrenze** erreicht haben, das **Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung** des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht."

"2. Paragraph 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über **befristete Arbeitsverträge** im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die es wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, den Arbeitsvertragsparteien **ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt** ermöglicht, die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, **gegebenenfalls auch mehrfach**, hinauszuschieben, nur weil der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente hat" (EuGH, 28.02.2018 - 7 AZR 70/17 - Leitsätze - Deutschland).

6.11 Flugzeugpilot - 1

"Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die **Verwirklichung der Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegensteht, die vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis von Piloten, die bei einem Unternehmen beschäftigt sind, das Luftfahrzeuge für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem **Schutz der nationalen Sicherheit** eines Mitgliedstaats betreibt, mit **Vollendung des 60. Lebensjahrs** automatisch endet, sofern diese Regelung für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit im Sinne dieser Bestimmung erforderlich ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist" (EuGH, 07.11.2019 - C-396/18 - 1. Leitsatz - Italien).

6.12 Flugzeugpilot - 2

"Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegensteht, die vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis von Piloten, die bei einem Unternehmen beschäftigt sind, das Luftfahrzeuge für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem **Schutz der nationalen Sicherheit** eines Mitgliedstaats betreibt, mit **Vollendung des 60. Lebensjahrs** automatisch endet, sofern diese Regelung angemessen im Sinne dieser Bestimmung ist, was zu prüfen **Sache des vorlegenden Gerichts** ist" (EuGH, 07.11.2019 - C-396/18 - 2. Leitsatz - Italien).

6.13 GmbH-Geschäftsführer

Die Parteien eines GmbH-Geschäftsführervertrags hatten vereinbart, dass die Gesellschaft den Dienstvertrag kündigen kann, wenn der Geschäftsführer **das 61. Lebensjahr** erreicht. Gleichzeitig sah der Vertrag eine großzügige **betriebliche Altersversorgung** für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses vor. Die Gesellschaft kündigte, als der Geschäftsführer das 61. Lebensjahr erreicht hatte. AGG-widrig? Nicht, wenn

die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die betriebliche Altersversorgung abgedeckt wird und der Geschäftsführer so **sozial abgesichert** ist. Aus betriebs- und unternehmensbezogenen Interessen kann sich ein Bedürfnis für die Vereinbarung einer Altersgrenze ergeben, die unter der gesetzlichen Altersgrenze für die Regelaltersrente liegt (OLG Hamm, 19.06.2017 - 8 U 18/17 - das Aktenzeichen beim BGH: II ZR 244/17).

6.14 Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts - 1

Arbeitgeber und älterer Arbeitnehmer haben nach § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt während ihres Arbeitsverhältnisses **nach Erreichen der Regelaltersgrenze** - gegebenenfalls auch mehrfach - weiter hinauszuschieben. Eine Regelung, die **nicht zu beanstanden** ist. Sie führt zu einer wirksamen Befristung des Arbeitsverhältnisses. § 41 Satz 3 SGB VI ist sowohl mit der Verfassung als auch mit EU-Recht (s. dazu EuGH, 28.02.2018 - C-46/17) - vereinbar (BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 70/17 - wobei das Gericht offengelassen hat, ob eine wirksame Vereinbarung über das Hinausschieben verlangt, dass **bloß der Beendigungszeitpunkt** geändert und ansonsten alle Vertragsbedingungen beibehalten werden).

6.15 Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts - 2

"1. Eine **Vereinbarung** über das Hinausschieben des auf das Erreichen der Regelaltersgrenze bezogenen Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses iSv. § 41 Satz 3 SGB VI erfordert **keinen Sachgrund** iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG . 2. § 41 Satz 3 SGB VI ist jedenfalls insoweit unionsrechtskonform, als die Vorschrift das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts **ohne Änderung** der sonstigen Arbeitsbedingungen ermöglicht. Die Vorschrift verstößt weder gegen Art. 12 Abs. 1 GG noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG " (BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 70/17 - Leitsätze).

6.16 Höchstalter für den Polizeidienst

"Art. 2 Abs. 2, Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sei einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen, die das Höchstalter für die Einstellung örtlicher Polizeibeamter auf 30 Jahre festlegt" (EuGH, 13.11.2014 - C-416/13 Leitsatz Spanien).

6.17 Kirchenrecht

Wenn eine Kirche mit der **Versetzung eines Pfarrers in den Ruhestand** und der Festsetzung seines Ruhegehalts nur in innerkirchlichen Angelegenheiten tätig geworden ist, liegt kein Akt der öffentlichen Gewalt vor. Das führt zu dem Ergebnis, dass der Rechtsbehelf der **Verfassungsbeschwerde** gegen diesen nicht staatlichen, sondern eben innerkirchlichen, Akt ausscheidet. Die Ausgestaltung des Dienst- und Amtsrechts unterliegt insoweit dem **Selbstbestimmungsrecht der Kirche** und ist - wenn es nicht selbst dem staatlichen Recht unterstellt ist - der staatlichen Gerichtsbarkeit entzogen (BVerfG, 09.12.2008 - 2 BvR 717/08 mit dem Ergebnis, dass eine Verfassungsbeschwerde in diesem Fall unzulässig ist).

6.18 Urlaub und "Altersgrenze"

Der vereinfachte Fall: Der hier maßgebliche Manteltarifvertrag sah für Urlaub die Regelung "Scheiden Beschäftigte innerhalb des Urlaubsjahres wegen **Erreichung der Altersgrenze** aus, so haben sie **Anspruch auf den vollen Jahresurlaub**." vor. Arbeitnehmer N, dessen Beschäftigungsverhältnis mit dem 31.03.2016 endete, bezog seit dem 01.04.2016 eine ungekürzte Altersrente für besonders langjährig Versicherte (= 63 + X). Arbeitgeber A meinte, N stünde der volle Jahresurlaub nicht zu. "Altersgrenze" i.S.d. Tarifvertrags meine **"Regelaltersrente"** (= 65 + X).

Der anzuwendende Tarifvertrag enthält keine eigene Begriffsbestimmung von "Altersgrenze". Er sieht auch keine feste Altersgrenze vor, mit deren Erreichen ein Arbeitsverhältnis automatisch enden soll. Also ist der Tarifvertrag nach den üblichen BAG-Regeln für die **Auslegung von Tarifverträgen** auszulegen. Und hier lässt sich "Altersgrenze" nur als **Oberbegriff** verstehen, nicht als "Regelaltersgrenze". Die tarifliche Regelung hat den Zweck, eine langjährige **Betriebstreue** zu honorieren. Sie stellt einen Zusammenhang zwischen Ausscheiden und Erreichen der Altersgrenze her. Und hier war der Arbeitnehmer tatsächlich "wegen

Erreichung der Altersgrenze" ausgeschieden (BAG, 19.06.2018 - 9 AZR 564/17 - mit dem Ergebnis, dass N hier den vollen Urlaubs(abgeltungs)anspruch hatte).

6.19 Verfehlte Zielerreichung

"Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die für die Zulassung zum Auswahlverfahren für den Zugang zum Notarberuf eine **Altersgrenze von 50 Jahren** festlegt, da eine solche Regelung nicht die Ziele der Gewährleistung, dass dieser Beruf während eines erheblichen Zeitraums vor dem Eintritt in den Ruhestand kontinuierlich ausgeübt wird, der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Ausübung der notariellen Befugnisse sowie der Erleichterung des Generationenwechsels und der **Verjüngung dieses Berufsstands** zu verfolgen scheint und jedenfalls über das zur Erreichung dieser Ziele Erforderliche hinausgeht, was zu überprüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist" (EuGH, 03.06.2021 – C-914/19 – Leitsatz – Italien).

6.20 Vorzeitiger Rentenbezug

Wer eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen des für ihn maßgeblichen Regelalters in Anspruch nimmt, kann das oft nur **mit gewissen Abschlägen**. § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 lit. a) SGB VI gibt vor: "Der Zugangsfaktor ist für Entgeltpunkte, die noch nicht Grundlage von persönlichen Entgeltpunkten einer Rente waren, ... bei Renten wegen Alters, die ... vorzeitig in Anspruch genommen werden, für jeden Kalendermonat **um 0,003 niedriger** als 1,0". Das Bundessozialgericht dazu: "Die Vorschriften über die Minderung des Zugangsfaktors bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig Versicherte (§ 236 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 2 Buchst a, Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI i.V.m § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a SGB VI) verstoßen nicht gegen das GG. Sie stellen eine **zulässige gesetzliche Inhalts- und Schrankenbestimmung** des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG dar und verletzen nicht den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG " (BSG, 17.06.2020 – B 5 R 2/19).

6.21 Wunsch des Arbeitnehmers

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer N vollendete am 21.01.2010 das **65. Lebensjahr** und hatte am 22.01.2010 mit seinem Arbeitgeber vereinbart, dass das seit vielen Jahren bestehende Arbeitsverhältnis während des Bezugs der Regelaltersrente noch bis zum 31.12.2010 **befristet fortgesetzt** wird. Danach wurde der Vertrag zwei Mal verlängert. Am 07.07.2011 schickte N seinem Arbeitgeber eine E-Mail, in der u.a. stand: "... bevor ich mich in der kommenden Woche für eine Privatinsolvenz anmelde, möchte ich wissen, ob eine Weiterbeschäftigung für mich absolut nicht gewollt ist. Mein Vorschlag wäre, eine Beschäftigung in einer 20-Stunden-Woche mit Abrechnung auf Stundenbasis (mit Stempelkarte). Damit würden 50 % meines Gehaltes für andere Zwecke zur Verfügung stehen. ... Als Laufzeit dieses Vertrages schlage ich zwei Jahre vor." Geschrieben - gemacht, aber nur bis zum 31.12.2011 verlängert. Danach wollte der Arbeitgeber endlich ein Ende haben.

Dazu das BAG: "Eine **bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters** getroffene Vereinbarung über die **befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses**, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden **Personalplanung des Arbeitgebers** dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert. " (BAG, 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 Leitsätze - unter Zurückverweisung an das LAG Berlin-Brandenburg [Aktenzeichen dort: 12 Sa 1302/12], weil das zweitinstanzliche Gericht nicht alle tragfähigen Tatsachen für die Prüfung des sachlichen Grundes festgestellt hatte).

6.22 Zeiten des ALG-Bezugs

Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden gem. § 51 Abs. 3a Nr. 3 lit. a) SGB VI Zeiten des ALG-Bezugs in den letzten zwei Jahren vor dem Rentenbeginn nicht angerechnet – es sei denn, "der Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung ist durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe

des Arbeitgebers bedingt". Aber: "1. Der Bezug von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren **vor Rentenbeginn** beruht nicht auf einer vollständigen **Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers**, wenn zwar der einzige Standort des ursprünglichen Beschäftigungsunternehmens aufgegeben, dieses jedoch zuvor auf ein anderes Unternehmen mit weiteren Standorten verschmolzen wird. 2. Der Bezug von Arbeitslosengeld kann auch dann durch die vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt sein, wenn der Versicherte aus diesem Anlass in eine Transfergesellschaft wechselt und das **'Transferarbeitsverhältnis'** durch Fristablauf endet" (BSG, 20.05.2020 – B 13 R 23/18 R – Leitsätze).

6.23 "Zwangsverrentung" - 1

Viele **Arbeitgeber** spielen mit dem Gedanken, ältere Mitarbeiter einfach "in Rente zu schicken". Arbeitsrechtlich ist das nur möglich, wenn dazu eine Vereinbarung i.S.d. § 41 SGB VI vorliegt oder ein Tarifvertrag **das vorzeitige - automatische - Aus** bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters vorsieht. Wer allerdings schon aus dem Arbeitsleben raus ist und SGB II-Leistungen ("**Hartz IV**") bezieht, dem kann es tatsächlich passieren, dass er "zwangsverrentet" wird: § 12a Satz 1 SGB II sieht vor: "Leistungsberechtigte sind verpflichtet, Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die hierfür erforderlichen Anträge zu stellen, sofern dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist." So darf dann der SGB II-Leistungsträger (nicht der Arbeitgeber, Anm.d. Verf.) einen "Hartz IV"-Empfänger rechtmäßig auffordern, eine vorzeitige Altersrente zu beantragen (BSG, 23.06.2016 - B 14 AS 46/15 R) .

6.24 "Zwangsverrentung" - 2

Leistungsberechtigte (**Hartz IV-Empfänger**) sind gem. § 12a Satz 1 SGB II gesetzlich verpflichtet, "Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die dafür erforderlichen **Anträge zu stellen**, sofern dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist." § 12a Satz 2 Nr. 1 SGB II schränkt die Regelung in Satz 1 insoweit ein, dass niemand verpflichtet ist, "bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres eine Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch zu nehmen". Bleiben Leistungsberechtigte trotz Aufforderung untätig, darf der SGB II-Leistungsträger (was der Arbeitgeber bei älteren Mitarbeitern nicht kann und auch nicht erzwingen darf, Anm. d. Verf.) nach § 5 Abs. 3 Satz 1 SGB II den Rentenanspruch stellen. Aber: "Liegt zwischen abschlagsbehafteter und abschlagsfreier Altersrente ein Abstand von vier Monaten, ist der Verweis auf die Altersrente mit Abschlägen **unbillig**, weil die Möglichkeit der Altersrente ohne Abschläge 'in nächster Zukunft' besteht" (BSG, 09.08.2018 - B 14 AS 1/18 R - Leitsatz).