SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN VERICA TRSTENJAK vom 28. April 2010[1]

I — Anwendbares Recht ..... I - 9400

A — Gemeinschaftsrecht ..... I - 9400

B — Nationales Recht ..... I - 9402

1. Das Sechste Buch des Sozialgesetzbuchs ..... I - 9402

2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ..... I - 9403

3. Der Tarifvertrag ..... I - 9404

II — Sachverhalt ..... I - 9405

III — Verfahren vor dem Vorlagegericht ..... I - 9406

IV — Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof ..... I - 9406

V — Zum allgemeinen Einwand der irischen Regierung gegen die Zuständigkeit des Gerichtshofs ..... I - 9407

VI — Vorbemerkungen zur Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78 und zur relevanten Bestimmung ..... I - 9408

A — Zur Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9408

B — Zur relevanten Bestimmung der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9408

VII — Zur ersten Vorlagefrage ..... I - 9409

A — Vorbringen der Verfahrensbeteiligten ..... I - 9409

1 — Originalsprache: Deutsch.

B — Würdigung ..... I - 9411

1. Zur Zulässigkeit ..... I - 9411

2. Zur Vereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9411

a) Mitgliedstaatliche Bestimmungen, aus denen sich die Einräumung einer speziellen Befugnis zur Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen in Tarifverträgen ergeben kann ..... I - 9412

b) Ergänzende Hinweise zur Durchführung der Richtlinie durch die Sozialpartner ..... I - 9414

i) Umsetzung durch die Sozialpartner auf der Grundlage von Art. 18 der Richtlinie ..... I - 9414

ii) Tarifvertrag auf der Grundlage einer „nackten" Generalklausel ... I - 9415

3. Ergebnis ..... I - 9415

VIII — Zu den weiteren Vorlagefragen ..... I - 9416

A — Zur Zulässigkeit ..... I - 9417

B — Zum Gegenstand der weiteren Vorlagefragen ..... I - 9417

C — Zur gesetzlich eingeräumten Befugnis der Sozialpartner, tarifvertraglich Rentenregelaltersgrenzen zu vereinbaren ..... I - 9418

1. Zur Ermittlung der verfolgten Ziele ..... I - 9419

2. Zu den Anforderungen an die Ziele ..... I - 9420

a) Legitimität ..... I - 9420

b) Hinreichend konkret ..... I - 9420

c) Zeitlicher Aspekt ..... I - 9421

3. Zur objektiven Rechtfertigung ..... I - 9421

a) Vorbringen der Verfahrensbeteiligten ..... I - 9421

b) Würdigung ..... I - 9422

i) Zur Bedeutung der Regelbeispiele in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9422

ii) Zur Vereinbarkeit von Rentenregelaltersgrenzen mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9423

— Zur Abwägung des Gesetzgebers ..... I - 9423

— Zur eingeschränkten Prüfungsdichte ..... I - 9424

— Zur Kontrolle dieser Abwägung ..... I - 9424

c) Ergebnis ..... I - 9427

4. Zur Übertragung der Befugnis auf die Sozialpartner ..... I - 9427

a) Zur Gewährleistung der Einhaltung der Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9428

b) Zur Erforderlichkeit eines Antrags nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ..... I - 9430

5. Ergebnis ..... I - 9431

D — Zur Rentenregelaltersgrenze in § 19 Nr. 8 RTV ..... I - 9432

1. Zur Ermittlung der verfolgten Ziele ..... I - 9432

2. Zu den Anforderungen an die Ziele ..... I - 9432

3. Zur Verfolgung mehrerer Ziele, die nicht alle legitime Ziele sind ..... I - 9433

4. Zur objektiven Rechtfertigung ..... I - 9434

a) Zur Abwägung der Tarifvertragsparteien ..... I - 9434

b) Zur Prüfung der Abwägung ..... I - 9435

i) Unveränderte Verwendung von Rentenregelaltersgrenzen ..... I - 9435

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten ..... I - 9435

— Würdigung ..... I - 9437

Zeitliche Aspekte ..... I - 9437

Spezifische Prüfung für den einzelnen Wirtschaftsbereich ... I - 9437

Keine Beschränkung auf Sondermaßnahmen ..... I - 9438

ii) Zum Fehlen einer Verpflichtung zur Einstellung junger Arbeitnehmer ..... I - 9439

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten ..... I - 9439

— Würdigung ..... I - 9440

iii) Zur Möglichkeit der Wiedereinstellung von Arbeitnehmern oberhalb der Rentenregelaltersgrenze ..... I - 9440

iv) Zur Möglichkeit einer einvernehmlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ..... I - 9441

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten ..... I - 9442

— Würdigung ..... I - 9442

v) Zur mangelnden Auskömmlichkeit der Rentenansprüche ..... I - 9444

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten ..... I - 9444

— Würdigung ..... I - 9445

5. Ergebnis ..... I - 9446

IX — Zusammenfassendes Ergebnis ..... I - 9446

X — Ergebnis ..... I - 9448

1. Im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 234 EG [2] geht es um Vereinbarungen, nach denen ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung grundsätzlich dann endet, wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze für eine gesetzliche Rente wegen Alters erreicht hat (im Folgenden: Rentenregelaltersgrenze). Die rechtliche Zulässigkeit und wirtschaftliche Zweckmäßigkeit solcher Rentenregelaltersgrenzen werden kontrovers diskutiert. [3] Das Vorlagegericht möchte wissen, ob eine Rentenregelaltersgrenze, die in einem Tarifvertrag vereinbart worden ist, mit dem Verbot der Altersdiskriminierung nach 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 [4] vereinbar ist. Das vorliegende Verfahren gibt dem Gerichtshof Gelegenheit, im Anschluss insbesondere an seine Urteile Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] und Petersen [7] seine Rechtsprechung zu Art. 6 dieser Richtlinie, nach dem die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, wenn sie durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt sind, fortzuentwickeln und zu präzisieren.

I — Anwendbares Recht

A — *Gemeinschaftsrecht* [8]

2. Mit der Richtlinie 2000/78 wurde ein allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festgelegt.

3. Nach dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie berührt diese nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

4. Gemäß dem 25. Erwägungsgrund der Richtlinie stellt das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten

2 — Das Vorabentscheidungsverfahren ist gemäß dem Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 13. Dezember 2007 (ABl. C 306, S. 1) nunmehr in Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union geregelt.

3 — Für eine Einführung in die Problematik und einen Überblick siehe O'Cinneide, C., *Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften*, Europäische Gemeinschaften 2005, S. 45 bis 47. Zu kritischen Stimmen siehe Bredt, S., „Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 — Palacios de la Villa", *European Journal of Social Security*, 2008, S. 190 ff.; Temming, F., „The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?", *European Law Reporter*, 2007, S. 382 ff.

4 — ABl. L 303, S. 16.

5 — Urteil des Gerichtshofs vom 16. Oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Slg. 2007, I-8531).

6 — Urteil des Gerichtshofs vom 5. März 2009, Age Concern England (C-388/07, Slg. 2009, I-1569).

7 — Urteil des Gerichtshofs vom 12. Januar 2010, Petersen (C-341/08, Slg. 2010, I-47).

8 — In diesen Schlussanträgen wird der Begriff Gemeinschaftsrecht verwendet, soweit *ratione temporis* noch Gemeinschaftsrecht und nicht Unionsrecht Anwendung findet.

Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Nach diesem Erwägungsgrund ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarkts und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.

5. Nach Art. 1 der Richtlinie ist deren Zweck die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

6. In Art. 2 der Richtlinie ist der Begriff der Diskriminierung definiert. Gemäß Abs. 1 dieser Bestimmung bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz" im Sinne dieser Richtlinie, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe geben darf. Nach Abs. 2 Buchst. a dieser Bestimmung liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

7. Art. 3 der Richtlinie regelt deren Geltungsbereich. Nach Abs. 1 Buchst. c dieser Bestimmung gilt sie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts.

8. Gegenstand von Art. 6 der Richtlinie ist die gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters. Abs. 1 dieser Regelung bestimmt:

„Ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und

Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

c) die Festsetzung eines Hoechstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand."

9. Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie regelt:

„Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis."

10. Nach Art. 18 Abs. 2 Satz 1 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten, um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003 in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. Da die Bundesrepublik Deutschland eine solche Zusatzfrist für die Umsetzung der Richtlinie beantragt hat, ist die Umsetzungsfrist für diesen Mitgliedstaat erst am 2. Dezember 2006 abgelaufen.

B — *Nationales Recht*

1. Das Sechste Buch des Sozialgesetzbuchs

11. § 41 Abs. 4 Satz 3 des Sechsten Buchs des Sozialgesetzbuchs (nachfolgend SGB VI) lautete in der zwischen dem 1. Januar 1992 und dem 31. Juli 1994 geltenden Fassung wie folgt:

„Eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, ist nur wirksam, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist." [9]

9 — BGBl. I 1989, S. 2261.

12. Die zwischen dem 1. August 1994 und dem 31. Juli 2007 geltende Nachfolgevorschrift in § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI bestimmte:

„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.“ [10]

13. Die seit dem 1. Januar 2008 geltende Nachfolgebestimmung in § 41 Satz 2 SGB VI lautet wie folgt:

„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.“ [11]

2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

14. Der deutsche Gesetzgeber hat zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 [12] (im Folgenden: AGG) erlassen. Ziel des AGG ist nach dessen § 1, 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.

15. Nach § 2 Abs. 4 AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

16. Bei Inkrafttreten des AGG lautete § 10 AGG wie folgt:

„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

10 — BGBl. I 1994, S. 1797.
11 — BGBl. I 2007, S. 554.
12 — BGBl. I 2006, S. 1897.

zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

…

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

…

7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird."

17. Ziff. 7 wurde allerdings mit Wirkung zum 12. Dezember 2006 [13] aufgehoben. In der auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbaren Fassung von § 10 AGG ist Ziff. 7 somit nicht mehr in Kraft.

13 — BGBl. I 2007, S. 2742.

3. Der Tarifvertrag

18. Der im Jahr 2004 vereinbarte und auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbare Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (im Folgenden: RTV) wurde auf Arbeitgeberseite von dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks und auf Arbeitnehmerseite von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt geschlossen. § 19 Nr. 8 RTV lautet:

„Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, ausgenommen eine Rente, die der oder die Beschäftigte vor dem für ihn/sie maßgeblichen Rentenalter in Anspruch nehmen kann, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat."

19. In früheren Rahmentarifverträgen wurde eine mit § 19 Nr. 8 RTV vergleichbare Regelung erstmals am 8. Mai 1987 vereinbart. Seit August 1987 wurde auf das Alter von 65 Jahren abgestellt. Der RTV ist mit Wirkung ab 1. Januar 2004 durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit für allgemeinverbindlich erklärt worden. Die Allgemeinverbindlichkeit hat zur Folge, dass der RTV auch Wirkung für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer entfaltet, die nicht bereits aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einem

Arbeitgeberverband bzw. einer Gewerkschaft an diesen gebunden sind. Vor, mit oder nach Inkrafttreten des AGG ist § 19 Nr. 8 RTV nicht geändert worden.

20. In der Bundesrepublik Deutschland wird das Rentenregelalter nach und nach hochgesetzt von 65 auf 67 Jahre. Für die Klägerin mit dem Geburtsjahr 1943 gilt allerdings weiterhin das Rentenregelalter von 65.

II — Sachverhalt

21. Die Beklagte im Ausgangsverfahren (im Folgenden: Beklagte) ist ein Unternehmen im Bereich des Gebäudereinigungshandwerks. In dem Unternehmen der Beklagten sind mehrere Beschäftigte tätig, die älter als 65 und auch älter als 70 Jahre sind.

22. Die Klägerin im Ausgangsverfahren (im Folgenden: Klägerin) wurde am 26. Mai 1943 geboren, ist verheiratet und hat einen Sohn mit einem Behinderungsgrad von 100. Ihr Ehemann ist Rentner. Seit 39 Jahren reinigt die Klägerin eine Kaserne der Bundeswehr in Hamburg-Blankenese, seit dem 1. November 1994 für die Beklagte. Die Klägerin ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft.

23. Nach dem Arbeitsvertrag zwischen der Beklagten und der Klägerin vom 10. Oktober 1994 (im Folgenden: Vertrag) wurde die Klägerin als „Raumpflegerin in der Kaserne“ eingestellt. Die Arbeitszeit betrug täglich 2 Stunden, wöchentlich 10 Stunden. Die Beklagte zahlte der Klägerin eine Arbeitsvergütung in Höhe von zuletzt 307,48 Euro brutto. Der Vertrag enthält eine Bezugnahme auf den RTV.

24. Mit Schreiben vom 14. Mai 2008 teilte die Beklagte der Klägerin unter Bezugnahme auf § 19 Nr. 8 RTV mit, dass ihr Arbeitsverhältnis am 31. Mai 2008, also mit Ablauf des Kalendermonats, in welchem sie das 65. Lebensjahr vollendet und somit das Regelalter für die gesetzliche Altersrente erreicht hatte, ende. Mit Schreiben vom 18. Mai 2008 widersprach die Klägerin der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie teilte mit, dass sie weiterhin arbeiten wolle und bot ihre Arbeitskraft erneut an. Seit dem 1. Juni 2008 beschäftigt die Beklagte die Klägerin nicht mehr, bot ihr aber ein Prozessarbeitsverhältnis an. Ab dem 1. Juni 2008 erhielt die Klägerin eine Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung. Diese beträgt monatlich 253,19 Euro brutto entsprechend 228,26 Euro netto.

III — Verfahren vor dem Vorlagegericht

25. Am 28. Mai 2008 hat die Klägerin Klage vor dem Vorlagegericht erhoben. Sie vertritt die Auffassung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 31. Mai 2008 hinaus fortbestehe und macht entsprechende Ansprüche geltend. Die Beklagte vertritt mit Verweis auf § 19 Nr. 8 RTV, dass das Arbeitsverhältnis beendet sei, und beantragt, die Klage abzuweisen. Das Vorlagegericht hält zwar die im Vertrag enthaltene Bezugnahme auf den RTV für unwirksam, § 19 Nr. 8 RTV aber aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für anwendbar. Es hat Zweifel hinsichtlich der Vereinbarkeit von § 19 Nr. 8 RTV mit dem Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78.

26. Das Vorlagegericht hat Auskünfte bei den Tarifvertragsparteien zu den Motiven eingeholt, die § 19 Nr. 8 RTV zugrunde lagen, sowie beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu den Motiven seiner Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Geantwortet hat nur die Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite.

IV — Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof

27. Mit Vorlagebeschluss vom 20. Januar 2009, eingegangen bei der Kanzlei des Gerichtshofs am 26. Februar 2009, hat das Vorlagegericht folgende Vorlagefragen gestellt:

1. Sind nach Inkrafttreten des AGG kollektivrechtliche Regelungen, die nach dem Merkmal Alter differenzieren, mit dem Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vereinbar, ohne dass das AGG dies (wie früher in § 10 Satz 3 Nr. 7 AGG) ausdrücklich gestattet?

2. Verstößt eine innerstaatliche Regelung, die dem Staat, den Tarifvertragsparteien und den Parteien eines einzelnen Arbeitsvertrags erlaubt, eine automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu einem bestimmten festgelegten Lebensalter (hier: Vollendung des 65. Lebensjahrs) zu regeln, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, wenn in dem Mitgliedstaat seit Jahrzehnten

ständig entsprechende Klauseln auf die Arbeitsverhältnisse fast aller Arbeitnehmer angewendet werden, gleichgültig, wie die jeweilige wirtschaftliche, soziale, demografische Situation und die konkrete Arbeitsmarktlage war?

3. Verstößt ein Tarifvertrag, der es dem Arbeitgeber erlaubt, Arbeitsverhältnisse zu einem bestimmten festgelegten Lebensalter (hier: Vollendung des 65. Lebensjahrs) zu beenden, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, wenn in dem Mitgliedstaat seit Jahrzehnten ständig entsprechende Klauseln auf die Arbeitsverhältnisse fast aller Arbeitnehmer angewendet werden, gleichgültig, wie die jeweilige wirtschaftliche, soziale und demografische Situation und die konkrete Arbeitsmarktlage ist?

4. Verstößt der Staat, der einen Tarifvertrag, der es dem Arbeitgeber erlaubt, Arbeitsverhältnisse zu einem bestimmten festgelegten Lebensalter (hier: Vollendung des 65. Lebensjahrs) zu beenden, für allgemeinverbindlich erklärt und diese Allgemeinverbindlichkeit aufrechterhält, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, wenn dies unabhängig von der jeweils konkreten wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Situation und unabhängig von der konkreten Arbeitsmarktlage erfolgt?

28. Am 23. Februar 2010 ist eine mündliche Verhandlung durchgeführt worden, an der Vertreter der Klägerin und der Beklagten, der deutschen und der dänischen Regierung sowie der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission teilgenommen, ihren Vortrag ergänzt und Fragen beantwortet haben.

V — Zum allgemeinen Einwand der irischen Regierung gegen die Zuständigkeit des Gerichtshofs

29. Nach Auffassung der irischen Regierung ist der Gerichtshof nicht zuständig für die Beantwortung des Vorabentscheidungsersuchens. Der Gerichtshof habe entsprechende Vorlagefragen bereits im Urteil Age Concern England [14] beantwortet. Demzufolge sei die Aufgabe des Gerichtshofs bereits erfüllt.

30. Dieser Einwand ist zurückzuweisen. Nach ständiger Rechtsprechung sind die mitgliedstaatlichen Gerichte nach Art. 234 EG befugt, dem Gerichtshof Auslegungsfragen selbst dann vorzulegen, wenn der Gerichtshof

14 — Bereits in Fn. 6 dieser Schlussanträge angeführt.

entsprechende Fragen bereits beantwortet hat. [15] Der Gerichtshof ist somit auch in diesen Fällen zuständig für die Beantwortung des Vorabentscheidungsersuchens.

VI — Vorbemerkungen zur Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78 und zur relevanten Bestimmung

31. Bevor ich auf die vier, auf eine Auslegung der Art. 1 und 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerichteten Vorlagefragen des Vorlagegerichts eingehe, möchte ich kurz auf die vorgelagerte Frage der Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78 (A) und die im vorliegenden Fall relevante Bestimmung dieser Richtlinie eingehen (B).

A — *Zur Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78*

32. Die Richtlinie ist nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c auf einen Fall wie den vorliegenden anwendbar. Nach dieser Bestimmung gilt die Richtlinie in Bezug auf die Entlassungsbedingungen. Eine Regelung wie § 19 Nr. 8 RTV, nach der ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich dann endet, wenn der Arbeitnehmer das einschlägige Rentenalter erreicht hat, berührt die Bedingungen, unter denen eine Person entlassen wird. Gegen die Anwendbarkeit der Richtlinie spricht auch nicht ihr 14. Erwägungsgrund, nach dem die Richtlinie nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand berührt. Dieser Erwägungsgrund stellt lediglich klar, dass die Richtlinie nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten berührt, das Alter für den Eintritt in den Ruhestand zu bestimmen. Er steht somit nicht der Anwendung der Richtlinie auf nationale Maßnahmen entgegen, mit denen die Bedingungen geregelt werden, unter denen ein Arbeitsvertrag mit Erreichen der Regelaltersgrenze für den Ruhestand endet. [16]

B — *Zur relevanten Bestimmung der Richtlinie 2000/78*

33. Das Vorlagegericht bezieht sich in seinem Vorlagebeschluss lediglich auf die Art. 1 und 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78. In diesem Zusammenhang ist zunächst festzustellen, dass eine Regelung wie § 19 Nr. 8 RTV eine unmittelbare Ungleichbehandlung aufgrund des Alters im Sinne der Art. 1 und 2

15 — Urteile des Gerichtshofs vom 27. März 1963, Da Costa u. a. (28/62 bis 30/62, Slg. 1963, 81) und vom 3. März 1994, Eurico Italia u. a. (C-332/92, C-333/92 und C-335/92, Slg. 1994, I-711, Randnr. 15). Allerdings kann sich in einem solchen Fall die Frage stellen, ob die Verpflichtung eines mitgliedstaatlichen Gerichts letzter Instanz zur Vorlage nach Art. 234 Abs. 3 EG entfallen kann und ob der Gerichtshof die Vorlagefrage durch Beschluss beantwortet.

16 — Siehe Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnrn. 42 bis 47).

Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie darstellt, da nach ihr das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Erreichen des Rentenregelalters von 65 Jahren grundsätzlich endet. Sie erfährt damit unmittelbar wegen ihres Alters eine weniger günstige Behandlung als ein Arbeitnehmer, der dieses Alter noch nicht erreicht hat. [17]

34. Allerdings sieht Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie vor, dass keine verbotene Diskriminierung wegen des Alters vorliegt, wenn eine Ungleichbehandlung wegen Alters objektiv und angemessen und nach dem Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Das Vorlagegericht hat diese Bestimmung in seinen Vorlagefragen nicht ausdrücklich erwähnt. Da seine Vorlagefragen aber inhaltlich auf diese abzielen, sind sie so auszulegen, dass sie auf eine Auslegung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gerichtet sind.

Sachverhalt anwendbaren Fassung kein Regelbeispiel mehr vorsehe, das die tarifvertragliche Vereinbarung einer Rentenregelaltersgrenze ausdrücklich gestatte. Dazu führt es aus, dass nach einer früheren Fassung von § 10 Satz 3 AGG ein solches Regelbeispiel in dessen Nr. 7 ausdrücklich vorgesehen gewesen sei. Nach der Abschaffung dieser Nr. 7 gebe es in § 10 Satz 3 AGG aber kein entsprechendes Regelbeispiel mehr. Aufbauend auf diesem Verständnis von § 10 Satz 3 AGG möchte das Vorlagegericht wissen, ob es mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar ist, dass Sozialpartner tarifvertraglich eine Regelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV vereinbaren, auch wenn § 10 Satz 3 AGG dies nicht mehr ausdrücklich gestatte.

A — *Vorbringen der Verfahrensbeteiligten*

VII — Zur ersten Vorlagefrage

35. In seiner ersten Vorlagefrage weist das Vorlagegericht darauf hin, dass § 10 Satz 3 AGG in seiner auf den vorliegenden

36. Die Klägerin, die Beklagte, die deutsche Regierung und die Kommission weisen darauf hin, dass der inzwischen abgeschaffte § 10 Satz 3 Nr. 7 AGG nicht für Rentenregelaltersgrenzen einschlägig gewesen sei. Diese Ziffer habe Bestimmungen betroffen, nach denen Beschäftigte bei zunehmendem Alter besonderen Schutz vor Kündigungen genössen. Eine Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV regle aber nicht die Beendigung eines Vertrags durch Kündigung, sondern durch

17 — Urteile Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 51), Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnrn. 33 f.) und Petersen (bereits in Fn. 7 angeführt, Randnrn. 34 f.).

Befristung. Ein solcher Fall werde von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG erfasst. Dieser sei weiterhin in Kraft. Zu dieser Bestimmung habe sich das Vorlagegericht nicht geäußert.

37. Nach Auffassung der deutschen Regierung, der Klägerin und der Beklagten ist die erste Vorlagefrage unzulässig, weil die Ausführungen des Vorlagegerichts zu § 10 Satz 3 Nr. 7 AGG nicht entscheidungserheblich seien. Die deutsche Regierung hält die erste Vorlagefrage auch deswegen für unzulässig, weil sich das Vorlagegericht nicht mit dem entscheidungserheblichen § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG befasst habe.

38. Inhaltlich führen die Beklagte, die Regierungen der verfahrensbeteiligten Mitgliedstaaten und die Kommission zu der ersten Vorlagefrage aus, dass die tarifvertragliche Vereinbarung einer Rentenregelaltersgrenze mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar sei. Die Beklagte verweist auf den 36. Erwägungsgrund der Richtlinie, aus dem sich ergebe, dass ihre Umsetzung den Tarifvertragsparteien übertragen werden könne. Die deutsche Regierung weist darauf hin, dass die Ziffern in § 10 Satz 3 AGG lediglich Regelbeispiele seien. Eine Ungleichbehandlung wegen Alters könne daher auch auf die Generalklausel in § 10 Sätze 1 und 2 AGG gestützt werden, in der die allgemeinen Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie übernommen würden. Die Umsetzung der Richtlinie könne auch im Wege einer Generalklausel erfolgen, von der dann im Rahmen eines Tarifvertrags oder eines einzelnen Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden könne.

39. Die Klägerin hält ein solches Vorgehen für unvereinbar mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie. Ein Tarifvertrag sei kein geeignetes Mittel, um die legitimen Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie zu erreichen. Vielmehr müsse der nationale Gesetzgeber nach dieser Vorschrift selbst vorsehen, welche Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellten. Weiter würden im AGG keine ausdrücklichen Ziele benannt. Eine Überprüfung dieser Ziele sei daher nicht möglich.

B — *Würdigung*

1. Zur Zulässigkeit

40. Das Vorlagegericht gibt vor, dass Rentenregelaltersgrenzen in § 10 Satz 3 AGG nicht mehr ausdrücklich erwähnt würden. Angesichts des eindeutigen Wortlauts des weiterhin in Kraft stehenden § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG ist diese Auslegung letztlich nicht nachvollziehbar. [18] Allerdings stehen die mitgliedstaatlichen Gerichte und der Gerichtshof bei einem Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 234 EG in einem Kooperationsverhältnis, im Rahmen dessen die mitgliedstaatlichen Gerichte allein für die Auslegung und Anwendung des nationalen Rechts zuständig sind. [19] Der Gerichtshof ist somit nicht befugt, die Auslegung nationaler Vorschriften durch das Vorlagegericht zu kontrollieren.

41. Eine Grenze ist zwar dort erreicht, wo die Vorlagefrage offensichtlich nicht entscheidungserheblich ist. [20] Davon kann aber — unter Zugrundelegung der Vorgaben des Vorlagegerichts zu § 10 Satz 3 AGG — nicht ausgegangen werden. Weiter gibt die Beantwortung der ersten Vorlagefrage dem Gerichtshof die Gelegenheit, dem vorlegenden Gericht Hinweise zur Auslegung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie zu geben. Die erste Vorlagefrage ist somit zulässig.

2. Zur Vereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78

42. Mit seiner ersten Frage möchte das Vorlagegericht wissen, ob es mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar ist, dass Sozialpartner tarifvertraglich eine Rentenregelaltersklausel vereinbaren, obwohl dies nach keinem der Regelbeispiele nach § 10 Satz 3 AGG gestattet würde.

43. Um dem Vorlagegericht eine zweckmäßige Antwort für die Bearbeitung des bei ihm anhängigen Falls zu geben, scheint es mir angezeigt, zunächst einige Hinweise zur Identifikation von mitgliedstaatlichen Regelungen zu geben, aus denen sich die Einräumung einer speziellen Befugnis zur Vereinbarung von

18 — Die Ursache mag darin liegen, dass das Vorlagegericht in Fn. 1 des Vorlagebeschlusses den Begriff „Senioritätsregelung" ganz allgemein als eine Regelung versteht, die nach dem Merkmal des Alters differenziert. Dagegen scheinen die Autoren, auf welche das Vorlagegericht auf den S. 30 und 31 des Vorlagebeschlusses verweist, diesen Begriff lediglich für Regeln über Kündigungen verwendet zu haben.

19 — Urteil vom 4. Dezember 2008, Jobra (C-330/07, Slg. 2008, I-9099, Randnr. 17 und die dort angeführte Rechtsprechung).

20 — Urteile des Gerichtshofs vom 25. März 2004, Karner (C-71/02, Slg. 2004, I-3025, Randnr. 21), und vom 1. April 2004, Bellio Fratelli (C-286/02, Slg. 2004, I-3465, Randnr. 28).

Rentenregelaltersgrenzen in Tarifverträgen ergeben kann.

a) Mitgliedstaatliche Bestimmungen, aus denen sich die Einräumung einer speziellen Befugnis zur Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen in Tarifverträgen ergeben kann

44. Bei der Prüfung, ob es eine mitgliedstaatliche Bestimmung gibt, aus der sich die Einräumung einer solchen Befugnis herleiten lässt, hat das vorlegende Gericht zunächst alle nationalen Bestimmungen zu berücksichtigen, aus denen sich die Einräumung einer solchen Befugnis *ausdrücklich* ergeben kann. In diesem Zusammenhang kann nicht unerwähnt bleiben, dass die Klägerin, die Beklagte, die deutsche Regierung und die Kommission von einer offensichtlichen Einschlägigkeit von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG ausgehen.

45. Für den Fall, dass sich die erste Vorlagefrage nach diesem Hinweis nicht bereits erübrigt haben sollte, ist weiter darauf hinzuweisen, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie den mitgliedstaatlichen Gesetzgeber nicht dazu verpflichtet, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters, die keine Diskriminierungen darstellen sollen, nur in *einem* Gesetz zu regeln. Das Vorlagegericht ist bei seiner Suche nach einer mitgliedstaatlichen Befugnis der Sozialpartner zur tarifvertraglichen Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen somit nicht auf das AGG beschränkt.

46. Auch nach dem nationalen Recht scheint dies möglich zu sein. Nach dem Vortrag der deutschen Regierung haben die in § 10 Satz 3 AGG genannten Regelbeispiele keinen abschließenden Charakter. Die Einräumung einer speziellen Befugnis kann sich somit auch aus anderen Gesetzen ergeben. Das Vorlagegericht hat in seinem Vorlagebeschluss auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (im Folgenden: BAG) vom 18. Juni 2008 hingewiesen. [21] In diesem Urteil hat das BAG für die Rechtslage vor Inkrafttreten des AGG eine spezielle gesetzliche Befugnis zur Vereinbarung von Regelaltersgrenzen in Tarifverträgen aus § 41 SGB VI hergeleitet. Soweit das Vorlagegericht § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG nicht für einschlägig halten sollte, wird es somit insbesondere prüfen müssen, ob sich eine spezielle Gestattung gegebenenfalls auch aus § 41 SGB VI ergeben kann.

47. Schließlich ist es keine Voraussetzung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie, dass sich

21 — Siehe S. 14 bis 29 des Vorlagebeschlusses.

aus der mitgliedstaatlichen Bestimmung, mit der erlaubt wird, Rentenregelaltersklauseln tarifvertraglich zu vereinbaren, auch die ausdrückliche Rechtfertigung dafür ergibt, warum eine Rentenregelaltersgrenze keine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen soll. Fehlt es an der ausdrücklichen Angabe der Rechtfertigung in der betreffenden Bestimmung, so kommt es darauf an, ob andere, aus ihrem allgemeinen Kontext abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung der hinter ihr stehenden Ziele ermöglichen, damit die Rechtmäßigkeit der Ziele sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu ihrer Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können. [22]

48. Sollte das vorlegende Gericht somit feststellen, dass eine mitgliedstaatliche Bestimmung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG oder § 41 SGB VI die Sozialpartner zwar dazu befugt, Rentenregelaltersgrenzen tarifvertraglich zu vereinbaren, dass sich die Rechtfertigung hierfür aber nicht ausdrücklich aus einer solchen Bestimmung ergibt, so wird es den allgemeinen Kontext dieser Bestimmung berücksichtigen müssen. Die Rechtfertigung kann sich insbesondere aus der Gesetzesbegründung ergeben. Dies muss nicht zwangsnotwendig die Begründung des Gesetzes sein, in dem sich die betreffende Bestimmung befindet. In einem Fall wie dem vorliegenden, in dem die tarifvertragliche Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen während eines gewissen Zeitraums gesetzlich verboten war, dann aber wieder zugelassen wurde und seitdem erlaubt geblieben ist, kann sich die Rechtfertigung insbesondere auch aus der Begründung des Gesetzes ergeben, mit dem das Verbot der tarifvertraglichen Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen aufgehoben worden ist.

49. Aufgrund der Angaben, die das vorlegende Gericht in seinem Vorlagebeschluss zum nationalen Recht gemacht hat, muss vernünftigerweise davon ausgegangen werden, dass dieses unter Berücksichtigung der vorgenannten Hinweise eine spezielle gesetzliche Befugnis der Sozialpartner für die Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen in Tarifverträgen identifizieren wird.

50. Auf die Frage, ob eine tarifvertragliche Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen auch dann mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar sein könnte, wenn eine solche spezielle Befugnis im nationalen Recht nicht vorgesehen wäre, braucht daher im vorliegenden Fall grundsätzlich nicht eingegangen zu werden.

22 — Urteile Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 57), Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 45), und Petersen (bereits in Fn. 7 angeführt, Randnr. 40).

b) Ergänzende Hinweise zur Durchführung der Richtlinie durch die Sozialpartner

i) Umsetzung durch die Sozialpartner auf der Grundlage von Art. 18 der Richtlinie

51. Nur ergänzend soll daher darauf hingewiesen werden, dass nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie ihre Durchführung auch durch die Sozialpartner erfolgen kann.

52. Die erste ausdrückliche Voraussetzung für eine solche Durchführung ist, dass die Sozialpartner einen gemeinsamen Antrag stellen. Das vorlegende Gericht müsste somit prüfen, ob ein solcher Antrag hier vorlag.

53. Zweite ausdrückliche Voraussetzung ist, dass die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Das vorlegende Gericht müsste somit prüfen, ob eine Bestimmung wie § 10 Sätze 1 und 2 AGG dies ausreichend sicherstellt. [23]

54. Drittens wird teilweise daran gezweifelt, ob die Sozialpartner befugt sind, auch Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie umzusetzen. Dies wird unter Verweis auf die Qualität der legitimen Ziele als Ziele des Allgemeininteresses begründet. Die Festlegung von Zielen des Allgemeininteresses habe politischen Charakter und obliege daher dem Mitgliedstaat. [24]

55. Diese Zweifel scheinen mir zumindest in einem Fall wie dem vorliegenden nicht durchzugreifen. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeit einer Durchführung durch die Sozialpartner vom Wortlaut des Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie her nicht auf bestimmte Bestimmungen der Richtlinie beschränkt ist. Eine Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie durch die Sozialpartner wird somit nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Unabhängig davon, ob diese Zweifel an einer rein tarifautonomen Ausgestaltung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie berechtigt sind, scheinen mir diese in einem Fall wie dem vorliegenden nicht durchzugreifen. Es ist zu unterscheiden zwischen der Festlegung eines legitimen Ziels und der Berufung auf ein bereits vom nationalen Gesetzgeber festgelegtes legitimes Ziel. Soweit der Gesetzgeber das legitime Ziel bereits festgelegt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angegeben hat, scheint es mir nicht ausgeschlossen zu sein,

23 — Ich möchte diese Frage an der vorliegenden Stelle nicht vertiefen, verweise aber auf die Nrn. 101 bis 107 dieser Schlussanträge.

24 — Siehe Wiedemann, H., Thüsing, G., „Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG“, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, S. 1234 ff., 1238; Bros, C., in Däubler, W., Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, § 10, Randnr. 6.

dass sich die Sozialpartner darauf berufen können. [25]

daher primär den Mitgliedstaaten. Die Voraussetzungen in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie bringen zum Ausdruck, dass solche vorgesehenen Ungleichbehandlungen objektiv gerechtfertigt sein müssen. Eine pauschale Übernahme der Voraussetzungen, unter denen solche Ungleichbehandlungen gerechtfertigt werden können, stellt allerdings selbst noch kein *Vorsehen* durch den Mitgliedstaat dar. Auch auf die tarifautonome Ausgestaltung durch die Sozialpartner kann in einem solchen Fall zumindest dann nicht verwiesen werden, wenn kein gemeinsamer Antrag der Sozialpartner vorliegt. Ein solcher ist nach Art. 18 der Richtlinie nämlich ausdrücklich eine Voraussetzung für die Übertragung der Durchführung der Richtlinie auf die Sozialpartner.

ii) Tarifvertrag auf der Grundlage einer „nackten" Generalklausel

56. Soweit die Sozialpartner keinen gemeinsamen Antrag im Sinne des Art. 18 der Richtlinie gestellt haben, scheint es mir dagegen unvereinbar mit Art. 6 der Richtlinie zu sein, dass ein mitgliedstaatlicher Gesetzgeber lediglich die Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie in einer Generalklausel übernimmt, und auf eine Durchführung durch die Sozialpartner auf der Grundlage einer solchen „nackten" Generalklausel verweist. Eine ausreichende Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 durch den Mitgliedstaat würde dann nämlich nicht vorliegen. Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie fordert, dass der Mitgliedstaat *vorsieht*, welche Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen. Die Identifizierung solcher Ungleichbehandlungen, die keine Diskriminierung sein sollen, überlässt Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie

3. Ergebnis

57. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass eine tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze zunächst dann mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vereinbar sein kann, wenn die Sozialpartner hierzu speziell durch eine mitgliedstaatliche Bestimmung befugt werden, die den Anforderungen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie genügt. Eine solche mitgliedstaatliche Bestimmung kann auch dann den Anforderungen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie genügen, wenn sich die Rechtfertigung dafür, dass Rentenregelaltersgrenzen keine Diskriminierung wegen des Alters

25 — In diesem Fall dürfte aber regelmäßig — wie wohl auch im vorliegenden Fall — bereits vom Vorliegen einer speziellen mitgliedstaatlichen Befugnis auszugehen sein. Dann stellt sich die Frage, ob nicht bereits der Mitgliedstaat Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie umgesetzt hat. Siehe zu dieser Frage die Nrn. 109 f. der vorliegenden Schlussanträge.

darstellen sollen, nicht ausdrücklich aus der betreffenden Bestimmung ergibt. Fehlt es an der ausdrücklichen Angabe dieser Rechtfertigung, so kommt es darauf an, ob andere, aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Bestimmung abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter der Bestimmung stehenden Ziels ermöglichen und diese hinreichend konkret sind, um eine objektive Rechtfertigungsprüfung zu ermöglichen.

58. Eine tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze kann auch dann mit der Richtlinie vereinbar sein, wenn die Voraussetzungen für eine Übertragung der Durchführung der Richtlinie auf die Sozialpartner nach ihrem Art. 18 Abs. 1 vorliegen, zu denen insbesondere ein gemeinsamer Antrag der Sozialpartner gehört.

und wenn diese tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersklausel dann für allgemeinverbindlich erklärt wird. In diesem Zusammenhang weist das Vorlagegericht darauf hin, dass in der Bundesrepublik Deutschland seit geraumer Zeit Rentenregelaltersklauseln auf die Arbeitsverhältnisse fast aller Arbeitnehmer angewendet werden, und zwar unabhängig von der wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Situation und der konkreten Arbeitsmarktlage.

VIII — Zu den weiteren Vorlagefragen

59. Mit seinen weiteren Vorlagefragen möchte das Vorlagegericht wissen, ob es mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vereinbar ist, wenn eine nationale Regelung dem Staat, den Tarifvertragsparteien und den Parteien eines einzelnen Arbeitsvertrags erlaubt, eine Rentenregelaltersgrenze zu vereinbaren, wenn die betreffenden Sozialpartner auf Grundlage dieser Regelung eine Rentenregelaltersgrenze tarifvertraglich vereinbaren

60. Vernünftigerweise muss davon ausgegangen werden, dass das vorlegende Gericht unter Berücksichtigung der vorgenannten Hinweise § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG bzw. § 41 SGB VI als spezifische gesetzliche Gestattung zur Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen identifizieren wird. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass die nationale Bestimmung, die das Vorlagegericht in der zweiten Vorlagefrage abstrakt beschrieben hat, eine sehr große Übereinstimmung mit diesen Bestimmungen aufweist. Um dem Vorlagegericht eine zweckmäßige Antwort auf seine weiteren Vorlagefragen zu geben, werde ich daher im Weiteren davon ausgehen, dass es sich um eine nationale Bestimmung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG bzw. § 41 SGB VI handelt.

A — *Zur Zulässigkeit*

61. Nach Auffassung der irischen Regierung sind diese Vorlagefragen nicht zulässig. Erstens handle es sich nicht um Fragen der Auslegung, sondern der Anwendung der Richtlinie. Zweitens sei die Auslegungszuständigkeit des Gerichtshofs hinsichtlich Art. 6 der Richtlinie begrenzt.

62. Diese Einwände sind zurückzuweisen.

63. Zwar ist im Rahmen des Kooperationsverhältnisses, in dem der Gerichtshof und die mitgliedstaatlichen Gerichte nach Art. 234 EG stehen, allein das mitgliedstaatliche Gericht zuständig für die Anwendung des Gemeinschaftsrechts. Der Gerichtshof ist aber zuständig für die Beantwortung von Fragen, die sich dem mitgliedstaatlichen Gericht bei der Anwendung von Art. 6 der Richtlinie hinsichtlich seiner Auslegung stellen.

64. Weiter trifft zwar zu, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie über einen weiten Wertungsspielraum verfügen.[26] Diesem Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten sind aber Grenzen gesetzt, die bei offensichtlich unverhältnismäßigen Maßnahmen überschritten sein können.[27] Der Gerichtshof ist somit zuständig für solche Vorlagefragen, mittels deren das Vorlagegericht in Erfahrung bringen möchte, ob Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie so auszulegen ist, dass bei Vorliegen bestimmter Umstände von einem Überschreiten des weiten Wertungsspielraums der Mitgliedstaaten und somit von einem Verstoß gegen diese Bestimmung auszugehen ist. Solche Fragen sind nämlich auf die Auslegung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gerichtet.

B — *Zum Gegenstand der weiteren Vorlagefragen*

65. In einem Fall wie dem vorliegenden besteht eine mögliche Vorgehensweise darin, nur zu prüfen, ob eine für allgemeinverbindlich erklärte tarifvertragliche Regelung

26 — Urteile Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 68) und Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 51).

27 — Siehe Urteil des Gerichtshofs vom 19. Januar 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Slg. 2010, I-365, Randnrn. 37 bis 43). Der Gerichtshof hat sich zwar in diesem Urteil auf den allgemeinen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen Alters gestützt. Der Gerichtshof scheint aber davon auszugehen, dass dieser primärrechtliche Grundsatz durch die sekundärrechtliche Richtlinie 2000/78 so konkretisiert werden kann, dass er auch dann zur Anwendung kommt, wenn die Richtlinie zwischen Privaten nicht angewendet werden kann. In solchen Fällen scheint der Gerichtshof bei der Prüfung des allgemeinen Grundsatzes Voraussetzungen anzuwenden, die denen der Richtlinie 2000/78 entsprechen, so dass daraus auch Rückschlüsse auf die Auslegung der Richtlinie gezogen werden können. Ob die juristische Konstruktion tragfähig ist, nach der ein allgemeiner Rechtsgrundsatz bzw. ein Grundrecht durch einen Sekundärrechtsakt in der Weise konkretisiert wird, dass er letztlich auch dann zwischen Privaten angewendet werden kann, wenn der Sekundärrechtsakt selbst nicht anwendbar ist, scheint mir diskussionsbedürftig. Diese Diskussion kann im vorliegenden Fall unterbleiben, weil es auf eine Anwendung des allgemeinen Rechtsgrundsatzes letztlich nicht ankommt.

wie § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 der Richtlinie vereinbar ist. Denn diese Klausel des Tarifvertrags begründet letztlich die Ungleichbehandlung wegen des Alters.

66. Eine solche Vorgehensweise würde allerdings unberücksichtigt lassen, dass im vorliegenden Fall zwei getrennte Maßnahmen vorliegen. Durch eine Regelung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG bzw. § 41 SGB VI wird den Sozialpartnern auf Gesetzesebene die Befugnis eingeräumt, Rentenregelaltersgrenzen tarifvertraglich zu vereinbaren. Auch wenn auf dieser Ebene noch keine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters erfolgt, lassen sich einer solchen Regelung doch bereits gewisse Vorgaben und Vorstellungen des nationalen Gesetzgebers darüber entnehmen, welche Ziele mit der Vereinbarung und Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen verfolgt werden sollen. Die Einräumung der Befugnis auf gesetzlicher Ebene kann somit bereits auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie überprüft werden, auch wenn diese Prüfung naturgemäß recht abstrakt bleiben wird. Da die konkrete Ungleichbehandlung wegen Alters letztlich erst durch die Vereinbarung einer Rentenregelaltersklausel wie § 19 Nr. 8 RTV erfolgt, ist auch diese auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 6 der Richtlinie zu prüfen.

67. Ich halte letzteren Ansatz für vorzugswürdig. Eine zweistufige Prüfung erlaubt eine klare Unterscheidung zwischen der Vereinbarkeit des gesetzlichen Rahmens mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie einerseits und der Vereinbarkeit der einzelnen tarifvertraglich vereinbarten Rentenregelaltersgrenzen mit dieser Bestimmung andererseits.[28] Diese Unterscheidung scheint mir nicht zuletzt aus Gründen der Rechtssicherheit angezeigt, da die Unvereinbarkeit des gesetzlichen Rahmens über den konkreten Fall hinaus Wirkung für alle tarifvertraglich vereinbarten Rentenregelaltersgrenzen in der Bundesrepublik Deutschland haben könnte.

C — *Zur gesetzlich eingeräumten Befugnis der Sozialpartner, tarifvertraglich Rentenregelaltersgrenzen zu vereinbaren*

68. Wie vorab dargelegt, geht es bei der Überprüfung der Vereinbarkeit einer Regelung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie nicht um die Überprüfung einer

28 — Bayreuther, F., „Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH", *Der Betrieb*, 2007, S. 2425 ff., 2426, weist zudem zutreffend darauf hin, dass dieser Ansatz eine klarere Prüfung ermöglicht. Auch Koch, E., „Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten — oder ein Ausrutscher ?", *Recht der Arbeit*, 2008, S. 238 ff., 240, kritisiert die Vermengung der Zielsetzungen eines Tarifvertrags und einer Maßnahme auf gesetzlicher Ebene.

konkreten Rentenregelaltersgrenze, sondern um die Überprüfung der gesetzlich eingeräumten Befugnis der Sozialpartner zur Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen.

69. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die zweite Vorlagefrage sehr weit formuliert ist und auch Fälle umfasst, die im vorliegenden Fall offensichtlich nicht entscheidungserheblich sind. Die zweite Vorlagefrage umfasst nämlich nicht nur die hier entscheidungserheblichen Fragen, ob es mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar ist, die Befugnis, Rentenregelaltersgrenzen zu regeln, auf die Sozialpartner bzw. den Staat [29] zu übertragen, sondern auch die Frage, ob eine Übertragung dieser Befugnis auf die Parteien eines einzelnen Arbeitsvertrags zulässig wäre. Mit letzterer Frage werde ich mich mangels Entscheidungserheblichkeit nicht auseinandersetzen.

70. Die Prüfung der Vereinbarkeit einer gesetzlichen Regelung, die den Sozialpartnern die Befugnis einräumt, Rentenregelaltersgrenzen tarifvertraglich zu vereinbaren, mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie setzt meines Erachtens folgende Schritte voraus: Zunächst muss das Vorlagegericht das Ziel ermitteln, das der Gesetzgeber mit der Einräumung der Befugnis verfolgt hat (1). Weiter muss es prüfen, ob das ermittelte Ziel die Anforderungen nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie erfüllt, also ob es ein legitimes Ziel und hinreichend konkret ist (2). Ferner muss es kontrollieren, ob die Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen ein angemessenes und erforderliches Mittel sein kann, um das oder die ermittelten legitimen Ziele zu erreichen. Auf der Ebene der gesetzlichen Einräumung der Befugnis wird dies nur abstrakt geprüft werden können (3). Schließlich stellt sich die Frage, ob eine Übertragung der Befugnis auf die Sozialpartner, wie sie in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG vorgesehen ist, mit Art. 6 der Richtlinie vereinbar ist (4).

1. Zur Ermittlung der verfolgten Ziele

71. Die Klägerin weist darauf hin, dass in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG die verfolgten Ziele nicht ausdrücklich erwähnt worden sind. Wie oben bereits dargestellt, ist eine Rechtfertigung in einem solchen Fall nicht zwangsläufig ausgeschlossen, da sich das verfolgte Ziel auch aus Anhaltspunkten ergeben kann, die sich aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme ableiten. [30]

29 — Die Frage nach der Übertragung der Befugnis auf den Staat dürfte auf die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit bezogen sein.

30 — Siehe Nrn. 47 f. dieser Schlussanträge.

72. Im Vorlagebeschluss wird hingewiesen auf ein Urteil des BAG vom 18. Juni 2008. Nach diesem Urteil hat der deutsche Gesetzgeber die Wiedereinführung der Möglichkeit, tarifvertraglich Rentenregelaltersgrenzen zu vereinbaren, deswegen für erforderlich gehalten, weil durch die Weiterarbeit der Arbeitnehmer über das Rentenalter hinaus Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte blockiert würden und der Arbeitsmarkt durch die in der Regel möglichen Neueinstellungen entlastet werden könne. [31] Das BAG hat sich zur Ermittlung dieser Ziele auf die Begründung des Gesetzes gestützt, mit dem die Möglichkeit, tarifvertraglich Rentenregelaltersgrenzen zu vereinbaren, wieder eingeführt worden ist. [32]

73. Die Ermittlung der Ziele, die mit einer Bestimmung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG (oder gegebenenfalls § 41 SGB VI) verfolgt werden, ist letztlich Aufgabe des Vorlagegerichts. Da das Vorlagegericht aber lediglich auf die Ziele verwiesen hat, die das BAG ermittelt hat, werde ich diese Ziele im Folgenden berücksichtigen.

2. Zu den Anforderungen an die Ziele

a) Legitimität

74. Das Vorlagegericht muss weiter prüfen, ob es sich bei den ermittelten Zielen um legitime Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie handelt. Bei den Zielen, die das BAG ermittelt hat, handelt es sich um Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit. Wie der Gerichtshof bereits mehrfach festgestellt hat, kann die Legitimität dieser Ziele nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie nicht ernsthaft bezweifelt werden. [33]

b) Hinreichend konkret

75. Ferner muss das Vorlagegericht prüfen, ob diese Ziele konkret genug sind, um eine wirksame Prüfung der objektiven Rechtfertigung derjenigen Ungleichbehandlungen wegen des Alters zu ermöglichen, die zur Verfolgung diese Ziele eingesetzt werden. Auch davon ist bei den vom BAG ermittelten Zielen auszugehen. Entgegen der Auffassung der Klägerin steht es der hinreichenden

31 — S. 21 und 22 des Vorlagebeschlusses.

32 — A. a. O.

33 — Urteile Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 64 f.) und Petersen (bereits in Fn. 7 angeführt, Randnr. 68).

Konkretisierung dieser Ziele nämlich nicht *per se* entgegen, dass sie aus Anhaltspunkten abgeleitet werden, die dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme entnommen werden.

c) Zeitlicher Aspekt

76. Schließlich lässt sich gegen die Vereinbarkeit der ermittelten Ziele auch nicht einwenden, dass der deutsche Gesetzgeber diese im Jahr 1994, also lange vor Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78 und vor dem Ablauf ihrer Umsetzungsfrist bestimmt hat. Da Richtlinien nur in Hinblick auf das zu erreichende Ziel verbindlich sind, ist entscheidend, ob diese Ziele legitime Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sind, nicht aber, wann diese Ziele festgesetzt worden sind.

3. Zur objektiven Rechtfertigung

77. Da auf der Gesetzesebene nur die Vereinbarkeit der Einräumung der Befugnis der Sozialpartner, Rentenregelaltersgrenzen tarifvertraglich zu vereinbaren, mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie geprüft wird, kann auf dieser Ebene keine umfassende Prüfung der Rechtfertigung einer konkreten Rentenregelaltersgrenze erfolgen. Allerdings geht aus einem gesetzlichen Rahmen wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG bzw. § 41 SGB VI bereits hervor, dass der deutsche Gesetzgeber die tarifvertragliche Vereinbarung und die Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen grundsätzlich für geeignet zur Verfolgung der Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit hält. Diese bereits auf der Ebene des Gesetzes vorliegende Wertung kann auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie überprüft werden.

a) Vorbringen der Verfahrensbeteiligten

78. Die Klägerin trägt vor, dass Rentenregelaltersgrenzen unter keine der Fallgruppen nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie fielen. Auch aus der Entstehungsgeschichte der Richtlinie ergebe sich, dass Rentenregelaltersgrenzen nicht mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar seien. Weiter vertritt die Klägerin, dass im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie hohe Anforderungen an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters zu stellen seien. Schließlich weist sie darauf hin, dass durch Rentenregelaltersgrenzen keine neuen Arbeitsplätze geschaffen, sondern vorhandene Arbeitsplätze zulasten Älterer umverteilt würden.

79. Die übrigen Verfahrensbeteiligten weisen darauf hin, dass die Mitgliedstaaten über ein weites Ermessen verfügten. Nach Auffassung der Kommission ist es allerdings als inkohärent anzusehen, wenn der deutsche Gesetzgeber einerseits Rentenregelaltersgrenzen vorsehe, andererseits das Rentenregelalter erhöhe. Die deutsche Regierung weist darauf hin, dass die schrittweise Erhöhung des Rentenregelalters und die Gestattung von Rentenregelaltersgrenzen unterschiedliche politische Zielsetzungen verfolgten.

b) Würdigung

i) Zur Bedeutung der Regelbeispiele in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie 2000/78

80. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht so ausgelegt werden kann, dass nur solche Ungleichbehandlungen wegen Alters gerechtfertigt sein können, die unter eine der Fallgruppen nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie fallen. Wie sich aus dem Wort „insbesondere“ in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie ergibt, sind die dort aufgeführten Fallgruppen nicht abschließend. Ungleichbehandlungen, die nicht unter diese Fallgruppen fallen, sind somit nicht von einer Rechtfertigung ausgeschlossen, sondern müssen an den Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie gemessen werden. [34]

81. Vor diesem Hintergrund vermag auch der Hinweis der Klägerin darauf, dass der erste Richtlinienentwurf der Kommission ein Regelbeispiel enthielt, das Rentenregelaltersgrenzen erfasste, der zweite dagegen nicht mehr, nicht zu überzeugen. Wie sich aus der Entstehungsgeschichte der Richtlinie ergibt, wurde das entsprechende Regelbeispiel auf Initiative des Parlaments hin entfernt. Damit sollte vermieden werden, dass durch die Aufnahme eines entsprechenden Regelbeispiels der Eindruck entsteht, dass dieses Regelbeispiel „den Test der objektiven Rechtfertigung bereits bestanden“ habe. [35] Dies hielt das Parlament zu einem Zeitpunkt, da die gesellschaftsrechtliche Bedeutung des Altersfaktors stark in Bewegung sei, nicht für opportun. [36]

82. Allerdings kann aus dieser Streichung nicht hergeleitet werden, dass Fallgruppen, die nicht unter die genannten Regelbeispiele fallen, einer objektiven Rechtfertigung nicht zugänglich sind. Neben dem klaren Wortlaut des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie spricht dagegen auch deren Entstehungsgeschichte. So wurde in der Stellungnahme des Ausschusses des Parlaments für die Freiheiten und Rechte der Bürger, Justiz und Innere Angelegenheiten erwogen, die objektive

34 — Urteil Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 43).

35 — Siehe den Legislativvorschlag des Parlaments auf S. 26 des Berichts über den Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 21. September 2000 (A5-0264/2000).

36 — A. a. O.

Rechtfertigungsprüfung, wie sie Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie letztlich vorsieht, zu ersetzen durch eine Liste von allgemein anerkannten Ausnahmegründen für das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung aus Altersgründen. Dieser Ansatz wurde von der Verfasserin dieser Stellungnahme grundsätzlich befürwortet, allerdings deswegen nicht weiter verfolgt, weil sie Zweifel daran äußerte, ob „für ein derartiges Vorgehen bereits ein ausreichender gesellschaftlicher Konsens über die Unannehmbarkeit von Altersgrenzen besteht“. [37]

vorsehen, diese zu rechtfertigen. Daher werde ich zunächst auf die Abwägung des nationalen Gesetzgebers eingehen. Dann werde ich den nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie anwendbaren Prüfungsmaßstab darstellen. Schließlich werde ich prüfen, ob die Abwägung des nationalen Gesetzgebers unter Anwendung dieses Prüfungsmaßstabs den Maßstäben einer objektiven Rechtfertigung entspricht.

— Zur Abwägung des Gesetzgebers

83. Allein der Umstand, dass Rentenregelaltersgrenzen nicht in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 2 der Richtlinie genannt werden, führt somit nicht zu ihrer Unvereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie. Entscheidend ist, ob sie mit den Voraussetzungen nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie vereinbar sind.

ii) Zur Vereinbarkeit von Rentenregelaltersgrenzen mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie 2000/78

84. Nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie obliegt es den Mitgliedstaaten, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters

85. Das Vorlagegericht verweist in seinem Vorlagebeschluss auf die Begründung des Urteils des BAG vom 18. Juni 2008. Danach eröffnet die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch eine Altersgrenze jüngeren Arbeitnehmern eine Beschäftigungschance. Sie soll auch der Entlastung des Arbeitsmarkts dienen. Außerhalb von Zeiten einer Vollbeschäftigung stünden nur begrenzt Arbeitsplätze zur Verfügung. Eine Altersgrenze, nach der das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines Alters beendet werde, das zum Bezug einer Altersrente berechtige, führe zu einer gerechten Verteilung dieser Arbeitsplätze. Durch den Verlust der bereits langjährig ausgeübten Beschäftigung bei Erreichen des Rentenalters erhielten regelmäßig andere Arbeitnehmer eine Beschäftigungschance, die entweder über kürzere Arbeitszeiten verfügten, von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitssuchend seien. Diese Arbeitnehmer hätten dadurch die Möglichkeit zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung und sicherten durch ihre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zugleich die Finanzierung der Altersversorgung der von der Altersgrenze betroffenen Arbeitnehmer, soweit diese eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung

37 — Siehe die Stellungnahme des Ausschusses für die Freiheiten und Rechte der Bürger, Justiz und Innere Angelegenheiten, a. a. O., S. 56.

bezögen. Das kontinuierliche Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund einer Regelaltersgrenze eröffne den neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Generationen überhaupt erst eine Chance auf den Erwerb berufspraktischer Kenntnisse im zeitnahen Anschluss an ihre Ausbildung, deren Wert bei Zeiten längerer Beschäftigungslosigkeit ansonsten entwertet würde. Daneben führe eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenze zu einer Entlastung des nationalen Arbeitsmarkts. Die mit dem Erreichen des Regelrentenalters aus dem Unternehmen ausscheidenden Arbeitnehmer suchten auf dem Arbeitsmarkt wegen ihrer sozialen Sicherung durch eine Altersrente regelmäßig keine Anschlussbeschäftigung. Daher hätten andere Arbeitnehmer die Möglichkeit, die durch das altersbedingte Ausscheiden frei werdenden Arbeitsplätze zu erhalten. Selbst wenn es zu keiner Neueinstellung eines bisher arbeitssuchenden Arbeitnehmers komme, sondern der Arbeitsplatz durch einen bereits im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer besetzt werde, erfahre der Arbeitsmarkt insoweit eine Entlastung, als die Arbeitslosigkeit dieses Arbeitnehmers durch das altersbedingte Ausscheiden vermieden werde. [38]

— Zur eingeschränkten Prüfungsdichte

86. Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner verfügen beim auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbaren Stand des Gemeinschaftsrechts im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik über einen weiten Wertungsspielraum, und zwar nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels. [39] Aus diesem Grund wendet der Gerichtshof nur einen sehr eingeschränkten Kontrollmaßstab im Rahmen der Prüfung nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie an, ob eine Ungleichbehandlung wegen des Alters angemessen und erforderlich in Hinblick auf das verfolgte legitime Ziel ist.

— Zur Kontrolle dieser Abwägung

87. Der Gerichtshof hat in den Urteilen Palacios de la Villa [40] und Petersen [41] die Annahme der Stellen eines Mitgliedstaats, dass die Anwendung einer Altersgrenze, die zu einem Ausscheiden der ältesten Berufsangehörigen aus dem Arbeitsmarkt führe, die Beschäftigung jüngerer Berufsangehöriger begünstige, nicht für unvernünftig gehalten. Gegen diesen Ansatz, nach dem die Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen nicht zwangsweise als unzulässiges Mittel für die Verfolgung der Ziele der Beschäftigungspolitik und der

38 — Siehe S. 19 bis 22 des Vorlagebeschlusses.

39 — Urteile Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 68) und Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 51).

40 — Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 72).

41 — Urteil Petersen (bereits in Fn. 7 angeführt, Randnr. 70).

Eindämmung der Arbeitslosigkeit angesehen werden muss, werden im Schrifttum Einwände erhoben.

88. Zunächst wird eingewendet, dass die Annahme, nach der Altersgrenzen zu Einstellungsmöglichkeiten für jüngere Arbeitnehmer führten, auf älteren wirtschaftswissenschaftlichen Studien beruhe. Neuere Studien belegten dagegen überwiegend, dass die Erhöhung der Beschäftigung, einschließlich der von älteren Arbeitnehmern, eine positive Auswirkung auf das Wirtschaftswachstum hätte und sich somit auch positiv auf die Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer auswirke. [42]

89. In rechtlicher Hinsicht greift dieser Einwand nicht durch. Nach der Konzeption des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie obliegt es den Mitgliedstaaten, die Ungleichbehandlungen wegen Alters festzulegen, die keine Diskriminierungen darstellen sollen. Die Mitgliedstaaten verfügen im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik allerdings über einen weiten Wertungsspielraum. Aus diesem Grund steht es dem Gerichtshof nicht zu, sich bei der Beurteilung von derart komplexen Fragestellungen an die Stelle des nationalen Gesetzgebers zu setzen. Der weite Wertungsspielraum gilt nicht nur für die Entscheidung, welches konkrete Ziel die Mitgliedstaaten erreichen und welche Mittel sie dazu verwenden wollen. In tatsächlicher Hinsicht umfasst er auch einen Prognosespielraum und im Rahmen dieses Prognosespielraums auch die Wahl der volkswirtschaftlichen Studien, auf die der nationale Gesetzgeber seine Annahmen stützt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht mit der Berücksichtigung des weiten Wertungsspielraums der Mitgliedstaaten und der Rolle des Gerichtshofs vereinbar, dass dieser volkswirtschaftliche Annahmen des mitgliedstaatlichen Gesetzgebers mit Verweis auf die Ergebnisse neuer volkswirtschaftlicher Studien in Frage stellt.

90. Weiter wird gegen diese Feststellung des Gerichtshofs eingewendet, Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie müsse so ausgelegt werden, dass ihm ein „eigenständiger gemeinschaftsrechtlicher Gehalt“ zu geben sei. Eine Berücksichtigung der europäischen Beschäftigungsstrategie ergebe, dass Rentenregelaltersgrenzen mit dieser nicht vereinbar seien. [43]

91. Auch dieser Einwand vermag nicht zu überzeugen. Eine Berücksichtigung der beschäftigungspolitischen Leitlinien kann weder auf der Ebene der Auslegung der Richtlinie dazu führen, dass die Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen als unzulässig angesehen werden muss, noch kann aus diesen

42 — Bredt, S. (in Fn. 3 angeführt), S. 195 ff. mit weiteren Nachweisen; Temming, F. (in Fn. 3 angeführt), S. 385; Tissandier, H., „L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale“, *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, S. 97 ff., 99 „; O'Cinneide, C. (in Fn. 3 angeführt), S. 47.

43 — In diesem Sinne Koch, E., (bereits in Fn. 28 angeführt), S. 240. Bredt, S., bereits in Fn. 3 angeführt, 197 ff.

Leitlinien eine rechtliche Beschränkung des weiten Wertungsspielraums der Mitgliedstaaten hergeleitet werden.

92. Hinsichtlich der Auslegung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie ist zwar festzustellen, dass im 7. Erwägungsgrund der Richtlinie auf das Beschäftigungskapitel im EG-Vertrag und im 8. Erwägungsgrund darauf hingewiesen wird, dass der Europäische Rat in den auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 betont hat, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt. Weiter wird im 25. Erwägungsgrund hervorgehoben, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung darstellt.

93. Dies lässt aber nicht den Schluss zu, dass die Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie als ein unzulässiges Mittel zur Verfolgung der Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit angesehen werden muss. Denn wie sich aus der oben dargestellten Entwicklungsgeschichte der Richtlinie [44] ergibt, hat sich der Gemeinschaftsgesetzgeber bewusst dagegen entschieden, in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie eine abschließende Liste anerkannter Ausnahmegründe für die Ungleichbehandlung wegen des Alters vorzusehen. Vielmehr liegt Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie offensichtlich ein Ansatz zugrunde, nach dem es grundsätzlich den Mitgliedstaaten vorbehalten bleibt, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters zu bestimmen, die keine Diskriminierung darstellen sollen, allerdings unter dem Vorbehalt, dass diese objektiv gerechtfertigt werden können. Dass ein solcher Ansatz einem „eigenständigen gemeinschaftsrechtlichen Gehalt" entgegensteht, kommt deutlich im 25. Erwägungsgrund zum Ausdruck, nach dem Ungleichbehandlungen wegen des Alters unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein können und daher besondere Bestimmungen erfordern, die „je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich" sein können.

94. Die Entwicklungsgeschichte und Erwägungsgründe der Richtlinie stehen somit einem Ansatz entgegen, nach dem Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie so interpretiert wird, dass diese Bestimmung bereits eine eigenständige Aussage darüber enthält, ob bestimmte Maßnahmen zulässig oder unzulässig sind. Die Unzulässigkeit eines bestimmten Mittels kann sich somit nur als Ergebnis der Prüfung der objektiven Rechtfertigung ergeben, die nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie unter Berücksichtigung des weiten Wertungsspielraums der Mitgliedstaaten durchzuführen ist.

44 — Siehe Nr. 82 dieser Schlussanträge.

95. Schließlich kann nicht überzeugend vertreten werden, dass der weite Wertungsspielraum der Bundesrepublik Deutschland zum relevanten Zeitpunkt durch die auf der Grundlage von Art. 128 EG angenommenen beschäftigungspolitischen Leitlinien eingeschränkt gewesen sei. Die Leitlinien mögen zwar das Ergebnis einer politischen Übereinstimmung darstellen, können aber, soweit dieser politischen Übereinstimmung nicht bindende Wirkung in Form eines Rechtsakts verliehen wurde, den Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten nicht einschränken. [45]

c) Ergebnis

96. Der Gerichtshof hat somit meines Erachtens zu Recht festgestellt, dass die Annahme nationaler Stellen, nach der die Anwendung von Altersgrenzen die Beschäftigung jüngerer Berufsangehöriger begünstigen könne, unter Berücksichtigung des weiten Wertungsspielraums der Mitgliedstaaten nicht als unvernünftig angesehen werden könne.

45 — Krebber, S., in: Callies, C., Ruffert, M., *EUV/EGV*, 3. Aufl. 2007, Art. 128 EG, Randnr. 6, weist zutreffend darauf hin, dass die beschäftigungspolitischen Leitlinien nach Art. 128 EG politisch, aber nicht rechtlich verbindlich sind, da sie von den Mitgliedstaaten lediglich zu berücksichtigen sind. Dies begründe keine rechtliche Verpflichtung, da als Sanktion für eine mangelnde Berücksichtigung nach Art. 128 Abs. 4 EG lediglich vorgesehen ist, dass die Gemeinschaft Empfehlungen aussprechen kann. Es wäre sinnwidrig, an das Nichteinhalten einer Verpflichtung lediglich die Sanktion einer unverbindlichen Empfehlung zu knüpfen.

4. Zur Übertragung der Befugnis auf die Sozialpartner

97. Schließlich ist zu prüfen, ob die Übertragung der Befugnis auf die Sozialpartner, tarifvertraglich Rentenregelaltersgrenzen zu vereinbaren, mit der Richtlinie vereinbar ist.

98. Wie oben dargelegt, [46] wäre eine solche Übertragung zum einen nach Maßgabe des Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie möglich. Voraussetzung hierfür ist u. a., dass ein gemeinsamer Antrag der Sozialpartner vorliegt. Ob im vorliegenden Fall ein solcher Antrag vorgelegen hat, ist nicht bekannt.

99. Ich werde daher im Folgenden prüfen, ob eine Übertragung, wie sie § 10 Sätze 1, 2 und 3 Nr. 5 AGG vorsieht, auch ohne einen entsprechenden Antrag der Sozialpartner mit der Richtlinie vereinbar sein kann. Voraussetzung hierfür ist erstens, dass der Mitgliedstaat auch bei einer solchen Ausgestaltung die Einhaltung der Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie letztlich gewährleistet (a). Zweitens stellt sich die Frage, ob eine Ausgestaltung, wie sie § 10 Sätze 1, 2 und 3 Nr. 5 AGG vorsieht, bereits als Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie durch den mitgliedstaatlichen Gesetzgeber angesehen werden kann, so dass ein gemeinsamer Antrag der Sozialpartner, wie er nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie für

46 — Siehe Nrn. 51 bis 55 dieser Schlussanträge.

eine Umsetzung durch die Sozialpartner vorausgesetzt wird, nicht mehr erforderlich wäre (b).

a) Zur Gewährleistung der Einhaltung der Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie 2000/78

100. Nach ständiger Rechtsprechung müssen die Mitgliedstaaten auch dann, wenn sie die Sozialpartner in die Umsetzung einer Richtlinie miteinbeziehen, gewährleisten, dass die von der Richtlinie geforderten Ergebnisse letztlich erzielt werden. [47]

101. Bei der Beurteilung der Vereinbarkeit einer solchen Regelung mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie ist zunächst zu berücksichtigen, dass der deutsche Gesetzgeber mit der Einräumung dieser Befugnis der Sozialpartner legitime Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie verfolgt und hierzu ein Mittel, nämlich die Anwendung von Rentenregelaltersgrenzen, festgelegt hat, dessen Einsatz zur Erreichung dieser legitimen Ziele nicht als unvernünftig angesehen werden kann. Damit reduziert sich die Befugnis der Sozialpartner nach einer Bestimmung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG auf die Entscheidungen, ob sie für den Wirtschaftsbereich, für den sie zuständig sind, Rentenregelaltersgrenzen vereinbaren und wie sie diese im Rahmen des gesetzlich Zulässigen ausgestalten.

102. Für die Vereinbarkeit der Übertragung einer solchen begrenzten Befugnis mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie spricht, dass sie den Sozialpartnern erlaubt, mit nicht unerheblicher Flexibilität von dem Instrument einer Rentenregelaltersgrenze Gebrauch zu machen, wobei sie aufgrund ihrer Kenntnisse des Wirtschaftsbereichs die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse gebührend berücksichtigen können. [48] Diese Vorgehensweise ermöglicht somit eine Verwirklichung des auch auf der Ebene des Gemeinschaftsrechts anerkannten Grundrechts auf Tarifautonomie. [49]

103. Nicht vereinbar mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie wäre eine Bestimmung wie § 10

47 — Urteile des Gerichtshofs vom 8. Juli 1986, Kommission/Italien (235/84, Slg. 1986, 2291, Randnr. 22), vom 8. Juli 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Slg. 1999, I-4773, Randnr. 19), und vom 18. Dezember 2008, Ruben Andersen (C-306/07, Slg. 2008, I-10279, Randnr. 26).

48 — Vgl. Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnrn. 70 und 74).

49 — Zum Grundrecht auf Tarifautonomie siehe Nr. 204 meiner Schlussanträge vom 14. April 2010 in der beim Gerichtshof anhängigen Rechtssache Kommission/Deutschland (C-271/08) sowie den Wortlaut von Art. 6 der Europäischen Sozialcharta, Art. 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, Nr. 12 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und Art. 28 GR-Charta.

Satz 3 Nr. 5 AGG allerdings, wenn die Sozialpartner bei der Ausübung ihrer begrenzten Befugnis nicht berücksichtigen müssten, ob auch für ihren Wirtschaftsbereich die Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie vorliegen, ob also die Vereinbarung einer Rentenregelaltersgrenze in Hinblick auf das verfolgte Ziel objektiv gerechtfertigt ist.

104. In diesem Zusammenhang hat die deutsche Regierung darauf hingewiesen, dass auch dann, wenn das Regelbeispiel nach § 10 Satz 3 Nr. 5 einschlägig sei, stets auch geprüft werden müsse, ob die allgemeinen Voraussetzungen von § 10 Sätze 1 und 2 AGG (die den Voraussetzungen für eine objektive Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie entsprechen) vorlägen. Daher könne eine tarifvertragliche Rentenregelaltersgrenze daraufhin gerichtlich kontrolliert werden, ob sie die Voraussetzungen für eine objektive Rechtfertigung erfülle. Dies ergebe sich aus der Formulierung in § 10 Satz 3 AGG, nach der gerechtfertigte Ungleichbehandlungen insbesondere die in den einzelnen Ziffern benannten Regelbeispiele einschließen *könnten*.

105. Der deutsche Gesetzgeber habe in § 10 Satz 3 AGG die im nationalen Recht etablierte gesetzgeberische Technik der „Regelbeispiele“ verwendet. Dies bedeute, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen der Nr. 5 zwar indiziert sei, dass die allgemeinen Voraussetzungen von § 10 Sätze 1 und 2 AGG vorlägen. Auch bei Vorliegen des Regelbeispiels nach Nr. 5 müsse aber stets geprüft werden, ob die allgemeinen Voraussetzungen von § 10 Sätze 1 und 2 AGG vorlägen. Die durch das Regelbeispiel in Nr. 5 erfolgte Indikation könne im Rahmen dieser Prüfung widerlegt werden. Für einen Rechtsanwender sei klar, dass immer auch die Voraussetzungen von § 10 Sätze 1 und 2 AGG (die den Voraussetzungen für eine objektive Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie entsprechen) zu prüfen seien.

106. Die Ausführungen der deutschen Regierung sind meines Erachtens nicht von der Hand zu weisen. Erstens wird diese Auslegung von § 10 Satz 3 AGG auch im deutschen

Schrifttum vertreten.[50] Zweitens kann die Verwendung des Wortes „können“ in § 10 Satz 3 AGG nicht ohne Weiteres mit dem nicht abschließenden Charakter der Liste der Regelbeispiele erklärt werden. Denn dieser kommt bereits durch die Verwendung des Wortes „insbesondere“ in § 10 Satz 3 AGG zum Ausdruck.

107. Es obliegt letztlich dem Vorlagegericht, über die Auslegung von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG zu entscheiden. Eine Bestimmung wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG scheint mir allerdings nicht zwangsläufig unvereinbar mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie zu sein, da sie zumindest einer richtlinienkonformen Auslegung zugänglich zu sein scheint.

108. Dies bedeutet nicht, dass ich die in § 10 AGG erfolgte Umsetzung der Richtlinie *in toto* für unproblematisch halte. Wie bereits oben erwähnt, bestehen durchaus Zweifel an der Vereinbarkeit einer solchen Bestimmung mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie, soweit darauf hingewiesen wird, dass eine Ungleichbehandlung wegen Alters allein durch die „nackte“ Generalklausel in § 10 Sätze 1 und 2 AGG gerechtfertigt werden könne.[51] Im vorliegenden Fall geht es allerdings nur um die Vereinbarkeit des Regelbeispiels nach § 10 Satz 3 Nr. 5 in Verbindung mit den Voraussetzungen nach § 10 Sätze 1 und 2 AGG, und auch nur so weit, wie dieses *den Sozialpartnern* eine tarifvertragliche Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen erlaubt.

b) Zur Erforderlichkeit eines Antrags nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78

109. Schließlich stellt sich die Frage, ob in einem Fall wie dem vorliegenden ein gemeinsamer Antrag der Sozialpartner nach Art. 18 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie erforderlich ist. Dies wäre dann der Fall, wenn eine auf der Grundlage von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze

50 — Siehe Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, § 10, Randnr. 25, die darauf hinweisen, dass auch bei Einschlägigkeit des Regelbeispiels nicht von einer Prüfung der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall abgesehen werden könne. Roloff, in: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, Stand 1. Dezember 2009, § 10, Randnr. 11, weist darauf hin, dass bei Erfüllung der Regelbeispiele eine Rechtfertigung in Betracht komme, zwingend sei sie aber nicht. Auch Fuchs, in: Bamberger, Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, Stand: 1. November 2009, § 10 AGG, Randnr. 2, weist darauf hin, dass stets bei jeder Ziffer nach dem legitimen Ziel sowie der Objektivität und Angemessenheit der Regelung zu fragen sei.

51 — Siehe hierzu Nr. 56 dieser Schlussanträge.

als Durchführung der Richtlinie durch die Sozialpartner qualifiziert werden müsste.

110. Diese Frage ist meines Erachtens unter den Umständen wie im vorliegenden Fall zu verneinen. Erstens hat der nationale Gesetzgeber mit § 10 Sätze 1, 2 und 3 Nr. 5 AGG den Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie in Hinblick auf die Möglichkeit, Rentenregelaltersgrenzen zu vereinbaren, bereits weitgehend selbst umgesetzt. Der deutsche Gesetzgeber hat mit dem Regelbeispiel in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG einen Fall vorgesehen, in dem er eine bestimmte Ungleichbehandlung wegen des Alters für zulässig hält, allerdings unter der Voraussetzung einer objektiven Rechtfertigung im Einzelfall.[52] Meiner Ansicht nach kann daher qualitativ nicht mehr von einer Durchführung durch die Sozialpartner im Sinne des Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie gesprochen werden. Zweitens ist darauf hinzuweisen, dass § 19 Nr. 8 RTV im vorliegenden Fall für die Klägerin nicht unmittelbar aufgrund der tarifvertraglichen Vereinbarung, sondern nur aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärung wirkt. Insofern ist die Geltung von § 19 Nr. 8 RTV letztlich auf eine staatliche Maßnahme zurückzuführen. Der Gerichtshof hat in einem vergleichbaren Fall die Vereinbarkeit einer ursprünglich tarifvertraglich vereinbarten und dann per Gesetz übernommenen Altersgrenze mit Art. 6 der Richtlinie nicht davon abhängig gemacht, ob ursprünglich ein Antrag der Sozialpartner vorgelegen hat.[53]

52 — Nach Roloff (bereits in Fn. 50 angeführt), Randnr. 11, handelt es sich bei den Regelbeispielen in § 10 Satz 3 AGG um Fälle, in denen der Gesetzgeber zum Ausdruck bringt, was er für zulässig hält und was nicht, und somit legitime Ziele definiert.

53 — Vgl. Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt).

5. Ergebnis

111. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die gesetzliche Einräumung einer Befugnis der Sozialpartner, Rentenregelaltersgrenzen tarifvertraglich zu vereinbaren, wie sie in § 10 Sätze 1, 2 und 3 Nr. 5 AGG vorgesehen wird, bei dem auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbaren Stand des Gemeinschaftsrechts zumindest dann als vereinbar mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 anzusehen ist, wenn der nationale Gesetzgeber mit solchen Bestimmungen die Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit verfolgt, wenn er den Sozialpartnern vorschreibt, dass sie vor der Vereinbarung einer solchen Rentenregelaltersgrenze stets prüfen müssen, ob diese in Hinblick auf die Verfolgung dieser Ziele objektiv gerechtfertigt ist, und wenn diese Prüfung gerichtlich kontrolliert werden kann.

D — *Zur Rentenregelaltersgrenze in § 19 Nr. 8 RTV*

112. Eine tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV, welche die Sozialpartner auf der Grundlage einer gesetzlichen Befugnis wie § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG bzw. des gegebenenfalls vor Inkrafttreten des AGG einschlägigen § 41 SGB VI vereinbart haben, ist dann mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar, wenn die Sozialpartner dessen Voraussetzungen berücksichtigt haben. Das vorlegende Gericht muss somit prüfen, ob die Sozialpartner bei der Vereinbarung einer solchen Rentenregelaltersgrenze ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie verfolgt haben und ob die Anwendung einer solchen Rentenregelaltersgrenze für den Wirtschaftsbereich, für den die Tarifvertragsparteien zuständig sind, objektiv gerechtfertigt ist.

1. Zur Ermittlung der verfolgten Ziele

113. Das Vorlagegericht hat in seinem Vorlagebeschluss festgestellt, dass sich aus § 19 Nr. 8 RTV keine ausdrücklichen Ziele ergeben. Wie bereits oben erwähnt,[54] schließt dies eine Rechtfertigung nicht zwangsläufig aus. Es genügt, dass sich das verfolgte Ziel aus Anhaltspunkten ergibt, die sich aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme ableiten.

114. In dem Urteil des BAG vom 18. Juni 2008, auf welches das Vorlagegericht verwiesen hat, hat das BAG festgestellt, dass mit § 19 Nr. 8 RTV erstens Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit, zweitens Ziele der Nachwuchs- und Personalplanung von Unternehmen und drittens eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb verfolgt würden.[55] Auch die Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite hat auf die Verfolgung dieser Ziele hingewiesen.

115. In diesem Zusammenhang ist erneut darauf hinzuweisen, dass die Ermittlung der mit § 19 Nr. 8 RTV verfolgten Ziele Aufgabe des Vorlagegerichts ist. Da das Vorlagegericht lediglich auf die vorgenannten, vom BAG und den Tarifvertragsparteien angegebenen Ziele verwiesen hat, werde ich diese Ziele im Rahmen der weiteren Prüfung berücksichtigen.

2. Zu den Anforderungen an die Ziele

116. Soweit es um die Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der

54 — Siehe Nrn. 47 f. dieser Schlussanträge.

55 — S. 16 bis 20 des Vorlagebeschlusses.

Arbeitslosigkeit geht, steht eine Legitimität dieser Ziele außer Frage. Diese Ziele sind auch hinreichend konkret. In dieser Hinsicht verweise ich nach oben. [56] Dass § 19 Nr. 8 RTV in seiner auf den vorliegenden Fall anwendbaren Fassung im Jahr 2004 vereinbart wurde, also zu einem Zeitpunkt, an dem die am 2. Dezember 2006 endende Frist zur Umsetzung der Richtlinie durch die Bundesrepublik Deutschland noch nicht abgelaufen und das AGG noch nicht in Kraft getreten war, steht einer Qualifizierung der mit ihm verfolgten Ziele als legitime Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie nicht entgegen. Wie sich aus der Vorgabe nach Art. 249 Abs. 3 EG, nach der eine Richtlinie lediglich hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich ist, ergibt, genügt es für die Umsetzung der Richtlinie, dass die Tarifvertragsparteien mit der Vereinbarung von § 19 Nr. 8 RTV ein Ziel verfolgt haben, das als legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 der Richtlinie anzusehen ist. Es ist nicht erforderlich, dass sie dieses Ziel speziell in Hinblick auf die Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie festgelegt haben.

117. Ob dagegen auch die Nachwuchs- und Personalplanung von Unternehmen sowie die ausgewogene Altersstruktur im Betrieb für sich genommen legitime Ziele darstellen, bedarf meines Erachtens einer genaueren Überprüfung durch das Vorlagegericht. Dabei handelt es sich nicht um Ziele aus den in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie genannten Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung. Die Aufzählung in Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie ist zwar nicht abschließend, wie sich auf dem Wort „insbesondere“ ergibt. Der Gerichtshof hat aber darauf hingewiesen, dass alle in UnterAbs. 1 genannte Zielen im Allgemeininteresse stehen. Rein individuelle Beweggründe, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie etwa die Ziele der Kostenreduzierung oder der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, können daher nicht als legitime Ziele im Sinne dieser Bestimmung angesehen werden. [57] Die Nachwuchs- und Personalstruktur eines Unternehmens sowie die ausgewogene Altersstruktur im Unternehmen scheinen mir zumindest *prima facie* in die Kategorie dieser individuellen Beweggründe einzuordnen zu sein. [58] Das Vorlagegericht hat allerdings zu prüfen, ob mit diesen Zielen gegebenenfalls auch Ziele verfolgt werden, die als im Allgemeininteresse stehend angesehen werden können.

3. Zur Verfolgung mehrerer Ziele, die nicht alle legitime Ziele sind

118. In einem Fall wie dem vorliegenden, in dem die Tarifvertragsparteien mit der

56 — Siehe Nrn. 74 f. dieser Schlussanträge.

57 — Urteil Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 46).

58 — So auch Roloff (bereits in Fn. 50 angeführt), Randnr. 11, der darauf hinweist, dass es bei solchen Zielen letztlich darum geht, Arbeitnehmer eines gewissen Alters nicht mehr beschäftigen zu müssen.

Rentenregelaltersgrenze verschiedene Ziele verfolgt haben, von denen nicht alle ohne Weiteres als legitime Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie angesehen werden können, genügt es, wenn die Ungleichbehandlung wegen Alters in Hinblick auf *ein* legitimes Ziel gerechtfertigt ist. So hat es der Gerichtshof für unbedenklich gehalten, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung von legitimen Zielen den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt. [59]

4. Zur objektiven Rechtfertigung

119. Das Vorlagegericht muss weiter prüfen, ob § 19 Nr. 8 RTV durch die Verfolgung der legitimen Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit objektiv gerechtfertigt ist.

a) Zur Abwägung der Tarifvertragsparteien

120. Die Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite hat dem Vorlagegericht gegenüber angegeben, dass die Tarifvertragsparteien eine Interessenabwägung durchgeführt hätten zwischen dem Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf der Arbeitnehmerseite und dem Beendigungsinteresse des Arbeitgebers auf der Arbeitgeberseite. Die Tarifvertragspartei auf der Arbeitnehmerseite habe das legitime wirtschaftliche Interesse der Sicherung der wirtschaftlichen Existenzgrundlage und das ideelle Interesse an einer beruflichen Selbstverwirklichung durch Weiterführung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus berücksichtigt. Weiter habe sie berücksichtigt, dass bei Arbeitnehmern bei Erreichen der Rentenregelaltersgrenze prinzipiell eine Absicherung der Existenzgrundlage durch die Rente bestehe und dass durch eine Rentenregelaltersgrenze die Einstellungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für andere, nachrückende Arbeitnehmer erheblich verbessert würden. Die Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite habe das Bedürfnis nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung im Sinne einer ausgewogenen Altersstruktur im Betrieb berücksichtigt. Auch die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen des Gesetzgebers, wie sie in § 41 SGB VI zum Ausdruck gekommen seien, seien berücksichtigt worden. Weiter hätten die Tarifvertragsparteien bei jeder Neuverhandlung des Rahmentarifvertrags, so auch der im Jahr 2004, die einzelnen Bestimmungen anhand der sozialpolitischen, demografischen und arbeitsmarktpolitischen Verhältnisse der Prüfung unterzogen, ob und inwieweit eine Änderung erforderlich gewesen sei. Diese Abwägung habe zu dem Ergebnis geführt, dass die Rechtfertigung der in § 19 Nr. 8 RTV enthaltenen Rentenregelaltersgrenze weiterhin vorgelegen habe. [60]

59 — Urteil Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 46).

60 — Siehe die Tarifauskunft in Anlage 5 zum Schriftsatz der Beklagten.

b) Zur Prüfung der Abwägung

121. Das vorlegende Gericht wird prüfen müssen, ob diese Abwägung den Voraussetzungen nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie genügt. Dabei hat es zu berücksichtigen, dass die Sozialpartner beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts über einen weiten Wertungsspielraum verfügen. [61] Weiter ist dabei meines Erachtens zu berücksichtigen, dass bei einer Tarifvereinbarung grundsätzlich davon auszugehen ist, dass die Rechte der Arbeitnehmer und somit auch der älteren Arbeitnehmer von der Tarifvertragspartei auf der Arbeitnehmerseite mitberücksichtigt werden.

122. Das Vorlagegericht hat in seinem Vorlagebeschluss auf eine Reihe von besonderen Umständen rechtlicher und tatsächlicher Natur hingewiesen, die es an einer objektiven Rechtfertigung von § 19 Nr. 8 RTV zweifeln lassen. Ich werde daher im Folgenden prüfen, ob Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie so auszulegen ist, dass eine tarifvertragliche Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV bei Vorliegen dieser besonderen Umstände nicht als objektiv gerechtfertigt angesehen werden kann.

61 — Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 68).

i) Unveränderte Verwendung von Rentenregelaltersgrenzen

123. Zunächst weist das Vorlagegericht darauf hin, dass die Rentenregelaltersgrenze von 65 Jahren im Gebäudereinigerhandwerk seit vielen Jahren unverändert angewendet werde. Ein Einfluss der Arbeitsmarktlage und der konjunkturellen und demografischen Entwicklung sei nicht erkennbar. Die Rentenregelaltersgrenze werde nicht zu einer Lösung oder Milderung konkreter Sondersituationen eingesetzt.

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten

124. Nach Auffassung der Klägerin und der Kommission führt dies zu einer Unvereinbarkeit von § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 der Richtlinie. Die Kommission zweifelt an der Behauptung der Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite, nach der die Tarifvertragsparteien grundsätzlich bei jeder Neuverhandlung des RTV die einzelnen Klauseln anhand der sozialpolitischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und arbeitsmarktpolitischen Verhältnisse überprüft hätten. Allgemeine Behauptungen genügten nicht, um

darzutun, dass das Ziel der Maßnahme eine Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung rechtfertigen könne.

125. Nach Auffassung der Beklagten, der deutschen Regierung und der Regierung des Vereinigten Königreichs ist § 19 Nr. 8 RTV vereinbar mit Art. 6 der Richtlinie. Die Beklagte verweist darauf, dass nach Angabe der Parteien des Tarifvertrags eine Interessenabwägung zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu dieser Regelung geführt habe. Die Sozialpartner verfügten über die notwendigen Informationen über die jeweilige Branche. Sie könnten daher die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse gebührend berücksichtigen. Weiter weist die Beklagte darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit in Beschäftigungsfeldern, die von gering Qualifizierten ausgeübt würden, sehr hoch gelegen habe. Eine Änderung von § 19 Nr. 8 RTV sei daher aus Sicht der Tarifvertragsparteien nicht erforderlich gewesen. Die deutsche Regierung zweifelt an der Tatsachenfeststellung des Vorlagegerichts, nach der in Deutschland Rentenregelaltersgrenzen unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage und der konjunkturellen und demografischen Lage angewendet würden. Tarifvertragliche Rentenregelaltersgrenzen seien im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 1992 und dem 31. Juli 1994 unwirksam gewesen. Der Gesetzgeber habe diese Rechtslage aber bewusst mit der Begründung verändert, dass sie angesichts der Arbeitslosigkeit auch jüngerer Arbeitnehmer nicht vermittelbar sei. Diese Entscheidung habe der Gesetzgeber die letzten 15 Jahre aufrechterhalten, da es in all diesen Jahren Massenarbeitslosigkeit gegeben habe und ein großer politischer und gesellschaftlicher Konsens bestanden habe, dass die Arbeitslosigkeit einen viel zu hohen Stand erreicht habe.

126. Nach der Regierung des Vereinigten Königreichs können Maßnahmen, die das Ruhestandsalter betreffen, auch langfristig oder generell gelten, da sie Bestandteil einer Rahmenregelung für das langfristige Funktionieren des Arbeitsmarkts sein könnten. Solche Regelungen seien daher nicht auf die Lösung einer Sondersituation begrenzt. Zu häufige Änderungen würden zudem zur Unsicherheit bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern führen. Es komme darauf an, dass die Maßnahmen zu dem Zeitpunkt, zu dem sie erlassen wurden, hinreichend gerechtfertigt gewesen seien. Weiter seien die Maßnahmen Ergebnisse von Tarifverhandlungen. Die Vertreter der Arbeitnehmerseite seien der Ansicht gewesen, dass diese Regelung ein angemessenes Element der Regulierung des Arbeitsmarkts sei.

— Würdigung

Zeitliche Aspekte

127. Für § 19 Nr. 8 RTV ist erstens in zeitlicher Hinsicht darauf hinzuweisen, dass bei seiner Vereinbarung im Jahr 2004 weder das AGG in Kraft getreten noch die Frist für die Umsetzung der Richtlinie (2. Dezember 2006) abgelaufen war. § 19 Nr. 8 RTV kommt aber im vorliegenden Fall auf einen Fall zur Anwendung, der sich nach Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78 ereignet hat.

128. Da Mitgliedstaaten von ihrer Verpflichtung zur Umsetzung einer Richtlinie nicht dadurch entbunden werden, dass sie Befugnisse auf die Sozialpartner übertragen, kommt es im vorliegenden Fall darauf an, ob die Tarifvertragsparteien vor Ablauf der Umsetzungsfrist eine Abwägung durchgeführt haben, die den Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie genügt. Nicht zwingend erforderlich ist allerdings, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Abwägung bewusst in Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie durchgeführt haben. Ausreichend ist, wenn diese Abwägung inhaltlich den Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie genügt.

129. Es obliegt dem Vorlagegericht somit, zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien bei der Vereinbarung von § 19 Nr. 8 RTV eine Abwägung durchgeführt haben, die den Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie 2000/78 genügt.

130. Davon zu unterscheiden ist die Frage, in welchem Zeitrahmen Tarifvertragsparteien, die bereits eine mit Art. 6 der Richtlinie konforme Rentenregelaltersgrenze vereinbart haben, auf Veränderungen in dem betroffenen Wirtschaftsbereich reagieren müssen. In diesem Zusammenhang sind auch Aspekte der Rechtssicherheit zu berücksichtigen. Eine allzu häufige Änderung der einschlägigen Tarifverträge ist geeignet, das Vertrauen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Beständigkeit der Rechtsordnung zu erschüttern. Daher scheint es mir in einem Fall, in dem Rentenregelaltersgrenzen tarifvertraglich vereinbart werden, mit Rücksicht auf das Vertrauen auf die Beständigkeit der Rechtsordnung und auf die Tarifautonomie grundsätzlich ausreichend zu sein, dass Veränderungen erst im Rahmen der nächsten Verhandlungsrunde berücksichtigt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass zumindest in mittelfristigen Abständen Möglichkeiten zur Anpassung der Tarifverträge bestehen.

Spezifische Prüfung für den einzelnen Wirtschaftsbereich

131. Zwar verfügen die Sozialpartner im Rahmen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie über

einen weiten Wertungsspielraum. Die Berücksichtigung des weiten Wertungsspielraums und auch der Tarifautonomie der Sozialpartner darf aber nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird. Zweck von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie ist nämlich, bestehende oder neu eingeführte Ungleichbehandlungen wegen des Alters und somit auch Rentenregelaltersgrenzen einer objektiven Rechtfertigungskontrolle zu unterwerfen.

133. Weiter können allein daraus, dass Rentenregelaltersgrenzen in anderen Wirtschaftsbereichen angewendet werden oder auch nicht, nicht ohne Weiteres Rückschlüsse gezogen werden auf die objektive Rechtfertigung der Anwendung einer Rentenregelaltersklausel für den Wirtschaftsbereich, für den die Tarifvertragsparteien zuständig sind. Vielmehr müssen die betreffenden Tarifvertragsparteien die objektive Rechtfertigung der Anwendung einer Rentenregelaltersgrenze spezifisch für den jeweils betroffenen Wirtschaftsbereich prüfen.

134. Das Vorlagegericht muss somit prüfen, ob eine Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV in Hinblick auf die verfolgten Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit im Bereich des Gebäudereinigungshandwerks gerechtfertigt ist. [63]

132. Allgemeine Behauptungen, dass eine Rentenregelaltersgrenze grundsätzlich geeignet sei, der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit zu dienen, genügen somit nicht, um deren objektive Rechtfertigung für den Wirtschaftsbereich darzutun, für den die Tarifvertragsparteien zuständig sind. [62] Grundsätzlich reicht es daher nicht aus, dass die Tarifvertragsparteien sich auf die allgemeine Arbeitsmarktlage oder Erwägungen des nationalen Gesetzgebers zu dieser berufen. Anders kann dies sein, wenn diese Erwägungen auf den Wirtschaftsbereich übertragbar sind, für den die Tarifvertragsparteien zuständig sind.

Keine Beschränkung auf Sondermaßnahmen

135. Unerheblich scheint mir dagegen zu sein, dass es sich bei einer Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV nicht um eine zeitlich begrenzte Sondermaßnahme handelt. Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie lässt sich nicht entnehmen, dass die Ungleichbehandlung wegen Alters zeitlich begrenzt sein

62 — Urteil Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 51) mit Verweis auf das Urteil vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez (C-167/97, Slg. 1999, I-623, Randnrn. 75 und 76).

63 — In diesem Sinne auch Bayreuther, F., (bereits in Fn. 28 aufgeführt), S. 2425.

muss und nur zur Lösung von Sondersituationen eingesetzt werden darf. Entscheidend ist nach Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie lediglich, ob die Anwendung einer Rentenregelaltersgrenze durch das legitime Ziel objektiv gerechtfertigt ist.

136. Soweit das Vorlagegericht wie das BAG zu dem Ergebnis kommen sollte, dass § 19 Nr. 8 RTV der Gedanke zugrunde liegt, nach dem es in Zeiten ohne Vollbeschäftigung einer gerechten Verteilung nur begrenzt zur Verfügung stehender Arbeitsplätze bedarf, und soweit die Anwendung einer Rentenregelaltersgrenze unter Berücksichtigung des weiten Ermessens der Mitgliedstaaten aus den vorgenannten Gründen nicht für unvernünftig gehalten werden kann [64], kann die Anwendung einer Rentenregelaltersgrenze so lange als gerechtfertigt angesehen werden, wie der betroffene Wirtschaftsbereich von einer hohen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist.

ii) Zum Fehlen einer Verpflichtung zur Einstellung junger Arbeitnehmer

137. Weiter weist das Vorlagegericht darauf hin, dass eine Regelung wie § 19 Nr. 8 RTV keine zwingende Verpflichtung des Arbeitgebers vorsieht, für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Rentenregelaltersgrenze endet, einen anderen Arbeitnehmer einzustellen. Es sei empirisch nicht feststellbar bzw. nicht bekannt, dass Arbeitgeber auch ohne eine solche Verpflichtung Neueinstellungen vornähmen, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen Erreichens der Rentenregelaltersgrenze ende.

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten

138. Nach Auffassung der Klägerin führt dies zu einer Unangemessenheit einer Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV.

139. Die deutsche Regierung trägt dagegen vor, der deutsche Gesetzgeber und sie selbst gingen davon aus, dass der Arbeitgeber anstelle des Arbeitnehmers, der wegen des Erreichens der Rentenregelaltersgrenze ausscheide, regelmäßig einen anderen, jüngeren Arbeitnehmer einstelle.

64 — Siehe Nrn. 87 bis 96 dieser Schlussanträge.

— Würdigung

140. Der Umstand, dass eine Rentenregelaltersgrenze keine Verpflichtung vorsieht, einen anderen Arbeitnehmer anstelle des Arbeitnehmers einzustellen, der die Rentenregelaltersgrenze erreicht hat, spricht nicht zwingend gegen eine Vereinbarkeit dieser Rentenregelaltersgrenze mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie.

141. Wie bereits oben erwähnt,[65] umfasst der weite Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten und damit hier der Tarifvertragsparteien in tatsächlicher Hinsicht auch einen Prognosespielraum. Ein solcher Prognosespielraum umfasst auch die Möglichkeit, sich auf die Annahme typischer Geschehensabläufe zu stützen. Soweit diese Annahmen nicht offensichtlich unvernünftig erscheinen, sind sie vom Gerichtshof zu respektieren, da er sich ansonsten an die Stelle der Sozialpartner setzen würde.

142. Die Annahme, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines älteren Arbeitnehmers mit Erreichen der Rentenregelaltersgrenze geeignet ist, die Einstellungschance jüngerer Arbeitnehmer zu fördern, kann nicht als offensichtlich unvernünftig angesehen werden. Meines Erachtens kommt es nicht darauf an, ob eine solche Neueinstellung in jedem Einzelfall erfolgt. Vielmehr kommt es auf eine abstrakte, also vom konkreten Fall losgelöste Betrachtungsweise an.[66]

iii) Zur Möglichkeit der Wiedereinstellung von Arbeitnehmern oberhalb der Rentenregelaltersgrenze

143. Ferner weist das Vorlagegericht darauf hin, dass eine Person, deren Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Rentenregelaltersgrenze endet, bei einer Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber und auch bei ihrem ursprünglichen Arbeitgeber nicht wegen ihres Alters abgelehnt werden dürfe. Die Klägerin hält diesen Umstand für geeignet, zu einer Unvereinbarkeit einer Rentenregelaltersklausel wie § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 der Richtlinie zu führen.

144. Auch dieser Umstand führt meines Erachtens nicht zwingend zu einer Unvereinbarkeit einer Rentenregelaltersklausel wie § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Urteil Palacios de la Villa eine tarifvertragliche Altersgrenze von 65 Jahren, die zu einer Zwangsversetzung in den Ruhestand führte, nicht als zwangsweise

65 — Siehe Nr. 89 dieser Schlussanträge.

66 — In diesem Sinne auch Bauer, J.-H., Krieger, S., „Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig — oder doch nicht?“, *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, S. 3672, 3674.

ungerechtfertigt in Hinblick auf beschäftigungspolitische Zielsetzungen angesehen hat. [67]

145. Wenn nach deutschem Arbeitsrecht eine Neu- oder Wiederanstellung möglich ist, so lässt dies eine Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV im Vergleich als eine mildere Maßnahme erscheinen. Vor diesem Hintergrund leuchtet mir nicht ein, weshalb eine nach deutschem Recht geltende Regel, die den Eingriff in das Verbot der Altersdiskriminierung im Vergleich zu einer Zwangsversetzung in den Ruhestand abmildert, die Rechtfertigung einer Rentenregelaltersgrenze ausschließen soll. Zwar wird damit die Verfolgung der Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit eingeschränkt; damit einher geht aber auch eine Abmilderung des Eingriffs in den Grundsatz der Gleichbehandlung wegen des Alters.

146. Soweit eingewendet werden sollte, dass dies inkohärent sei, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof in einem Bereich, in dem die Mitgliedstaaten einen weiten Wertungsspielraum haben, nur eine sehr eingeschränkte Kohärenzkontrolle vornehmen kann. [68] Eine offensichtliche Inkohärenz kann allerdings allein aufgrund der Vorgaben des Vorlagegerichts nicht angenommen werden. Das deutsche System kann nämlich durchaus so verstanden werden, dass tarifvertragliche Rentenregelaltersgrenzen wie § 19 Nr. 8 RTV darauf abzielen, jüngeren Arbeitnehmern eine Beschäftigungschance zu bieten. Im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, welche die Rentenregelaltersgrenze erreicht haben, beharrt es aber in dem Fall, wenn sich ein solcher Arbeitnehmer (gegebenenfalls erneut) als bester Kandidat für eine Stelle erweist, nicht auf diesem Ziel. Ein solcher Ansatz scheint mir nicht offensichtlich inkohärent zu sein. Das Vorlagegericht hat auch nicht auf einen möglichen Missbrauch hingewiesen.

iv) Zur Möglichkeit einer einvernehmlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses

147. Das Vorlagegericht hat auch deswegen Zweifel an der Vereinbarkeit einer Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie, weil dieser die Möglichkeit einer einvernehmlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Rentenregelaltersgrenze hinaus vorsehe. Bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage werde damit faktisch dem Arbeitgeber die Möglichkeit geboten, sich nach eigenem Ermessen von älteren Arbeitnehmern zu trennen. Im

67 — Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnrn. 2, 11, 13, 15, 21, 72 und 75).

68 — Im Urteil Petersen (bereits in Fn. 7 angeführt, Randnrn. 75 bis 77) hat der Gerichtshof eine Kohärenzprüfung durchgeführt.

Unternehmen des Beklagten seien mehrere Beschäftigte tätig, die über 70 Jahre alt seien.

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten

148. Nach Auffassung der Klägerin, der italienischen Regierung und der Kommission führt dies zu einer Unvereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie. In einer Rentenregelaltersklausel dürften allein legitime Ziele im Sinne des Art. 6 der Richtlinie berücksichtigt werden. Wenn aber der Arbeitgeber faktisch nach eigenem Ermessen entscheiden könne, ob er einen Arbeitnehmer über das Erreichen der Rentenregelaltersgrenze hinaus beschäftige, würden auch individuelle Beweggründe berücksichtigt, die der Situation des Arbeitgebers eigen seien. Dies sei keine objektive Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie. Außerdem sei kein Verfahren erkennbar, wie es in der Rechtssache Age Concern England [69] vorgelegen habe. Die italienische Regierung zweifelt in tatsächlicher Hinsicht daran, ob eine Rentenregelaltersklausel wie § 19 Nr. 8 RTV dem Arbeitgeber ein solches faktisches Ermessen einräume.

149. Die deutsche Regierung weist insbesondere darauf hin, dass nach dem deutschen Arbeitsrecht das Günstigkeitsprinzip gelte. In einem individuellen Arbeitsvertrag könne immer zugunsten eines Arbeitnehmers von den Bestimmungen eines Tarifvertrags abgewichen werden. Schon deshalb beinhalte § 19 Nr. 8 RTV keine einseitige Flexibilisierungsregel zugunsten des Arbeitgebers. Die Auffassung der Kommission führe dazu, die Tarifautonomie erheblich einzuschränken.

— Würdigung

150. Auch die Möglichkeit einer einvernehmlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Rentenregelaltersgrenze hinaus scheint mir kein Umstand zu sein, der eine objektive Rechtfertigung von § 19 Nr. 8 RTV zwingend ausschließt. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie setzt nur voraus, dass eine Ungleichbehandlung wegen des Alters durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt ist. Daher ist es unschädlich, wenn mit einer Regelung wie § 19 Nr. 8 RTV auch weitere, nicht legitime Ziele verfolgt und im Rahmen einer solchen Rentenregelaltersgrenze berücksichtigt werden. Es muss nur sichergestellt sein, dass die Ungleichbehandlung wegen des Alters vollständig durch das verfolgte legitime Ziel gerechtfertigt ist.

69 — Bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 14.

151. Die Möglichkeit einer einvernehmlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Rentenregelaltersgrenze hinaus begründet keine Ungleichbehandlung wegen des Alters, sondern mildert diese ab. Soweit also eine Unvereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gerügt wird, wird damit letztlich gerügt, dass eine Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV *bei Anlass* einer Ungleichbehandlung wegen des Alters die Möglichkeit einer Ungleichbehandlung aus *einem anderem Grund* eröffne.

152. Soweit die Kommission ihre Auffassung auf den Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie stützt, nach dem die Ungleichbehandlung objektiv sein müsse, überzeugt dies nicht. Zwar lässt sich diese Auffassung durchaus auf die deutsche Sprachfassung von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie stützen, nach der die *Ungleichbehandlung objektiv* und angemessen sein muss. Andere Sprachfassungen dieser Bestimmung können dagegen nicht so verstanden werden, dass nach ihnen die Objektivität der Ungleichbehandlung ein eigenständiges Tatbestandsmerkmal darstellt. So wird in der französischen, englischen, niederländischen, spanischen, italienischen und slowenischen Sprachfassung lediglich gefordert, dass die Ungleichbehandlungen wegen des Alters *objektiv gerechtfertigt* sein müssen.[70] Aus dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie kann somit nicht hergeleitet werden, dass auch die Ungleichbehandlung selbst objektiv sein muss.

153. Eine Auslegung, nach der auch die Ungleichbehandlung objektiv sein muss, scheint mir zudem nur schwer mit dem weiten Wertungsspielraum vereinbar zu sein, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der der Arbeits- und Sozialpolitik verfügen. Sie scheint mir auch nicht mit der Feststellung des Gerichtshofs vereinbar zu sein, nach der es Art. 6 der Richtlinie nicht ausschließt, dass bei der Verfolgung der legitimen Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie den Arbeitgebern ein gewisser Grad an Flexibilität eingeräumt werden kann.[71]

154. Ein Ermessen des Arbeitgebers bei der Entscheidung über die einvernehmliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Rentenregelaltersgrenze hinaus steht somit einer Vereinbarkeit einer tarifvertraglich vereinbarten Rentenregelaltersgrenze mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie nicht entgegen.

70 — Siehe in der französischen Sprachfassung „*objectivement et raisonnablement justifiées*“, in der englischen „*objectively and reasonably justified*“, in der niederländischen „*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*“, in der spanischen „*justificadas objetiva y razonablemente*“, in der italienischen „*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*“, in der slowenischen „*objektivno in razumno utemeljujejo*“.

71 — Urteil Age Concern England (bereits in Fn. 6 angeführt, Randnr. 46).

v) Zur mangelnden Auskömmlichkeit der Rentenansprüche

155. Schließlich weist das Vorlagegericht darauf hin, dass die Klägerin und bei typisierender Betrachtungsweise im Gebäudereinigungshandwerk ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer keine Ansprüche in der gesetzlichen Altersversorgung erwerben könnten, die auskömmlich seien. Deren Vergütung biete regelmäßig keinen Raum für die Bildung von Rücklagen oder den Abschluss von zusätzlichen Versicherungsverträgen. Auch die Überlegung, dass ausscheidende Arbeitnehmer mit dem Erreichen des Regelrentenalters keine Anschlussbeschäftigung suchen würden, dürfe im Niedriglohnsektor kaum zutreffen.

— Vorbringen der Verfahrensbeteiligten

156. Die Klägerin weist auf ihre individuelle Situation hin. Ihre Altersrente sei nicht auskömmlich, weil sie ihren behinderten Sohn gepflegt habe. § 19 Nr. 8 RTV entspreche nicht der Vorgabe des Gerichtshofs im Urteil Palacios de la Villa [72], wonach eine Altersrente in einer nicht unangemessenen Höhe Voraussetzung für die Vereinbarkeit einer Altersgrenze mit Art. 6 der Richtlinie sei.

157. Die Beklagte weist darauf hin, dass Arbeitnehmer in Deutschland mit Vollendung des Rentenregelalters Anspruch auf eine gesetzliche Rente hätten. Personen, deren gesetzlicher Rentenanspruch bei Erreichen des Rentenregelalters nicht ausreichend sei, erhielten eine Grundsicherung, die den grundlegenden Lebensbedarf abdecke.

158. Nach Auffassung der deutschen Regierung und der Regierung des Vereinigten Königreichs ist allein maßgeblich, dass die von der Altersgrenze betroffenen Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine beitragsbezogene Rente beanspruchen könnten. Es müsse eine generalisierende Prüfung angewendet werden; die individuelle Situation des Arbeitnehmers müsse nicht geprüft werden. Ansonsten würden Arbeitnehmer, die Vollzeit in einem Betrieb gearbeitet hätten, benachteiligt.

72 — Urteil Palacios de la Villa (bereits in Fn. 5 angeführt, Randnr. 73).

— Würdigung

159. Der Umstand, dass die Klägerin mit Erreichen des Rentenregelalters keine auskömmlichen Ansprüche aus der gesetzlichen Altersversorgung erworben hat, spricht meines Erachtens nicht zwingend gegen die Vereinbarkeit einer tarifvertraglich vereinbarten Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie.

160. In Randnr. 73 des Urteils Palacios de la Villa [73] hat der Gerichtshof darauf abgestellt, dass die Maßnahme der Zwangsversetzung in den Ruhestand nicht als übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Erwartungen des betroffenen Arbeitnehmers angesehen werden konnte. In diesem Zusammenhang hat er hervorgehoben, dass die betreffende Altersgrenze nicht nur auf ein bestimmtes Alter abgestellt war, sondern auch den Umstand berücksichtigt hatte, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente wie die in der nationalen Regelung im Ausgangsverfahren vorgesehene zugutekam, deren Höhe nicht als unangemessen betrachtet werden konnte.

161. Damit hat der Gerichtshof meines Erachtens aber nicht festhalten wollen, dass eine Rentenregelaltersgrenze nur dann mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar ist, wenn der im Einzelfall betroffene Arbeitnehmer eine auskömmliche Altersrente bezieht. Der Gerichtshof hat nämlich primär nicht auf die Höhe der im Einzelfall konkret bezogenen Altersgrenze abgestellt, sondern auf den Schutz der berechtigten Erwartungen des betroffenen Arbeitnehmers. Um den Schutz von berechtigten Erwartungen scheint es im vorliegenden Fall aber nicht zu gehen, da das Arbeitsverhältnis der Klägerin, wie sie erwarten musste, mit Erreichen der Rentenregelaltersgrenze endete.

162. Die Zweifel des vorlegenden Gerichts beruhen vielmehr darauf, dass die Klägerin der Höhe nach keine auskömmliche Altersrente bezieht. Als Grund dafür gibt es an, dass diese über Jahre in Teilzeit arbeiten musste, weil die Pflege ihres schwerbehinderten Sohns sehr viel Zeit in Anspruch genommen hat.

163. Bei allem Verständnis für die besondere Situation der Klägerin scheint mir dies kein Umstand zu sein, der bei der Prüfung der Vereinbarkeit einer Rentenregelaltersgrenze mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie zu berücksichtigen ist. Die mangelnde Auskömmlichkeit der Altersrente der Klägerin ist nämlich im vorliegenden Fall darauf zurückzuführen, dass die Klägerin aufgrund besonderer Lebensumstände nur in Teilzeit hat arbeiten können. Dies weist nur einen geringen Bezug mit dem Verbot der Altersdiskriminierung auf. Vielmehr handelt es sich bei der Frage,

73 — Bereits in Fn. 5 angeführt.

ob und in welchem Umfang ein Arbeitnehmer aufgrund der Pflege eines behinderten Angehörigen von der Sozialgemeinschaft unterstützt werden soll, zuvorderst um eine sozialrechtliche Frage, für deren Beantwortung die Mitgliedstaaten zuständig sind.

164. Die Frage, ob die Anwendung einer Regelaltersgrenze auch dann noch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden kann, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, seinen grundlegenden Lebensbedarf abzudecken, braucht im vorliegenden Fall nicht beantwortet zu werden, da unstreitig ist, dass der grundlegende Lebensbedarf die Klägerin im vorliegenden Fall durch die staatliche Grundsicherung abgedeckt wird.

165. Das Vorlagegericht hat weiter darauf hingewiesen, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bei typisierender Betrachtungsweise im Gebäudereinigungshandwerk keine auskömmlichen Ansprüche aus der gesetzlichen Altersversorgung erwerben könne. Aus dem Vorlagebeschluss geht allerdings nicht eindeutig hervor, aus welchen Gründen die Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftsbereich nur in Teilzeit arbeiten. Ich sehe zudem keinen zwingenden Grund, das eigentliche Problem, dass eine Arbeit in Teilzeit gegebenenfalls nicht ermöglicht, auskömmliche Rentenansprüche aufzubauen, über das Verbot der Altersdiskriminierung zu lösen.

5. Ergebnis

166. Es obliegt somit dem Vorlagegericht, die Vereinbarkeit einer Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV mit Art. 6 Abs. 1 Unter-Abs. 1 der Richtlinie unter Berücksichtigung der voranstehenden Hinweise zu prüfen. Die besonderen rechtlichen und tatsächlichen Umstände, auf die im Vorlagebeschluss hingewiesen wurde, führen allerdings nicht zwangsläufig zur Unvereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie.

IX — Zusammenfassendes Ergebnis

167. Als Endergebnis bleibt erstens festzuhalten, dass eine tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze zunächst dann mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vereinbar sein kann, wenn die Sozialpartner hierzu speziell durch eine mitgliedstaatliche Bestimmung befugt werden, die den Anforderungen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie genügt. Eine solche mitgliedstaatliche Bestimmung kann auch dann den Anforderungen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie genügen, wenn sich die Rechtfertigung dafür, dass

Rentenregelaltersgrenzen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellen sollen, nicht ausdrücklich aus der betreffenden Bestimmung ergibt. Fehlt es an der ausdrücklichen Angabe dieser Rechtfertigung, so kommt es darauf an, ob andere, aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Bestimmung abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter der Bestimmung stehenden Ziels ermöglichen und diese hinreichend konkret sind, um eine objektive Rechtfertigungsprüfung zu ermöglichen.

168. Eine tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze kann auch dann mit der Richtlinie vereinbar sein, wenn die Voraussetzungen für eine Übertragung der Durchführung der Richtlinie auf die Sozialpartner nach ihrem Art. 18 Abs. 1 vorliegen, zu denen insbesondere ein gemeinsamer Antrag der Sozialpartner gehört.

169. Zweitens ist festzuhalten, dass eine gesetzlich eingeräumte Befugnis der Sozialpartner, Rentenregelaltersgrenzen innerhalb eines vorgegebenen Rahmens tarifvertraglich zu vereinbaren und auszugestalten, wie § 10 Sätze 1, 2 und 3 Nr. 5 AGG sie vorsieht, bei dem auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbaren Stand des Gemeinschaftsrechts zumindest dann als vereinbar mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 anzusehen ist, wenn der nationale Gesetzgeber mit diesen Bestimmungen die Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit verfolgt, wenn sich aus diesen Bestimmungen ergibt, dass die Sozialpartner vor der Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen stets prüfen müssen, ob diese Ungleichbehandlung wegen des Alters in Hinblick auf die Verfolgung dieser Ziele in dem Wirtschaftsbereich, für den sie zuständig sind, objektiv gerechtfertigt ist, und wenn diese Prüfung gerichtlich kontrolliert werden kann.

170. Drittens ist festzuhalten, dass eine für allgemeinverbindlich erklärte Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 RTV, die vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78 vereinbart worden ist, seitdem inhaltlich nicht mehr geändert worden ist und auf einen Sachverhalt Anwendung findet, der sich nach Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie ereignet, mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie vereinbar ist, wenn die Tarifvertragsparteien bei Vereinbarung dieser Rentenregelaltersgrenze bzw. bei einer nachträglichen Prüfung dieser vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78 abgewogen haben, ob die Anwendung einer solchen Ungleichbehandlung wegen des Alters für die Verfolgung von den vom Gesetzgeber festgelegten legitimen Zielen für den betreffenden Wirtschaftsbereich objektiv gerechtfertigt ist. Die Umstände, dass eine Regelung wie § 19 Nr. 8 RTV erstens nicht als zeitlich beschränkte Sondermaßnahme

angewendet wird, zweitens keine zwingende Verpflichtung zur Neueinstellung vorsieht, drittens eine einvernehmliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Rentenregelaltersgrenze hinaus ermöglicht und viertens die konkrete Höhe der Ansprüche aus der Rentenversicherung nicht berücksichtigt, führen für sich allein nicht zwingend zu einer Unvereinbarkeit einer solchen Rentenregelaltersgrenze mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

171. Sollte das vorlegende Gericht zu dem Ergebnis kommen, dass § 19 Nr. 8 RTV nicht mit Art. 6 Abs. 1 UnterAbs. 1 der Richtlinie vereinbar ist, so muss es prüfen, ob es diese im Rahmen einer richtlinienkonformen Auslegung von § 10 AGG berücksichtigen kann. Sollte dies möglich sein, so ist kein Rückgriff auf einen „durch die Richtlinie 2000/78 konkretisierten" allgemeinen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen Alters erforderlich.

X — Ergebnis

172. Auf der Grundlage der vorgenannten Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die Vorlagefragen des Vorlagegerichts wie folgt zu antworten:

1. Eine tarifvertraglich vereinbarte Rentenregelaltersgrenze kann dann mit 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 vereinbar sein, wenn die Sozialpartner hierzu speziell durch eine mitgliedstaatliche Bestimmung befugt werden, die den Anforderungen von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie genügt, oder dann, wenn die Voraussetzungen für eine Übertragung der Durchführung der Richtlinie auf die Sozialpartner nach ihrem Art. 18 Abs. 1 vorliegen.

2. Die gesetzlich eingeräumte Befugnis der Sozialpartner zur Vereinbarung und Ausgestaltung von Rentenregelaltersgrenzen in Tarifverträgen durch nationale Bestimmungen wie § 10 Sätze 1, 2 und 3 Nr. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist dann als vereinbar mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 anzusehen, wenn der nationale Gesetzgeber mit diesen Bestimmungen die Ziele der Beschäftigungspolitik und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit verfolgt, wenn sich aus diesen Bestimmungen ergibt, dass die Sozialpartner vor der Vereinbarung von Rentenregelaltersgrenzen stets prüfen müssen, ob diese in Hinblick auf die Verfolgung dieser Ziele objektiv gerechtfertigt sind, und wenn diese Prüfung gerichtlich kontrolliert werden kann.

3. Eine für allgemeinverbindlich erklärte Rentenregelaltersgrenze wie § 19 Nr. 8 des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung ist mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vereinbar, wenn die Tarifvertragsparteien vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie abgewogen haben, ob die Anwendung einer solchen Ungleichbehandlung wegen des Alters für die Verfolgung der vom Gesetzgeber festgelegten legitimen Ziele für den betreffenden Wirtschaftsbereich objektiv gerechtfertigt ist. Die Umstände, dass eine Regelung wie § 19 Nr. 8 des Rahmentarifvertrags erstens nicht als zeitlich beschränkte Sondermaßnahme angewendet wird, zweitens keine zwingende Verpflichtung zur Neueinstellung vorsieht, drittens eine einvernehmliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Rentenregelaltersgrenze hinaus ermöglicht und viertens die konkrete Höhe der Ansprüche aus der Rentenversicherung nicht berücksichtigt, führen für sich allein nicht zwingend zu einer Unvereinbarkeit einer solchen Rentenregelaltersgrenze mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.