

**Link: <http://justiz.hamburg.de/pressemitteilungen/2510488/pressemeldung-2010-8.html>**

**Arbeitsgericht Hamburg**

**Pressemitteilung vom 10.09.2010**

**22 Ca 33/10**

**Urteil vom 26.07.2010**

**Regelung zur Altersgrenze im Manteltarifvertrag der Hamburger Hochbahn AG unwirksam**

Das Arbeitsgericht Hamburg hat der Klage eines Mitarbeiters der Hamburger Hochbahn AG stattgegeben. Der Mitarbeiter hatte sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der tariflichen Altersgrenze gewendet.

Die Regelung aus dem Manteltarifvertrag der Hamburger Hochbahn AG, derzufolge ein Arbeitsverhältnis in dem Monat endet, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet, ist unwirksam. Die starre Altersgrenze verstößt gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot wegen Alters gemäß §§ 1, 7 Abs. 1 AGG. Der Hamburger Hochbahn AG ist es in dem Verfahren nicht gelungen, Gründe anzuführen, die die Altersgrenzenregelung rechtfertigen.

Grundsätzlich kann die tarifliche Regelung einer Altersgrenze durch rechtmäßige Ziele, insbesondere durch sozialpolitische Ziele, gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass die Altersgrenze ein geeignetes und erforderliches Mittel ist, um diese Ziele zu erreichen.

Die Hamburger Hochbahn AG hat mit der „Förderung der Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen“ und der „Leistung eines Beitrags zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit“ zwar legitime Ziele genannt. Sie hat aber nicht begründet, warum diese Ziele in ihrem Unternehmen (nur) durch eine starre Altersgrenze erreicht werden können.

Insbesondere hat die Hamburger Hochbahn AG nicht ausgeführt, wodurch sicher-gestellt ist, dass die Stellen, die durch die Altersgrenzenregelung frei werden, neu besetzt werden. Die Besetzung der freien Stellen ist aber Voraussetzung dafür, dass die angeführten sozialpolitischen Ziele erreicht werden können (Eignung der Maßnahme). Zudem fehlt es an einer Auseinandersetzung der Hamburger Hochbahn AG mit der Frage, ob nicht auch ohne eine starre Altersgrenzenregelung eine ausreichend große Zahl der rentenberechtigten Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz aufgeben würde, sodass die angeführten beschäftigungspolitischen Ziele erreicht werden könnten (Erforderlichkeit der Maßnahme).

Mit der Begründung seiner Entscheidung weicht das Arbeitsgericht von einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2008 ab (BAG, 18.06.2008, Az. 7 AZR 116/07). Denn anders als das Bundesarbeitsgericht verlangt es - unter Berufung auf die Rechtsprechung des EuGH (EuGH Age Concern England 05.03.2009, C-388-07; EuGH Hütter 18.06.2008, C-88/08) - eine einzelfallbezogene Begründung dafür, warum die tarifliche Regelaltersgrenze geeignet und erforderlich ist, um legitime Ziele zu erreichen