

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: BAT § 60; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I
S. 1965) Art. 6 § 5

Leitsätze:

Keine Bedenken bestehen gegen eine Tarifnorm (hier: § 60 Abs. 1 BAT), wonach das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat. An einer solchen Regelung hat das Rentenreformgesetz 1972 mit seinen Bestimmungen über die flexible Altersgrenze nichts geändert. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis durch die Tarifnorm zeitlich begrenzt ist, kann mangels abweichender Bestimmung nicht verlangen, daß das Arbeitsverhältnis über das 65. Lebensjahr hinaus etwa bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres fortgesetzt wird.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 125/76

Urteil des BAG vom 21. April 1977

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 125/76

3 Sa 36/75 Hamburg

Verkündet am
21. April 1977

gez. Bittner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Ihlefeld für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Dezember 1975 - 3 Sa 36/75 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die am 18. Juli 1973 65 Jahre alt geworden ist, war seit dem 1. April 1959 als Verwaltungsangestellte (zuletzt in der Vergütungsgruppe VI b BAT) bei der Beklagten tätig. Beide Parteien waren tarifgebunden. Ihrem Wunsch, sie über das 65. Lebensjahr hinaus bis zum Ablauf ihres 67. Lebensjahres weiterzubeschäftigen, ist die Beklagte nicht nachgekommen. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze mit dem 31. Juli 1973 als beendet angesehen. Im Anschluß daran ist zwischen den Parteien ein befristeter Vertrag für die Zeit bis zum 30. September 1973 geschlossen worden. Seit ihrem Ausscheiden aus dem Dienst der Beklagten bezieht die Klägerin eine Altersrente von 697,30 DM und von der Beklagten ein Ruhegeld von 405,--DM monatlich.

Die Klägerin meint, ihr Arbeitsverhältnis habe über den 30. September 1973 hinaus rechtlich fortbestanden. Ihre Weiterbeschäftigung habe nicht nur im eigenen Interesse, sondern auch im Interesse der Beklagten gelegen, die keine geeignete Ersatzkraft habe finden können. Die Klägerin meint ferner, es sei nicht entscheidend, ob zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Jahre 1959 eine Befristung entsprechend § 60 BAT zulässig gewesen sei. Entscheidend sei, daß nach dem Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1965) sich die Beklagte auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr berufen könne, wenn Arbeitnehmer bis zum 67. Lebensjahr weiter arbeiten möchten und könnten. Bei Anwendung des § 60 Abs. 1 BAT würde die nach dem Rentenreformgesetz geschaffene Möglichkeit, bis zum 67. Lebensjahr weiterzuarbeiten, für den Bereich des öffentlichen Dienstes praktisch nicht verwirklicht werden.

Die Klägerin hat mit ihrer Klage die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bis zur Vollenendung des 67. Lebensjahres weiter besteht, hilfsweise, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit dem 30. September 1973, sondern frühestens mit Wirkung vom 31. März 1974

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beendet worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat u.a. vorgetragen, daß der Zusatzvertrag für die Zeit vom 1. August bis zum 30. September 1973 ohne Beteiligung des Personalrats der Beklagten abgeschlossen worden ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr bisheriges Klagbegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Nach § 60 Abs. 1 BAT endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten des öffentlichen Dienstes "ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat." Das Landesarbeitsgericht ist - entgegen der Ansicht der Revision - zutreffend davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin, die am 18. Juli 1973 65 Jahre alt geworden ist, zunächst am 31. Juli 1973 geendet hat.

1. Gegen die Wirksamkeit einer Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet, sei es durch Befristung, sei es durch einen vorweg genommenen Aufhebungsvertrag, bestehen nach den Grundsätzen des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 12. Oktober 1960, BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 3 der Gründe]) im Grundsatz keine Bedenken; denn eine derartige Befristung ist aus sachlichen, insbesondere sozialen Gründen gerechtfertigt. Es ist eher fürsorglich, generell eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 65 Jahren durch entsprechende Befristung zu vereinbaren, als im Einzelfall etwa im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses durch ärztliche Gutachten den Nachweis zu führen, daß ein Arbeitnehmer aus altersbedingten Gründen nicht mehr in der Lage ist, seinen vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Außerdem entspricht eine derartige auf Tarifvertrag beruhende Befristung der Üblichkeit des Arbeitslebens, jedenfalls im Bereich des öffentlichen Dienstes (vgl. § 60 Abs. 1 BAT, § 63 Abs. 1 MTB II, § 63



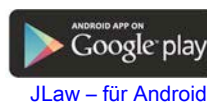
Abs. 1 MTL II, § 55 Abs. 1 BMT-G II).

Die Wirksamkeit solcher Vereinbarungen, die weder gegen Art. 2 oder 12 GG noch gegen zwingende Vorschriften des Kündigungsschutzrechts verstoßen, hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt anerkannt (vgl. Urteil des Fünften Senats vom 3. Februar 1975, AP Nr. 1 zu § 63 MTL II mit insoweit zustimmender Anmerkung von Fieberg; ebenso zu § 18 Abs. 1 ATO, der dem § 60 Abs. 1 BAT entspricht, Urteil des Ersten Senats vom 28. Februar 1958, BAG 5, 240 = AP Nr. 2 zu § 18 ATO mit insoweit zustimmender Anmerkung von Neumann-Duesberg; vgl. auch Urteil des Zweiten Senats vom 25. März 1971, BAG 23, 257 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG). Es besteht kein Anlaß, davon abzuweichen.

2. Entgegen der Ansicht der Revision ist die Befristung nach § 60 Abs. 1 BAT auch nicht im Zusammenhang mit der neuen Rentengesetzgebung über die flexible Altersgrenze (Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972, BGBl. I S. 1965 in der Fassung des 4. Rentenversicherungs-Änderungsgesetzes vom 30. März 1973, BGBl. I S. 257) überholt oder entfallen.

a) Mit Hilfe einer Auslegung des § 60 Abs. 1 BAT läßt sich das von der Revision erstrebte Ergebnis nicht erzielen. Nach dem unmißverständlichen Wortlaut dieser Vorschrift endet das Arbeitsverhältnis von selbst mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat. Irgendein Zusammenhang mit dem Rentenreformgesetz ist nicht erkennbar, kann auch nicht bestehen, weil § 60 Abs. 1 BAT schon früher in Kraft getreten war und später nicht geändert worden ist.

Aber auch eine Auslegung, die über den reinen Wortlaut hinausgeht und den Sinn und Zweck dessen mitberücksichtigt, was die Tarifvertragsparteien in der auszulegenden Tarifnorm erkennbar haben zum Ausdruck bringen wollen, hilft nicht weiter. Auch bei einer solchen Betrachtung kann nicht zweifelhaft sein, daß die Tarifvertragsparteien erkennbar das Ziel verfolgt haben, das Arbeitsverhältnis solle mit Erreichung des 65. Lebensjahres ohne weiteres, insbesondere ohne Kündigung, enden. Irgendein anderer Beendigungszeitpunkt, der etwa einen Zusammenhang mit sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen haben könnte, läßt sich daraus nicht herleiten. Dafür fehlt jeder nähere Anhalt.



b) Freilich hätte es den Tarifvertragsparteien freigestanden, nach Einführung der flexiblen Altersgrenze den § 60 Abs. 1 BAT zu ändern, etwa in dem Sinne, daß die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres hinausgeschoben worden wäre. Dies ist nicht geschehen. Es ist nicht Sache der Gerichte, durch eine "Weiterentwicklung" jener Norm in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien einzugreifen.

Ebenso hätte der Gesetzgeber die Möglichkeit gehabt, im Zusammenhang mit der Regelung der flexiblen Altersgrenze etwa zu bestimmen, daß vorher befristete Arbeitsverhältnisse – bezogen auf das 65. Lebensjahr – nicht mit Erreichung des 65. Lebensjahres endeten, sondern daß es dazu eines Aufhebungsvertrags bedürfe oder daß solche Arbeitsverhältnisse ohne weiteres erst mit Ablauf des 67. Lebensjahres endeten. Auch dies ist nicht geschehen.

Dabei hat der Gesetzgeber die Problematik keineswegs übersehen, die aus dem Zusammenhang zwischen flexibler Altersgrenze und Vereinbarungen über das Ausscheiden bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters entstehen kann. In Art. 6 § 5 Abs. 1 des Rentenreformgesetzes wird nämlich die Bedeutung der vorzeitigen Rentengewährung für den Kündigungsschutz geregelt. In Art. 6 § 5 Abs. 2 des Rentenreformgesetzes wird ausdrücklich bestimmt, daß der vorzeitige Bezug von Altersruhegeld sich vor Vollendung des 65. Lebensjahres auch nicht als Beendigungsgrund in einer entsprechenden Vereinbarung zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken darf. Dagegen fehlt jeder Hinweis über die Auswirkung der (bis zum 67. Lebensjahr) hinausgeschobenen Altersgrenze auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Daraus folgt, daß der Gesetzgeber durch das Rentenreformgesetz in die hier maßgebliche Tarifvorschrift jedenfalls nicht in dem Sinne eingegriffen hat, wie es die Revision anstrebt. § 60 Abs. 1 BAT ist unverändert anwendbar geblieben.

c) Die Hinweise der Revision auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder auf den Gedanken des Rechtsmißbrauchs führen zu keinem anderen Ergebnis. Bei einer Billigkeitskontrolle des § 60 Abs. 1 BAT ist nicht zu übersehen, daß diese Norm im Zusammenhang mit der



im öffentlichen Dienst üblichen Zusatzversorgung steht. In deren Genuß ist aber die Klägerin ebenfalls gekommen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 65. Lebensjahres kann deshalb nicht unbillig sein (vgl. BAG 23, 257 [275 f.] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [unter III 2 d der Gründe]). Die Nachteile, die in Einzelfällen bei einer generell geltenden Altersgrenze (65. Lebensjahr) sich ergeben können, werden bei ausreichender betrieblicher Altersversorgung ausgeglichen (vgl. BAG 23, 257 [271 f.] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [unter III 1 b der Gründe]).

Bei der Klägerin liegen die Dinge offenbar nicht anders. Sie erscheint ausreichend versorgt, denn sie erhält eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von fast 700,--DM und von der Beklagten ein Ruhegeld von mehr als 400,--DM monatlich. Die Klägerin hat auch nicht vorgetragen, daß die Voraussetzungen des § 60 Abs. 3 BAT vorlägen, unter denen ausnahmsweise ein Angestellter bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres weiterbeschäftigt werden soll.

3. Nach alledem ist daran festzuhalten, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zunächst gemäß § 60 Abs. 1 BAT mit Ablauf des Monats geendet hat, in dem die Klägerin 65 Jahre alt geworden ist, im Streitfall sonach mit dem 31. Juli 1973.

II. Auch aus der Tatsache, daß die Klägerin aufgrund eines Zusatzvertrages als Zeitangestellte bis zum 30. September 1973 weitergearbeitet hat, läßt sich für die Klägerin nichts herleiten.

1. Die Revision hat nur die Verletzung des § 60 Abs. 1 BAT gerügt. Sie hat sich nicht gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts gewendet, der bis zum 30. September 1973 befristete Folgevertrag sei ohne Beteiligung des Personalrats zustande gekommen; daher sei nur ein faktisches Arbeitsverhältnis entstanden, das durch einfachen Hinweis der Beklagten beendet worden sei. Weil es hierzu an einer Revisionsbegründung fehlt, könnte die Revision insoweit als unzulässig angesehen werden (§ 554 ZPO).

2. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin von der Zulässigkeit der Revision auch zu diesem Punkte ausgeht und dahingestellt sein läßt, ob die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit der fehlenden Beteiligung des Personalrats die



