

Aktenzeichen: 7 AZR 116/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. Juni 2008
- 7 AZR 116/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 8. Februar 2006
- 6 Ca 1134/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 29. August 2006
- 8 Sa 362/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Altersgrenze - Gemeinschaftsrecht

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Art. 6; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 § 19

Leitsätze:

1. Eine in einem Tarifvertrag enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens des Regelrentenalters ist sachlich gerechtfertigt iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, wenn der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder bei Vertragsschluss bereits die für den Bezug einer Altersrente erforderliche rentenrechtliche Wartezeit erfüllt hat.

2. Eine solche Regelung genügt den sich bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist für die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ergebenden Vorgaben des Gemeinschaftsrechts.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 116/07
8 Sa 362/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Juni 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

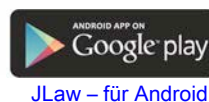
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2008 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Becher und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 29. August 2006 - 8 Sa 362/06 - wird als unzulässig verworfen, soweit sie von der Beklagten die Zahlung von 7.099,80 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.419,96 Euro seit dem 1. Mai 2006, 1. Juli 2006, 1. August 2006 und 1. September 2006 verlangt.

Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Altersgrenze. 1

Die im Jahr 1940 geborene Klägerin war seit dem 25. September 1975 bei der Beklagten als Innenreinigerin mit einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt 1.419,96 Euro beschäftigt. Der im November 1975 unterzeichnete Arbeitsvertrag der Parteien, in dem das Geburtsdatum der Klägerin mit „23.03.1940“ angegeben ist, lautet auszugsweise wie folgt: 2

„2.

Als Arbeitsentgelt wird der jeweils gültige Tariflohn im Gebäudereiniger-Handwerk Südbayern für Innenreiniger vereinbart.

9.

Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen und die des Rahmen- und Lohn tariffvertrages für das Gebäudereiniger-Handwerk Südbayern.“



In § 19 des seit dem 1. April 2004 allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV 2003) ist bestimmt:

- „8. 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 einer Rente, die der/die Beschäftigte vor dem für ihn/sie maßgebenden Rentenalter in Anspruch nehmen kann, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat.“

Vergleichbare Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Altersgrenze waren in den Rahmentarifverträgen des Gebäudereiniger-Handwerks seit dem Jahr 1995 enthalten.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 5. Januar 2005 mit, dass das Arbeitsverhältnis wegen des Erreichens der Altersgrenze am 31. März 2005 ende. Nachdem die Beklagte von der zuständigen Landesversicherungsanstalt die Mitteilung erhalten hatte, dass die Klägerin erst ab dem 1. Juli 2005 eine Altersrente beanspruchen könne, korrigierte sie den Beendigungszeitpunkt mit Schreiben vom 19. Januar 2005 auf den 30. Juni 2005. Seit dem 1. Juli 2005 bezieht die Klägerin eine Altersrente in Höhe von 599,47 Euro.

Mit der am 25. Januar 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, mit der sich die Klägerin zunächst gegen die „Kündigungen“ vom 5. Januar bzw. 19. Januar 2005 gewandt hat, hat die Klägerin geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei nicht durch die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze beendet worden. Sie hat gemeint, Nr. 9 des Arbeitsvertrags vom November 1975 enthalte eine statische Bezugnahme auf den im Jahr 1975 geltenden Rahmentarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks, in dem eine Altersgrenze nicht vorgesehen gewesen sei. Diese vertragliche Vereinbarung „hindere“ die Anwendung des allgemeinverbindlichen RTV 2003. Daneben habe sie darauf vertrauen können, dass ihr eine weit längere Zeit zur Verfügung stehe, um eine angemessene Rente zu erarbeiten. Auf Grund ihrer nur geringen Altersrente sei



sie wirtschaftlich nicht abgesichert. Darüber hinaus enthalte die Tarifnorm eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters.

Die Klägerin hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse -
beantragt,

7

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund tarifvertraglicher Befristung oder tarifvertraglicher Altersgrenze weder mit Ablauf des 31. März 2005 noch mit Ablauf des 30. Juni 2005 geendet hat,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten auch nicht durch andere Kündigungen oder andere Beendigungstatbestände aufgelöst worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 30. Juni 2005 hinaus fortbesteht,
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 12.779,64 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.419,96 Euro seit dem 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2005, 1. Januar, 1. Februar, 1. März und 1. April 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

8

Das Arbeitsgericht hat dem zu 1. gestellten Klageantrag teilweise entsprochen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31. März 2005 geendet hat. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen, nachdem die Klägerin in der Berufungsbegründung anstelle des Befristungskontrollantrags ihren ursprünglichen, auf Unwirksamkeit der „Kündigungen“ vom 5. bzw. 19. Januar 2005 gerichteten Klageantrag wiederholt, diesen aber im weiteren Berufungsverfahren durch den Befristungskontrollantrag ersetzt hat. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung zum 30. Juni 2005 gerichteten Antrag und den Zahlungsantrag weiter. Den Zahlungsantrag hat die Klägerin in der Revision um Verzugslohn für weitere fünf Monate nebst Zinsen erweitert. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

9



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unzulässig, soweit die Klägerin in der Revisionsinstanz den Zahlungsantrag erweitert hat. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage, soweit sie in der Revision noch anhängig ist, zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 19 Nr. 8 des allgemeinverbindlichen RTV 2003 mit Ablauf des 30. Juni 2005 geendet. Aus diesem Grund ist der zuletzt in der Berufungsinstanz gestellte Zahlungsantrag, mit dem die Klägerin Annahmeverzugslohnansprüche bis zum 31. März 2006 geltend macht, unbegründet.

10

A. Die Revision ist wegen Fehlens einer Revisionsbegründung unzulässig, soweit die Klägerin ihren Zahlungsantrag in der Revisionsinstanz erweitert hat. In der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin mit dem Zahlungsantrag Vergütung aus Annahmeverzug für den Zeitraum von Juli 2005 bis März 2006 iHv. 12.779,64 Euro geltend gemacht. In der Revisionsbegründung hat sie den Zahlungsantrag begründungslos um einen Betrag von 7.099,80 Euro nebst Zinsen erweitert. Dafür fehlt es an der nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO erforderlichen Angabe der Revisionsgründe. Darüber hinaus wäre eine Erweiterung des Zahlungsantrags auf weitere Zeitabschnitte in der Revisionsinstanz ohnehin unzulässig gewesen, da nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist.

11

B. Die Revision ist, soweit sie zulässig ist, unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 19 Nr. 8 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren allgemeinverbindlichen RTV 2003 mit Ablauf des 30. Juni 2005 geendet. Die fristwahrende Wirkung der Befristungskontrollklage ist nicht durch die unzutreffende Formulierung der Berufungsanträge in der Berufungsbegründung beseitigt worden. Die Parteien haben keine gegenüber § 19 Nr. 8

12



RTV 2003 günstigere oder abweichende Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze getroffen. Die Tarifnorm, deren Voraussetzungen im Streitfall erfüllt sind, ist sachlich gerechtfertigt iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und genügt auch den gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen.

I. Die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres der Klägerin bezogene Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2005 ist nicht deshalb gem. § 17 Satz 2 TzBfG, § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam anzusehen, weil die Klägerin in der Berufungsbegründung ihren erstinstanzlich gestellten und vom Arbeitsgericht abgewiesenen Befristungskontrollantrag nicht ausdrücklich wiederholt, sondern statt dessen ihren ursprünglichen auf Unwirksamkeit der „Kündigungen“ vom 5. und 19. Januar 2005 gerichteten Antrag angekündigt hat. Die Klägerin hat sich in einer § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO genügenden Weise in der Berufungsbegründung mit der vom Arbeitsgericht für die Abweisung ihres auf den 30. Juni 2005 bezogenen Befristungskontrollantrags gegebenen Begründung auseinandergesetzt. Aus ihren Ausführungen ergibt sich, dass die Klägerin auch in der Berufung die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses durch die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze einer gerichtlichen Überprüfung unterziehen wollte.

13

1. Gem. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ZPO muss aus der Berufungsbegründung ersichtlich sein, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen beantragt werden. Dazu bedarf es nicht unbedingt bestimmt gefasster Anträge, wenn nur die innerhalb der Frist eingegangenen oder zulässigerweise in Bezug genommenen Schriftsätze ein bestimmtes Begehren eindeutig aufzeigen. Dieses Begehren kann sich auch aus der Rechtsmittelbegründung ergeben. Auch Prozesshandlungen sind auslegungsfähig und -bedürftig. Insoweit finden die Auslegungsregeln des materiellen Rechts grundsätzlich entsprechende Anwendung. Entscheidend ist also der objektive, dem Empfänger vernünftigerweise erkennbare Sinn. Im Zweifel ist gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen

14



Interessenlage entspricht (BAG 21. Juli 2005 - 6 AZR 592/04 - Rn. 20 mwN, BAGE 115, 225 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 50 = EzA InsO § 125 Nr. 2).

2. Zwar hat die Klägerin in der Berufungsbegründung vom 24. Mai 2006 nicht ihre zuletzt vor dem Arbeitsgericht gestellten Anträge wiederholt, sondern - offenbar auf Grund eines Versehens - anstatt des Befristungskontrollantrags den zunächst vor dem Arbeitsgericht gestellten Antrag nach § 4 KSchG angekündigt. Eine Klageänderung, die die fristwahrende Wirkung der vor dem Arbeitsgericht erhobenen Befristungskontrollklage beseitigen könnte, liegt hierin jedoch nicht. Da sich die Berufungsbegründung mit der für die Abweisung der Befristungskontrollklage vom Arbeitsgericht gegebenen Begründung ausreichend auseinander gesetzt hat, war der Gegenstand des von der Klägerin mit der Berufung verfolgten Angriffs trotz der unsorgfältigen Antragsformulierung ihres Prozessbevollmächtigten mit hinreichender Deutlichkeit erkennbar.

15

II. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass § 19 Nr. 8 RTV 2003 gem. § 5 Abs. 4 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Die Parteien haben einzelvertraglich keine für die Klägerin günstigere Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen, die der Anwendung der in § 19 Nr. 8 RTV 2003 bestimmten Altersgrenze entgegensteht. Die Parteien haben in dem im November 1975 geschlossenen Arbeitsvertrag keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen. Auch die Bezugnahme auf die Bestimmungen „des Rahmen- und Lohntarifvertrags für das Gebäudereiniger-Handwerk Südbayern“ in Nr. 9 des Arbeitsvertrags enthält keine „andere“ individualrechtliche Vereinbarung iSd. § 19 Nr. 8 RTV 2003.

16

1. Das Landesarbeitsgericht hat es zu Unrecht dahinstehenlassen, ob die in Nr. 9 des Arbeitsvertrags getroffene Verweisungsklausel als eine statische Bezugnahme auf den zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses geltenden allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für die Arbeiter des Gebäudereiniger-Handwerks im Bundesgebiet (ohne Hamburg) vom 19. September 1972 (RTV 1972) oder eine dynamische Bezugnahmeklausel auf den RTV in

17



seiner jeweils geltenden Fassung anzusehen ist. Der RTV 1972 enthielt keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Altersgrenze. Wären seine Bestimmungen durch Nr. 9 des Arbeitsvertrags statisch in Bezug genommen, könnte dies als andere, für die Klägerin günstigere einzelvertragliche Vereinbarung anzusehen sein, die zur Nichtanwendbarkeit des § 19 Nr. 8 RTV 2003 führen würde.

2. Es kann zu Gunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die Vereinbarung in Nr. 9 des Arbeitsvertrags nicht lediglich einen deklatorischen Hinweis auf den im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für die Arbeiter des Gebäudereiniger-Handwerks im Bundesgebiet vom 19. September 1972 enthält, so dass es bereits an einer rechtsgeschäftlichen Vereinbarung eines auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifwerks fehlte. Verweisungen im Arbeitsvertrag auf ohnehin anwendbare tarifliche Vorschriften sind im Zweifel deklaratorisch gemeint (*BAG 12. März 2008 - 10 AZR 256/07 -, Rn. 24 mwN*). Sofern die Regelung in Nr. 9 des Arbeitsvertrags vom November 1975 danach einen eigenständigen individualvertraglichen Geltungsgrund enthalten sollte, wäre sie als dynamische Bezugnahme auf die jeweils für das Gebäudereiniger-Handwerk einschlägigen Rahmentarifverträge anzusehen. Dies ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags, bei dem es sich um einen vorformulierten typischen Vertrag handelt, der vom Revisionsgericht selbst ausgelegt werden kann.

18

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk im Regelfall als dynamische Bezugnahme zu verstehen, auch wenn die Arbeitsvertragsparteien nicht ausdrücklich vereinbaren, es sollten die „jeweils geltenden“ Tarifverträge Anwendung finden. Eine dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Tarifverträge entspricht in der Regel den Interessen beider Vertragsparteien, die auf diese Weise einer Anpassung ihres Arbeitsverhältnisses an die fortschreitende Entwicklung enthoben sind (*BAG 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330 = AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 20 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 7, zu B II 1 b der Gründe*). Statische Verweisungen, die einen zu einem be-

19



stimmten Zeitpunkt vorgefundenen Regelungsbestand auf Dauer festschreiben, sind die Ausnahme und müssen aus diesem Grunde deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Verbleiben Zweifel an dem Vertragswillen der Parteien, ist eine Bezugnahmeklausel als dynamische Verweisung zu verstehen (BAG 14. April 2004 - 4 AZR 322/03 -, zu II 2 c der Gründe mwN).

b) Danach haben die Parteien für die nicht im Arbeitsvertrag geregelten Bestimmungen auf die jeweils gültigen tariflichen Vorschriften im Rahmentarifvertrag für die Arbeiter im Gebäudereiniger-Handwerk Bezug genommen. Nr. 9 des Arbeitsvertrags verweist auf die „Bestimmungen des Rahmen- und Lohn-tarifvertrags für das Gebäudereiniger-Handwerk Südbayern“. Da ein „Rahmen-tarifvertrag“ für das Gebäudereinigerhandwerk in Südbayern zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht existierte, ist davon auszugehen, dass die Parteien den für ihr Arbeitsverhältnis geltenden (Bundes-)RTV zum Gegenstand ihrer Bezug-nahme gemacht haben. Wegen der fehlenden datumsmäßigen Bezeichnung der in Bezug genommenen Tarifverträge spricht die Klausel in Nr. 9 des Arbeitsvertrags für eine dynamische Bezugnahme auf den RTV in seiner jeweili-gen Fassung. Auch die Klägerin hat in den Tatsacheninstanzen nicht be-hauptet, dass nicht die jeweils gültigen Tarifbestimmungen des Rahmen- bzw. Lohn-tarifvertrags, sondern nur die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Jahr 1975 bestehenden Regelungen von der Beklagten angewendet worden sind.

III. Die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Befristung des Arbeitsverhält-nisses auf die zum Zeitpunkt der Allgemeinverbindlichkeit geltende Regelalters-grenze, die mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht wurde (§ 35 Nr. 1 SGB VI idF der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 [BGBl. I S. 754]), ist bei Bestehen eines Anspruchs des Arbeitnehmers auf eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sachlich gerechtfertigt iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegen tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund von Befristungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Dazu gehören auch



tarifliche Altersgrenzen (vgl. etwa BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B II 1 a der Gründe). Die Wirksamkeit der Befristung ist im Streitfall nach § 14 Abs. 1 TzBfG als dem im Zeitpunkt des Beginns der Allgemeinverbindlichkeit des RTV 2003 geltenden Recht zu beurteilen. Die Befristungskontrolle erübrigt sich nicht deshalb, weil die Altersgrenze in einem Tarifvertrag geregelt ist. Auch tarifliche Altersgrenzenregelungen bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG, da von dieser Vorschrift nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf (§ 22 Abs. 1 TzBfG).

2. Für die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze besteht der nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG erforderliche sachliche Grund. 23

a) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass eine auf das 65. Lebensjahr abstellende Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen und individualvertraglichen Abmachungen sachlich gerechtfertigt sein kann (19. November 2003 - 7 AZR 296/03 - BAGE 109, 6 = AP TzBfG § 17 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 4, zu II 2 d aa der Gründe; 20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - BAGE 57, 30 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 1, zu B IV 3 der Gründe; 21. April 1977 - 2 AZR 125/76 - BAGE 29, 133 = AP BAT § 60 Nr. 1 = EzA BAT § 60 Nr. 1). Dabei haben die Senate die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und seiner Beendigung andererseits gegeneinander abgewogen. Sie haben berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus legitime wirtschaftliche und ideelle Anliegen verfolgt. Das Arbeitsverhältnis sichert seine wirtschaftliche Existenzgrundlage und bietet ihm die Möglichkeit beruflicher Selbstverwirklichung. Allerdings handelt es sich um ein Fortsetzungsverlangen eines mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesicherten Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat, und dessen Interesse an der Fortführung seiner beruflichen Tätigkeit aller Voraussicht nach nur noch für eine begrenzte Zeit besteht. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer auch typischer-

 24

weise von der Anwendung der Altersgrenzenregelungen durch seinen Arbeitgeber Vorteile hatte, weil dadurch auch seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden sind. Demgegenüber steht das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung. Dem Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, haben die Senate jedenfalls dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers gewährt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen Vollendung des 65. Lebensjahres wirtschaftlich abgesichert ist (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - Rn. 26, BAGE 115, 265 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6; 19. November 2003 - 7 AZR 296/03 - aaO, zu II 2 d aa der Gründe; 6. August 2003 - 7 AZR 9/03 - AP BGB § 133 Nr. 51 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 3, zu II der Gründe; 14. August 2002 - 7 AZR 469/01 - BAGE 102, 174 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 20 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 13, zu II 1 d der Gründe; 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - BAGE 86, 105 = AP SGB VI § 41 Nr. 7 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 6, zu II 3 c der Gründe; 20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - aaO, zu B IV 3 der Gründe*).

b) Das Erfordernis der wirtschaftlichen Absicherung folgt aus der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht, die den Staat bei der privatautonomen Beendigung von Arbeitsverhältnissen trifft (*dazu BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 ff. = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17, zu B I 1 der Gründe; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133 = AP GG Art. 12 Nr. 70 = EzA Einigungsvertrag Art. 13 Nr. 1, zu C III 1 der Gründe*). Endet das Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Altersgrenze, verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Arbeitsvergütung, die ihm bisher zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung gestanden hat. Dieses Ergebnis ist verfassungsrechtlich nur zu rechtfertigen, wenn an die Stelle der Arbeitsvergütung der dauerhafte Bezug von Leistungen aus einer Altersversorgung tritt. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden durch eine Altersgrenze ist damit Bestandteil des Sachgrunds.

25



Die Wirksamkeit der Befristung ist allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig. Ein solcher Prüfungsmaßstab wäre systemwidrig, weil im Befristungsrecht nur maßgeblich ist, ob der Arbeitgeber bei Vertragsschluss einen von der Rechtsordnung anzuerkennenden Grund für einen nicht auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag hatte oder nicht. Mit diesem Grundgedanken ist es unvereinbar, die Wirksamkeit der bei Vertragsschluss vereinbarten Befristung nach der konkreten wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze zu beurteilen. Auch das verfassungsrechtliche Untermaßverbot erfordert für die Wirksamkeit der Altersgrenze keine am individuellen Lebensstandard des Arbeitnehmers und seinen subjektiven Bedürfnissen orientierte Altersversorgung. Der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht ist bereits dann genügt, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder bei Vertragsschluss bereits die für den Bezug einer Altersrente erforderliche rentenrechtliche Wartezeit erfüllt hat. Mit den Vorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung und ihre Ausgestaltung hat der Gesetzgeber ein geeignetes Altersversorgungssystem für Arbeitnehmer geschaffen, das nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ihren Lebensunterhalt sicherstellt. Durch die von beiden Arbeitsvertragsparteien entrichteten Beiträge erwerben die Arbeitnehmer eine Altersrente, die ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage nach Wegfall des Arbeitseinkommens bilden soll. Die Höhe der sich im Einzelfall aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergebenden Ansprüche ist für die Wirksamkeit einer auf die Regelaltersgrenze bezogenen Befristung grundsätzlich ohne Bedeutung. Da die sich aus der Beitragszahlung ergebende Versorgung vorhersehbar ist und auch der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand feststeht, ist der Arbeitnehmer gehalten, seine Lebensplanung auf die zu erwartenden Versorgungsbezüge einzustellen (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - Rn. 28 - 30, BAGE 115, 265 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6*).



Die sich aus dem Untermaßverbot des Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Anforderungen werden durch eine auf das Regelrentenalter bezogene Altersgrenze auch dann nicht unterschritten, wenn der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt aus der gesetzlichen Altersrente allein nicht bestreiten kann. Hierfür spricht die Regelung in § 8 Abs. 3 AltTZG in der bis zum 30. April 2007 geltenden Fassung, wonach die Befristung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt zulässig ist, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit hat. Die sachliche Rechtfertigung einer Altersteilzeitvereinbarung hängt nicht von der Höhe der nach dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu erwartenden Rente ab.

27

IV. Die Vorgaben des Gemeinschaftsrechts gebieten keine andere Beurteilung. Zwar kann eine auf die Vollendung des Regelrentenalters bezogene tarifliche Altersgrenzenregelung dann keinen Bestand haben, wenn sie den betroffenen Arbeitnehmer diskriminiert oder ihn dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot zuwider benachteiligt (*zu vertraglichen Altersgrenzen: BAG 19. November 2003 - 7 AZR 296/03 - BAGE 109, 6 = AP TzBfG § 17 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 4, zu II 2 d bb der Gründe*). Entgegen der Auffassung der Revision wird die Klägerin durch die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze nicht wegen ihres Lebensalters ungerechtfertigt benachteiligt. Es kann dahinstehen, ob die vor Ablauf der Umsetzungsfrist für die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - RL 2000/78/EG - (ABl. EG Nr. L 303 S. 16 B) am 2. Dezember 2006 für allgemeinverbindlich erklärte Regelung in § 19 Nr. 8 RTV 2003 überhaupt dem Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts unterfällt und sich ihre Wirksamkeit nach dem von dem Europäischen Gerichtshof in seiner Entscheidung in der Rechtssache Mangold (*EuGH 22. November 2005 - C-144/04 [Mangold] - EuGHE I 2005, 9981 = AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 21*) herangezogenen primärrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf oder nach den für die Vorwirkung von Richtlinien geltenden Grundsätzen beurteilt. Die tarifliche Altersgrenzenregelung genügt sowohl dem primärrechtlichen Prüfungsmaßstab als auch den

28



Vorgaben der RL 2000/78/EG. Die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze führt zwar zu einer Ungleichbehandlung auf Grund des Alters. Die unterschiedliche Behandlung zwischen Arbeitnehmern, die ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben und anderen Arbeitnehmern ist aber durch legitime Ziele iSd. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Die Altersgrenze in § 19 Nr. 8 RTV 2003 dient zumindest auch allgemeinen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielen. Die Nachteile, die die von der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmer durch die Altersgrenze erfahren, sind gegenüber der dadurch bewirkten Förderung der Beschäftigungspolitik und der Entlastung des Arbeitsmarkts als angemessen und erforderlich iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG anzusehen.

1. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs stellen Altersgrenzen, die wie § 19 Nr. 8 RTV 2003 auf ein bestimmtes Lebensalter bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellen, eine auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung der hiervon betroffenen Arbeitnehmer dar. Zur Begründung hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass das Erreichen des in einer derartigen Regelung für den Eintritt in den Ruhestand festgesetzten Alters automatisch zur Auflösung des Arbeitsvertrags führt, weshalb die Arbeitnehmer, die dieses Alter erreicht haben, unmittelbar eine weniger günstige Behandlung erfahren als alle anderen Erwerbstätigen. Eine solche Regelung führe daher zu einer unmittelbar auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c RL 2000/78/EG (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 51, EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 3*).

2. Die durch § 19 Nr. 8 RTV 2008 bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters ist durch beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Gründe iSd. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt.

a) Nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG stellen Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine nach Art. 2 RL 2000/78/EG verbotene Diskriminierung dar, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen

29

30

31



Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG führt mehrere Beispiele für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen an, die die in Unterabs. 1 genannten Merkmale aufweisen und demzufolge mit den Erfordernissen des Gemeinschaftsrechts vereinbar sind. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer auf das Erreichen des Regelrentenalters abstellenden Altersgrenze zählt nicht zu den in Unterabs. 2 genannten Beispielen. Als ein nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG objektives und angemessenes legitimes Ziel, das die Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie auf Grund des ihnen zustehenden Regelungsermessens verfolgen können und dessen Rechtmäßigkeit nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden kann, hat der Europäische Gerichtshof jedoch Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt anerkannt, wenn hierdurch ua. die Arbeitslosigkeit eingedämmt werden soll (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 62, 66, EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 3*). So sind beschäftigungsfördernde Regelungen zu Gunsten von Personen zulässig, die eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt suchen (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 60, aaO*). Zur Begründung hat der Europäische Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Beschäftigungspolitik sowie die Arbeitsmarktlage zu den Zielen gehören, die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG ausdrücklich genannt werden, und nach Art. 2 Abs. 1 erster Gedankenstrich EU und Art. 2 EG die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus zu den Zielen zählt, die sowohl von der Europäischen Union als auch von der Gemeinschaft verfolgt werden (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 64, aaO*). Die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziele können sich dabei entweder auf den gesamten Arbeitsmarkt oder auf die Beschäftigungssituation in bestimmten Branchen erstrecken (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 69 f., aaO; für nicht eindeutig hält diese Aussage allerdings Bayreuther DB 2007, 2425*).

Für die Beurteilung der Rechtfertigung einer durch § 19 Nr. 8 RTV 2003 bewirkten Ungleichbehandlung ist es ohne Bedeutung, ob Prüfungsmaßstab

32



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



- 16 -

der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf oder die Gleichbehandlungsrichtlinie RL 2000/78/EG ist. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung in der Rechtssache Mangold zur Rechtfertigung einer nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu beurteilenden Ungleichbehandlung die in Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG genannten Gründe herangezogen (*EuGH 22. November 2005 - C-144/04 [Mangold] - Rn. 58 ff., EuGHE I 2005, 9981 = AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 21*). Dies kann nur dahingehend verstanden werden, dass bei einer nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigten Ungleichbehandlung kein Verstoß gegen das Primärrecht vorliegt.

b) Die durch § 19 Nr. 8 RTV 2003 bewirkte Ungleichbehandlung auf Grund des Alters ist durch legitime Ziele aus dem Bereich der nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch eine Altersgrenze eröffnet jüngeren Arbeitnehmern eine Beschäftigungschance und dient der Entlastung des Arbeitsmarkts. Die von einer auf ein Rentenalter bezogenen Altersgrenze ausgehenden beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Wirkungen sind Bestandteil der Sozialpolitik der Bundesrepublik Deutschland. Die Beendigung der Arbeitsverhältnisse durch die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze ist auch als angemessen und erforderlich iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG anzusehen, um die mit ihr verfolgten beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziele zu erreichen.

33

aa) Die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze dient nicht nur der Nachwuchs- und Personalplanung der Unternehmen sowie einer ausgewogenen Altersstruktur, sondern auch allgemeinen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielen.

34

Die auf einer Altersgrenze beruhende Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen eines zum Bezug einer Altersrente berechtigenden Lebensalters führt außerhalb von Zeiten einer Vollbeschäftigung zu einer gerechten Verteilung der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze. Durch den Verlust der bereits langjährig ausgeübten Beschäftigung bei Er-

35



reichen des Rentenalters erhalten regelmäßig andere Arbeitnehmer eine Beschäftigungschance, die entweder über kürzere Beschäftigungszeiten verfügen, von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitsuchend sind. Diese Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung und sichern 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 beziehen. Das kontinuierliche Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund einer Regelaltersgrenze eröffnet den neu auf 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 führt eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenze zu einer Entlastung des nationalen Arbeitsmarkts (*zweifeln Körner NZA 2008, 497, 503*). Die mit dem Erreichen des Regelrentenalters aus dem Unternehmen ausscheidenden Arbeitnehmer suchen auf dem Arbeitsmarkt wegen ihrer sozialen Sicherung durch eine Altersrente regelmäßig keine Anschlussbeschäftigung (*BVerfG 30. März 1999 - 1 BvR 1814/94 - EzA SGB VI § 41 Nr. 8, zu II 2 a der Gründe*). Daher haben andere Arbeitnehmer die Möglichkeit, die durch das altersbedingte Ausscheiden frei werdenden Arbeitsplätze zu erhalten. Selbst wenn es zu keiner Neueinstellung eines bisher arbeitsuchenden Arbeitnehmers kommt, sondern der Arbeitsplatz durch einen bereits im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer besetzt wird, erfährt der Arbeitsmarkt insoweit eine Entlastung, als die Arbeitslosigkeit dieses Arbeitnehmers durch das altersbedingte Ausscheiden vermieden wird.

bb) Der Berücksichtigung der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung von § 19 Nr. 8 RTV 2003 als einem objektiven und angemessenen legitimen Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG steht nicht entgegen, dass die Zielsetzung weder in § 14 Abs. 1 TzBfG noch in § 19 Nr. 8 RTV 2003 ausdrücklich genannt ist.

36



- (1) Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs folgt aus Art. 6 Abs. 1 37
RL 2000/78/EG nicht, dass eine nationale Regelung, die das angestrebte Ziel
nicht genau angibt, automatisch von einer Rechtfertigung nach dieser Be-
stimmung ausgeschlossen ist. Der Gerichtshof hält es für ausreichend, wenn
andere aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete
Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels
ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und
Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich über-
prüft werden können (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] -*
Rn. 56 f., EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 3).
- (2) Die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf den Zeitpunkt des mög- 38
lichen Bezugs einer Altersrente entspricht wegen der damit verbundenen
beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Wirkungen den sozialpolitischen
Vorstellungen des deutschen Gesetzgebers. Dies folgt aus der Gesetz-
gebungsgeschichte und dem Regelungsinhalt des am 1. August 1994 in Kraft
getretenen Gesetzes zur Änderung des SGB VI - SGB VI ÄndG - vom 26. Juli
1994 (BGBl. I S. 1797) sowie des Altersteilzeitgesetzes. Durch die in diesen
Gesetzen enthaltenen befristungsrechtlichen Regelungen hat der deutsche
Gesetzgeber nicht nur die mit Altersgrenzen regelmäßig verbundene
beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Zielsetzung iSd. Art. 6 Abs. 1 RL
2000/78/EG gebilligt, sondern auch den zur Zielerreichung beschrittenen
Durchführungsweg.
- (a) Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI idF des am 1. Januar 1992 in Kraft 39
getretenen RRG vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261) war eine Verein-
barung, wonach ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der
Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur wirksam, wenn
die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt ge-
schlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. Generelle auf das
65. Lebensjahr bezogene tarifliche Altersgrenzen, mit deren Erreichen das
Arbeitsverhältnis automatisch enden sollte, waren nach der Senatsrecht-
sprechung wegen eines Verstoßes gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI nichtig.



Sie konnten die Arbeitsverhältnisse derjenigen Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten des RRG am 1. Januar 1992 die maßgebliche Altersgrenze erreichten, nicht wirksam beenden (*BAG 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - BAGE 75, 166 = AP SGB VI § 41 Nr. 4 = EzA SGB VI § 41 Nr. 2, Leitsatz 1*). Durch das SGB VI ÄndG hat der Gesetzgeber die bis zum Inkrafttreten des SGB VI am 1. Januar 1992 geltende Rechtslage weitgehend wieder hergestellt. Danach galten Vereinbarungen, die die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt vorsahen, in dem der Arbeitnehmer vorgezogenes Altersruhegeld beanspruchen konnte, als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen. Nach der in Art. 2 SGB VI ÄndG getroffenen Übergangsregelung endete das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, das wegen des Verstoßes einer Altersgrenze gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI RRG 92 über das 65. Lebensjahr hinaus fortgesetzt worden war, bei fehlender anderweitiger Vereinbarung am 30. November 1994. Nach der Gesetzesbegründung war die Neuregelung ua. deshalb erforderlich, weil durch eine Weiterarbeit der Arbeitnehmer über das 65. Lebensjahr hinaus Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte blockiert wurden (BT-Drucks. 12/8040 S. 4) und der Arbeitsmarkt durch die in der Regel möglichen Neueinstellungen entlastet werden konnte (BT-Drucks. 12/8040 S. 5). Dabei ging der Gesetzgeber im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der bis zum Inkrafttreten des § 41 Abs. 4 Satz 4 SGB VI idF des RRG 92 geltenden Rechtslage von der Wirksamkeit tarifvertraglicher Altersgrenzen aus, die auf das 65. Lebensjahr oder den Bezug des vollen Altersruhegelds abstellten (BT-Drucks. 12/8040 S. 4 f.).

(b) Mit dem zum 1. August 1996 in Kraft getretenen Altersteilzeitgesetz hat der Gesetzgeber einen Rahmen geschaffen, um älteren Arbeitnehmern ab der Vollendung des 55. Lebensjahres einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen und zugleich durch einen finanziellen Anreiz die Besetzung der durch die Altersteilzeitvereinbarung freiwerdenden Arbeitsplätze durch die Einstellung eines bisher arbeitslosen Arbeitnehmers oder die Übernahme eines Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung zu fördern (BT-Drucks. 13/4336 S. 14 f.). Der Gesetzgeber hat dazu ausdrücklich unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 ATG die Befristung von Al-

40



tersteilzeitarbeitsverhältnissen für zulässig erklärt und auf diese Weise den von ihm mit dem Altersteilzeitgesetz verfolgten beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zweck arbeitsrechtlich abgesichert.

c) Die Nachteile, die von der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses betroffene Arbeitnehmer durch die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze erfahren, sind im Hinblick auf die dadurch bedingte Förderung der Beschäftigungschancen der begünstigten Arbeitnehmer sowie die Entlastung des Arbeitsmarkts angemessen und erforderlich iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG. 41

aa) Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist die Annahme der Stellen eines Mitgliedstaats, dass die im spanischen Recht als Zwangsversetzung eines Arbeitnehmers in den Ruhestand bezeichnete Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der festgelegten Altersgrenze angemessen und erforderlich sein kann, um das im Rahmen der nationalen Beschäftigungspolitik angeführte legitime Ziel der Förderung von Vollbeschäftigung durch Begünstigung des Zugangs zum Arbeitsmarkt zu erreichen, nicht unvernünftig (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 72, EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 3*). Einen konkreten Nachweis der beschäftigungsfördernden Wirkung von Altersgrenzen verlangt der Europäische Gerichtshof nicht. Nach seiner Ansicht kann die genannte Maßnahme auch nicht als übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Erwartungen des zwangsweise in den Ruhestand versetzten Arbeitnehmers angesehen werden, wenn die einschlägige nationale Regelung nicht nur auf ein bestimmtes Alter abstellt, sondern auch den Umstand berücksichtigt, dass dem Betroffenen am Ende seiner beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente zugute kommt, deren Höhe nicht als unangemessen betrachtet werden kann (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 73, aaO*). Nach Auffassung des Gerichtshofs ist es Sache der zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten, einen gerechten Ausgleich zwischen den verschiedenen widerstreitenden Interessen zu finden. Die in diesem Zusammenhang vorgesehenen nationalen Maßnahmen dürfen allerdings nicht 42



über das hinausgehen, was angemessen und erforderlich ist, um das von dem betreffenden Mitgliedstaat verfolgte Ziel zu erreichen (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - Rn. 71, aaO*).

bb) Die von den nationalen Gerichten danach anzustellende Verhältnismäßigkeitsprüfung richtet sich wegen des den Mitgliedstaaten nach dem 25. Erwägungsgrund der RL 2000/78/EG zustehenden Ermessensspielraums nicht nach den Grundsätzen einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung, sondern stellt der Sache nach eine richterliche Plausibilitätskontrolle (*Bayreuther DB 2007, 2425, 2426; Reichhold ZESAR 2008, 49, 52*) bzw. eine angenäherte Willkürprüfung (*Temming NZA 2007, 1193, 1198*) der die Ungleichbehandlung bewirkenden Norm gegenüber dem legitimen Ziel dar.

Die gerichtliche Kontrolle erfordert keine an der individuellen Situation des betroffenen Arbeitnehmers orientierte, sondern eine generalisierende Prüfung des § 19 Nr. 8 RTV 2003 als der Norm, die die Ungleichbehandlung wegen des Alters enthält. Danach ist auch nach Gemeinschaftsrecht die Höhe der dem Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Altersversorgung ohne Bedeutung. Maßgeblich ist nur, dass die von der Altersgrenze betroffenen Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine beitragsbezogene Altersrente beanspruchen können, deren Höhe sich nach den in den Mitgliedstaaten geltenden Vorschriften richtet. Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Palacios bei der Angemessenheitsprüfung der die Ungleichbehandlung bewirkenden nationalen Regelung die individuelle Höhe der Altersversorgung des Klägers nicht tragend berücksichtigt. Vielmehr hat der Gerichtshof im Tenor der Entscheidung ausdrücklich auf den Bezug einer „beitragsbezogenen Altersrente“ abgestellt (*EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 [Palacios de la Villa] - EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 3*).

Überdies dürfte eine Beurteilung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsvertrags anhand nach Vertragsschluss liegender Tatsachen nicht im Einklang mit den auch im Gemeinschaftsrecht geltenden Prüfungsmaßstäben stehen. Die in die Befristungsrichtlinie 1999/70/EG inkorporierte EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung geht wie der nationale



Gesetzgeber von der Prämisse aus, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind. Die Richtlinie und die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge die Ergreifung einer der drei in § 5 Nr. 1 Buchst. a) bis c) der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Hierzu zählt nach § 5 Nr. 1 Buchst. a) der Rahmenvereinbarung das Erfordernis sachlicher Gründe. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsvertrags stellt daher im Gemeinschaftsrecht wie nach nationalem Recht eine Vertragskontrolle dar, für die allein die bei Vertragsschluss vorliegenden Umstände maßgeblich sind. Nachträglich eintretende Ereignisse können einen beim Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags bestehenden Sachgrund nicht in Frage stellen. Dies schließt es aus, die Höhe der bei Vertragsende erzielten Altersversorgung bei der Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer Altersgrenze zu berücksichtigen, da diese bei Vertragsschluss nicht bekannt ist. Dementsprechend stellt der Senat auch nach nationalem Recht bei der wirtschaftlichen Absicherung nur darauf ab, ob der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann (27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - Rn. 30, BAGE 115, 265 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6).

cc) Danach genügt die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben an die Erforderlichkeit und Angemessenheit iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG, die an eine auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen zu stellen sind.

46

(1) § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthält kein Verbot einer bestimmten beruflichen Tätigkeit nach Erreichen eines gewissen Alters, sondern beendet nur das in der Vergangenheit begründete Arbeitsverhältnis. Die Regelung ist auch zur Erreichung der mit ihr verfolgten sozialpolitischen Zwecke erforderlich. Mit der Beendigung der von der Altersgrenze erfassten Arbeitsverhältnisse wird die Aussicht anderer Arbeitnehmer gefördert, einen frei werdenden Arbeitsplatz zu

47



erhalten. Die Eignung des gewählten Mittels wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, dass die Anzahl der von der im RTV 2003 enthaltenen Altersgrenze betroffenen Arbeitnehmer möglicherweise nicht groß ist, weil die überwiegende Anzahl der Beschäftigten bereits vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (*aA Bertelsmann AiB 2007, 689, 694*). Jedenfalls gegenüber den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse auf Grund der auf das Regelrentenalter bezogenen Altersgrenze beendet werden, ist die Regelung zur Erreichung der vom Gesetzgeber gewünschten beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung notwendig. Daneben liegt die Annahme nahe, dass die Beendigung der Arbeitsverhältnisse einer erheblichen Anzahl von Arbeitnehmern bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf das absehbare Beschäftigungsende bei Erreichen des Regelrentenalters zurückzuführen ist. Ein anderes, gleich wirksames, aber für die betroffenen Arbeitnehmer weniger einschneidendes Mittel zur Erreichung des beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziels ist daher nicht erkennbar (*zu Art. 2 SGB VI ÄndG: BVerfG 30. März 1999 - 1 BvR 1814/94 - EzA SGB VI § 41 Nr. 8, zu II 2 b aa der Gründe*).

(2) Die Nachteile der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch eine auf das Regelrentenalter bezogenen Altersgrenze beendet wird, stehen nicht außer Verhältnis zu dem mit dem Eingriff verfolgten beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziel.

48

Auf Seiten der betroffenen Arbeitnehmer ist zu berücksichtigen, dass auch lang andauernde Arbeitsverhältnisse beendet werden und nach Erreichen der Regelaltersgrenze vielfach die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu vergleichbaren Bedingungen nicht möglich sein wird. Daher wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Altersgrenze vielfach, wenn auch nicht zwangsläufig zur Beendigung der bisherigen beruflichen Tätigkeit führen. Dies wird in wirtschaftlicher Hinsicht durch den Bezug einer Altersrente zumindest teilweise ausgeglichen. Der Wirksamkeit einer auf die Regelaltersrente bezogenen Altersgrenze steht auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer nicht entgegen (*aA Bertelsmann*

49



AiB 2007, 689, 693; Körner NZA 2008, 497, 502; Temming NZA 2007, 1193, 1196). Diese verlieren zwar zunächst die Möglichkeit, bei ihrem bisherigen Arbeitgeber einer Beschäftigung nachzugehen. Dafür erhalten andere Arbeitnehmer Zugang zu einer Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt, der ihnen ohne das Ausscheiden der von der Altersgrenze betroffenen Arbeitnehmer versagt wäre. Die hierdurch begünstigten Arbeitnehmer erhalten infolge des altersbedingten Ausscheidens der bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer ihrerseits die Möglichkeit zur Verwirklichung ihres Persönlichkeitsrechts und zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts durch die Verwertung ihrer Arbeitskraft. Überdies können sie eine Altersversorgung aufbauen und tragen damit zur Sicherung der Altersrente der bereits im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer bei (*ebenfalls zu Art. 2 SGB VI ÄndG: BVerfG 30. März 1999 - 1 BvR 1814/94 - EzA SGB VI § 41 Nr. 8, zu II 2 b bb der Gründe*).

V. Eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof zur Klärung der Frage, ob das Gemeinschaftsrecht einer Regelung wie derjenigen in § 19 Nr. 8 RTV 2003 entgegensteht, ist nicht geboten. 50

1. Nach Art. 234 Abs. 3 EG haben die letztinstanzlichen Gerichte der Mitgliedstaaten die Pflicht, den Europäischen Gerichtshof anzurufen, wenn eine entscheidungserhebliche Norm des Gemeinschaftsrechts auslegungsbedürftig ist. Die Vorlagepflicht entfällt, wenn die gleiche Rechtsfrage bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war (*EuGH 6. Oktober 1982 - Rs. 283/81 - EuGHE 1982, 3415*). Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in einem Vorabentscheidungsverfahren hat unmittelbare Bindungswirkung zwar nur für das Ausgangsverfahren, in welchem sie durch Vorlagebeschluss des damit befassten nationalen Gerichts ergangen ist. Wenn das letztinstanzliche Gericht bei seiner Entscheidung jedoch eine vom Europäischen Gerichtshof bereits geklärte Interpretation zugrunde legt, ist dem Gebot der einheitlichen Anwendung von Gemeinschaftsrecht auch ohne erneute Vorlage Rechnung getragen. Die Entscheidung darüber, ob eine Vorschrift des Gemeinschaftsrechts auslegungsbedürftig ist, trifft allein das innerstaatliche Gericht. Dieses ist auch befugt, eine vom Europäischen Gerichtshof bereits entschiedene Rechts- 51



frage als geklärt und damit nicht mehr als vorlagebedürftig anzusehen (BAG 26. April 2006 - 7 AZR 500/04 - Rn. 32, BAGE 118, 76 = AP TzBfG § 14 Nr. 23 = EzA TzBfG § 14 Nr. 28).

2. Danach bedarf es keiner Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens gem. Art. 234 EG über die im Streitfall entscheidungserheblichen Fragen des Gemeinschaftsrechts. Diese sind entweder durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geklärt oder liegen auf der Hand. 52

Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung in der Rechtsache Palacios mit der gebotenen Eindeutigkeit die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben für die Prüfung der Rechtfertigung einer auf dem Merkmal des Alters beruhenden Ungleichbehandlung herausgestellt. Dies betrifft nicht nur die legitimen Ziele des nationalen Gesetzgebers, sondern auch den Maßstab für die Prüfung der Angemessenheit und Erforderlichkeit iSd. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG. Hinsichtlich der Berücksichtigung der individuellen Altersversorgung der Klägerin geht der Senat aus den oben dargestellten Gründen (unter IV 2 c bb) davon aus, dass das gefundene Ergebnis keinem vernünftigen Zweifel unterliegen kann. Zu der Frage nach dem Prüfungsmaßstab für die im Jahr 2004 für allgemeinverbindlich erklärte Regelung in § 19 Nr. 8 RTV 2003 bedarf es im Streitfall keines Vorabentscheidungsverfahrens, weil der Senat zu Gunsten der Klägerin die durch diese Regelung bewirkte Ungleichbehandlung sowohl am Maßstab des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wie auch der RL 2000/78/EG beurteilt hat. 53

VI. Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 19 Nr. 8 RTV 2003 am 30. Juni 2005 geendet. Zwar ist das genaue Geburtsdatum der Klägerin vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Zwischen den Parteien ist jedoch unstreitig, dass die Klägerin spätestens im Juni 2005 ihr 65. Lebensjahr vollendet hat und ab dem 1. Juli 2005 eine Regelaltersrente beanspruchen kann. 54

C. Die von der Klägerin in den Tatsacheninstanzen geltend gemachten Ansprüche aus Annahmeverzug bestehen nicht, da das Arbeitsverhältnis durch 55



die in § 19 Nr. 8 RTV 2003 enthaltene Altersgrenze mit Ablauf des 30. Juni 2005 geendet hat.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

56

Gräfl

Koch

Schmitz-Scholemann

Becher

Deinert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)