

Stenenzeichen: 7 AZR 609/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Versäumnisurteil vom 22. Juni 1994
- 7 AZR 609/93 -

I. Arbeitsgericht
Bocholt

Urteil vom 30. Oktober 1992
- 2 Ca 757/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. April 1993
- 16 Sa 1746/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Einzelvertragliche und tarifliche Altersgrenzenregelungen

Gesetz:

Sozialgesetzbuch (SGB) VI § 41 Abs. 4 Satz 3, § 300 Abs. 1;
Rentenreformgesetz (RRG) 1972 Art. 6 § 5 Abs. 2; GG Art. 12
Abs. 1, Art. 20 Abs. 1 (Rückwirkung), Art. 82 Abs. 2 Satz 1;
BGB § 620 Altersgrenze, § 611 Weiterbeschäftigung; Mantel-
tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die
genossenschaftlichen Zentralbanken § 17 Ziff. 4; ZPO § 331
Abs. 2, § 557; ArbGG 1979 § 72

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Der Anwendungsbereich des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der
Fassung des RRG 1992 beschränkt sich nicht auf Vereinbarun-
gen, die eine Altersgrenze zwischen dem 60. und dem 65. Le-
bensjahr vorsehen.

Für die Anwendbarkeit des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der
Fassung des RRG 1992 spielt es keine Rolle, seit wann das Ar-
beitsverhältnis besteht und wann die Altersgrenzenvereinba-
rung geschlossen wurde (Bestätigung der bisherigen Rechtspre-
chung des Senats).

§ 17 Ziff. 4 des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und
Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken
erfaßt nicht die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, die
bereits bei Inkrafttreten dieser Tarifvorschrift das 65. Le-
bensjahr vollendet hatten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 609/93

16 Sa 1746/92 Hamm

Rechtskräftig
Von Amts wegen zugestellt am 11. Oktober 1994
Kassel, 20. Oktober 1994
Kreutzig, Oberamtsrätin
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle
des Bundesarbeitsgerichts

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juni 1994

Versäumnisurteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juni 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, die Richter Professor Dr. Steckhan und



...

Das aktive Dienstverhältnis nach vorstehendem Vertrag endet spätestens mit dem Schluß des Kalendarvierteljahres, in welchem Herr O die gesetzliche Altersgrenze erreicht hat (zur Zeit das 65. Lebensjahr)."

Nachdem der Kläger unter Hinweis auf § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI erklärt hatte, über das 65. Lebensjahr hinaus bei der Beklagten weiterarbeiten zu wollen, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. März 1992 zum 30. September 1992 aus betrieblichen Gründen. Der ab 1. März 1993 gültige Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrages (MTV) für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken wurde in § 17 MTV um folgende Ziffer 4 ergänzt:

"Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Abweichende einvernehmliche Vereinbarungen sind zulässig."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß die Kündigung wegen Fehlens betrieblicher Gründe unwirksam sei und sein Arbeitsverhältnis auch nicht mit Erreichen der Altersgrenze von 65 Lebensjahren geendet habe, sondern unbefristet fortbestehe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. März 1992 nicht aufgelöst wird, sondern über den 30. September 1992 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen entsprechend dem Dienstvertrag vom 30. März 1981 und der Stellenbeschreibung vom 2. Juni 1986 für die



Dauer des Feststellungsrechtsstreits weiterzu-
beschäftigen,

3. die im Berufungsverfahren erhobene Hilfswider-
klage der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte hat Klageabweisung und im Wege der Widerklage hilfsweise beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien spätestens mit Ablauf des 1. März 1993 geendet habe. Sie hat die Auffassung vertreten, für ihre Kündigung vom 27. März 1992 hätten betriebsbedingte Gründe vorgelegen. Auch die soziale Auswahl sei nicht zu beanstanden. Die Beklagte habe den Kläger nur deshalb weiterbeschäftigt, weil sie von einer Beendigung sei-
nes Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des 65. Lebensjahres aus-
gegangen sei. § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI führe im vorliegenden Fall nicht zur Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Altersgren-
zenregelung. Diese Vorschrift enthalte eine unzulässige Rückwir-
kung. Eine ausreichende Übergangsregelung fehle. Auch der Beklag-
ten müsse die in § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI vorgesehene Dreijah-
resfrist zur Verfügung stehen. Zumindest habe § 17 Ziff. 4 des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Da der Kläger bei Inkrafttreten des Manteltarifvertrages das 65. Lebensjahr bereits vollendet gehabt habe, sei sein Arbeitsverhältnis spätestens mit Inkrafttreten dieser Tarifvertragsänderung beendet worden. Der Manteltarifvertrag sei auf das Arbeitsverhältnis auch anwendbar. Die Beklagte hat behauptet, sie sei Mitglied des tarifschließen-
den Arbeitgeberverbandes und der Kläger sei Mitglied der tarif-
schließenden Gewerkschaft. Außerdem würden die Tarifverträge für die Volksbanken, Raiffeisenbanken und genossenschaftlichen Zen-



tralbanken aufgrund einer entsprechenden Betriebsübung angewandt.
Der Kläger hat dies bestritten.

Das Arbeitsgericht hat sowohl der Feststellungs- als auch der Weiterbeschäftigungsklage des Klägers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen eingelegte Berufung der Beklagten insoweit zurückgewiesen, als das Arbeitsgericht die Kündigung vom 27. März 1992 für unwirksam erachtet hat. Soweit das Arbeitsgericht den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 1992 hinaus festgestellt und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt hatte, hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hat die Revision insoweit zugelassen, als es die Feststellungsklage des Klägers abgewiesen hat. Der Kläger verfolgt mit der Revision sein bisheriges Klagebegehren weiter. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom 22. Juni 1994 ist für die Beklagte niemand erschienen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Da sich die Revision des Klägers als zulässig und begründet erweist, ist ihr nach § 72 Abs. 5 ArbGG in Verb. mit § 557 und § 331 Abs. 2 ZPO durch Versäumnisurteil stattzugeben (BAG Versäumnisurteil vom 4. Oktober 1978 - 5 AZR 326/77 - AP Nr. 3 zu § 3 LohnFG, zu I der Gründe; BGHZ 37, 79, 81 ff.).



A. Die Revision des Klägers ist auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags zulässig. Der als unechter Hilfsantrag anzusehende Weiterbeschäftigungsantrag stand nicht zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, so daß insoweit eine Beschränkung der Revision nicht in Betracht kam. Der Kläger hat den Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur Beendigung des Rechtsstreits unter der prozessualen Bedingung geltend gemacht, daß dem Feststellungsantrag stattgegeben wird und gegen das Urteil noch ein Rechtsmittel oder Rechtsbehelf gegeben ist. Diese prozessuale Bedingung ist zulässig (vgl. BAG Urteil vom 1. Dezember 1993 - 7 AZR 506/92 -, n.v., zu V der Gründe; BAG Urteil vom 20. Januar 1994 - 2 AZR 489/93 - NZA 1994, 653 ff. = ZIP 1994, 966 ff., zu B I der Gründe; BAG Urteil vom 17. Februar 1994 - 8 AZR 174/93 -, n.v., zu C der Gründe). Sie hat im Berufungsverfahren nicht vorgelegen, weil das Landesarbeitsgericht die Klage auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses abgewiesen hat.

B. Das Landesarbeitsgericht hat die Feststellungsklage ohne Rechtsfehler dahingehend ausgelegt, daß der Kläger sowohl eine Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG als auch eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO erhoben hat, deren Gegenstand die Frage ist, ob das Arbeitsverhältnis über den 30. September 1992 hinaus bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung fortbesteht.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch das Arbeitsverhältnis weder durch die arbeitsvertraglich vereinbarte noch durch die tarifliche Altersgrenzenregelung in § 17



Ziff. 4 des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken beendet worden.

I. Die Vereinbarung in § 7 Abs. 5 des Arbeitsvertrages vom 30. März 1981, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Schluß des Kalendervierteljahres enden soll, in dem der Kläger die gesetzliche Altersgrenze erreicht hat, ist nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI unwirksam.

1. Von Hoyningen-Huene (BB 1994, 640 f.) vertritt die Auffassung, der Anwendungsbereich des durch das Rentenreformgesetz (RRG) 1992 geschaffenen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI beschränke sich auf Vereinbarungen, die eine Altersgrenze zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr vorsehen. Diese restriktive Auslegung ist jedoch weder mit dem Wortlaut und der Systematik noch mit dem Sinn und Zweck noch mit der Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift zu vereinbaren. Von Hoyningen-Huene setzt sich über den klar zum Ausdruck gebrachten Willen des Gesetzgebers hinweg, durch diese Bestimmung die bisherige Rechtslage zu verändern.

a) Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 ist eine Vereinbarung, 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 geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. Der Gesetzeswortlaut stellt nur darauf ab, ob die Altersgrenze an einen Zeitpunkt anknüpft, in dem der Arbeitnehmer "Anspruch auf eine Rente wegen



Alters" hat. Nach § 35 SGB VI setzt der Anspruch auf Regelaltersrente neben der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voraus, daß der Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet hat. § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI klammert die Regelaltersrente nicht von seinem Anwendungsbereich aus. Eine Beschränkung auf Rentenansprüche vor dem 65. Lebensjahr fehlt in § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI, während § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI, der sich mit der Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung der Rentenansprüche im Rahmen der sozialen Auswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung befaßt, eine derartige Beschränkung enthält. Der Gesetzeswortlaut ist demnach eindeutig. Die weite Fassung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist auch kein Versehen, sondern entspricht der gesetzgeberischen Zielsetzung.

b) Ein Hauptanliegen der im SGB VI verwirklichten Rentenreform 1992 ist es gewesen, daß "durch eine Flexibilisierung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern verbessert werden kann und damit die demographisch bedingten Belastungen gemindert werden können" (BT-Drucks. 11/4124 S. 144). Eine Kernvorschrift zur Verwirklichung dieses Vorhabens ist § 41 SGB VI, wie bereits seine amtliche Überschrift zeigt. Die angestrebte Flexibilisierung besteht nicht nur darin, daß die Versicherten vorgezogenes Altersruhegeld beziehen können, wobei sich künftig wegen der längeren Rentenlaufzeit der Zugangsfaktor verringert und sich dadurch die Rente für jedes Jahr des Vorziehens um 3,6 % mindert. Zum anderen können die Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Inanspruchnahme ihrer Altersrente verzichten, wobei sich dann durch



den höheren Zugangsfaktor (§ 77 SGB VI) die Rente für jedes Jahr des Verzichts um 6 % erhöht (BT-Drucks. 11/4124 S. 144).

c) § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 hat entsprechend den veränderten sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften auch die flankierenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen verändert. Nach dem früher geltenden Art. 6 § 5 Abs. 2 Rentenreformgesetz 1972 (RRG 1972) galt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsah, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung beantragen konnte, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, daß dieser die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt, in dem er erstmals den Antrag stellen konnte, schriftlich bestätigte. Diese Vorschrift sicherte lediglich die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, vor Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld zu beziehen oder weiterzuarbeiten (BT-Drucks. 11/4124 S. 163). Im Unterschied zum früher geltenden Recht sollte nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 auch die Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren bei Vereinbarungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als Rechtfertigungsgrund berücksichtigt werden können, weil dies dem Ziel der weiteren Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit nicht entsprach. Diese Gesetzesentwicklung läßt von Hoyningen-Huene außer acht.

d) Die Tatsache, daß die Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres weiterarbeiten und dann auch ohne Anrechnung



ihres Arbeitsentgelts Regelaltersrente beziehen können, rechtfertigt nicht die einschränkende Auslegung, die von Hoyningen-Huene vertritt. Es ist zwar richtig, daß die Hinzuverdienstgrenzen des § 34 SGB VI nicht für die Regelaltersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres gelten. Richtig ist auch, daß es nach Sinn und Zweck des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI genügt, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu eröffnen, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden und Rente zu beziehen oder unter Verzicht auf Rentenbezug weiterzuarbeiten. Eine Vereinbarung, die vorsieht, daß das Arbeitsverhältnis bereits mit dem Erreichen des für den Rentenbezug maßgeblichen Alters endet, nimmt dem Arbeitnehmer aber diese Entscheidungsfreiheit. Der Senat hat in den Urteilen vom 1. Dezember 1993 (- 7 AZR 428/93 - AP Nr. 4 zu § 41 SGB VI, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B III 3 der Gründe, - 7 AZR 280/93 -, n.v., zu III 3 der Gründe, - 7 AZR 506/92 -, n.v., zu III 3 der Gründe und - 7 AZR 526/93 -, n.v., zu B III 3 der Gründe) erwähnt, daß solche Regelungen nicht zu beanstanden sind, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall vorsehen, daß der Arbeitnehmer nicht nur ein bestimmtes Alter vollendet hat, sondern sich auch dazu entschließt, das Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen. Eine derartige Beendigungsregelung besteht im vorliegenden Fall jedoch nicht. § 7 Abs. 5 des Arbeitsvertrages vom 30. März 1981 knüpft nicht an die Inanspruchnahme des Altersruhegeldes, sondern ausschließlich an das Erreichen des Rentenalters an. Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 darf jedoch allein das Erreichen des für den sozialversicherungsrechtlichen Anspruch auf Altersruhegeld maßgeblichen Alters nicht zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.



2. Für die Anwendbarkeit des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI spielt es keine Rolle, wann der Arbeitsvertrag, der die Altersgrenzenvereinbarung enthält, geschlossen wurde und seit wann das Arbeitsverhältnis, über dessen Beendigung gestritten wird, besteht. Nach § 300 Abs. 1 SGB VI sind die Vorschriften dieses Gesetzes von dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an auf einen Sachverhalt oder Anspruch auch dann anzuwenden, wenn bereits vor diesem Zeitpunkt der Sachverhalt oder Anspruch bestanden hat. Dieser Gesetzeswortlaut umfaßt die Fälle des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI. Wie der Senat im Urteil vom 20. Oktober 1993 (- 7 AZR 135/93 - AP Nr. 3 zu § 41 SGB VI, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B III 1 der Gründe) und in den Urteilen vom 1. Dezember 1993 (- 7 AZR 428/93 - AP Nr. 4 zu § 41 SGB VI, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B IV 1 der Gründe, - 7 AZR 280/93 -, n.v., zu IV 1 der Gründe, - 7 AZR 506/92 -, n.v., zu IV 1 der Gründe und - 7 AZR 526/93 -, n.v., zu B IV 1 der Gründe) näher ausgeführt hat, ermöglichen weder die Systematik noch der Gesetzeszweck oder die Entstehungsgeschichte eine einschränkende Auslegung des § 300 Abs. 1 SGB VI.

3. Die verfassungsrechtlichen Bedenken, die teilweise in der Literatur gegen den zeitlichen Anwendungsbereich des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI erhoben worden sind (vgl. Boecken, ArztR 1992, Einlage zu Heft 9, S. VIII; Kappes, BB 1993, 1359, 1361; Worzalla, NZA 1991, Beilage 4, S. 15, 18 f.), hat der Senat bereits im Urteil vom 20. Oktober 1993 (aaO, zu B III 2 der Gründe) und in den Urteilen vom 1. Dezember 1993 (- 7 AZR 428/93, aaO, zu B IV 2 der Gründe, - 7 AZR 280/93 -, n.v., zu IV 2 der Gründe, - 7 AZR

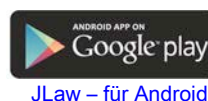




506/92 -, n.v., zu IV 2 der Gründe und - 7 AZR 526/92 -, n.v., zu B IV 2 der Gründe) für nicht berechtigt erachtet. Die Überlegungen des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten geben keinen Anlaß zu einer Änderung der Rechtsprechung.

a) Da § 41 Abs. 4 Satz 3 in Verb. mit § 300 Abs. 1 SGB VI nicht nachträglich ändernd in bereits abgewickelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift, sondern auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte für die Zukunft einwirkt, liegt eine unechte Rückwirkung vor. Sie ist grundsätzlich zulässig. Der Gesetzgeber hat die sich aus den rechtsstaatlichen Prinzipien der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes ergebenden Schranken seiner Regelungsbefugnis, insbesondere auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, beachtet.

aa) Das Vertrauen der Arbeitgeber in den Fortbestand der arbeitsvertraglichen Alterngrenzenregelungen ist nicht höher zu bewerten, als das mit § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI verfolgte gesetzgeberische Anliegen. Der Gesetzgeber hat das Vertrauen der Arbeitgeber in die bestehenden Altersgrenzenregelungen enttäuscht, um zum einen die Finanzlage der Rentenversicherung durch Verlängerung und Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zu stabilisieren und zum anderen sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer über den Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis selbst entscheiden können. Das Anliegen des Gesetzgebers, daß die Arbeitnehmer selbst den Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsleben bestimmen sollen, darf angesichts des Grundrechts auf freie Wahl des Berufs und des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 GG) nicht gering bewertet werden. Die Entlastung der Rentenkassen und



die Sicherung der Rentenfinanzierung ist eine sozialpolitische Aufgabe von zentraler Bedeutung, bei deren Erfüllung der Gesetzgeber einen erheblichen Gestaltungsspielraum hat (BAG Urteil vom 20. Oktober 1993, aaO, zu B III 2 c aa und bb der Gründe).

bb) § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 weist auch keine überschießende Tendenz auf. Diese Vorschrift steht Vereinbarungen entgegen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erreichen des für das Altersruhegeld maßgeblichen Alters vorsehen. Eine derartige Vereinbarung nimmt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, ohne Inanspruchnahme von Altersrente weiterzuarbeiten. Eine Altersgrenzenvereinbarung, die nicht an das Erreichen eines bestimmten Alters, sondern an die Inanspruchnahme des Altersruhegeldes anknüpft, wird dagegen von § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 nicht erfaßt. Eine solche Vereinbarung haben die Parteien jedoch nicht geschlossen.

cc) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es unerheblich, daß die Wirksamkeit privatrechtlicher Altersgrenzen bereits ab 1. Januar 1992 beschränkt wurde, während die sozialversicherungsrechtlichen Altersgrenzen gestaffelt und in längeren Zeiträumen angehoben werden. Aus den unterschiedlichen Inkrafttretensregelungen läßt sich nicht ableiten, § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI enthalte einen unverhältnismäßigen und unzumutbaren Eingriff in die Rechtsposition der Arbeitgeber. Schon im Urteil vom 20. Oktober 1993 (aaO, zu B IV 2 c cc der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, daß das Vertrauen der Sozialversicherten in den Leistungsumfang der gesetzlichen Rentenversicherung eines weitergehenden Schutzes bedarf, als das Vertrauen in die Wirksam-



keit von Bedingungen oder Befristungen des Arbeitsverhältnisses. Einschneidende Veränderungen der Rentenversicherung kann der Versicherte nur dann abfangen, wenn sie ihm langfristig bekannt sind. Je älter die Arbeitnehmer sind, um so teurer und unwirtschaftlicher wird es, neu auftretende Lücken in der Altersversorgung zu schließen.

dd) Spätestens ab dem Zeitpunkt, in dem der Bundestag ein rückwirkendes Gesetz beschlossen hat, darf der Bürger auf den Fortbestand des bisherigen Rechts nicht mehr vertrauen, sondern muß sich auf eine Veränderung der Rechtslage einstellen (vgl. u.a. BVerfGE 1, 264, 280; BVerfGE 13, 261, 273; BVerfGE 30, 272, 287; BVerfGE 72, 200, 261). Der Bundestag hat das Rentenreformgesetz 1992, in dem das SGB VI enthalten ist, am 9. November 1989 beschlossen. Es wurde am 18. Dezember 1989 ausgefertigt und im Bundesgesetzblatt vom 28. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261) verkündet. Das SGB VI ist aber erst am 1. Januar 1992 in Kraft getreten, so daß die Normadressaten mindestens zwei Jahre Zeit hatten, entsprechend der veränderten Rechtslage umzudisponieren. Im konkreten Fall lagen zwischen der Verkündung des Gesetzes und dem Erreichen der vereinbarten Altersgrenze zwei Jahre und neun Monate, denn das Arbeitsverhältnis des Klägers, der am 13. September 1992 sein 65. Lebensjahr vollendet hatte, sollte nach § 7 Abs. 5 des Arbeitsvertrages vom 30. März 1981 mit dem Ablauf des 30. September 1992 enden.

ee) Der Einwand der Beklagten, § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 enthalte eine versteckte Überraschungsregelung, ist nicht stichhaltig. Die Normadressaten mußten mit flän-



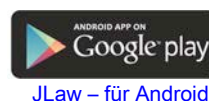
kierenden arbeitsrechtlichen Regelungen im Rentenreformgesetz 1992 rechnen. § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI hat sich sprachlich an Art. 6 § 5 Abs. 2 RRG 1972 angelehnt, also an eine in einem vergleichbaren sozialversicherungsrechtlichen Gesetz enthaltene arbeitsrechtliche Ergänzungsbestimmung. Im übrigen hatte der Westfälische Genossenschaftsverband e. V. mit Schreiben vom 28. August 1991 auf die Neuregelung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI und die sich daraus ergebenden Folgen ausdrücklich hingewiesen. Die Beklagte hatte damit ausreichend Zeit, sich auf die veränderte Rechtslage einzustellen. Daran ändert sich auch dann nichts, wenn der Vortrag der Beklagten zutrifft, daß sie trotz Vorliegens tragfähiger Kündigungsgründe nur deshalb von einer Kündigung abgesehen habe, weil sie von einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1992 ausgegangen sei. Spätestens mit Zugang des Schreibens des Westfälischen Genossenschaftsverbandes e. V. vom 28. August 1991 mußte sie mit einem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 1992 hinaus rechnen. Durch eine vorsorgliche ordentliche Kündigung konnte die Beklagte, wenn tatsächliche Kündigungsgründe vorlagen, die angestrebte Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1992 erreichen. Die Kündigung der Beklagten vom 27. März 1992 scheiterte nach dem insoweit rechtskräftigen Berufungsurteil daran, daß die Beklagte die Kündigungsgründe nicht hinreichend substantiiert dargelegt hat.

b) Die Inkrafttretensregelung des SGB VI verstößt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.



aa) Nach Art. 82 Abs. 2 Satz 1 GG soll jedes Gesetz den Tag des Inkrafttretens bestimmen. Danach ist die Bestimmung des Zeitpunkts des Inkrafttretens eines Gesetzes grundsätzlich Sache des Gesetzgebers und bedarf im Regelfall keiner besonderen Rechtfertigung. Bei der Wahl des Zeitpunkts des Inkrafttretens dürfen allerdings die äußersten, verfassungsrechtlichen Grenzen nicht überschritten werden (BVerfGE 47, 85, 93). In besonderen Lagen kann die Notwendigkeit bestehen, die generelle Durchsetzung einer belastenden Regelung durch Gewährung einer Übergangszeit abzumildern. Außerdem gilt auch für die Anordnung des Inkrafttretens eines Gesetzes der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG). Er ist jedoch nur dann verletzt, wenn für den gewählten Zeitpunkt sachlich einleuchtende Gründe nicht mehr erkennbar sind (BVerfGE 47, 85, 94). Der Inkrafttretenszeitpunkt muß sich am gegebenen Sachverhalt orientieren, d.h. sachlich vertretbar sein (BVerfGE 13, 31, 38; BVerfGE 36, 174, 192; BVerfGE 47, 85, 94, m.w.N.).

Mit der Inkrafttretensregelung entstand eine ähnliche Situation, wie sie für Stichtagsregelungen typisch ist. Der Gesetzgeber ist jedoch nach Art. 3 Abs. 1 GG nicht daran gehindert, zur Regelung bestimmter Lebenssachverhalte Stichtage einzuführen, obwohl das zu gewissen Härten führen kann (vgl. u.a. BVerfGE 3, 58, 148; BVerfGE 49, 260, 275). Allerdings ist zu prüfen, ob der Gesetzgeber den ihm zukommenden Gestaltungsspielraum in sachgerechter Weise genutzt, ob er die für die zeitliche Anknüpfung in Betracht kommenden Faktoren hinreichend gewürdigt hat und ob sich die gefundene Lösung im Hinblick auf den gegebenen Sachverhalt und das System der Gesamtregelung durch sachliche Gründe recht-



fertigen läßt oder als willkürlich erscheint (BVerfGE 44, 1, 21 f.; BVerfGE 80, 297, 311). Diesen Anforderungen genügt § 41 Abs. 4 Satz 3 in Verb. mit § 300 Abs. 1 SGB VI.

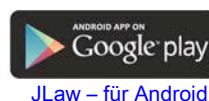
bb) Zwischen der Verkündung des SGB VI und dem Inkrafttreten des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 mußten entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts keine drei Jahre liegen. Daran ändert es nichts, daß die in § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI angesprochenen Altersgrenzenvereinbarungen nur wirksam sind, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre vor Erreichen des Rentenalters geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden sind. Durch diese Fristbestimmung soll sichergestellt werden, daß der Arbeitnehmer über sein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in einem Lebensabschnitt entscheidet, in dem er die Auswirkungen einer solchen Vereinbarung richtig absehen kann (vgl. zu BT-Drucks. VI/3767 S. 22 und BT-Drucks. 11/4124 S. 163). Die Frist dient dem Schutz des Arbeitnehmers, nicht aber dem Schutz des Arbeitgebers. Dementsprechend muß sie nur dem Arbeitnehmer ungeschmälert erhalten bleiben. Der Zweck dieser Frist erfordert es nicht, den angestrebten Schutz des Arbeitnehmers gerade um diese Frist hinauszuzögern. Dem Arbeitgeber muß lediglich ausreichend Zeit bleiben, sich auf die veränderte Rechtslage einzustellen. Diesem Erfordernis hat § 41 Abs. 4 Satz 3 in Verb. mit § 300 Abs. 1 SGB VI Rechnung getragen.

II. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht aufgrund des § 17 Ziff. 4 des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken spätestens



am 1. März 1993 beendet worden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die tariflichen Beendigungsnormen kraft beiderseitiger Tarifbindung, aufgrund einer Betriebsübung oder kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden sind.

Abgesehen davon, daß § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des RRG 1992 eine generelle tarifvertragliche Altersgrenze von 65 Lebensjahren verbietet, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, und eine derartige Altersgrenzenregelung einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf, die innerhalb der letzten drei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze geschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt werden muß (BAG Urteil vom 20. Oktober 1993, aaO, zu B I der Gründe mit näherer Begründung, bestätigt durch BAG Urteile vom 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 -, aaO, zu B II der Gründe, - 7 AZR 280/93 -, n.v., zu I der Gründe, - 7 AZR 506/92 -, n.v., zu I der Gründe und - 7 AZR 526/93 -, n.v., zu B I der Gründe), erfaßt § 17 Ziff. 4 des Manteltarifvertrages das vorliegende Arbeitsverhältnis ohnehin nicht. Erst der am 1. März 1993 in Kraft getretene Änderungstarifvertrag vom 25. Februar 1993 hat den § 17 des Manteltarifvertrags um die Ziffer 4 ergänzt. Nach dieser Bestimmung endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Diese Vorschrift setzt voraus, daß bei ihrem Inkrafttreten der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Weder bestimmt § 17 Ziff. 4 des Manteltarifvertrags, daß die Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmer rückwirkend mit Vollendung ihres 65. Lebensjahres enden sollen noch

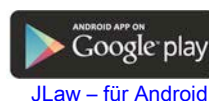


wäre eine derartige echte Rückwirkung wirksam gewesen. Die Tarifvertragsparteien haben davon abgesehen, sich in § 17 Ziff. 4 des Manteltarifvertrags mit den Arbeitsverhältnissen der Arbeitnehmer zu befassen, die bei Inkrafttreten der Neuregelung das 65. Lebensjahr bereits vollendet haben. Eine Bestimmung, daß die Arbeitsverhältnisse dieser Arbeitnehmer mit Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages oder zu einem späteren Zeitpunkt enden sollen, fehlt.

C. Auch dem Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers ist stattzugeben.

I. Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn um die Wirksamkeit einer Befristung oder einer auflösenden Bedingung gestritten wird (vgl. u.a. BAGE 60, 1, 14 = AP Nr. 125 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu V der Gründe; BAG Urteil vom 1. Dezember 1993 - 7 AZR 526/93 -, n.v., zu C 1 a der Gründe, m.w.N.). Für die nach Ansicht des Großen Senats maßgebliche Interessenlage kommt es nicht darauf an, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung oder wegen einer vereinbarten Befristung oder auflösenden Bedingung streitig ist.

II. Da der Feststellungsrechtsstreit mit der Verkündung des vorliegenden Versäumnisurteils noch nicht rechtskräftig beendet ist, ist der Weiterbeschäftigungsantrag nicht gegenstandslos geworden.



Der Kläger ist bis zum Ablauf der Einspruchsfrist oder bis zur Entscheidung über den Einspruch und die Hauptsache vorläufig weiterzubeschäftigen.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Der Beklagten steht gegen dieses Versäumnisurteil der Einspruch zu (§ 338 ZPO). Er muß durch Einreichung einer Einspruchsschrift beim Bundesarbeitsgericht, Graf-Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel, von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingelegt werden (§ 340 ZPO). Die Einspruchsschrift muß die Bezeichnung des Urteils, gegen das der Einspruch gerichtet wird, sowie die Erklärung, daß gegen dieses Urteil Einspruch eingelegt werde, enthalten. Die Einspruchsfrist beträgt zwei Wochen. Sie beginnt mit der Zustellung des Versäumnisurteils (§ 339 Abs. 1 ZPO).

Dr. Weller

Dr. Steckhan

Kremhelmer

Neumann

Ruppert



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

