

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 12. Juni 2013
- 7 AZR 917/11 -

I. Arbeitsgericht Hagen

Urteil vom 11. Mai 2010
- 1 Ca 200/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 15. Juli 2011
- 18 Sa 973/10 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Altersgrenze in einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 1; AGG § 10 Satz 1, Satz 2 und Satz 3 Nr. 5; Bundes-Angestelltentarifvertrag im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke vom 22. Oktober 2007 (*BAT-KF*) § 32 Abs. 1 Buchst. a in seiner bis zum 30. April 2010 geltenden Fassung

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 917/11
18 Sa 973/10
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2013

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Deinert und die ehrenamtliche Richterin Donath für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Juli 2011 - 18 Sa 973/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 1 Monats geendet hat, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Der am 15. Januar 1945 geborene Kläger war seit dem 1. Mai 1993 bei 2 der Beklagten - einer evangelischen Stiftung privaten Rechts - als Pflegehilfskraft beschäftigt. Im letzten schriftlichen Dienstvertrag vom 14. August 1995 ist ua. niedergelegt:

„§ 2

Inhalt des Dienstvertrages sind (unabhängig von der Frage, ob der/die Mitarbeiter/in eine arbeiter- oder angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt)

- 1.) die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF),

...“

Der am 1. Juli 2007 in Kraft getretene Bundes-Angestelltentarifvertrag 3 im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke (BAT-KF) vom 22. Oktober 2007 bestimmte in seiner bis zum 30. April 2010 geltenden Fassung (aF) ua.:

„§ 32

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung



(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Mitarbeitende das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat.

...“

Anfang Januar 2010 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsvertrag wegen der möglichen Inanspruchnahme der Altersrente ab dem 1. Februar 2010 mit Ablauf des 31. Januar 2010 ende. Der Kläger schied zu diesem Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis aus und bezieht seitdem eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und eine Zusatzrente.

Mit seiner am 1. Februar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten ohne Verzögerung zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beendigung könne nicht auf § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF gestützt werden. Zum einen werde die dienstvertragliche Bezugnahme auf den BAT-KF dem Schriftformgebot für eine Befristungsabrede nicht gerecht. Zum anderen sei er durch die in § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF vorgesehene Altersgrenze ungerechtfertigt wegen seines Alters benachteiligt. Die zu tariflichen Altersgrenzen bei Renteneintritt aufgestellten Grundsätze seien nicht auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zu übertragen. Zudem verstoße § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und umgehe § 41 SGB VI. Schließlich habe ihn die Beklagte nach der altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohnehin weiterzubeschäftigen oder wiedereinzustellen, so dass sie sich nach § 242 BGB nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Altersgrenze berufen könne.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit Ablauf des 31. Januar 2010 beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen als Pflegehilfskraft weiterzubeschäftigen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt vertreten, das Arbeitsverhältnis sei auf der Grundlage von § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF rechtswirksam beendet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit Ablauf des 31. Januar 2010 geendet. Dies folgt aus § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF, auf den die Parteien unter § 2 Nr. 1 ihres Dienstvertrags vom 14. August 1995 verwiesen haben. § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF enthält eine - im Fall des Klägers auf das Erreichen des 65. Lebensjahres bezogene - Altersgrenze. Diese ist wirksam. In der Berufung der Beklagten auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt keine unzulässige Rechtsausübung. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

A. Der Antrag zu 1. ist zulässig, aber unbegründet.

I. Bei ihm handelt es sich um ein zulässiges Befristungskontrollbegehren nach § 17 Satz 1 TzBfG. Der Kläger hat geltend gemacht, die in der Altersgrenzenregelung des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF iVm. § 2 Nr. 1 des Dienstvertrags vom 14. August 1995 liegende Befristung sei unwirksam.

II. Der Befristungskontrollantrag hat keinen Erfolg. Der Kläger vollendete am 15. Januar 2010 das 65. Lebensjahr. Daher endete sein Arbeitsverhältnis gemäß § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF mit Ablauf des 31. Januar 2010. Die



Parteien haben die Anwendung des BAT-KF dienstvertraglich vereinbart. Die Altersgrenzenregelung des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF ist wirksam.

1. Auf das Arbeitsverhältnis ist nach § 2 Nr. 1 des Dienstvertrags vom 14. August 1995 der BAT-KF anzuwenden. Davon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus. Bei dem BAT-KF handelt es sich nicht um einen Tarifvertrag im Sinne des TVG. Er ist vielmehr eine im sog. Dritten Weg beschlossene kirchliche Arbeitsrechtsregelung und damit eine Kollektivvereinbarung besonderer Art, in der allgemeine Bedingungen für die Vertragsverhältnisse der kirchlichen Arbeitnehmer durch eine paritätisch zusammengesetzte Arbeitsrechtliche Kommission festgelegt werden. Den Regelungen kommt keine normative Wirkung zu. Sie finden auf das Arbeitsverhältnis - wie vorliegend - nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung (vgl. zB BAG 29. Juni 2011 - 5 AZR 855/09 - Rn. 20 mwN). Durch die Bezugnahme auf den BAT-KF in der jeweils gültigen Fassung ist die Regelung des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF - in der im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblichen aF - über die Altersgrenze Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. 13
2. § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF sah die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien mit Ablauf des Monats vor, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendete. Zwar zitiert die Regelung in ihrer Klammer „§ 35 SGB VI“, dessen Satz 2 in der ab dem 1. Januar 2008 geltenden Fassung bestimmt, dass die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht wird. § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF ist aber so zu verstehen, dass er hinsichtlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern, die wie der Kläger vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, an die für diese geltende Regelaltersgrenze des § 235 Abs. 2 Satz 1 SGB VI anknüpft. Dies ergibt die Auslegung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung. 14
- a) Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind, obwohl sie nicht als Tarifverträge anzusehen sind, nach den Grundsätzen, die für die Tarifauslegung gelten, auszulegen (vgl. BAG 16. Februar 2012 - 6 AZR 592/10 - Rn. 20 mwN; für Arbeitsvertragsrichtlinien vgl. 18. November 2009 - 4 AZR 493/08 - Rn. 29 mwN; für kirchliche Arbeitsvertragsordnungen vgl. 26. Oktober 2006 - 6 AZR 15



307/06 - Rn. 23, BAGE 120, 55). Danach ist vom Wortlaut der Arbeitsrechtsregelung auszugehen und anhand dessen der Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Regelungsgeber und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Arbeitsrechtsregelungen ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den systematischen Zusammenhang. Verbleibende Zweifel können durch die Heranziehung weiterer Auslegungskriterien, wie der Entstehungsgeschichte der Arbeitsrechtsregelungen oder der praktischen Handhabbarkeit geklärt werden (vgl. BAG 26. Oktober 2006 - 6 AZR 307/06 - Rn. 23, aaO; 14. Januar 2004 - 10 AZR 188/03 - zu II 2 a der Gründe).

b) Hiernach bestimmte § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Lebensalter zum Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente erreicht. Dieser Anspruch setzt ua. das Erreichen einer Regelaltersgrenze voraus. Diese ist in § 35 Satz 2 SGB VI und in § 235 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 SGB VI festgelegt. 16

aa) Auf ein solches Verständnis deutet schon der Wortlaut der Arbeitsrechtsregelung. § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF führte § 35 SGB VI im Zusammenhang mit dem „Anspruch auf die Regelaltersrente“ in einem Klammerzusatz an. Dies spricht dafür, dass damit lediglich ein Hinweis auf die Gesetzeslage gegeben werden sollte. Unter der Überschrift „Regelaltersrente“ sind aber seit der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters durch das zum 1. Januar 2008 in Kraft getretene Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) nicht nur in § 35 SGB VI, sondern auch in § 235 SGB VI bestimmte Regelaltersgrenzen festgelegt. 17

bb) Nach Sinn und Zweck von § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem Zeitpunkt vorgesehen, in dem der Mitarbeitende erstmals einen Anspruch auf Regelaltersrente erworben hat. Dies spricht dafür, dem Klammerzusatz (*nur*) einen erläuternden Inhalt beizumessen. 18



- cc) Das bestätigt die Entwicklung der Arbeitsrechtsregelung: Bei Inkrafttreten des BAT-KF vom 22. Oktober 2007 am 1. Juli 2007 enthielt lediglich § 35 SGB VI unter der Überschrift „Regelaltersrente“ Bestimmungen zur Regelaltersgrenze. § 235 SGB VI beinhaltete zu diesem Zeitpunkt noch Regelungen zum Übergangsgeldanspruch. Erst ab dem 1. Januar 2008 sind auch in § 235 SGB VI Regelaltersgrenzen festgelegt. Diese Änderung des SGB VI berücksichtigt § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF in seiner ab dem 1. Mai 2010 geltenden Fassung, wonach - nunmehr ohne Klammer verfasst - „das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die oder der Mitarbeitende das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente erreicht hat“.
3. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die in der Altersgrenze liegende Befristung wirksam. Sie unterliegt - jedenfalls in der vorliegenden Konstellation - keinem Schriftformgebot und ist sachlich gerechtfertigt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Sie verstößt auch weder gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, § 1 AGG noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Mit ihr wird schließlich nicht § 41 SGB VI umgangen.
- a) Die Altersgrenze ist nicht formunwirksam vereinbart. Dabei kann offenbleiben, ob die dienstvertragliche Verweisung auf die Bestimmungen des BAT-KF und damit ua. auf § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF der Schriftform genügt. Für die Formwirksamkeit von Befristungsabreden ist die Rechtslage im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend. Im Zeitpunkt der Verweisung auf den BAT-KF mit Dienstvertrag vom 14. August 1995 bestand kein gesetzliches Formerfordernis für die Vereinbarung einer Befristung. § 14 Abs. 4 TzBfG, wonach die Befristung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf, trat zum 1. Januar 2001 in Kraft. § 623 BGB sah in der vom 1. Mai bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung vor, dass die Befristung der Schriftform unterliegt. Da weder § 623 BGB in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung noch das zum 1. Januar 2001 in Kraft getretene TzBfG Übergangsvorschriften enthalten, sind ihre Bestimmungen nur auf Sachverhalte anzuwenden, die sich in ihren zeitlichen Geltungsbereichen verwirklichen (*vgl. für eine vereinbarte Al-*



tersgrenze BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - zu 2 a der Gründe mwN, BAGE 115, 265). Eine im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung nicht der Schriftform bedürftige Befristung würde daher durch die spätere Einführung des Schriftformerfordernisses nicht unwirksam.

b) Die in § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF iVm. § 2 Nr. 1 des Dienstvertrags vom 14. August 1995 liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers durch eine Altersgrenze, die auf das Erreichen des Lebensalters zum Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente abstellt, ist sachlich gerechtfertigt iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG.

22

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats unterliegen Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG (vgl. *zB - für eine tarifvertragliche Altersgrenze - BAG 21. September 2011 - 7 AZR 134/10 - Rn. 20*). Es entspricht weiter der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass eine auf das Erreichen des Lebensalters zum Anspruch auf die Regelaltersrente abstellende Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen (vgl. *zuletzt für eine Betriebsvereinbarung BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 27 und 30 f.*) und in individualvertraglichen Abmachungen (vgl. *BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 127, 74; für eine einzelvertragliche Altersgrenze vgl. BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - BAGE 115, 265*) sachlich gerechtfertigt sein kann. Dabei sind die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und seiner Beendigung andererseits gegeneinander abzuwägen. Es ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus legitime wirtschaftliche und ideelle Anliegen verfolgt. Das Arbeitsverhältnis sichert seine wirtschaftliche Existenzgrundlage und bietet ihm die Möglichkeit beruflicher Selbstverwirklichung. Allerdings handelt es sich - bei typisierter Sichtweise - um ein Fortsetzungsverlangen eines mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesicherten Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat und dessen Interesse

23



an der Fortführung seiner beruflichen Tätigkeit nur noch für eine begrenzte Zeit besteht. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer auch typischerweise 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, ist jedenfalls dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug der Regelaltersrente wirtschaftlich abgesichert ist (*vgl. BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, aaO*). 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. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung 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. Die Wirksamkeit der Befristung ist allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (*zu all dem zuletzt BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 30; vgl. auch BAG 21. September 2011 - 7 AZR 134/10 - Rn. 22*).

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die Altersgrenze von § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF iVm. § 2 Nr. 1 des Dienstvertrags vom 14. August 1995 nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht zu beanstanden. Den Interessen des durch den Bezug der gesetzlichen Altersrente abgesicherten Klägers gehen die Interessen der Beklagten an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung vor. Besondere Umstände, die das Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen lassen könnten, sind nicht ersichtlich.



- cc) Die Annahme der sachlichen Rechtfertigung der in § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF vorgesehenen Altersgrenze steht nicht im Widerspruch zu der Senatsentscheidung vom 25. März 2009 (- 7 AZR 710/07 - BAGE 130, 146), wonach in Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen von der zweijährigen Befristungsdauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Der Senat hat in dieser Entscheidung die Tariföffnungsbestimmung des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG nicht auf eine auf dem sogenannten „Dritten Weg“ zustande gekommene Arbeitsrechtsregelung bezogen, weil diese kein „Tarifvertrag“ ist (vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 710/07 - Rn. 16 ff., aaO). Hier geht es nicht um die Frage, ob eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung einem Tarifvertrag gleichzustellen ist. 25
- c) Der durch § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF bewirkten Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen der Regelaltersgrenze steht das Verbot der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1, § 1 AGG nicht entgegen. Die Altersgrenze führt zwar zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters. Diese ist aber nach § 10 Satz 3 Nr. 5, Satz 1 und Satz 2 AGG zulässig. Weder diese gesetzliche Bestimmung noch die aufgrund Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Arbeitsrechtsregelung des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF sind unionsrechtlich zu beanstanden. 26
- aa) Der zeitliche Anwendungsbereich des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG ist eröffnet. 27
- (1) Die Regelungen des AGG sind auch auf Altersgrenzen anzuwenden, die vor Inkrafttreten des AGG vereinbart wurden, wenn die Altersgrenze im Einzelfall erst mit oder nach Inkrafttreten des AGG erreicht wird. Nur wenn die Altersgrenze bereits vor dem 18. August 2006 erreicht wurde, gilt nach § 33 Abs. 1 AGG altes Recht (vgl. BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 36 ff., BAGE 131, 113). 28
- (2) Der Kläger vollendete das nach der für ihn geltenden Regelaltersgrenze maßgebliche 65. Lebensjahr am 15. Januar 2010. Damit erreichte er die in § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF vorgesehene Altersgrenze am 31. Januar 2010. 29



- bb) Die Altersgrenze des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF enthält eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung. Das Erreichen des Lebensalters zum Anspruch auf die Regelaltersrente führt nach § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Arbeitnehmer, die dieses Alter erreicht haben, erfahren somit eine weniger günstige Behandlung als andere Arbeitnehmer. Eine solche Regelung hat daher eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen iSd. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 1 AGG zur Folge. 30
- cc) Diese unterschiedliche Behandlung ist nach § 10 Satz 1, Satz 2 und Satz 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt. 31
- (1) § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG erlauben die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG kann eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch eine Vereinbarung einschließen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann. Mit diesen Regelungen hat der Gesetzgeber die Vorgaben aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*Richtlinie 2000/78/EG*) in nationales Recht umgesetzt (*BT-Drucks. 16/1780 S. 1 bis 3 und S. 20 bis 27; vgl. auch BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 41 ff., BAGE 136, 270*). Die Prüfung der Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden unterschiedlichen Behandlung hat daher unter Beachtung der Richtlinie (*RL*) 2000/78/EG und der zu ihrer Auslegung ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (*Gerichtshof*) zu erfolgen (*vgl. zuletzt BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 40*). 32
- (2) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs steht die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG wegen des mit ihr verfolgten arbeits- und beschäfti- 33



gungspolitischen Ziels im Einklang mit Unionsrecht (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 51, Slg. 2010, I-9391*). Die Regelung verfolgt ein legitimes Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Dabei hat der Gerichtshof Altersgrenzen iSv. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG, die an das Alter und die Beitragszahlung betreffende Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente anknüpfen, grundsätzlich als solche angesehen, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG als objektiv und angemessen erscheinen lassen und im Rahmen des nationalen Rechts rechtfertigen können. Bei diesen handelt es sich um Instrumente der nationalen Arbeitsmarktpolitik, mit denen über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen der Zugang zur Beschäftigung gefördert werden soll (*EuGH 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt] Rn. 29; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 62, aaO*). Mit solchen Maßnahmen verfolgen die Mitgliedstaaten ein legitimes Ziel im Bereich der Sozial- oder Beschäftigungspolitik. Die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, ist im Übrigen seit längerer Zeit Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und betrifft die Entscheidung der Mitgliedstaaten über die Dauer der Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 44, aaO*).

(3) Die Nutzung der Ermächtigung von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG muss allerdings ebenfalls in angemessener und erforderlicher Weise ein legitimes Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG verfolgen (*vgl. EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 53, Slg. 2010, I-9391*). Die grundsätzliche Vereinbarkeit von § 10 Satz 1, Satz 2 und Satz 3 Nr. 5 AGG mit Art. 6 RL 2000/78/EG entbindet nicht von der Prüfung, ob die konkrete, für den Streit einschlägige, Altersgrenze den Vorgaben nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG genügt, ob mit ihr also legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG verfolgt werden und die Mittel hierzu angemessen und erforderlich sind (*vgl. EuGH 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt] Rn. 22*). Diese Prüfung obliegt den

34



nationalen Gerichten (vgl. *EuGH 18. November 2010 - C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Rn. 43, Slg. 2010, I-11869 [dort ausdrücklich mit Bezug auf die „Untersuchung des verfolgten Ziels“]*). Es ist ausreichend, wenn aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit gerichtlich überprüft werden kann (vgl. *EuGH 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt] Rn. 24*).

(4) Hiernach ist die streitbefangene Altersgrenze eine Vereinbarung iSv. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG, mit der - insbesondere auch unter Berücksichtigung unionsrechtlicher Vorgaben - legitime Ziele mit den hierzu angemessenen und erforderlichen Mitteln verfolgt werden. Dies kann der Senat ohne Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 Abs. 3 AEUV befinden. Die für die Beurteilung von auf das Regelrentenalter bezogenen Altersgrenzen geltenden unionsrechtlichen Anforderungen sind durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs als geklärt anzusehen (*EuGH 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt]; 18. November 2010 - C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Slg. 2010, I-11869; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Slg. 2010, I-9391; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Slg. 2007, I-8531*). 35

(a) Die Voraussetzungen des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG liegen vor. § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF ist zwar - anders als eine zwischen den Tarifvertrags- oder Betriebsparteien „vereinbarte“ Altersgrenze - eine durch die Arbeitsrechtliche Kommission festgelegte Arbeitsrechtsregelung. In ihrem Dienstvertrag vom 14. August 1995 haben die Parteien aber auf den BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung Bezug genommen und damit ua. die Altersgrenzenregelung des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF vereinbart. Es gilt nichts anderes, als wenn die Anwendung einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung arbeitsvertraglich vereinbart ist (vgl. hierzu *BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 16, BAGE 136, 270*). Ungeachtet ihrer Geltung allein aufgrund vertraglicher Bezugnahmen weist die Altersgrenze des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF einen kollektiven Bezug auf, weil sie die gesamte Belegschaft - und nicht einzelne Mitarbeiter - betrifft. Daher kann auch offenbleiben, wie eine einzelver-

 36

traglich vereinbarte Altersgrenze ohne jeden kollektiven Bezug zu beurteilen wäre.

(b) In § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF sind die mit der Altersgrenze verfolgten Ziele nicht ausdrücklich benannt. Aus dem Gesamtzusammenhang kann aber geschlossen werden, dass es dem Regelungsgeber darum ging, (*auch*) im Bereich der kirchlichen Dienstverhältnisse für eine zuverlässige Personalplanung zu sorgen, eine ausgewogene Altersstruktur zu erhalten sowie ggf. Aufstiegschancen zu eröffnen und damit Leistungs- und Motivationsanreize für die kirchlichen Arbeitnehmer zu schaffen. Diese Ziele sind zu einem nicht unerheblichen Teil solche der ohne weiteres unter Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG fallenden Beschäftigungspolitik. Darüber hinaus entspricht eine in ihrer Altersstruktur ausgewogene Zusammensetzung der Belegschaft (*auch*) in kirchlichen Einrichtungen nicht lediglich dem Interesse des kirchlichen Arbeitgebers. Ohne eine Altersgrenze bestünde die Gefahr, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsverhältnisse ohne absehbares Ende fortsetzen und damit die Einstellung oder den Aufstieg jüngerer Arbeitnehmer blockieren. Nicht unrealistisch wäre ggf. für die rentenberechtigten Arbeitnehmer auch die Versuchung, sich die einvernehmliche Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses „abkaufen“ zu lassen (*vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 54, BAGE 136, 270*). Im Übrigen spiegelt die Altersgrenze des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF als - arbeitsvertraglich zu vereinbarende - Bestimmung der automatischen Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, einen sozialpolitischen Konsens wider, der seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens - auch in kirchlichen Einrichtungen - weithin üblich ist.

37

(c) Die in § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF festgelegte Altersgrenze ist als Mittel zur Erreichung der genannten Ziele erforderlich und angemessen. Zum einen kann angenommen werden, dass sie den Zugang jüngerer Personen zum Arbeitsmarkt und/oder ihren Verbleib auf diesem Markt erleichtert, zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur in der Belegschaft beiträgt und eine

38



sichere Personalplanung ermöglicht. Zum anderen berücksichtigt die Altersgrenze, dass dem Arbeitnehmer am Ende seiner beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich durch einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente zugutekommt. Schließlich führt die kirchliche Arbeitsrechtsregelung nicht zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, denn sie beendet zwar das in der Vergangenheit begründete Arbeitsverhältnis, enthält aber kein Verbot einer bestimmten beruflichen Tätigkeit. Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF geendet hat, ist nicht ausgeschlossen. Beschäftigte, die das Rentenalter erreicht haben und erwerbstätig bleiben wollen, verlieren rechtlich nicht den Schutz gegen Ungleichbehandlungen wegen des Alters.

- d) Anders als der Kläger meint, verstößt die Altersgrenze des § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF nicht gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz von Art. 3 Abs. 1 GG. Dieser stellt in vorliegendem Zusammenhang keine weitergehenden Anforderungen als das einschlägige Unionsrecht (*vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 634/10 - Rn. 39*). 39
- e) Entgegen der Auffassung des Klägers wird mit § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF nicht § 41 SGB VI umgangen. Es handelt sich nicht um eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann. § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF knüpft an das Erreichen der Regelaltersgrenze an, worunter trotz des „Klammerbezugs“ allein auf § 35 SGB VI auch die des § 235 Abs. 2 Satz 1 SGB VI gemeint ist. 40
4. Anders als die Revision meint, ist der Klageantrag zu 1. schließlich nicht im Hinblick auf den Einwand einer unzulässigen Rechtsausübung durch die Beklagte begründet. Der Kläger meint, die Beklagte habe ihn nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohnehin zu beschäftigen oder wieder einzustellen - die Ablehnung eines solchen Ansinnens könne jedenfalls nicht mit seinem Lebensalter begründet werden -, so dass sie sich nach § 242 BGB bereits nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Altersgrenze 41



berufen könne (*dolo agit, qui petit, quod statim redditurus est*). Der Kläger hat aber gegenüber der Beklagten weder einen (Weiter-)Beschäftigungs- noch einen Wiedereinstellungsanspruch, den er für seinen „dolo agit-Einwand“ heranziehen kann, und der im Übrigen auch nicht Gegenstand seiner Klage ist. Auch aus unionsrechtlichen Gründen ist ein solcher Anspruch nicht herzuleiten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die aus § 32 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF aF resultiert, hat nicht die Wirkung, dass betroffene Mitarbeiter gezwungen werden, endgültig aus dem Arbeitsmarkt auszuschcheiden (*vgl. zu diesem Gesichtspunkt EuGH 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt] Rn. 40; Bayreuther NJW 2012, 2758, 2760; ferner auch Preis NZA 2010, 1323*). Dem Kläger ist der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht wegen seines Lebensalters verwehrt.

- B. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Wie seine Auslegung ergibt, ist er auf eine vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag gerichtet und steht damit unter der innerprozessualen Bedingung des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. 42
- C. Der Kläger hat die Kosten der Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 43

Linsenmaier

Kiel

Schmidt

Deinert

Donath



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

