

Befristung auf eine Altersgrenze nicht ohne Sachgrund

Arbeitgeber sind nicht berechtigt, ein auf ein bestimmtes Alter begrenztes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren, ohne dass er dafür ein sachlichen Grund nennen kann. Ein solcher Grund kann darin bestehen, dass der Arbeitgeber ein Bedürfnis an der Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur sowie einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung nachweist. Bedingung: Der Arbeitnehmer ist durch eine Altersrente abgesichert.

Quelle: Wolfgang Büser

Sachliche Rechtfertigung einer mit einer vereinbarten Altersgrenze verbundenen Befristung des Arbeitsverhältnisses; Zulässigkeit der Einordnung einer einzelvertraglich vereinbarten Altersgrenze als eine kalendermäßige Befristung; Notwendigkeit eines sachlichen Grundes für eine einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenze; Rechtmäßigkeit einer vertraglichen Altersgrenzenvereinbarung ; Folgen einer wirtschaftlichen Absicherung des Ausscheidenden durch eine Altersrente hinsichtlich der Zulässigkeit einer Altersgrenzenvereinbarung ; Vereinbarkeit einer vertraglichen Altersgrenzenregelung mit dem Grundgesetz

Gericht: BAG

Datum: 19.11.2003

Aktenzeichen: 7 AZR 296/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 26998

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Neunkirchen - 07.05.2002 - AZ: 1 Ca 1443/2001

LAG Saarland - 26.02.2003 - AZ: 2 Sa 108/02

Rechtsgrundlagen:

§ 41 S. 2 SGB VI

§ 41 Abs. 4 S. 2 SGB VI a.F.

Art. 12 Abs. 1 GG

Art. 3 Abs. 1 GG

Art. 3 Abs. 3 GG

Fundstellen:

BAGE 109, 6 - 12

AiB 2004, 642-643 (Volltext mit amtl. LS)

ArbRB 2004, 101-102 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2004, 265-267

AuA 2005, 120 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2004, 161 (Kurzinformation)
AUR 2004, 161 (Kurzinformation)
BAGReport 2004, 100-102
BB 2004, 892-894 (Volltext mit amtl. LS)
DB 2004, XIV Heft 10 (amtl. Leitsatz)
DB 2004, 1045-1046 (Volltext mit amtl. LS)
EBE/BAG 2004, 52-54
EBE/BAG 2004, 2
EzA-SD 5/2004, 6
FA 2004, 122 (amtl. Leitsatz)
FA 2004, 143 (Volltext mit amtl. LS)
FAr 2004, 122
FAr 2004, 143
MDR 2004, 636-637 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2004, 3654 (amtl. Leitsatz) "Altersgrenzenregelung"
NZA 2004, 1336-1338 (Volltext mit amtl. LS)
SAE 2004, 204
schnellbrief 2004, 1-2
StuB 2004, 576
ZTR 2004, 600-602 (Volltext mit amtl. LS)

Verfahrensgegenstand:

Befristeter Arbeitsvertrag - Altersgrenzenregelung

BAG, 19.11.2003 - 7 AZR 296/03

Amtlicher Leitsatz:

Bei einer einzelvertraglich vereinbarten Altersgrenze handelt es sich um die kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses, die zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes bedarf. Dieser folgt nicht bereits aus der Regelung in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI aF(Juris SGB 6).

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 26. Februar 2003 - 2 Sa 108/02 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. August 2001 geendet hat.
- 2 Der am 6. August 1938 geborene Kläger war seit dem 1. September 1989 bei der Beklagten als Mitarbeiter im kaufmännisch-technischen Bereich beschäftigt. Der schriftliche Anstellungsvertrag vom 29. April 1989 enthielt keine Befristungsregelung. Die Parteien schlossen am 23. November 1999 einen neuen Anstellungsvertrag, nach dem sie das Anstellungsverhältnis mit Wirkung vom 1. Januar 2000 zu geänderten Bedingungen fortsetzten. Unter Nr. 10 des Vertrags heißt es:

"Beendigung

Das Beschäftigungsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 63. Lebensjahr vollendet."

- 3 Nachdem die Beklagte eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. August 2001 hinaus ablehnte, hat sich der Kläger mit der am 19. September 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die Wirksamkeit der Altersgrenzenregelung gewandt und seine Weiterbeschäftigung begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung seines Arbeitsvertrags bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres könne weder auf § 41 SGB VI noch auf einen sachlichen Grund gestützt werden. Ferner verstoße die vertragliche Altersgrenzenregelung gegen Art. 3 und Art. 12 GG .
- 4 Der Kläger hat beantragt,
 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung zum 31. August 2001 nicht aufgelöst wurde, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31. August 2001 hinaus fortbesteht,
 2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen als Mitarbeiter im kaufmännisch-technischen Bereich weiterzubeschäftigen.
- 5 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 6 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger lediglich seinen Feststellungsantrag mit der Maßgabe weiter, dass der Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses bis zum 31. August 2003 festgestellt werden soll. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 7 Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der vertraglichen Vereinbarung vom 23. November 1999 am 31. August 2001 geendet.
- 8 I.

Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Feststellung begehrt, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund einer Befristung am 31. August 2001 geendet. Gleichzeitig begehrt er die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis über den 31. August 2001 hinaus bis zum 31. August 2003 fortbesteht. Dabei handelt es sich nicht um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 ZPO , die eines besonderen Feststellungsinteresses bedarf. Vielmehr ergibt eine Auslegung des Klageantrags, dass der Kläger kein von der Befristungskontrolle getrenntes Klagebegehren verfolgt, sondern im Rahmen seines

Klageantrags lediglich die Rechtsfolge klargestellt wissen will, die sich nach seiner Auffassung bei einer unwirksamen Befristung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. August 2001 ergibt.

9 II.

Die Feststellungsklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der Vereinbarung unter Nr. 10 des Anstellungsvertrags vom 23. November 1999 am 31. August 2001 geendet. Danach sollte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des Monats enden, in dem der Kläger das 63. Lebensjahr vollendet. Das war am 6. August 2001 der Fall. Auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres kraft gesetzlicher Fiktion gemäß § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI (in der vom 1. Januar 1998 bis zum 31. Dezember 1999 geltenden Fassung: aF; seit dem 1. Januar 2000: § 41 Satz 2 SGB VI) kann sich der Kläger nicht berufen. Die mit der vereinbarten Altersgrenze verbundene Befristung des Arbeitsverhältnisses ist sachlich gerechtfertigt. Die einzelvertragliche Altersgrenzenregelung verletzt weder das durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Bestandsschutzinteresse des Klägers noch die Gleichheitssätze nach Art. 3 GG .

10 1.

Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, die Vereinbarung der Parteien vom 23. November 1999 gelte ihm gegenüber gemäß § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI a.F. als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen. Nach dieser Vorschrift gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. So verhielt es sich hier. Zwar liegen die Voraussetzungen dieser gesetzlichen Fiktion in § 41 Abs. 4 Satz 2 1. Halbs. SGB VI a.F. vor. Denn die Vereinbarung der Parteien unter Nr. 10 des Anstellungsvertrags vom 23. November 1999 sah vor, dass das Beschäftigungsverhältnis des Klägers spätestens mit Ablauf des Monats enden sollte, in dem er das 63. Lebensjahr vollendet. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte der Kläger in diesem Zeitpunkt eine Rente wegen Alters beantragen. Gleichwohl kann sich der Kläger auf die gesetzliche Fiktion nicht berufen, da der Ausnahmetatbestand des § 41 Abs. 4 Satz 2 2. Halbs. SGB VI a.F. vorliegt. Die Parteien haben die Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt abgeschlossen, in dem der Kläger eine Rente wegen Alters beantragen konnte. Am 31. August 2001, dem für die Berechnung maßgeblichen Zeitpunkt (BAG 17. April 2002 - 7 AZR 40/01 - AP SGB VI § 41 Nr. 14 = EzA SGB VI § 41 Nr. 11, zu B der Gründe), lag die Vereinbarung vom 23. November 1999 weniger als zwei Jahre zurück.

11 2.

Bei der vereinbarten Altersgrenze handelt es sich um eine Befristung des Arbeitsverhältnisses, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war.

12 a)

Bei einer Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung eines bestimmten Lebensjahres enden soll, handelt es sich um eine kalendermäßige Befristung dieses Arbeitsverhältnisses, weil der Beendigungszeitpunkt hinreichend bestimmbar ist. Aus der Sicht der Parteien ist die Vollendung eines bestimmten Lebensjahres ein zukünftiges Ereignis, dessen Eintritt sie als feststehend ansehen. Allein durch die Möglichkeit einer vorherigen anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die vereinbarte Altersgrenze nicht zu einer auflösenden Bedingung (BAG 14. August 2002 - 7 AZR 469/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 20 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 13, zu I der Gründe).

13 b)

Die von den Parteien am 23. November 1999 vereinbarte Altersgrenze bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes nach den von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG entwickelten Grundsätzen. Denn es handelt sich dabei um die nachträgliche vertragliche Befristung eines unbefristeten und unter Kündigungsschutz stehenden Arbeitsverhältnisses. Mit einer derartigen Vereinbarung kann eine funktionswidrige Verwendung des befristeten Arbeitsvertrags und damit eine objektive Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzrechts verbunden sein (BAG 26. August 1998 - 7 AZR 349/97 - BAGE 89, 345 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 203 = EzA BGB § 620 Nr. 154, zu II der Gründe; 14. August 2002 - 7 AZR 469/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 20 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 13, zu II 1 d der Gründe).

14 c)

Der sachliche Grund zur Befristung des Arbeitsverhältnisses durch die Vereinbarung einer Altersgrenze folgt nicht bereits aus der Regelung in § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI a.F. (offen gelassen in BAG 17. April 2002 - 7 AZR 40/01 - AP SGB VI § 41 Nr. 14 = EzA SGB VI § 41 Nr. 11, zu III der Gründe). Das ergibt eine Auslegung dieser Bestimmung. Bereits ihrem Wortlaut nach enthält die Vorschrift des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI a.F. - anders etwa als § 8 Abs. 3 ATG - keinen Hinweis auf die Zulässigkeit einer Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers zu einem Zeitpunkt, bevor er das 65. Lebensjahr vollendet hat. Auch der Gesetzgeber ging bei der Neufassung des § 41 SGB VI im Jahr 1994 davon aus, dass sich einzelvertragliche Altersgrenzen am Erfordernis eines sachlichen Grundes messen lassen müssen und der richterlichen Befristungskontrolle unterliegen (BT-Drucks. 12/8040 S. 4). Allein das Erreichen eines bestimmten Lebensalters kann bei Vereinbarungen über die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden, weil das dem Ziel der weiteren Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit widerspricht (BT-Drucks. 11/4124 S. 163). Ihrem Sinn und Zweck nach handelt es sich bei § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI a.F. nicht um eine Vorschrift zur sachlichen Rechtfertigung von Befristungen, sondern um eine Norm zum Schutz des Arbeitnehmers. Sie soll die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers sichern, entweder Altersruhegeld zu beziehen oder weiter zu arbeiten. Gleichzeitig soll dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, über die Gültigkeit einer vereinbarten Altersgrenze erst in einem Lebensabschnitt zu befinden, in dem er deren Auswirkungen richtig beurteilen kann (zu BT-Drucks. 6/3767 S. 22).

15 d)

Die von den Parteien am 23. November 1999 vereinbarte Altersgrenze ist sachlich gerechtfertigt.

16 aa)

Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach entschieden, dass eine auf das 65. Lebensjahr abstellende vertragliche Altersgrenzenvereinbarung sachlich gerechtfertigt sein kann (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; 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). 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 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. Diesen Bedürfnissen 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 war.

17 bb)

Dieselben Erwägungen treffen grundsätzlich auch auf eine auf das 63. Lebensjahr abstellende Altersgrenzenvereinbarung zu, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wirtschaftlich abgesichert ist. Dem Interesse des Arbeitnehmers an einer zeitlich begrenzten weiteren Beschäftigung steht das Interesse des Arbeitgebers gegenüber, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können. Diesem Interesse gebührt regelmäßig der Vorrang. Allerdings kann im Einzelfall das Interesse des Arbeitnehmers überwiegen, wenn bei Vertragsschluss oder bei Bestätigung nach § 41 Satz 2 SGB VI objektiv besondere Umstände vorgelegen haben, die bei der Entscheidung des Arbeitnehmers für seine Zustimmung zur Altersgrenzenvereinbarung nicht bekannt und deshalb nicht berücksichtigt werden konnten. Eine auf die Vollendung des 63. Lebensjahres bezogene vertragliche Altersgrenzenregelung kann auch dann keinen Bestand haben, wenn sie den betroffenen Arbeitnehmer diskriminiert oder ihn dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot zuwider benachteiligt.

18 cc)

Gemessen daran ist die Altersgrenzenvereinbarung der Parteien nicht zu beanstanden. Sie ist sachlich begründet, weil die Interessen des durch den Bezug der Altersrente wirtschaftlich abgesicherten Klägers den zuvor beschriebenen Interessen der Beklagten nachstehen. Besondere Umstände, die sein Interesse an der begrenzten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres überwiegen lassen könnten, sind nicht ersichtlich, wie der Kläger auf Befragen auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat einräumte. Der Kläger wird entgegen seiner Auffassung durch die Vereinbarung auch nicht gegenüber anderen Mitarbeitern ungleich behandelt. Denn die Beklagte hat im Jahr 1999 mit allen Arbeitnehmern vereinbart, dass ihr Arbeitsverhältnis in dem Monat endet, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden. Zwar wirkt sich diese einheitliche Handhabung der Beklagten nur bei dem Kläger in der Weise aus, dass er sich auf die gesetzliche Fiktion des § 41 Abs. 4 Satz 2 SGB VI a.F. nicht berufen kann, während die anderen Mitarbeiter die Rechtsfolgen der Fiktion in Anspruch nehmen können, wenn sie die Vereinbarung nicht in der vorgesehen Zeitspanne bestätigen. Das beruht allerdings nicht auf der Vereinbarung der Parteien, sondern auf der Ausgestaltung der gesetzlichen Regelung.

19 3.

Die vertragliche Altersgrenzenregelung führt weder zu einer unverhältnismäßigen Beschränkung der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsfreiheit des Klägers noch wird der Kläger dadurch in seinen Rechten aus Art. 3 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 3 GG verletzt.

20 a)

Die vom Kläger angesprochenen Grundrechte schützen die Grundrechtsträger gegen die Beschränkungen der Freiheitsrechte bzw. gegen Verletzungen des allgemeinen und der besonderen Gleichheitsgebote durch alle staatlichen Maßnahmen. Einen Schutz vor privatrechtlichen Dispositionen gewähren die Grundrechte nicht. Die Arbeitsvertragsparteien als Grundrechtsträger sind keine Grundrechtsadressaten i.S.d.. Art. 1 Abs. 3 GG .

21 b)

Grundrechtsadressat sind danach die staatlichen Gerichte für Arbeitsachen. Diese haben im Rahmen der ihnen obliegenden Schutzpflichten mit den Regeln des Arbeits- und Zivilrechts darauf zu achten, dass Vereinbarungen nicht zu einer unangemessenen Beeinträchtigung von - wechselseitigen - Freiheitsrechten und zu sachwidrigen Differenzierungen oder gar Diskriminierungen einer Vertragspartei führen. Dieser Aufgabe werden die Gerichte für

Arbeitsachen durch die Befristungskontrolle und die Überprüfung der Einhaltung sachgerechter Differenzierungen gerecht. Stellen die Gerichte für Arbeitssachen fest, dass eine Altersgrenzenregelung sachlich gerechtfertigt ist, so sind zugleich die Rechte der Parteien aus Art. 12 Abs. 1 GG und die Rechte einer Partei aus Art. 3 Abs. 1 GG und gegebenenfalls aus Art. 3 Abs. 3 GG gewahrt.

22 c)

Dementsprechend sind die Rügen des Klägers, seine Rechte aus Art. 3 GG und aus Art. 12 GG seien verletzt, unbegründet. Die Bewertung der arbeitsvertraglichen Altersgrenzenregelung als sachlich gerechtfertigt enthält zugleich die Aussage, dass die Grundrechte der beteiligten Grundrechtsträger nicht beeinträchtigt bzw. verletzt sind.

23 III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .

Dörner
Gräfl
Pods
Hoffmann
Hökenschnieder

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.