

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 11.03.1998, Az.: 7 AZR 700/96

Tarifliche Altersgrenze von 55 Jahren

Gericht: BAG

Datum: 11.03.1998

Aktenzeichen: 7 AZR 700/96

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 1998, 15092

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Frankfurt am Main 22.02.1995 - 17 Ca 3722/94

Hessisches LAG 03.06.1996 - 2 Sa 908/95

Rechtsgrundlagen:

Art. 12 Abs. 1 GG

Art. 9 Abs. 3 GG

§ 41 Abs. 4 S. 3 SGB VI

§ 19 Abs. 1 Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal der DLH (MTV Nr. 4 Cockpitpersonal)

§ 19 Abs. 2 Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal der DLH (MTV Nr. 4 Cockpitpersonal)

Fundstellen:

AuA 1999, 470

AuR 1998, 287 (amtl. Leitsatz)

AuR 1999, 66-67 (Volltext mit amtl. LS)

BB 1998, 1488 (amtl. Leitsatz)

DB 1998, 1422-1423 (Volltext mit amtl. LS)

FA 1998, 259-260

FAr 1998, 259-260

JR 1998, 396

NJW 1999, 2133 (amtl. Leitsatz)

NZA 1998, 716-719 (Volltext mit amtl. LS)

RdA 1998, 317

SAE 1999, 146

ZTR 1998, 376-378

Amtlicher Leitsatz:

Die in § 19 Abs. 1 Manteltarifvertrag Nr. 4 Cockpitpersonal der DLH geregelte Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 55. Lebensjahres und der in § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal normierte Anspruch des Flugzeugführers, das Arbeitsverhältnis bei fortbestehendem körperlichem und beruflichem Leistungsvermögen bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fortzusetzen, halten der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle stand.

Die Tarifnormen verstoßen weder gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI noch gegen Art. 12 Abs. 1 GG .

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Juli 1996 - 2 Sa 908/95 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer tariflichen Altersgrenzenregelung für Flugzeugführer.
- 2 Der im Januar 1939 geborene Kläger ist bei dem beklagten Luffahrtunternehmen seit dem 1. Dezember 1964 als Flugkapitän beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die für das beklagte Luffahrtunternehmen geltenden Tarifverträge Anwendung.
- 3 Nach § 19 Abs. 1 Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal (MTV Nr. 4 Cockpitpersonal) endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet. Das Arbeitsverhältnis kann nach Absatz 2 dieser Vorschrift bei körperlicher und beruflicher Eignung über dieses Alter hinaus verlängert werden. In diesem Fall endet es mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer ein weiteres Lebensjahr vollendet. Unter den genannten Voraussetzungen ist eine wiederholte Verlängerung jeweils um ein weiteres Jahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Im Hinblick darauf haben die Parteien zu Beginn des Jahres 1992 eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Vollendung des 55. Lebensjahres hinaus bis zum 31. Januar 1995 vereinbart.
- 4 Über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses von Flugzeugführern über das 55. Lebensjahr hinaus bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres haben die Betriebsparteien am 25. Juli 1994 vorbehaltlich einer am 1. August 1994 erteilten Genehmigung der Tarifvertragsparteien weitere Betriebsvereinbarungen geschlossen (Betriebsvereinbarung "Teilzeitbeschäftigung Flugzeugführer" und Betriebsvereinbarung "Beschäftigung Flugzeugführer nach Vollendung des 55. Lebensjahres"). Danach besteht für alle Flugzeugführer, die die körperliche und berufliche Eignung besitzen, die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis in Teilzeitbeschäftigung über das 55. Lebensjahr hinaus zu verlängern, soweit die einschlägigen Vorschriften eine solche Verwendung zulassen. § 19 MTV Cockpitpersonal bleibt im übrigen unberührt. Der Kläger wird seit dem 1. Februar 1995 auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung befristet in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt.
- 5 Er hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Altersgrenzenregelung des § 19 Abs. 1 und Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal verstoße gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI und verletze sein Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG . Aus diesen Gründen sei auch die Betriebsvereinbarung vom 25. Juli 1994 unwirksam.

- 6 Der Kläger hat beantragt
- 7 festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Januar 1995 hinaus als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht.
- 8 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 9 Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein bisheriges Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 10 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Das Vollzeitarbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 19 Abs. 1 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal und einer darauf beruhenden einzelvertraglichen Verlängerung nach § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal am 31. Januar 1995 geendet. Diese Tarifnormen sind wirksam. Sie verstoßen nicht gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI oder gegen Art. 12 Abs. 1 GG .
- 11 I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 19 Abs. 1 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal zunächst am 31. Januar 1994 geendet. Im Anschluß daran wurde es als Vollzeitarbeitsverhältnis aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien nach § 19 Abs. 2 MTV Cockpitpersonal für die Zeit vom 1. Februar 1994 bis zum 31. Januar 1995 fortgesetzt. Gegenstand der Befristungskontrolle ist demnach die von den Arbeitsvertragsparteien vorbehaltlos getroffene Vereinbarung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 56. Lebensjahres. Diese auf § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal zurückgehende Vereinbarung steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Altersgrenzenregelung des § 19 Abs. 1 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal und ist gemeinsam mit dieser der Befristungskontrolle zu unterziehen.
- 12 II. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht gemäß § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des SGB-ÄndG (SGB VI) bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fortgesetzt worden. Die Regelung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI findet auf die vorliegende tarifliche Altersgrenze und die daran anschließende Vereinbarung keine Anwendung.
- 13 1. Nach der Senatsrechtsprechung galt für Altersgrenzenregelungen, die in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis zum 31. Juli 1994 wegen Erreichens einer Altersgrenze das Arbeitsverhältnis beendeten, § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des Rentenreformgesetzes 1992 (BAG Urteil vom 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - BAGE 75, 166 [BAG 01.12.1993 - 7 AZR 428/93] = AP Nr. 4 zu § 41 SGB VI). Endet das Arbeitsverhältnis wie im Streitfall aufgrund einer individual- oder kollektivrechtlichen Altersgrenzenregelung nach diesem Zeitpunkt, gilt nunmehr § 41 Abs. 4 Satz 3 in der Fassung des SGB-Änderungsgesetzes (SGB-ÄndG, BGBl. 1194 I, 1797), mit der der Gesetzgeber die vor dem 1. Januar 1992 geltende Rechtslage wieder hergestellt hat (BAG Urteil vom 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - AP Nr. 7 zu § 41 SGB VI).
- 14 2. § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI findet auf die vorliegende Altersgrenzenregelung allerdings keine Anwendung. Nach dieser Vorschrift gilt unter den darin genannten weiteren Voraussetzungen eine Vereinbarung, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen. Sie erfaßt nach ihrem Zweckgedanken keine Beendigungsregelungen, die nichts mit einem Anspruch auf eine sozialversicherungsrechtliche Rente wegen Alters zu tun haben, weil sie etwa auf besondere Anforderungen der beruflichen Tätigkeit oder andere Umstände abstellen (Senatsurteil vom 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu 1 der Gründe; Urteil vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 660/96 - BB 1998, 321 [BAG 14.10.1997 - 7 AZR 660/96]). So verhält es sich im Streitfall. § 19 Abs. 1 und Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal berücksichtigen die berufsspezifischen Leistungsanforderungen

des Cockpitpersonals und sollen den mit zunehmendem Lebensalter steigenden Gefahren von Leistungsausfällen und den daraus resultierenden Risiken für Leben und Gesundheit des Flugpersonals und der Flugpassagiere entgegenwirken (BAG Urteil vom 6. März 1986 - 2 AZR 262/85 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Altersgrenze, m.w.N.). Ein Zusammenhang mit einer gesetzlichen Rente wegen Alters besteht nicht.

- 15** 3. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die ihm zustehende tarifliche Übergangsversorgung einer Sozialversicherungsrente wegen Alters nicht gleichzustellen. Durch die von § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI a.F. auf unbestimmte und durch § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI zumindest auf das Erreichen des 65. Lebensjahres bezweckte Verlängerung der Lebensarbeitszeit wollte der Gesetzgeber das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Rentenbeziehern und Beitragszahlern verbessern, um damit die demographisch bedingten Belastungen der Rentenversicherung zu mindern (BAG Urteil vom 26. April 1995 - 7 AZR 984/93 - AP Nr. 6 zu § 41 SGB VI). Diese Erwägungen treffen auf den Bezug einer vom Arbeitgeber finanzierten Übergangsversorgung oder Altersversorgung nicht zu (BAG Urteil vom 14. Oktober 1997, aaO).
- 16** § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist auch keine grundrechtskonkretisierende Norm zum Schutz der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers. Die in dieser Vorschrift normierte Rechtsfolge und die dadurch bewirkte Verlängerung des Arbeitsverhältnisses soll allein das zahlenmäßige Verhältnis von Beitragszahlern und Rentenbeziehern verbessern. Sie schützt nicht die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, über die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses selbst zu befinden (BAG Urteil vom 26. April 1995, aaO).
- 17** III. Die Tarifnorm des § 19 Abs. 1 und Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal ist wirksam. Der in dieser Vorschrift geregelte Sachgrund ist mit den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle und damit auch mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar.
- 18** 1.a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Altersgrenze wie die vorliegende für Flugzeugführer als Sachgrund nicht zu beanstanden (BAG Urteil vom 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP Nr. 9 zu § 620 BGB Bedingung mit Anm. Belling; BAG Urteil vom 6. März 1986, aaO). Sie trägt medizinischen Erfahrungswerten Rechnung, nach denen das Cockpitpersonal überdurchschnittlichen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt ist, in deren Gefolge das Risiko altersbedingter Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen zunimmt (BAG Urteil vom 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Altersgrenze). Damit sichert die Altersgrenze nicht allein die ordnungsgemäße Erfüllung der Berufstätigkeit sondern dient auch dem Schutz von Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder und der Passagiere. Hierbei handelt es sich nicht um ein im Sinne der Befristungskontrolle unzulässiges Drittinteresse sondern um ein unmittelbares Interesse der Arbeitsvertragsparteien. An dieser Rechtsprechung hält der Senat im Ergebnis fest.
- 19** b) Eine grundlegende Änderung der Verhältnisse, nach der die bisherige Annahme der Tarifvertragsparteien zu der Altersgrenze für das Cockpitpersonal nicht mehr aufrechterhalten werden könnte, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Zulässige Revisionsrügen hat der Kläger nicht erhoben. Seinem Vorbringen sind Anhaltspunkte für eine evident unrichtige Einschätzung des zugrunde liegenden Sachverhalts durch die Tarifvertragsparteien auch nicht zu entnehmen. Daher kann offenbleiben, ob in diesem Fall die Tarifnorm unwirksam wäre oder ob die Tarifvertragsparteien zur Anhebung der Altersgrenze oder zu einer Änderung der Verlängerungsmöglichkeiten nach § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal verpflichtet wären.
- 20** c) Die tarifliche Altersgrenzenregelung, die auf der generalisierenden Annahme eines ab diesem Lebensalter nachlassenden körperlichen und geistigen Leistungsvermögens und der damit verbundenen Beeinträchtigung zentraler beruflicher Fähigkeiten beruht, ist auch nicht deswegen zu beanstanden, weil in anderen tariflichen oder gesetzlichen Regelungen derselbe Erfahrungswert erst bei Vollendung des 60. Lebensjahres angenommen wird. So hält der Gesetzgeber Flugzeugführer erst ab dem 60. Lebensjahr nur noch in Ausnahmefällen für einsetzbar (§ 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO). Tarifregelungen für die Mitglieder des Bordpersonals in anderen deutschen

Luftfahrtunternehmen sehen ebenfalls eine Altersgrenze von 60 Jahren vor (vgl. BAG Urteile vom 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - zur Veröffentlichung bestimmt; vom 20. Dezember 1984, aaO, zu B II 2 b bb, m.w.N.).

- 21** Dieser unterschiedlichen Bewertung eines altersbedingt nachlassenden berufsspezifischen Leistungsvermögens haben die Tarifvertragsparteien durch das Einfügen der Verlängerungsoption nach § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal ausreichend Rechnung getragen gem. § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal enthält im Ergebnis eine flexible Altersgrenze; erst die Vollendung des 60. Lebensjahres hat wie bei anderen Tarifregelungen im Luftfahrtbereich zwingend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Für den vor dem 60. Lebensjahr liegenden Zeitraum haben Cockpitmitarbeiter die Möglichkeit, ihr Interesse an einer beruflichen Selbstverwirklichung zu wahren und bei einem individuell gegebenen beruflichen Leistungsvermögen von ihrem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. Die Beklagte muß dem bei vorhandener körperlicher und beruflicher Eignung unter den weiteren Voraussetzungen der Tarif Vorschrift regelmäßig entsprechen. Das folgt aus § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal, auch wenn die Bestimmung als Kannvorschrift gefaßt ist und die Beklagte deshalb nur zu einer der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterliegenden Entscheidung verpflichtet ist. Billigenswert ist jedoch nur die wiederholte befristete Verlängerung. Die Beklagte ist nämlich gehalten, auf die Belange der Cockpitmitarbeiter Rücksicht zu nehmen und deren berechtigtes Interesse an der Fortführung ihrer beruflichen Tätigkeit nur dann nicht zu entsprechen, wenn persönliche Eignungsdefizite feststehen oder besonders gewichtige betriebliche Belange einer vollzeitigen Weiterbeschäftigung der Cockpitmitarbeiter entgegenstehen (BAG Urteile vom 6. März 1986, aaO; 20. Dezember 1984, aaO). Nur dadurch wird sichergestellt, daß dem individuellen Bestandsschutzinteresse in angemessener Weise Rechnung getragen wird und die Altersgrenze des § 19 Abs. 1 und Abs. 2 MTV Cockpitpersonal nicht eine mit dem Sachgrund für die Befristung unvereinbare und damit unstatthafte Personalsteuerungsfunktion übernimmt. Das gilt auch, wenn die wirtschaftlichen Folgen des vorzeitigen Arbeitsplatzverlustes durch eine betriebliche Übergangsversorgung abgemildert werden. Nach der Rechtsprechung des Senats dient das im Rahmen der Befristungskontrolle zu berücksichtigende Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers nicht nur wirtschaftlichen, sondern auch ideellen Anliegen (BAG Urteil vom 11. Juni 1997, aaO, zu II 3 c der Gründe).
- 22** d) Der tarifliche Sachgrund wird auch nicht durch die von den Tarifvertragsparteien gebilligten Betriebsvereinbarungen vom 25. Juli 1994 über die Weiterbeschäftigung in Teilzeit in Frage gestellt. § 19 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal bleibt kraft ausdrücklicher Bestimmung in § 3 der Betriebsvereinbarung "Beschäftigung Flugzeugführer nach Vollendung des 55. Lebensjahres" unberührt. Im übrigen verbessern die Betriebsvereinbarungen die Rechtsstellung des Arbeitnehmers. Durch die Normen der Betriebsvereinbarungen wird ihm das Recht zugestanden, durch einseitige Willenserklärung das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Das ergibt sich aus § 4 Abs. 1 der vorgenannten Betriebsvereinbarung. Zwar kann danach das Arbeitsverhältnis nur als Teilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe der Betriebsvereinbarungen fortgesetzt werden. Der Arbeitnehmer erreicht jedoch auf diese Weise eine weitergehende wirtschaftliche Absicherung als durch die tariflich geregelte Übergangsversorgung, die ihm 60 % seines letzten Nettoentgelts sichert.
- 23** 2. Die in der Tarifnorm des § 19 Abs. 1 Satz 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal geregelte Altersgrenze ist auch mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar. Das folgt aus der Funktion der Befristungskontrolle.
- 24** a) Regelungen, die wie die vorliegende tarifliche Altersgrenze unabhängig von dem Willen des Arbeitnehmers zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, beschränken den Arbeitnehmer in seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit. Art. 12 Abs. 1 GG schützt den einzelnen nicht nur darin, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf zu ergreifen, sondern auch seinen Willen, diese Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben. Das Grundrecht schützt allerdings nur gegen staatliche Maßnahmen, die diese Freiheit beschränken (vgl. Art. 1 Abs. 3 GG). Einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust eines Arbeitsplatzes aufgrund privater Dispositionen gewährt das Grundrecht dagegen nicht (BVerfG Urteil vom 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - AP Nr. 70 zu Art. 12 GG). Das gilt auch für Tarifnormen. Sie beruhen auf kollektiv ausgeübter Privatautonomie (BAG Urteil vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 811/96 -, auch zur

Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), nachdem die Tarifvertragsparteien ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG wahrgenommen und Regelungen zu bestimmten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geschaffen haben. Dazu zählen auch Normen, die einen Sachgrund für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ohne Ausspruch einer Kündigung regeln (BAG Urteil vom 11. Juni 1997, aaO) und damit eine von § 620 BGB zugelassene Gestaltungsmöglichkeit von Arbeitsverhältnissen konkretisieren.

- 25** Die Geltung dieser Normen beruht auf dem privatautonomen Verbandsbeitritt ihrer Mitglieder. Mit der Wahrnehmung ihres Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG unterwerfen sie sich bestehendem und künftigen Tarif recht (Söllner, NZA 1996, 897, 902; Singer, SAE 1997, 213, 217 f.; Dieterich, Festschrift Schaub, S. 117, 121). Das gilt auch hinsichtlich der mit der Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen typischerweise verbundenen Beschränkungen der Berufsfreiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- 26** b) Mit der privatautonomen Unterwerfung unter geltendes und künftiges Tarifrecht sind die Parteien eines Arbeitsverhältnisses der Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien allerdings nicht schutzlos ausgeliefert. Das folgt aus der vom Bundesverfassungsgericht anerkannten Schutzpflichtfunktion der Grundrechte (BVerf-GE 39, 1, 42; 88, 203, 254; Canaris, AcP, Band 184 (1984), 201, 227), die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren. Wie der aus der grundrechtlichen Schutzpflicht folgende Mindestschutz in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu bestimmen und das Spannungsverhältnis der jeweiligen Grundrechte und Grundrechtsträger zu lösen ist (Kühling, AuR 1994, 126, 127), bedarf vorliegend keiner abschließenden Entscheidung. Denn für den Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen hat der Gesetzgeber einer aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht durch den Erlaß von Kündigungsschutzvorschriften genügt (BVerfG Urteil vom 24. April 1991, aaO) und damit ein bestimmtes Maß an Arbeitsplatzschutz vorgegeben. Nichts anderes gilt für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, bei der die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle die Funktion des Kündigungsschutzes übernimmt (BAG Urteil vom 11. Juni 1997, aaO). Ihre Aufgabe ist es, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen und damit einen angemessenen Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen der Arbeitsvertragsparteien zu finden. Kommt ein staatliches Gericht im Rahmen der Befristungskontrolle zu dem Ergebnis, der tarifvertraglich vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehle der Sachgrund, so erklärt es zugleich, daß die privatautonome Regelung den Arbeitnehmer in seiner Berufsfreiheit unangemessen einschränkt. Genügt aber ein tariflich geregelter Sachgrund den Kontrollmaßstäben der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, ist die darauf beruhende privatautonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsverhältnisses nicht unangemessen. Sie ist von denjenigen Arbeitsvertragsparteien hinzunehmen, die sich dem Tarif recht unterworfen haben (BAG Urteil vom 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 -, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).
- 27** c) Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt die tarifliche Altersgrenze kraft einzelvertraglicher Bezugnahme. Daraus folgen keine Besonderheiten bei der Grundrechtskontrolle. Denn die Arbeitsvertragsparteien haben damit über ihre Grundrechte im Wege einer privatautonomen Regelung verfügt und geregelt, daß zwischen ihnen die gleiche Rechtslage wie bei den tarifgebundenen Parteien gelten soll.
- 28** IV. Zwischen den Parteien ist nach dem 31. Januar 1995 kein Vollzeitverhältnis mehr zustande gekommen.
- 29** 1. Das Vollzeitverhältnis der Parteien hat aufgrund der wirksamen Tarif Vorschrift des § 19 Abs. 1 und Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal am 31. Januar 1995 geendet. Es ist anschließend durch eine einzelvertragliche Erklärung des Klägers auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 25. Juli 1994 über diesen Beendigungszeitpunkt hinaus als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgesetzt worden. Die vom Kläger angenommene Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung hätte keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Vollzeit zur Folge. In diesem Fall entfielen die Betriebsvereinbarung lediglich als Rechtsgrundlage für die Begründung eines befristeten

Teilzeitarbeitsverhältnisses.

- 30** 2. Über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Vollzeit fehlt es an einer vertraglichen Vereinbarung der Parteien. Ein Klageantrag auf Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 2 MTV Nr. 4 Cockpitpersonal, die mit der Rechtskraft eines dem Klagebegehren stattgebenden Urteils als abgegeben gilt (§ 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO), war mit der Klageschrift erhoben, ist dann aber nicht gestellt worden. Der Antrag nach § 256 ZPO auf Feststellung eines Rechtsverhältnisses enthält keinen auf die künftige Begründung eines Rechtsverhältnisses gerichteten Leistungsantrag.
- 31** V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .
- 32** Dörner
- 33** Schmidt
- 34** Mikosch
- 35** Ruppert
- 36** Meyer