

BAG: Tarifvertragliche Altersgrenze im TVöD-V

TVöD-V § 33 I lit. a, aF

Die Altersgrenze in § 33 I TVöD-V (in der bis zum 30.06.2008 geltenden Fassung) mit einer Begrenzung des Arbeitsverhältnisses auf das 65. Lebensjahr war iSv § 14 I 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. (red. Leitsatz)

BAG, Urteil vom 08.12.2010 – 7 AZR 438/09
(LAG Düsseldorf 29.04.2009 – 4 Sa 1764/08),
BeckRS 2011, 70755

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Nach dem mit dem 1943 geborenen Kläger geschlossenen Arbeitsvertrag fand der BAT in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der jeweils ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Die Vorschrift in § 33 I lit. a TVöD-V lautete bis zum 30.06.2008 auszugsweise:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat.“

Weiterhin heißt es im Arbeitsvertrag, dass der Kläger „mit Wirkung vom ... auf unbestimmte Zeit beschäftigt“ wird. Am 01.01.2008 teilte der Arbeitgeber dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis am 30.06.2008 enden werde. In der am 06.05.2008 erhobenen Klage wird ausgeführt, dass im Arbeitsvertrag die tarifliche Altersgrenze abbedungen sei. Zudem meinte der Kläger, die tarifliche Altersgrenze verstoße gegen § 14 I TzBfG sowie unions- und verfassungsrechtliche Bestimmungen, weil sie ihn aufgrund seines Alters diskriminierten. Die Klage war in den Vorinstanzen nicht erfolgreich.

Entscheidung

Dies wurde bestätigt. Die Tarifregelung finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Die tarifliche Altersgrenze halte einer Kontrolle nach § 14 TzBfG stand. Sie sei verfassungskonform und verstoße nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Mit der Formulierung im Arbeitsvertrag, dass der Kläger auf unbestimmte Zeit beschäftigt werde, würden die tarifvertraglichen Altersgrenzen nicht ausgeschlossen. Der Kläger konnte beim Abschluss des Vertrages diesen nur dahingehend verstehen, dass sich die Beklagte im üblichen System des Tarifwerks des öffentlichen Dienstes bewege. Mit der Formulierung „auf unbestimmte Zeit beschäftigt (werde)“, solle zB nur eine Abgrenzung zur Sonderregelung

für Zeitangestellte erfolgen. Der 7. Senat führt weiter aus, dass tarifliche Altersgrenzen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes bedürfen. Da nach § 22 I TzBfG die zwingenden Regelungen des § 14 TzBfG nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers auch nicht in Tarifverträgen abbedungen werden dürften, bedürfe es für tarifliche Normen über Befristungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes. Dabei hätten die Tarifparteien allerdings eine Einschätzungsprärogative, soweit es um die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Regelungsfolgen gehe. Ferner verfügten sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung. Es müssen für die getroffene Regelung plausible, einleuchtende Gründe erkennbar sein. In Vorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung und ihre Ausgestaltung habe der Gesetzgeber ein geeignetes Altersversorgungssystem für Arbeitnehmer geschaffen, das nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ihren Lebensunterhalt sicherstelle. Die Regelung in § 33 TVöD-V aF knüpfe somit an die Vollendung des 65. Lebensjahres an, was der damaligen Rechtslage entsprach. Mit der Altersgrenze sei zwar eine unmittelbare Benachteiligung verbunden, diese sei aber durch § 10 S. 3 Nr. 5 AGG erlaubt. Auch ein Verstoß gegen Unionsrecht sah das BAG nicht. Die Regelung zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters sei Ausdruck eines in Deutschland seit vielen Jahren bestehenden politischen und sozialen Konsenses: Das beruhe auf dem Gedanken einer Arbeitsteilung zwischen den Generationen.

Praxishinweis

Wichtig für die Praxis ist, dass derartige tarifvertragliche Altersbegrenzungsregelungen grundsätzlich mit sachlicher Rechtfertigung wirksam sind. Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes haben dann in Folge des Rentenversicherungsaltersgrenzenanpassungsgesetzes § 33 TVöD-V an die neue Regelung angepasst. Die für die Tarifpraxis aufschlussreichen Punkte dieser Entscheidung liegen in den Fragen Vertragsauslegung, Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien gerade im Befristungsrecht, verfassungsrechtliche Überlegungen zum Bestandsschutz und zur Berufsfreiheit der Arbeitnehmer, Sinn und Zweck von Altersgrenzenregelungen im Lichte der Arbeitsmarktpolitik, zur Altersdiskriminierung und zur Richtlinie 2000/78/EG.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz